

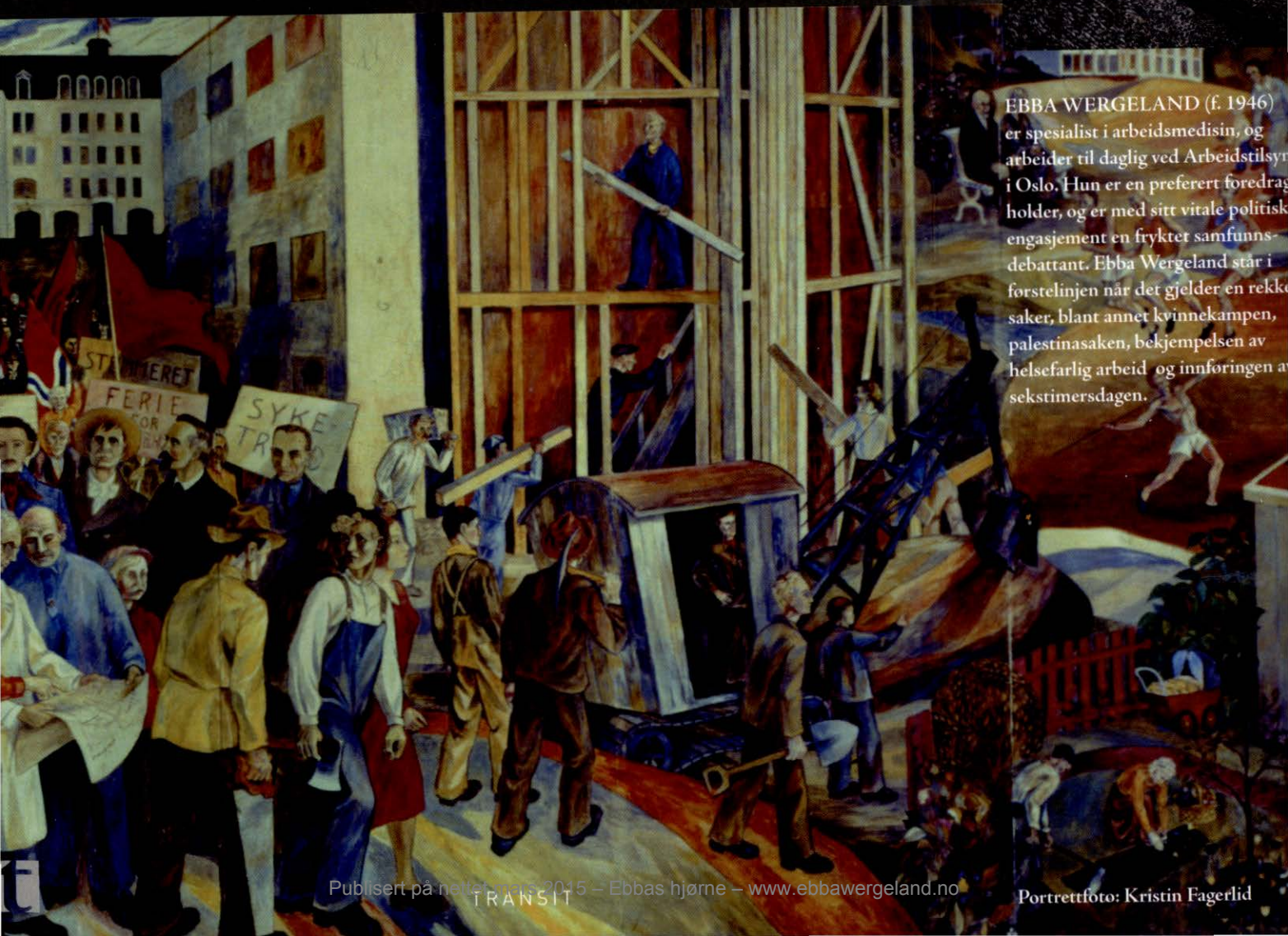
Ebba Wergeland

Arbeidsmiljøloven, sykefraværet og sekstimersdagen

ARTIKLER I UTVALG



EBBA WERGELAND (f. 1946) er spesialist i arbeidsmedisin, og arbeider til daglig ved Arbeidstilsynet i Oslo. Hun er en preferert foredragsholder, og er med sitt vitale politiske engasjement en fryktet samfunnsdebattant. Ebba Wergeland står i forstelningen når det gjelder en rekke saker, blant annet kvinnekampen, palestinasaken, bekjempelsen av helsefarlig arbeid og innføringen av sekstimersdagen.



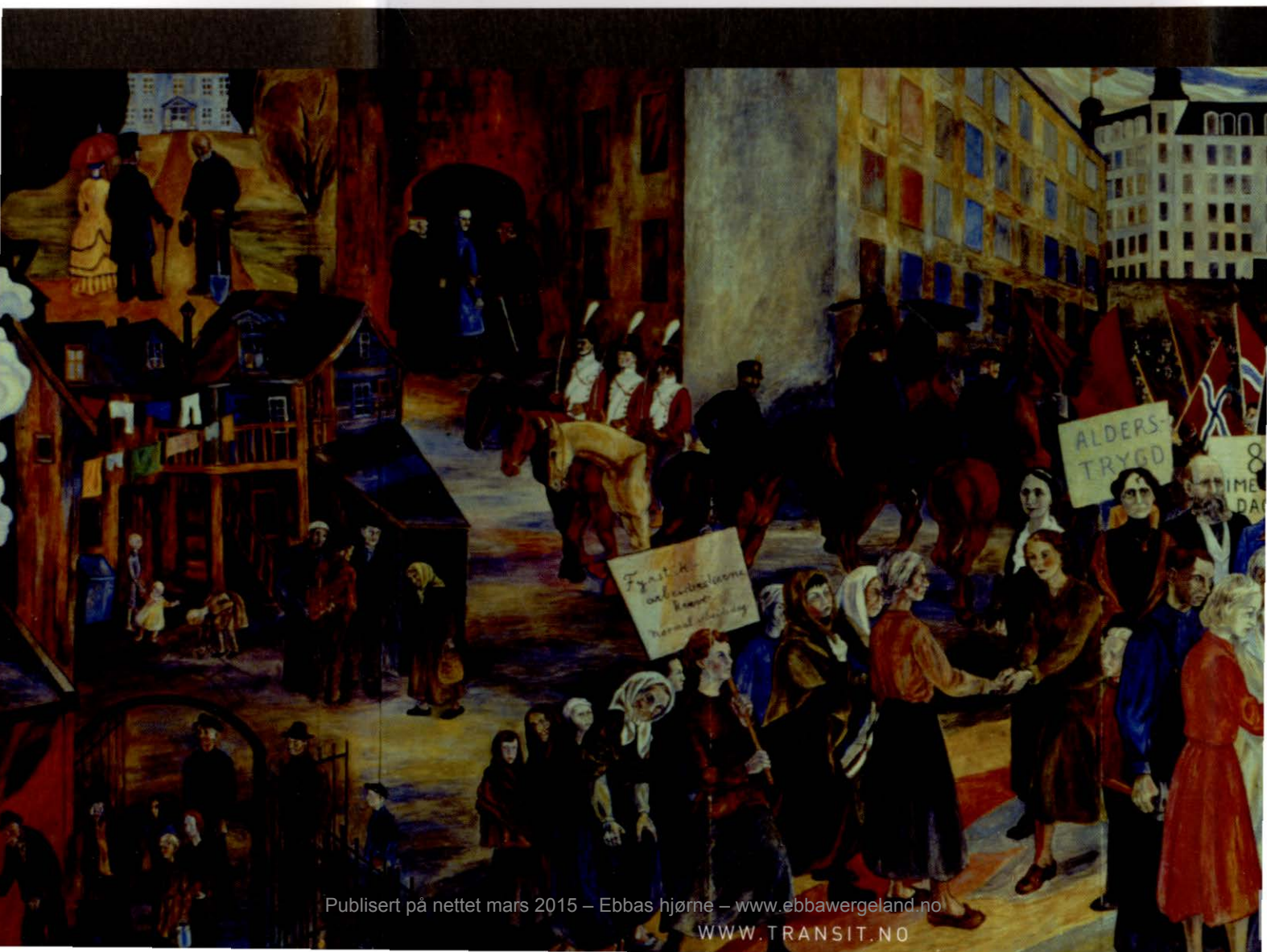
«[...] viser pølsemodellen enda en sterk side. Der Rikstrygdeverkets og Statistisk Sentralbyrås enklere oversikter må gi tapt fordi folk 'forsviner fra statistikken', har pølsa rom for alle. Den som klemmes vekk fra et område, tyter alltid ut et annet sted. Akkurat som i virkeligheten. Vi blir ikke borte, vi trenger noe å leve av selv om vi får avslag på jobb og trygd.»

9 788275 960502



ISBN-10: 82-7596-050-9
ISBN-13: 978-82-7596-050-2

Ebba Wergelands viktigste artikler gjennom de siste femten årene, koblet med den første «arbeidsmiljøloven» fra 1892, er engasjerende lesning. Boka berører sentrale temaer knyttet til den siste revisjonen av arbeidsmiljøloven, forutsetningene for videreføringen av IA-avtalen og debatten rundt en mulig innføringen av sekstimers normalarbeidsdag. Boka er et viktig og opplysende bidrag til diskusjonen om velferdsstatens framtid og tar tak i sentrale problemstillinger som fattigdom, arbeidsløshet og utstøting fra arbeidslivet, som følger dagens norske velferdsstat lik mørke skygger, uansett hvor rike «vi» synes å bli.



Arbeidmiljøloven, sykefraværet
og sekstimersdagen

Ebba Wergeland

Arbeidmiljøloven, sykefraværet og sekstimersdagen

Artikler i utvalg

transit • 2006

© Transit AS 2006

Printed in Norway
Nordbook AS, Skien 2006
Omslagsillustrasjon: Reidar Aulie
Omslagsdesign: Aina Griffin

ISBN-13: 978-82-7596-050-2
ISBN-10: 82-7596-050-9

Forlagsadresse:
Transit AS
Postboks 9017 Grønland
0135 Oslo
Telefon: 22 19 14 25. Faks: 22 19 14 26

E-post: transit@transit.no
Internett: www.transit.no

Innhold

Innledning ved Håkon Lasse Leira	7
Moderne tider (2006)	9
Trettentimersdag – eller seks? (2005)	38
Helsefarlig arbeidslivslov (2004)	56
Den store hjernevasken (2003)	72
Om nødvendigheten av å blande fag og politikk (2003)	88
Varm pølse i kaldt vær (2003)	102
Helseperspektiv på dagens arbeidsliv (2001)	111
Revisjon av Arbeidsmiljøloven. To skritt tilbake! (2001)	125
Angrep på sosiale rettigheter (1993)	139
Fabrikkarbeiderloven (1892)	157
Lovkommisjonens innstilling (1887)	173
Arbeiderbeskyttelseslov – Brev til Norges Storting (1886) ..	189
Socialdemokratisk forenings innstilling (1886)	193
Litteratur og referanser	205
Organisasjoner og konferanser	213
Register	215

Innledning

Ebba Wergeland var ferdig utdannet lege i 1970. Dette året streiket gruvearbeiderne i Kiruna. Det ble starten på debatten i vårt land om hvilket arbeidsmiljø folk skulle ha. Debatten endte med at Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977. Ebba Wergeland deltok i debatten blant annet gjennom boka *Kamp mot helsefarlig arbeid* som ble utgitt av Oktober forlag i 1975. Boka fikk stor betydning for andre unge leger og for fagforeningsfolk som der fant kunnskap de trengte for sitt politiske arbeid for bedre arbeidsvilkår.

I de 30 åra som har gått har Ebba Wergeland fortsatt sitt arbeid med å spre kunnskap gjennom artikler og foredrag. Hun har aldri lagt skjul på sitt politiske ståsted. Hun har konsekvent tatt utgangspunkt i vanlige arbeidstakerses vilkår og forsvart dem mot maktpersoner av alle slag, både til høyre og venstre. Boka fra 1975 har blant annet et kapittel kalt «Den moderne revisjonismen – klassesamarbeid med lova i hand». Hennes revolusjonære grunn-syn har nok falt mange tungt for brystet. Siden ingen har kunnet angripe henne på faglig grunnlag – hun har lest, tenkt og formidlet bedre enn de fleste – er det fra mange hold blitt brukt «teknikker» for å overse henne. Hun er blitt forsøkt avfeid som irrelevant, forsøkt latterliggjort og har kanskje ikke hatt like åpen tilgang til riksdekkende media som mange andre, med mindre å fare med. Mye av det hun har skrevet og mange av intervjuene hun har gitt, har derfor vært å lese i mindre utbredte magasiner og tidsskrifter. På tross av dette har hun nådd ut til mange. Hun er en ettertraktet, jeg hadde nær sagt elsket foredragsholder, og har som fagperson fått stor betydning spesielt innenfor fagfeltet sitt – arbeidsmedisin – og i store deler av fagbevegelsen.

Det er arbeidsmedisineren Ebba Wergeland vi møter i denne boka. Hun, den revolusjonære, er opptatt av lover og rettigheter for arbeidsfolk, og har skrevet mye om dét, nå sist om de historiske parallellene mellom Arbeidslivslovutvalgets innstilling av 2004 og den debatten som ledet fram til den første arbeidervernloven i 1892. Dette var kraftig ammunisjon i kampen om den nye arbeidsmiljøloven og bidro til at den reviderte loven som endelig trådte i kraft 1. januar 2006, ikke ble det tilbakeskrittet mange hadde fryktet. I boka finnes ellers artikler om sekstimersdagen, om sykefraværet, velferdsstaten og om sosiale rettigheter, om «Wergelands pølse» og heldigvis, om nødvendigheten av å blande fag og politikk. Artiklene stammer fra de siste 15 årene.

Trondheim, 26. januar 2006

Håkon Lasse Leira

Moderne tider

2006

Foran stortingsvalget i 2005 hadde den engelske TV-kanalen BBC World en reportasje fra Norge, der journalisten forklarte den politiske situasjonen for sin globale seerskare på denne måten: «Uansett utfall har nordmennene allerede valgt. De har valgt velferdsstaten.»

Slik så de det norske valget utenfra. Partiene i Norge så det litt på samme måten. Ingen våget annet enn å presentere seg for velgerne som den offentlige velferdens beste forsvarere. Gjennom stortingsvalgkampen i 2001 hadde de lært at det ikke lønte seg å gå til valg på kutt i sykelønna. Før dette valget skjønte de rød-grønne at det ville lønne seg å gå til valg på forsvar for arbeidervernet og styrking av offentlig sektor. Det ga uttelling.

Det alvorligste angrepet på velferdsstaten lurte de riktignok inn bakveien, før valgkampen. Med pensjonsreformen fikk de vante prinsippene om utjevning vike for «moderne» forsikringsprinsipper og invitasjon til private forsikringsselskaper om å ta over markedet (Folkvord 2005: 129–139). Høyre og Arbeiderpartiet var hjertens enige om at man måtte få «bedre samsvar mellom innskudd og utbetaling». Det du får ut skal svare til det du betaler inn. Skitt med alle andre.

Dessverre finnes det ikke noe fag i skolen som heter «den norske velferdsstatens historie og grunnleggende prinsipper». Derfor skjønte kanskje ikke politikerne bak pensjonsreformen hvor håpløst umoderne de var. Helt fra man begynte å diskutere alderspensjon her i landet har forsikringsmodeller med individualisering av ansvar stått mot fordelingsmodeller. Da Sosiallovkomiteen drøftet finansieringssystemet for alderspensjonen i 1936, skjedde det –

ikke ulikt dagens situasjon – med forventninger om en eldrebølge. Om ti års tid ville færre unge måtte forsørge flere gamle, og slik ville det fortsette i alle fall fram til 1960. Lenger våget de ikke se inn i framtida. Likevel holdt komiteen på solidaritetsaspektet. De pekte på forskjellen mellom ordninger «der den enkelte alene har rettigheter i henhold til det de har innbetalt, og en ordning som tar sikte på at alle samfundsborgere så vidt mulig skal nyte godt av samfundets fremskritt, som de alle har bidratt eller bidrar til.» Etter komiteens syn var det samfunnets bæreevne, ikke egen innsats, som skulle avspeiles i pensjonen (Seip 1994b: 163).

Dagens pensjonsreform følger den motsatte modellen, i Norge som i resten av Europa. Den appellerer til private finansinteresser som venter på å overta pensjonsmillionene fra offentlige kasser. Høyre og Arbeiderpartiet sto faddere i full enighet – før de gjøv løs på hverandre som valgets to hovedmotstandere.

ARBEIDSMILJØLOVEN BLE REDDET

De rød-grønne hadde vært mest lydhøre for folkemeningen om hvordan velferdsstaten burde forsvares, og innrettet seg etter den. Slik vant de valget. Og med de rød-grønnes valgseier, forliste det storstilte forsøket på å EU-tilpasse den norsk arbeidervernloven ved å bygge ned arbeidervernet. Det var en brakseier, og en kraftig markering av hvilken rolle fagbevegelsens lokale medlemmer og tillitsvalgte fortsatt kan spille for å forsvare sosiale rettigheter. Det var derfra hovedmotstanden mot lovrevisjonen kom, selv om de etter hvert fikk drahjelp både fra LO, YS og UHO sentralt, fra arbeidstakerrepresentantene i Arbeidslivslovutvalget og i siste runde også fra samfunnet forøvrig, fra Likestillingsombudet til Legeforeningen.

Den reviderte loven som til slutt ble vedtatt etter seks-sju års drakamp er i store trekk bare en omredigert utgave av den gamle arbeidsmiljøloven fra 1977. Borte er Victor Normanns frislepp av overtidsbruk under Bondevik-regjeringen, borte er individuelle avtaler om arbeidstid, borte er forsøkene på å åpne for mer mid-

lertidige stillinger. I skrivende stund (mars 2006) gjør franske ungdommer opprør i gatene mot en liknende lov om midlertidige ansettelser som den vi slo tilbake. I nyliberalismens periode følger alle europeiske regjeringer oppskriften med nedbygging av arbeidervernet «for å øke konkurranseevnen» hvis de ikke blir stanset av organisert motstand. I Norge ble de heldigvis det.

Den gamle arbeidsmiljøloven ble altså reddet i denne runden, men den trenger å styrkes. Med hardere konkurranseklima er det enda viktigere at loven setter klare grenser som arbeidstakerne kan kontrollere. Såkalte rammelover med bestemmelser som må gjennom rettssaker og juristfortolkninger hver gang de skal håndheves, er til liten hjelp.

Mange av forbedringene i den nye loven er dessverre nettopp bestemmelser som ingen riktig vet hva betyr i praksis. Det gjelder for eksempel forbudet mot diskriminering av funksjonshemmete og bestemmelsen om rett til heltidsstilling for deltidsansatte. Hvis vi skal få vite hva disse nye lovbestemmelsene er verdt, må noen ta saker til diskrimineringsnemnda eller til retten. De færreste går den veien på egen hånd. De risikerer jo både å tape saken og få rykte som bråkmaker. Hvis ikke fagforeningene og interesseorganisasjonene blir flinkere til å fremme slike prinsipp saker, vil dette forbli papirbestemmelser.

Et område av loven er blitt stående urørt til tross for at det burde vært revidert for lengst. Antakelig skyldes det at både arbeidsgiver og deler av fagbevegelsen ser seg tjent med bestemmelsene som de er. Det gjelder retten til å avtale seg bort fra lovens arbeidstidsbestemmelser.

Arbeidsmiljøloven setter ellers minstekrav. Aktive og sterke foreninger og forbund kan inngå avtaler om bedre vilkår enn det loven krever, men de kan ikke godta dårligere vilkår. Akkurat som det er viktig å unngå at det blir tilbudt arbeid under tariff lønn, er det viktig at vi holder fast på en felles minstestandard for andre arbeidsvilkår. Ellers vil både konkurranse og arbeidsløshet raskt gå utover lønn og arbeidsmiljø. Kampen mot sosial dumping handler blant annet om dette.

Men i 1968 fikk fagforeninger med innstillingsrett fullmakt til

å slutte tariffavtale om andre arbeidstidsordninger enn loven tillot. Det meste av kapitlet om arbeidstid i loven kan etter dette faktisk settes til side gjennom slike avtaler. Da en slik ordning første gang ble foreslått i 1954 med støtte fra LO og NAF (NHO), ble den avvist av Stortinget. Flertallet mente at «en slik fullmakt bryter for sterkt med vår arbeidervernlovgiving» (Innst. O.I – 1958 s. 18). Men i 1968 gikk endringen igjennom: «Bestemmelsen er blant annet begrunnet med at vernemotivet og de sosiale velferdssynspunkter er trådt i bakgrunnen,» skrev daværende juridisk direktør i Arbeidstilsynet, Odd Friberg. «Når spørsmålet om en arbeidstidsforkorting således i første rekke gjelder valg mellom større inntektsøkning eller mer fritid, vil det være naturlig at et slikt spørsmål blir ordnet ved tariffavtale på samme måte som lønsspørsmålene. Videre vil bestemmelsen kunne gjøre det lettere å mestre tilpassingsproblemene i forbindelse med de sterke strukturendringer i nærings- og produksjonsliv. Det er også lagt vekt på enkeltpersoners og -gruppers handlefrihet... Arbeidstidskomiteen var overbevist om at når adgangen til å inngå avtale ble begrenset til fagforeninger med minst 10 000 medlemmer, ville de vernemessige og sosiale hensyn bli betryggende ivarett.» (Friberg 1970, 107–8)

Lovendringen åpnet for å undergrave normalarbeidsdagen mot kompensasjon i penger. Henvisningen til «den enkeltes handlefrihet» viser at lovgiverne delte Høyres liberalistiske ideer fra 1800-tallet, om «den frie arbeideren» som ikke måtte hindres av lover i å arbeide så lenge han ville. Det å kunne tjene mer ved å gå utover lovens grenser, ble av lovgiver presentert som en frihet og et gode for arbeideren.

Kapitalen er alltid tjent med at arbeidervernloven blir oppfattet som en begrensning av den enkeltes eller gruppens «valgfrihet» til selv å avtale arbeidsvilkår og arbeidstid. For den som er ung og sterk og orker mye, eller den som har høye avdrag på boliglånene og satser på overtid, er det lett å tenke på loven som en hemske. Men både fagorganisasjonene, arbeidervernlovene og trygdeordningene ble til på grunn av folks bitre erfaringer med denne «valgfriheten» som til syvende og siste ender opp som den sterkestes rett. Den enkelte kan saktens kreve «retten» til å jobbe helsa av seg for arbeidsgiver

og bank. Men fellesskapet kan mer. De kan kreve kontroll med boligspekulanter og banker, og rett til «ei lønn å leve av» innafor normalarbeidsdagens grenser.

Arbeidervernlovene setter rammer for arbeidsvilkårene for at vi ikke skal underby hverandre. De beskytter fellesskapet mot tankeløse enkeltindivider som vil sprengje akkorder og «bestemme sjøl». Det er derfor Marx kaller loven en samfunnsmessig barriere for arbeiderklassen, «som vil hindre dem sjøl, gjennom en frivillig kontrakt med kapitalen, å selge seg og sin slekt til død og slaveri» (Marx 1983a: 151).

AKKORDLØNN, OVERTID OG TENKEMÅTER

Ordninger som gir større muligheter til å øke lønna individuelt ved å jobbe lange dager eller holde høyt tempo, svekker arbeiderkollektivets evne til å disiplinere de sterkeste og beskytte de svakeste. Den erfaringen går igjen gjennom generasjoner. Historikeren Edvard Bull har skrevet om overgangen fra et nærmest paternalistisk (faderlig) lønssystem til akkordlønn ved Røros Kobberværk 1830–40. Tidligere hadde man som i en familie tatt hensyn til menneskenes egenskaper når det gjaldt krav og goder, skriver Bull. De unge og sterke gikk på et slags akkordlønnssystem, mens de eldre gikk på daglønn. Men for å øke produktiviteten begynte verket mye mer konsekvent å innføre akkordarbeid for alle, uansett alder. I begynnelsen møtte reformene motstand, men det nye systemet åpnet muligheten for de unge og sterke til å tjene mer, og motstanden avtok. «Det nye lønssystemet hadde ideologiske konsekvenser for arbeiderne,» skriver Bull (Bull 1985: 180). «De måtte tenke på en måte som passet for den kapitalistiske næringsdrift. Penger ble mer enn tidligere alle tings mål.» Og han fortsetter: «Det var i beste samsvar med kapitalismens konkurranseprinsipp: De mest konkurransedyktige tjener på det, og pokker ta den bakerste.»

«Den bakerste» fikk betale dyrt for reformene. Da gruvebestyreren i 1849 skulle beregne behovet for nyrekruttering av gruvearbeidere, noterte han at dødeligheten var økt de siste årene og at «det langt

hårdere arbeid som nu finner sted ... rimeligvis vil foranledige at den også fremdeles blir større.» (Bull 1985: 181).

På den tida da vår første arbeidervernlov ble til, var arbeidstid og arbeidstempo ikke bare et tema for fagbevegelsen, men også i folkehelsearbeidet. Mange mente at kortere arbeidsdag kunne være et botemiddel mot «industrial fatigue» (industritrøtthet), en kronisk overanstrengelse som var utbredt i industriarbeiderklassen. Den var så vanlig og så invalidiserende at det for eksempel skapte problemer for engelskmennene når de skulle rekruttere tilstrekkelig mange soldater til Boer-krigen (1899–1902). I 1912 skrev arbeidsfysiologen Josephine Goldmark i USA boka «Fatigue and efficiency» (Goldmark 1912). Den må ha vært en bestselger av en fagbok, for den kom i fem opplag fram til 1919. Antakelig hang det sammen med at den første verdenskrig i større grad enn tidligere kriger gjorde det nødvendig å ta vare på den tilgjengelige arbeidskraften hjemme. Goldmark drøftet fysisk og mental overbelastning i det (den gangen) moderne arbeidslivet, med mange nye bransjer som tekstilindustrien, telefonsentralene og skofabrikkene. Hun var spesielt opptatt av hvordan en kunne bli kvitt overtidsarbeidet, som hun regnet for spesielt skadelig fordi det kombinerte lange dager med uregelmessighet og uforutsigbarhet (Goldmark 1912: 177):

Overtida er på et vis den lange arbeidsdagens måte å overleve på, en levning fra den tida da enhver lovregulering av arbeidstida ble ansett som uhørt. Først mente de at arbeidsdagen i det hele tatt ikke kunne reguleres uten økonomisk katastrofe. Da så arbeidsdagen ble begrenset, og industrien stadig overlevde, insisterte de samme, som de fortsatt gjør, på at loven må åpne for unntak, særordninger for visse bransjer som ifølge arbeidsgiverne ikke kan drive innfor arbeidsdagens grenser.

Åpningen for overtid bygger på en teori om at arbeidsgivere ikke kan ivareta sine oppdrag innfor den vanlige timeplanen, men må stå fritt til å pålegge sine ansatte ekstraarbeid. Denne teorien har slått igjennom i nesten alle landene som har lovfestet grenser for

arbeidsdagen. Overtidsbestemmelsene er av de mest omstridte bestemmelsene.

I utallige næringer har man tatt for gitt at kundens krav, enten de er rimelige eller ikke, og sesongvariasjoner i behov, ikke kan møtes på annen måte enn ved å forlenge dagen i kortere eller lengre perioder.» Så gir hun eksempler på at overtid slett ikke er nødvendig; arbeidsgivere som har organisert arbeidet slik at det fordeles utover året, og kunder som i praksis innretter etterspørselen etter normalarbeidsdagen dersom den blir respektert av arbeidsgiverne.

Forsida på Dagens Næringsliv 17.–18.09.2005 er i pakt med Goldmarks overtidsbekymringer. Fra overskriften «Overtid dreper» som først fanger blikket, er det henvisning til flere sider god informasjon om faren for liv og helse når en jobber lange dager – og netter. Men samme avis bekrefter også hvordan lange dager mot ekstralønn fortsetter å friste selv om det går på helsa løs. For lenger nede på forsida smiler Røkke med Snøhvit-kontrakt, han «tjente fett på å rydde opp» etter Statoils sprekk i tidsplanen. Inne i avisa blir fornøyde anleggsarbeidere sørfra intervjuet. «Anleggsarbeiderne jobber sju dager i uka, to uker i strekk. Så er det tre uker avspasering. Det gjør Snøhvit til en attraktiv arbeidsplass». «Ordningen er helt topp,» sier den tjueårige lærlingen til avisa. Han tjener det dobbelte av det en vanlig lærling gjør.

Takket være unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven er tolv-timer-skiftene fra offshore i ferd med å gå på land via anleggssektoren. Foreløpig gjelder det mest dagtid. Men det er nok bare foreløpig, hvis ingen setter bremsene på. Hvor mange henger med på fjorten tolvtimersdager i et strekk, selv om de får tre uker fri mellom slagene? Bør arbeidskontoret ha lov til å tvinge en arbeidsløs sekstiåring til å ta jobb på Snøhvit-anlegget? Hva med sikkerheten – når vi vet at sjansen for ulykker generelt øker hvis arbeidsdagen blir lenger enn omlag ni timer? Og hva når tidsplaner og konkurranse etter hvert krever overtid, nattskift og kanskje ei uke mindre til avspasering?

EU-landene har allerede prøvd det. Det ene året tilbys lønnsfordeler mot avtalt «fleksibilitet» i form av overtid, lange dager og midlertidige ansettelser. Det neste året forsvinner lønnsfordelene

under trusler om utflagging, og arbeiderne sitter igjen med fleksibiliteten.

Fra gruvene på Røros via skofabrikkene i New York til Snøhvit-anleggene på Melkøya, oppstår problemene når arbeidsgiver fritt får styre arbeidsinnsatsen og arbeidstida gjennom lønssystemet. Dagens arbeidsmiljølov åpner for dette. Når folk godtar arbeidstidsrammer utover lovens grenser, er det fordi det legges penger i en eller annen form på bordet, kanskje bare som et løfte om arbeid i arbeidsløshetstider, eller mer tid hjemme for pendleren. Der det er inngått slike avtaler, går konkurransefortrinnet i første omgang til den bedriften som får sine ansatte med på de mest ekstreme ordningene innafor de nye rammene. Men etter hvert vil konkurransen tvinge resten av bransjen til å godta disse ekstreme ordningene som det normale. Tillitsvalgte lokalt og sentralt risikerer å bli framstilt som «formyndere» hvis de prøver å håndheve arbeidstidsdisiplin. Eller de blir beskyldt for å stå i veien for bedriftens overlevelse og de ansattes inntektsmuligheter.

Forestillinger om «rett til overtid» og «rett til å jobbe så mye man vil» som en slags arbeiderprivilegier har dessverre festet seg i folks tenkning akkurat som det gjorde blant de yngre arbeiderne på Røros som fikk smaken for den nye akkordavtalen. Som Bull skrev: lønssystemer har ideologiske konsekvenser. Det var slike rettighetsforestillinger Normann prøvde å spille på da han innførte begrepet «frivillig overtid», fjernet uke- og månedsgrensene og fjernet de tillitsvalgtes kontrollmulighet – som om det var et åk han løftet fra de ansattes skuldre. Men Normanns reform fikk mange tillitsvalgte til å tenke seg om en gang til. De hadde kjempet for «rett til overtid» etter press fra en ivrig medlemslobby, mens det sto dårlig til med den tradisjonelt sterke overtidsdisiplinen. Ville ikke den vært bedre egnet til å ta vare på flertallet og til å bremse brutaliseringen i konkurransens kjølvann? Den kunne også holde presset oppe for lønnskrav som sikret nok inntekt på normal arbeidstid, og den ga flere arbeidsplasser.

Kanskje har vi noe å lære av dem som fremmet det aller først forslaget til arbeidervernlov i Norge. «Udkast til Lov om Normal-arbeidsdag» ble oversendt Stortinget i februar 1886 med tilslutning

fra arbeidermøter over hele landet (s. 189). Hovedkravet var en lovfestet normalarbeidsdag og et absolutt forbud mot nesten alt «overarbeid» og helgearbeid. Begrunnelsen var formulert av Chr. H. Knudsen, og rettet til arbeiderklassen:

– Jeg skal her paavise, at Arbeiderne ved Indførelse af en Normalarbeidsdag vil kunne opnaa den samme Ugefortjeneste paa en kortere Arbeidstid som nu ved en lang.

Naar vi regner 300 Arbeidsdage i Aaret og ved Normalarbeidsdagens Indførelse forkorter Arbeidstiden med 1 Time daglig, vil dette paa 1000 Arbeidere udgjøre, naar man sætter Arbeidsdagen til 10 Timer – 100 Arbeidsdage eller give Arbeide til 100 Arbeidere mere.

Naar 100 Arbeidere mere paa hvert 1000 kan skaffes Beskjæftigelse ved Indførelse af en Normalarbeidsdag, saa siger det sig selv, at dette vil have en Indflydelse ved Bestemmelsen af Prisen paa Arbeidet. Man vil lettere kunne hæve Lønnen, naar alle Arbeidere er beskjæftiget, og der er neppe nogen Tvivl om, at Arbeiderne, naar de er enige, lettere vil kunne hæve Priserne paa Arbeidet inden hvert Fag ved Indførelse af en 10 Timers Normalarbeidsdag. Ved større Arbeidsledighed derimod vil Prisen paa Arbeidet dale, idet Konkurrencen da trykker den ned (s. 197).

EUs ARBEIDSTID

Det er ikke spesielt for den norsk arbeidsmiljøloven at det åpnes for forhandlinger om arbeidstidsordningene mellom partene. EUs arbeidstidsdirektiv åpner i stor stil for unntak gjennom forhandlinger. Mikko Härma som er en av verdens ledende forskere på skiftarbeid, søvnmangel og arbeidshelse, har beskrevet hvor elastiske disse EU-reglene er i praksis (Härma 1997). Til tross for at minstegrensen for daglig hviletid i EUs arbeidstidsdirektiv er elleve timer sammenhengende fritid innenfor hver 24 timers periode, noe som skulle tilsi maksimum trettentimersskift, har EU-landet Finland maksimumsskift på femten timer i mange sektorer (altså ni timers

hviletid i døgnet), lokale avtaler om inntil syttentimersskift, og adgang til å bruke inntil 19 timers skift midlertidig, for eksempel ved høy aktivitet eller stort fravær.

Det blir ikke bedre av at også den offisielle minimumshviletida på 11 timer er altfor kort til å sikre nok søvn og hvile. En studie som dokumenterer dette ble utført av australske forskere. De ba 253 lokførere om å føre dagbøker om søvn og arbeid over en to ukers periode med normal skiftordning. (Roach m.fl. 2003) I Australia har lokførerne rett til minst tolvtimers hviletid mellom arbeidsøktene. De australske forskerne fant at søvnmengden lokførerne oppnådde i løpet av tolvtimers hviletid varierte mellom 3,9 og 7,9 timer etter når på døgnet hvileperioden kom. Startet hvilen om morgenen, fikk de minst søvn. Et gjennomsnitt på syv til åtte timers søvn oppnådde de bare når de fikk såpass som seksten timers hviletid, og denne hviletida begynte mellom klokka 16 og 24, slik at søvnen kunne plasseres på normal tid.

Når lokførerne hadde så mye som tjuefire timers avbrekk i arbeidet, kalte arbeidsgiverne det vanligvis fridag. For lokførerne gikk en slik hvileperiode etter nattskift med til å sove ut og begynne omstillingen til normal døgnrytme igjen. Vi vet fra mange studier av skiftarbeidere, at en slik omstilling gjerne tar to til tre døgn. De 24 timene fungerte altså slett ikke som fridag når de fulgte etter nattskift.

De australske forskerne konkluderte med at det er meningsløst å bestemme minstegrense for hviletider uten å ta hensyn til plasseringen av hviletida i døgnet. Dessverre tas det verken i Norge eller i EU hensyn til dette i dag. Det tas i praksis heller ikke hensyn til kvaliteten av hvilen, eller til hvor trøtt en blir etter arbeidsperioden.

Forskerne pekte også på hvor farlig det er at så mye av arbeidstidsbestemmelsene internasjonalt blir overlatt til individuelle eller kollektive avtaler. Da vil organiseringen av arbeidstida ikke styres av kunnskap om hva som er forsvarlig, men av maktbalansen mellom partene i arbeidslivet. Trøtthet kompenseres med penger eller ansettelseskontrakt på en slik måte at det går utover helse og sikkerhet. Ei avisnotis illustrerer problemene:

«Ei flyvertinne ble tatt av politiet og nektet videre bilkjøring etter en meget vinglete kjøretur fra Gardermoen seint onsdag kveld. Dama skyldte på at hun hadde vært lenge på jobb og var svært trøtt. Først kom hun seg knapt nok ut av parkeringshuset på Gardermoen. Hun bulket bilen to ganger før hun var ute på vegen. Der vinglet hun av sted, og publikum kontaktet politiet allerede mens hun var på riksveg 174. Da hun kom ut på E6, reagerte en drosjesjåfør på den vinglete kjøringen. Politiet rykket ut og stanset dama i Skedsmo. Hun var slett ikke påvirket som man kunne frykte, men heller ikke i en tilstand som gjorde henne skikket som bilfører.» (Eidsvold Blad, 29.12.2001)

Det er med andre ord på høy tid å tette smutthullet i den norske arbeidsmiljøloven og gå tilbake til bestemmelsene slik de var før 1968. Da var det alltid lov å forhandle fram strammere grenser for arbeidstida, men det var et samfunnsansvar å garantere minstestandarden hvis ikke tillitsvalgte selv klarte det, eller der det ikke var avtale. Både dagens konkurranseklima og nyere forskning om arbeidstid, helse og sikkerhet, tilsier at lovendringen fra 1968 må reverseres. «Vernemotivet og de sosiale velferdssynspunkter» som Friberg skriver om, eller enklere: helse og sikkerhet, er i høyeste grad trådt i forgrunnen igjen som premisser for regulering av arbeidstida.

SEKSTIMERSDAGEN VAR IKKE GLEMT

Flertallsforslaget til ny lov fra Arbeidslivslovutvalget i 2004 ble heldigvis forkastet, men mange fikk med seg at det var preget av en oppsiktsvekkende grådighet etter å tøye arbeidsdagen. Folk ble provosert av denne grådigheten. Kampen for å erobre tilbake råderetten over døgnetts timer var slett ikke over, og sekstimerskravet var ikke glemt. Mobiliseringen for «en arbeidsdag til å leve med og ei lønn å leve av» kom i gang igjen. I løpet av 2005 kom sekstimers dagen på dagsordenen igjen både hos LO og SV, etter mange års forvisning til fjernlageret.

Det kan være inspirerende å lytte til grasrota. Det var i alle fall

erfaringen til Geir Mosti, 2. nestleder i LO og ansvarlig for arbeidet med sekstimers dagen: «Samfunnet skriker etter å få en ny reform på arbeidstidsfeltet,» sa han. «Hvor jeg enn er, har jeg informert om dette, og interessen er enorm.» (Fri Fagbevegelse 28.09.2005.)

Motreaksjonene lot selvsagt ikke vente på seg. Det var nok av dem som hevdet at sekstimersdagen ville føre til ruin og undergang. Men sjeføkonom i DnB NOR, Øystein Dørum stilte seg undrende til motstanden mot kravet. Han mente de økonomiske tyngdelovene ville dra oss mot sekstimers dagen: «Vi har unnet oss kortere arbeidsdag, kortere arbeidsuke og lengre ferie. Det helt naturlig, for ikke å si uunngåelig, at vi tar ut noe av velferdsveksten i mer fritid når vi produserer mer per hode,» mente han. Han advarte riktignok mot å innføre reformen i en eneste jafs. En sekstimers arbeidsdag ville måtte innføres over tid fordi økt produktivitet neppe ville kompensere for hele nedgangen i arbeidstid. (Dagens Næringsliv 22.09.2005.)

Det Dørum kanskje ikke tenkte på når han undret seg over motstanden, var at sekstimerskravet handler om mye mer enn nøkterne regnestykker. Det utfordrer kvinne- og manns, men det utfordrer også dagens rådende myter om at Norge går under hvis man ikke får folk til å stå lenger i arbeid. Den nye pensjonsreformen har for eksempel som mål å «oppmuntre» folk til å jobbe utover dagens 67 årsgrense. AFP-ordningen er under en slags moralsk press av samme grunn. Det er liksom galt at noen får trekke seg fra arbeidslivet mens de enda har helsa i behold og ikke en gang er uføre. Hvis sekstimersdag blir akseptert som en mulig reform, vil folk spørre seg om det kan være så viktig å tvinge eldre til å jobbe lenger for å få anstendig pensjon. De fleste lurer allerede på hvilke jobber politikerne tenker å tilby disse som skal tjene sine siste pensjonspoeng. Det er vanskelig å se for seg den store innmarsjen av 60-åringer på byggeplassene eller i omsorgsyrkene, som stuepiker eller reinholdere. I dag er det nesten bare professorer og biskoper som er i arbeid til 70-årsalder. Kravet om sekstimers dag møter motstand fordi det utfordrer «arbeidslinja».

«TIDENES STØRSTE BRUKERREFORM»
(NTB 20.01.2005)

Det var ikke Høyre, men Gro Harlem Brundtlands Arbeiderparti-regjering som lanserte «arbeidslinjen i velferdspolitikken» med Attføringsmeldingen (St.meld.nr. 39, 1991–92) og Velferdsmeldingen (St.meld.nr. 35 1994–95):

Utformingen av stønadssystem, arbeidsmarkedstiltak og så videre kan bidra til å forsterke strukturproblemene dersom de arbeidslediges incitament til å holde en høy søkeaktivitet svekkes,» sto det i Velferdsmeldingen (Velferdsmeldingen 1995: 57).

Overklassen har alltid ment at trygdesøkere og arbeidsløse egentlig er arbeidssky og stimuleres til dovenskap hvis de får penger. Men hvorfor skulle Arbeiderpartiet legge seg på den linja? I 1995 presenterte de oss for denne tabellen (Velferdsmeldingen 1995):

Arbeidsløse (1995)	150 000
Sosialhjelpsmottakere (1993)	166 000
Enslige forsørgere med stønad (1994)	60 000
Uførepensjonister (1993)	232 400
Attføringsklienter (1993)	65 700
I alt ca.	524 100

Budskapet var at disse måtte «velge arbeid framfor trygd». Men budskapet lød ikke helt troverdig. Hvis bare halyparten av sosialhjelpsmottakerne, uførepensjonistene og alenemødrene «valgte arbeid» ved å oppsøke arbeidskontoret, ville køen foran arbeidskontorene vokse fra rundt 150 000 til over 400 000. Skeptikerne innså snart at de ikke var tiltenkt arbeid. De skulle bare være disponible, eller på godt byråkratisk norsk: være registrert som arbeidssøkere. I nyliberalernes tenketank OECD sa økonomene at det var gunstig med «høyt tilbud av arbeidskraft», fordi det virket «lønnsdempende». Gunstig for hvem?

Da Sosialdepartementet lanserte Velferdsmeldingen, laget de et opplegg for å styre debatten slik at den skulle dreie seg om det de ville (Arbeiderbladet 13.03.1995). Dessverre lekket informasjonskonsulentens strateginotat ut aller først, før de rakk å sette planen i verk. Dermed var den torpedert. Det er rart hvor lett vi glemmer at det er slik de nye mediastrategene jobber. Vi fortsetter å tro på det vi hører. NAV-reformen (NAV = ny arbeids- og velferdsetat), sammenslåingen av trygdeetat og Aetat, har muligens hatt en mer vellykket mediestrategi. Annerledes kan man ikke forklare den totale mangelen på kritisk debatt. Alle synes å være enige om at dette er tidenes største brukerreform – fordi vi bare skal behøve å gå gjennom én dør (i stedet for to) når vi trenger trygd eller dagpenger.

Reformen ble forberedt med en utredning fra et utvalg ledet av Jørn Rattsø, Rattsø-utvalget (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004). Et annet utvalgsmedlem var Tom Colbjørnsen, leder for Colbjørnsen-utvalget som i 1999 skisserte premissene for revisjonen av arbeidsmiljøloven, og for det forslaget som heldigvis ble forkastet med regjeringsskiftet i 2005.

I Rattsø-utvalgets innstilling var tallene fra Velferdsmeldingen oppdatert (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004: 156). Det enkle budskapet var det samme, men nå gjaldt det ikke lenger 500 000, men 700 000:

Uførepensjon	301 000
Sykepenger	137 000
Dagpenger	89 000
Rehabiliteringspenger	61 000
Attføringspenger	58 000
Sosialhjelp (hovedinntektskilde)	57 000
Individstønad ved tiltak	10 000
I alt ca,	700 000

Som i 1995 var det ikke de arbeidsløse som bekymret, eller de 110 000 undersysselsatte (som ikke var nevnt en gang av Rattsø-utvalget), eller alle arbeidsløse som ikke har krav på dagpenger

og derfor ikke blir registrert. Utvalget var opptatt av dem med «sykdomsrelaterte ytelser.» Altså på uføretrygd, rehabilitering/attføring og sykepenger. Og det var heller ikke uførheten eller sykdommen som bekymret, men at de var borte fra arbeidslivet «samtidig som de mottar inntektsstøtte fra det offentlige».

Bondevik-regjeringens erklærte formål med reformen var å få flere i arbeid og aktiv virksomhet – færre på trygd og sosialhjelp (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004: 17). Igjen må vi spørre hvor mange de tror det er arbeid for. De som skal bort fra trygd og sosialhjelp, og ikke får arbeid, skal i «aktiv virksomhet». Det er ikke sikkert at det er så mye å rope hurra for. Akkurat som i 1995 betyr «aktiv virksomhet» egentlig bare jobbsøking og arbeidsløshetskø.

EN REISE BAKOVER I TIDA

I perioden etter den andre verdenskrig hadde norske politikere forståelse for at arbeidsløshet var et systemproblem som ikke kunne løses verken med moralisering eller tvang mot de arbeidsløse. I 1948 ble Arbeidsavdelingen skilt ut fra Sosialdepartementet. Arbeidsmarkedspolitikken skulle ikke lenger være en del av sosialpolitikken, men en del av samfunnets økonomiske politikk. Samtidig var sosialistenes krav om rett til arbeid blitt et felles mål. Det var tverrpolitisk enighet om å sikre full sysselsetting. Og det var ikke bare i Norge at retten til arbeid ble allment anerkjent etter krigen. Da FNs generalforsamling vedtok Menneskerettighetserklæringen i 1948, tok de med retten til arbeid for anstendig lønn, og beskyttelse mot arbeidsløshet, som artikkel 23.

Det ble etter hvert behov for store omlegginger i norsk næringsliv, men folk kunne ikke bare henvises til arbeidsløshet. Det ble akseptert at tapet av retten til arbeid måtte kompenseres av samfunnet på en noenlunde anstendig måte. De som mistet arbeidet i primærnærings og industri fikk heller uføretrygd enn dagpenger og sosialhjelp de siste årene før alderspensjon. Når 100 000 arbeidsplasser i industrien forsvant fra 1970 til 2000 samtidig med en ekstrem produktivitetsøkning pr. ansatt, satte det derfor spor i

uføretrygdstatistikken i stedet for å gi massearbeidsløshet. Det var bred politisk enighet om at de sosiale konsekvensene måtte dempes av folketrygden. Alternativet til et økende antall uføretrygdete var fattigdom og sosial uro.

I Rattsø-utvalgets innstilling leser vi at etterkrigstidens politikk er blitt umoderne. «Dagens organisering er i for stor grad preget av en historisk bakgrunn med en annen avveining mellom politiske mål og hensyn,» sier de, og vil i stedet ha en forvaltning «som kan forfølge arbeidslinjen i velferdspolitikken mest mulig effektivt» (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004:18), slik andre regjeringer i EU hadde gjort (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004: 85). Det handler blant annet om avregulering av markedet for arbeidsformidling og arbeidsutleie, «økt aktivisering» av funksjonshemmede, sykmeldte, uføretrygdete og enslige forsørgere, kutt i sosiale støtteordningers ytelser, varighet og inngangsvilkår «slik at det gis sterkere incentiver til å skaffe seg arbeid – making work pay», økt bruk av behovsprøving, og tiltak for å øke den yrkesaktive perioden i arbeidsfolks liv.

I 2004 fant Arbeidsavdelingen tilbake til Sosialdepartementet etter 46 års fravær. Arbeids- og sosialdepartementet gjenoppsto, etterhvert midlertidig omdøpt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Svennestykket blir NAV-reformen. Man søker tilbake til gamle modeller, fra da arbeid ikke var noen akseptert menneskerett, men en plikt for de eiendomsløse klasser. Den gangen «de besittende klasser» var opptatt av å nekte arbeidsføre blant de arbeidsløse økonomisk hjelp, fordi det kunne ødelegge moralen. Arbeidsanvisning og fattighjelp måtte samordnes, så man kunne sortere ut de «arbeidsuvillige». I NAV kan arbeidsanvisning og fattighjelp samordnes, akkurat som på fattigkassa.

Begrepet «arbeidslinje» ble faktisk brukt allerede på begynnelsen av 1900-tallet, i alle fall i Sverige, om innføring av nødsarbeid som betingelse for å få sosiale stønader ved arbeidsløshet (Midré 2001: 202). Arbeidslinjen innebar den gangen et krav til den arbeidsløse om å demonstrere «arbeidsvillighet». Den som etter denne prøven ble betraktet som arbeidsuvillig, mistet retten til økonomisk hjelp. NAV-reformen tar sikte på akkurat det samme, bortsett fra at

arbeidsvillighet nå kalles disponibilitet. Første punkt i begrunnelsen for samordningen er at «en tett koordinering av tjenester og ytelser er nødvendig for å teste ut arbeidssøkernes disponibilitet på en effektiv måte og dermed vilkårene for tilståelse av ytelser» (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004: 86).

Både Bondevik og Stoltenberg følger OECDs generelle anbefaling til Europas regjeringer om å slå sammen arbeidsformidling, trygd og sosialhjelp. Ikke for å bli mer «brukervennlige», men for å styrke kontrollen med arbeids- og trygdesøkerne. I tillegg til at det skal bli lettere «å teste ut arbeidssøkernes disponibilitet og dermed vilkårene for ytelser», skal ingen kunne gå lenge på «ytelser og deltakelse på tiltak kun med det formål å opparbeide seg nye rettigheter til ytelser». Samordning øker kontrollmulighetene. Rattsøutvalget anbefalte å «undersøke om barrierer mot utveksling av informasjon og opplysninger mellom forvaltninger kan fjernes eller dempes», styrke arbeidet med avdekking av misbruk og «utnytte stordriftsfordelene ved informasjonsinnhenting og -utveksling» (En ny arbeids- og velferdsforvaltning 2004: 184).

Da sammenslåing av etatene ble utprøvd på forsøksbasis på 1990-tallet, ble klientenes rettssikkerhet påpekt som et svakt punkt, og det ble foreslått å sikre klientene adgang til uavhengig advokatbistand. I høringsrunden etter Rattsøutvalget etterlyste både Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO) og Norges Handikapforbund (NHF) rettssikkerhet og klageadgang. Og da forslaget til ny lov og tilpasning av andre lover til NAV-reformen forelå, protesterte også Datatilsynet og Advokatforeningen og advarte mot svekket personvern.

Men kontroll av arbeidsplikt og trygdemisbruk går foreløpig foran ivaretagelse av personvern og trygderettigheter i den nye etatens prioriteringer. Typisk nok inneholdt lovforslaget klare bestemmelser om hva som skulle gjøres hvis det ble avdekket at det var gitt for høye utbetalinger, men ingenting om håndtering av feil som trygdesøkeren tapte på.

De som er minst etterspurt i markedet er dårlig hjulpet av NAV-reformen. De taper på at trygdene vil krympe så lenge både Bondevik, Stoltenberg og Gerd Liv Valla fortsetter å gjenta ny-liberalernes mantra: «work must pay» – det skal lønne seg å arbeide. Fortsettelsen er jo at livet på trygd må gjøres tilsvarende dårligere. Tankegangen er urgammel, kjent som prinsippet om «lavere attraktivitet» og basert på teorien om at flertallet av de arbeidsløse er arbeidssky. Den ligger til grunn for arbeidshusenes helvete i England på 1800-tallet. Den ligger åpenbart også til grunn når eldre langtidsarbeidsløse får beskjed av sosialkontoret om å selge leilighet eller hytte de har spart sammen til gjennom et langt yrkesaktivt liv, hvis de vil ha sosialhjelp å overleve på de siste årene fram til alderspensjon.

De minst etterspurte vil også tape på nødsarbeid eller formidling på et fattigarbeidsmarked som det engang ble kalt, med offentlig tilskudd til arbeidsgiver som ansetter dem. Men de trekker flere med seg. Fordi det virker «lønnsdempende». Hvilken arbeidsgiver vil betale tariffønn når de kan kjøpe arbeidskraft til halv pris? Sist denne typen løsninger ble prøvd i større skala var på 1970-tallet. Jeg husker en telefon fra en personalsjef i en stor bedrift: «Vi har to synshemmete, hvor mye får vi for dem?»

De minst etterspurte kan, om de får jobb, ende opp som USAs «working poor». En enslig mor må kanskje ha to-tre jobber for å forsørge barna, som i mellomtida må klare seg hjemme aleine. Pensjonsreformen vil «oppmuntre» til å stå lenger i arbeid, men for dem som er lite etterspurt, betyr det i praksis bare at de også får en dårligere alderspensjon.

Professor Knut Halvorsen ved Høgskolen i Oslo er en av de få kritiske røstene til arbeidslinja: «Jeg har vanskelig for å se at yrkesdeltakelsen vil kunne økes vesentlig utover dagens nivå,» sier han. «Regjeringens mål om et arbeidsliv med plass til alle, hører ikke til virkelighetens verden.» I stedet for å gjenta honnørordene, som mange av hans kolleger dessverre gjør litt ukritisk, minner han om at arbeidslinja er en av flere veier til fattigdom: «Når arbeids- og

sosialminister Dagfinn Høybråten slår fast at barn ikke skal leve under fattigdomsgrensen, er det underlig at regjeringen er så fastlåst i arbeidslinjen som fattigdomsbekjempelse når trygdeytelsene og sosialhjelpssatsene til barnefamilier åpenbart er for lave.» «Barna lider under den økonomiske knappheten som følger av lave trygde- og sosiale ytelser begrunnet ut fra arbeidslinjen. Det blir således barna som betaler prisen for arbeidslinjen.» (Halvorsen 2004). Barn blir ikke lenger satt bort «til laveste bydende» når foreldrene ikke har råd til å forsørge dem. Men øvrigheten søker fortsatt de billigste løsningene.

Arbeidslinja skaper ikke bare fattigdom. Dens «incentiv til jobbsøking» formidler et kynisk budskap fra skiftende regjeringer som går på selvrespekten løs: «Vi vet at du kan skaffe deg arbeid hvis du vil, bare du får litt dårligere råd.» Det ligger implisitt i hver lovendring og hver innstramming, og forurensrer den offentlige debatten, morgenkåseriene og nabolaget med en arroganse mot trygdesøkere og arbeidsløse som i gamle dager kjennetegner medlemmer av overklassen med dårlig oppdragelse. Det var dessverre ingen forsnakkelse da arbeids- og inkluderingsminister Hanssen ba sosialhjelpsklientene stå opp om morran.

Selv skam og selvforakt lar seg måle, hvis man tar seg tid til det. Sverige har fulgt den samme «arbeidslinja» som Norge. I en intervjustudie fra 1990-tallet mente over halvparten av arbeidsløse i Sverige, at andre så ned på dem som arbeidssky og verdiløse. Blant unge arbeidsløse hadde halvparten erfart at andre mente de var late fordi de ikke hadde arbeid (Starrin1997).

REGNSKAPETS TIME FOR IA-AVTALEN

Året 2005 var ikke bare året for regjeringsskifte, det var også regnskapets time for den første IA-avtalen. ECON Analyse mente at manglende resultater kunne skyldes for sterkt fokus på fraværsreduksjon. De hadde fulgt en gruppe IA-bedrifter over to år, og fant at flere av virksomhetene som et resultat av avtalen snarere var blitt mer bevisste på å ikke rekruttere personer med svak helse:

«Rekruttering av personer med redusert funksjonsevne er nær-

mest ikke-eksisterende, og har i alle fall ikke økt som en følge av IA-avtalen. Flere av virksomhetene har som et resultat av avtalen snarere blitt mer bevisste på å ikke rekruttere personer med svak helse enn det motsatte. Årsaken er dels at de frykter at sykefraværet skal øke, dels er bakgrunnen at de nå tar mer ansvar og tilrettelegger mye for egne ansatte, og ikke ønsker å påta seg ansvar for flere.» (16 IA virksomheter to år etter 2005)

Det er blitt en hel liten industri, det å evaluere IA-avtalen. Det er nesten ikke et forskningsinstitutt som ikke er med på kjøret. Men ingen har hjerte til å si rett ut at målene ikke ble nådd og at prosjektet dermed var nokså mislykket. Som Lotto-spillere forsikrer de hverandre om at ingen kan utelukke gevinst i neste spilleomgang. «I ferd med å innfri,» het det så flott i et foredrag fra et av de mest involverte instituttene.

Institutt for samfunnsforskning presenterte evalueringsrapporten sin på hjemmesiden med overskriften: «Fremgang i arbeidet med inkludering.» (Dale-Olsen 2005) Hva besto framgangen i? «Tre av ti IA-virksomheter rapporterer at IA-avtalen har ført til at de har beholdt medarbeidere som ellers måtte ha sluttet. Én av tjue rapporterer at avtalen har ført til at de har nyansatt personer med redusert funksjonsevne.» Det må være lov å spørre hvor ille det sto til før IA-avtalen. Vi leser videre: «På tross av at hver tredje IA-virksomhet rapporterer at IA-avtalen har ført til at de har beholdt medarbeidere de ellers ville mistet, gjenspeiler dette seg ikke på nasjonalt nivå. Forskerne har sett på endringer i sysselsettingen for gruppen av personer med redusert funksjonsevne. De finner ikke at det i nevneverdig grad er blitt flere slike ansatte innenfor IA-virksomhetene. Det er heller ikke mulig å se effekter på nasjonalt nivå, målt ved andel funksjonshemmede blant alle sysselsatte. Konklusjonen blir derfor at det er fremgang i IA-arbeidet, men at resultatene er sparsomme så langt.»

En alternativ overskrift på pressemeldingen ville vært: «Sparsomme resultater av IA-arbeidet så langt.» Men her er det åpenbart enighet om at glasset skal være halvfullt, ikke halvtomt. Problemet er at det svekker prosjektets troverdighet når ingen tør stoppe opp og diskutere hvorfor man ikke lyktes. Bortsett fra noen justeringer,

er det stort sett bare blitt mer av det samme ved forlengelsen av avtalen til 2009.

DÅRLIGERE PERSONVERN

Flertallet av arbeidstakerne merker ikke annet til IA-avtalen enn litt flere egenmeldingsdager om det trengs. Et mindretall stifter nærmere bekjentskap med innholdet i avtalen fordi de går langtids-sykmeldt eller trenger tilrettelagt arbeid. Det er en alvorlig svakhet ved IA-evalueringene at disse gruppene sjelden eller aldri kommer til orde. For IA-avtalens virkemidler fører ikke bare til inkludering, men også til sortering og ekskludering.

Ifølge IA-avtalen har arbeidstaker plikt til å informere om funksjonsevnen sin til arbeidsgiver. Denne bestemmelsen som seinere også ble tatt inn i folketrygdloven, ble opprinnelig foreslått av NHO. Ingen kan si nøyaktig hva «funksjonsevne» omfatter. Dermed blir det uklare grenser for informasjonsplikten. Datatilsynet er bekymret, men dessverre bare i et internt notat:

– «Inkluderende arbeidsliv» gir et skinn av at arbeidsgiver kan kreve mer av arbeidstaker enn det som følger av loven. Det blir derfor viktig at arbeidstaker ikke føler seg forpliktet til å oppgi flere opplysninger enn de som har direkte tilknytning til utredning av hensiktsmessige tiltak for tilbakeføring til arbeidet, og gjennomføringen av disse tiltakene. (Behandlingsgrunnlag 2003)

Ifølge Datatilsynet kan for eksempel ikke tillitsvalgte ved å underskrive på IA-avtalen samtykke på vegne av de ansatte til at det behandles personopplysninger om dem.

Opprinnelig ville myndighetene at også legene skulle ha plikt til å informere arbeidsgiver. Heldigvis sa Legeforeningen nei. Til tross for dette er det forvirring blant aktørene, både leger, arbeidsgivere, arbeidstakere, trygdefunksjonærer og tillitsvalgte når det gjelder håndtering av legeopplysninger og personopplysninger generelt. Det finnes en utbredt oppfatning om at åpenhet er bra, som i blant både er lovstridig og til stor skade for arbeidstakeren.

I virkelighetens verden vil arbeidsgivere ønske å beholde noen

av arbeidstakerne som blir sykmeldt, men prøve å kvitte seg med andre. Den såkalte «funksjonsvurderingen» som legen ifølge oppskriften skal gjøre, blir også brukt til å begrunne oppsigelser. En oppsagt arbeidstaker som mente oppsigelsen var usaklig, fikk beskjed av sin arbeidsgiver og NHOs advokat om å gjennomgå en funksjonsvurdering hos lege før sakligheten ble vurdert i retten. Det ble hevdet at dette var i samsvar med IA-avtalen.

Alt i alt ser IA-avtalen ut til å være til like god hjelp for arbeidsgivere enten de ønsker å beholde sykmeldte arbeidstakere, eller de ønsker å bli kvitt dem. Hjelp fra trygdeetaten kan effektivisere prosessen i begge tilfeller. For arbeidstakeren gir arbeidsmiljøloven langt bedre rettigheter enn IA-avtalen. Etter denne loven har arbeidsgiver utstrakt plikt til å legge arbeidsforholdene til rette så arbeidstaker kan fortsette, til tross for nedsatt arbeidsevne. Noe slikt har ikke IA-avtalen. Fordi Arbeidslivssentrene utsendinger skal være arbeidsgivers rådgivere, har de problemer med å trekke inn forpliktelser etter arbeidsmiljøloven. Enda vanskeligere har de for å kontakte Arbeidstilsynet hvis arbeidsgiver ikke innfrir sine plikter. De er redde for å ødelegge et godt samarbeidsforhold. Men resultatet er at arbeidstakers juridiske rettigheter kommer i aller siste rekke.

Hvor ofte blir det stilt spørsmål ved om arbeidsgiver har oppfylt pliktene sine, når sykmeldte arbeidstakere møter personalsjef og arbeidsgivers rådgiver fra trygdeetaten? En hovedtillitsvalgt i Fagforbundet fant ut at hun måtte kurse det lokale Arbeidslivssenteret så de lærte seg arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstakers rettigheter, og ikke så alt fra arbeidsgivers side.

En tillitsvalgt i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet så seg nødt å råde alle som ble innkalt til slike møter til å framstille funksjonsevnen som minst 100 prosent – ellers ville arbeidsgiver ha et påskudd til å bli kvitt dem.

Det spørres om ikke ECON har sett noe vesentlig når de i evalueringsrapporten sin snakker om interessen for tidlig avklaring:

«I tillegg er det blitt en større bevissthet om å få en tidlig avklaring for ansatte som blir syke og ikke har noen mulighet til å komme tilbake til samme virksomhet. Det trenger ikke innebære

utstøting, snarere kan tidlig overgang til attføring i slike tilfeller hindre uførepensjonering.»

Det trenger ikke innebære utstøting, sier ECON, men all erfaring fra attføringsarbeid viser at hvis man har helseproblemer, og så i tillegg mister taket i sin vante jobb, blir sjansene på arbeidsmarkedet dramatisk redusert. Det kan lett bli siste faste jobb for den som er over 50.

I 1956 foreslo Arbeidsdirektoratet at fylkesarbeidskontoret skulle inn og vurdere attføringsmulighetene for arbeidsgiver fikk lov å si opp en arbeider etter skade eller sykdom:

«Bakgrunnen for forslaget er at det som regel er vanskeligere å skaffe arbeid til en delvis arbeidsfør i en ny bedrift, enn å få ham omplassert i den gamle bedrift.» (Ot.prp. nr. 8, 1956) Ifølge departementet skulle man komme tilbake til forslaget når man hadde sett hva som kunne løses av arbeidsgiverne med hjelp fra bedriftshelsetjenesten ad frivillig vei. Kanskje tida er inne for å se nærmere på forslaget nå?

POLITISK STRATEGI

Den totale ledigheten (altså ikke bare den Aetat registrerer) økte i løpet av IA-perioden. Blant de unge (16–24 år) økte den fra 10,2 prosent i 2000 til 12,0 prosent i 2005. Burde ikke et inkluderende arbeidsliv hatt plass til dem? Det virker som om sykefraværet er blitt viktigere enn arbeidsløsheten, også blant folk som burde vite bedre.

I 1985 hang parolen på Folkets Hus: «50 000 ledige. Willoch må gå.» Under Willoch-regjeringen var arbeidsløsheten krøpet over 2 prosent og folk reagerte. I 2005 registrerte Aetat i gjennomsnitt 83 000 ledige, eller 4,6 prosent av arbeidsstyrken. Arbeidskraftundersøkelsen som spør et utvalg av befolkningen, var oppe i 111 000 arbeidsløse. Det virker ikke mye inkluderende.

Det er kanskje ikke tilfeldig at IA-avtalen overser arbeidsløsheten. For ser vi nærmere på målene slik de ble presentert i 2001, ser vi at de har fokus på helt bestemte grupper. Her handler det om

yrkeshemmede, arbeidstakere på attføringstiltak og reaktivisering av uføretrygdde. Når det gjelder eldre i arbeid, er målet å øke reell pensjoneringsalder. Hvis du ikke får pensjon eller trygd når du går av, men må gå på dagpenger og sosialhjelp, øker «reell pensjoneringsalder». De gruppene som skal inkluderes er ikke dem som står i arbeidsløshetskø, men dem som mottar trygd. Man kan spørre seg hvorfor det satses så mye på at noen tusen uføretrygdde skal «reaktiveres» når 80–100 000 går arbeidsløse. Det er saktens bra for de uføretrygdde som vil tilbake i jobb, men det krever uendelig mye mer enn å tilby arbeid til friske arbeidsløse, eller legge til rette for dem som er i jobb. Hvorfor denne paradoksale interessen i IA-avtalen for dem det er vanskeligst å utføre – mens 100 000 går arbeidsløse?

Forklaringen kommer med NAV-reformen. De samme gruppene er i fokus: funksjonshemmede, sykmeldte og uføretrygdde. Og det gjelder å forlenge perioden før folk kan gå av med pensjon, «økt reell pensjoneringsalder». Det handler kort og godt både for NAV og IA om å overføre folk fra trygdebudsjettet til reservearmeen av arbeidskraft. Og metoden de bruker, ble i gamle dager beskrevet som skjerpet arbeidsplikt for de fattige og kutt i stønader for å tvinge de uvillige eller arbeidssky.

I den andre enden av inntektsskalaen kan man selvsagt fortsette å gå av med sine opsjoner og pensjoner og fallskjermer ved 60-årsalderen om det er det man vil. Arbeidslinja gjelder ikke alle.

Chr. H. Knudsen ville nikket gjenkjennende til formuleringene i IA-avtalen og NAV-reformen. Han visste av egen erfaring hvordan stønadsmottakere ble brukt til å holde lønnsnivået nede, og han kjente Marx' begrep reservearmeen. Han skriver om det i begrunnelsen for lovforslaget om normalarbeidsdagen:

Dette (de, som understøttes af Fattigkassen) er den industrielle Reserve-Armé, som Kapitalen har sat tilbage, for siden at kunne benytte til en billig Pris, for ved Hjælp deraf at trykke Prisen paa Arbeidet ned ogsaa for de øvrige Arbeidere. Det er disse arbeidsløse Folk, som tvinger de, som arbeider, til at arbeide den lange Tid for en liden Løn (s. 189).

Samfunnsforskere har også pekt på at det siste tiårets kampanjer for inkludering kan sees som ledd i en bevisst politisk strategi (hakeparentesene er mine tilføyelser) (Midtsundstad 2003).

– [...] krafttaket [for seniorpolitikk i arbeidslivet] og intensjonsavtalen [om et mer inkluderende arbeidsliv] [kan] tolkes som et første skritt på veien mot innstramninger i de norske inntekts-sikringsordningene [trygdene]: Ved å være villige til å forsøke alternative tiltak og grep, reder myndighetene grunnen for eventuelle senere innstramninger. I en begrenset periode (fram til 2005), sattes det på frivillighet og informasjons- og holdningskampanjer. Samtidig trues det med en hardere strategi dersom ikke den myke tilnærmingen viser seg å ha ønsket effekt. Dette budskapet er klarest formulert i IA-avtalen, men kan tidvis også skimtes i diskusjonene rundt AFP. I et slikt perspektiv kan den økte vektleggingen av arbeidsgivers ansvar for forebygging og integrering i Norge like mye oppfattes som en indirekte strategi eller brekkstang for å få godkjent ønskede endringer i pensjons- og trygdesystemet, [i stedet for] som en selvstendig strategi for forebygging og inkludering i seg selv [...] Den tyngste byrden ved eventuelle framtidige endringer i sykelønns- og førtidspensjonsordningen, [...] synes likevel å ville plasseres på arbeidstakerne, gjennom ulike innstramninger av inntekts-sikringsordningene [trygdene].

I dette perspektivet kan IA-avtalens fiasko i forhold til alle målsetninger, bety at den har tjent sin hensikt. Den manglende effekten på forbruk av trygd har ryddet vei for viktige endringer i trygdereglene. I 2001 begynte reaktivisering av uføre, kravet til at attføring skulle forsøkes før uførepensjon, ble skjerpet. I 2003 ble det innført kostnadstak for skolegang som attføring, og i 2004 ble skolegang som attføring begrenset til tre år. Samme år fikk vi de nye sykmeldingsreglene som begrenset retten til full sykmelding utover 8 uker. Rehabilitering ble begrenset til 2 år, og det ble innført tidsbegrenset uførestønad. Varigheten av attføringspenger i ventetid på jobb ble begrenset fra 12 til 6 måneder. Og alt beskrives som «incentiver til aktiv jobbsøking.

TO SYN PÅ ARBEIDSLØSHET

Europas nyliberale tenketank OECD streker opp kursen for norske regjeringer uansett farge. For omlag ti år siden presenterte de sin Jobs Strategy (jobbstrategi) som skulle redusere langvarig høy arbeidsløshet i Europa. Brundtland-regjeringen lanserte «arbeidslinja» i pakt med denne strategien, og Bondevik-regjeringen plukket med seg parolen om det minst mulig regulerte arbeidsmarkedet til sin Sem-erklæring. Den rød-grønne regjeringen fortsetter tradisjonen med å hente honnørordene fra OECD. Både Stoltenberg og Valla forteller oss stadig at det skal «lønne seg å arbeide», direkte oversatt fra «work must pay». Kanskje han hadde ett poeng, LO-sekretæren i Trøndelag, som i en diskusjon om «et mer inkluderende arbeidsliv» plutselig utbrøt: «Korfor ska' vi støtt la NHO lage slagordan våre?»

I 2004 varslet OECD overraskende at det var tid for ettertanke. De så at strategien deres ikke hadde redusert arbeidsløsheten særlig. Og den hadde hatt andre problematiske konsekvenser. Svekingen av arbeidervernet (som Bondevik-regjeringen forsøkte å kopiere) og veksten i midlertidige jobber (som Normann ville innføre) hadde skapt sosiale problemer i landene der det var gjennomført. Det samme gjaldt kuttene i trygdeordninger for å gi «incentiver til jobbsøking». Og i iveren etter å gjennomføre «fleksible arbeidstider» hadde de uforvarende skapt større konflikter mellom arbeidsliv og familieansvar. «Betydelige innstramninger i adgangen til sosiale stønader kan bidra til å sikre at arbeidsføre ikke trekker seg fra arbeidsmarkedet. Men man må passe seg så ikke resultatet samtidig blir at «hard-to-place-individuals» (dem det er vanskelig å finne arbeid til) dropper ut av stønadssystemet, og ender i fattigdom» står det i OECD Employment Outlook 2004 (Martin 2004). Liberalistene hadde plutselig fått bekymringer. Hvis de hadde lest litt historie før de kom med alle rådene sine, kunne de kanskje unngått noen tabber.

Norske regjeringer bør være takknemlige for den motstanden deres liberalistiske reformforslag har møtt blant velgerne. Vi har vært flinkere til å ta vare på velferdsstaten enn politikerne på kommandobrua som har seilt med OECD som los.

Politikerne er opptatt av å være moderne. Heller ikke det er noe nytt. I 1880-årene mente Høyre at arbeidervernloven var i strid med «bestrebelse for personlighetens frigjørelse [...] den moderne utviklingens høyt skattede særkjenne» (Bull 1953). Men modernismen blir nesten litt krampaktig når Stoltenberg som statsminister skriver kronikk om velferdsstaten og kaller den «Moderne fornying», med undertittelen: «Velferdsstatens verste fiender er de som er mot fornying.» (Dagens Næringsliv 07.–08.01.2006). Artikkelen er i hovedsak et forsvar for sykehusreformen og for omorganisering av jernbanen og posten. Det står litt om NAV-reformen også: «Folk skal ikke bli kasteballer mellom kontorene, men så raskt som mulig komme i gang med aktivitet, enten det er kursing eller ny jobb.» (Dagens Næringsliv 04.–05.02.2006). Vi spør igjen, og antakelig forgjeves. Hvor mange skal få jobb, og hvor mange vil bli avspist med kurs – formodentlig kurs i jobbsøking?

En måned seinere kommer Victor Normann og frykter reformpause fordi arbeidslivsloven hans forliste: «Den nye Arbeidslivsloven som Jørgen Kosmo tok initiativet til, ble av Bondevik-regjeringen redusert til en lett reformert Arbeidsmiljølov – som så med stor bravur ble ytterligere utvannet av den nye regjeringen.» Reformene må fortsette, sier Normann. «Heldigvis vet Jens Stoltenberg alt dette,» avslutter han og håper at han «gjenreiser Arbeiderpartiet som det reform- og omstillingsparti det tradisjonelt har vært.»

Vi vet fra kampen om arbeidsmiljøloven hva slags samfunnsreformer Normann tror på. Han stoler altså på at Stoltenberg tror på de samme. De er så langt fra Arbeiderpartiets opprinnelige tradisjoner som det er mulig å komme. Det meste av Arbeiderpartiets tidlige historie preges, som arbeiderbevegelsens og velferdsstatens historie, av helt andre tradisjoner enn sykehusreformen og omorganiseringen av post og jernbane (Folkvord 2005: 75–80, 92–106). Den preges av innsatsen til dem som skapte de første fagforeningene og dermed kunne sette grenser for arbeidsgivers styringsrett. Den preges av dem som fikk regjeringen til å forberede arbeidervernlov og trygdeordninger for «å holde den også innen vår arbeiderbefolkning begynnende bevegelse i sunne og sindige spor»

som det sto i begrunnelsen fra Indredepartementet i 1885. Den preges av de arbeidsløses deputasjoner som banket på Stortingets dør tidlig på 1900-tallet og fikk dem til å skjønne at de måtte regulere markedet for å «verne den bestaaende samfundsorden og betrygge den rolige samfundsudvikling» som økonomen Oskar Jæger sa (Seip 1981: 65–66).

Også den første perioden etter den annen verdenskrig var preget av sosialpolitiske løsninger som var forankret i sentrale arbeiderklasseinteresser: universalitet i ytelser, likebehandling, utjevning og solidaritet. Omslaget kom for alvor etter 1980. Men gjennom 15–20 år med nyliberal revolusjon og stri politisk motvind fra EUs Brussel har vi i Norge klart å holde fast ved svært mye av dette. Ikke minst har sykelønnsordningen og arbeidsmiljøloven overlevd. Vi har «valgt velferdsstaten» så godt vi kunne, og kanskje støttet oss til erfaringer og tradisjoner når politikernes råd lød tvilsomme. Akkurat nå er den tilsynelatende tverrpolitiske enigheten i Stortinget om «arbeidslinja» en alvorlig utfordring. I høringsuttaelsen sin om Rattsø-utvalget har FFO hjulpet oss å gjennomskue arbeidslinja. Som alternativ holder de fram det synet på arbeidsløshet som har tradisjon i arbeiderbevegelsen og den norske velferdsstaten: «Arbeidsmarkedspolitikken må ha som prinsipielt utgangspunkt at alle vil – eller ved tilfredsstillende tilrettelegging og oppfølging vil kunne – ønske å delta i arbeidslivet, og at den enkelte ikke i utgangspunktet vil foretrekke en tilværelse som mer eller mindre passiv stønadsmottaker.»

Det kan bli nødvendig med nye deputasjoner, og med riktig kraftig «banking på Stortingets dør» for å få slutt på arbeidslinja.

Trettentimersdag – eller seks?

Trondheimskonferansen, januar 2005

Regjeringens forslag om ny arbeidsmiljølov er varslet i vår. Motstanden mot Arbeidslivslovutvalget (ALLU) og aksjonsdagen mot forslaget deres 11. november i fjor, har gjort inntrykk. Dagfinn Høybråten som skal legge fram forslaget, vil invitere til kompromiss. Men ingen kompromissforslag kan skjule hvilke retning endringsforslagene går. Regjeringens Sem-erklæring sier klart at de vil «myke opp arbeidsmiljølovens bestemmelser om frivillig overtid og midlertidige ansettelser». Å myke opp arbeidsmiljøloven betyr ganske enkelt å svekke arbeidervernet.

Siden den første arbeidervernloven kom i 1892, har alle de store lovrevisjonene med 20–30 års mellomrom styrket arbeidervernet, i takt med velstandsutviklingen. Hva ville de sagt, de som kjempet fram åttetimers normalarbeidsdag hvis de hadde visst hva folk ble tilbudt hundre år seinere? Trettentimersdag, 48-timers gjennomsnittsuke og individuelle arbeidstidsavtaler som på 1800-tallet, før fagorganisering og arbeidervernlov.

For hundre år siden forventet de fleste at arbeidsdagen ville bli kortere og kortere, i takt med hva vitenskap og teknikk kunne gi av produktivitetsøkning. Nå ser vi tvert i mot at kapitalen gjen-erobrer tapte skanser ved å ta mer av døgnet fra oss igjen og gjøre det til arbeidstid. Da er det viktig å gjøre det klart at vi er på kollisjonskurs. Vi vil i motsatt retning. Vi vil ha sterkere vern av normalarbeidsdagen og kortere arbeidstid med full lønn. Det er forskjell på framover og bakover i kampen om arbeidsdagens lengde. For ikke å miste retningssansen må vi snakke oftere og høyere om hvor vi vil. Ikke bakover til trettentimersdagen, men framover til sekstimersdagen.

ARBEIDSDAGENS LENGDE

Hva er det egentlig som bestemmer arbeidsdagens lengde? Marx lar den personifiserte *Kapitalen* svare på spørsmålet på denne måten: «Arbeidsdagen er på i alt 24 timer, med fradrag av de få timene med hvile som arbeidskrafta må ha for å kunne klare å utføre sine tjenester på nytt» (Marx 1983a: 108). Det kan faktisk se ut som om ALLU tenkte nettopp slik. De henter fram forskningsresultater om hvor lite hvile man kan klare seg med: «Forskning viser at vi trenger om lag ellevetimer hvile i døgnet for å bygge oss opp igjen etter en arbeidsøkt,» står det i utredningen (Arbeidslivslovutvalget 2004:4: 234–5). Greitt nok tenker flertallet i ALLU og forfatterne bak EUs arbeidstidsdirektiv for dem, da passer det med trettentimers arbeidsdag.

Hadde dette vært ei grense som bare ble utnyttet i ekstreme situasjoner, hadde det faktisk vært en forbedring fra dagens lov. Der er minimum hviletid mellom skift bare titimer. Men helheten i ALLU-forslaget gjør at det åpnes for ukevis med trettentimersdager uten krav til begrunnelse. Ingen forskning sier at vi kan kombinere ellevetimers døgnhvile i uke etter uke, med familieliv, venner og normal fritid, og med helse i behold på lang sikt. Og det er det som interesserer folk flest.

Marx lar en tenkt arbeider svare *Kapitalen*, men han låner ord fra virkelige arbeidere. Han bruker en erklæring forfattet av bygningsarbeidernes streikekomité i London 1860–61. De stilte krav om å korte ned arbeidsdagen til nitimer, og de stilte dem til en kapitalist som hadde ord på seg for å være svært from, kanskje en datidas Dagfinn Høybråten:

«Du forkynner stadig 'sparsomhetens' og 'avholdenhetens' evangelium for meg. Vel og bra! Jeg skal som en fornuftig, sparsommelig eiendomsforvalter økonomisere med min eneste formue, arbeidskraften [...] Jeg vil hver dag bare sette så mye av den i bevegelse, eller i arbeid, som er forenelig med dens normale vedlikehold og sunne utvikling.» (Marx 1983a: 72)

Her stilles en økologisk, bærekraftig og menneskevennlig tenkning opp mot kapitalens ensidige prioritering av maksimalt utbytte.

Den samme sunne logikken finner vi hos arbeiderrepresentantene som ville lovfeste titimers normalarbeidsdag i den første norske arbeidervernloven. De er faktisk sitert i ALLUs utredning. Med elleve–tolvtimers arbeidsdag, sa arbeiderrepresentantene, kan det «vanskelig innspares noe fra den nødvendige nattesøvn for en sådan arbeider til å ha godt av samværet med kone og barn, til å lese litt eller til å sysle med ett eller annet avvekslende yndlingsarbeid legemlig eller åndelig». De ville lovfeste titimers normalarbeidsdag for «å erobre en eller muligens flere timer til fordel for familielivet og alt annet der kan tjene til å heve arbeideren intellektuelt og moralsk» (Arbeidslivslovutvalget 2004:5:234–5). Men verken Høirerepresentantene i 1892 eller ALLU-flertallet i 2004 ville ha normalarbeidsdag.

DET NØDVENDIGE ARBEIDET BLIR MINDRE

Nesten hundre år etter at åttetimersdagen ble lovfestet i 1919, er tariffestet arbeidsdag bare en halv time kortere, 7,5 timer. Men vi har fått kortere arbeidstid i form av ferie, fem dagers uke og alderspensjon. Vi får også kortere livsarbeidstid ved ufrivillig deltid, arbeidsløshet og utstøting fra arbeidslivet. Dette er arbeidstidsforkorting på arbeidsmarkedets premisser, ikke på våre.

I 1919 forventet de fleste en raskere nedtrapping av arbeidsdagens lengde, ettersom mer og mer av det nødvendige arbeidet kunne overtas av maskiner. På 30-tallet var sekstimersdagen et aktuelt krav, kanskje spesielt som et middel mot den høye arbeidsløsheten i mange land. Det ble snakket mye om å dele arbeidet. Også arbeidsgiverne var med på dette. Uten lønnskompensasjon ble kostnadene for å dele arbeidet stort sett lagt på arbeiderne. Men selv med full lønnskompensasjon, kunne det gi arbeidsgiver fordeler. Så lenge sekstimersdagen bare var et tiltak mot arbeidsløshet, og ikke lovfestet som normalarbeidsdag, kunne dessuten arbeidsdagens lengde varieres og tilpasses markedet. I 1931 krevde LO-kongressen sekstimersdag med full lønnskompensasjon som et tiltak mot arbeidsløsheten.

John Maynard Keynes (1883–1946) er kanskje den mest kjente økonomen i forrige århundre. Han rådet regjeringene til å gripe inn med skattepolitikk og finanspolitikk som middel mot arbeidsløsheten. Statens pengeplasseringer skulle skape nye jobber. Teoriene hans preget både New Deal i USA og norsk sosialdemokratisk økonomisk politikk helt fram til 1970-tallet. Men denne mannen skrev også i 1930 et essay om de økonomiske mulighetene hundre år fram i tida. Han kalte det «Våre barnebarns økonomiske muligheter» (*Economic possibilities of our grandchildren*). Der ser han for seg at vi vil komme i en situasjon der vi nærmest kappes om å få arbeide tretimersdag, femtentimers uke i en overgangsperiode, fordi vi har problemer med å venne oss til et nesten arbeidsfritt liv:

«For første gang siden skapelsen, vil mennesket stå overfor sitt virkelige, grunnleggende problem: Hvordan bruke friheten fra presserende økonomiske behov, hvordan bruke fritida, som vitenskapen og renters rente har skaffet ham, til å leve klokt og behagelig og godt» (Thomas 1999).

Også kapitalistene tenkte i slike baner. Storkapitalisten Henry Ford framhevet den økonomiske verdien av økt fritid (Hunnicut 1996). Det ville stimulere folk til å kjøpe og konsumere mer industrivarer. Det var i tråd med hans «velferdskapitalisme», som baserte masseproduksjonen på mulighetene for avsetning i en tilstrekkelig godt betalt arbeiderbefolkning. Men Henry Ford advarte mot å legge for mye vekt på de menneskelige fordelene for arbeiderne av kortere dag. Det kunne få folk til å prioritere fritid framfor arbeid, og det ville føre galt av sted for kapitalistene.

Kravene om *lovfestet* tredvetimersuke dempet interessen for kortere dag hos arbeidsgiverne. Det var greit å bruke sekstimersdagen i arbeidsløshetstider, og da med minst mulig lønnskompensasjon slik at arbeiderne selv ga avkall på lønn for å gi jobb til flere. Det var også greit å bruke kortere dag som en mulighet for markedstilpasning. Men ikke som normalarbeidsdag.

Hvis Marx hadde levd, ville han nok helt kaldt vann i blodet på alle som trodde arbeidsdagen nærmest ville krympe av seg sjøl. I 1930 var Marx død, men folk kunne lese. De som hadde lest sin Marx, trodde mindre på automatikk og mer på seg klassekamp for

å erobre tilbake døgnetts timer til eget bruk. Hvordan forklarte Marx at arbeidsdagen fortsatt kunne bli lang, selv om produktiviteten ble mangedoblet? Han snakket om produksjon av merverdi som gir avkastning på kapitalen, og som skapes fordi arbeideren utøver *mer* enn det nødvendige arbeidet, samtidig som lønna bare dekker verdien av det nødvendige arbeidet, det som skal til for å opprettholde arbeiderens levestandard.

«Under den kapitalistiske produksjonsmåten, vil det nødvendige arbeidet alltid bare danne en del av arbeidsdagen. Det er ikke nok at det nødvendige arbeidet blir mindre.

Kapitalen [...] kan som en vampyr bare holde seg i live gjennom å suge inn levende arbeid, og jo mer arbeid den suger inn, desto mer lever den.

Kapitalisten eller arbeidskjøperen kjøper retten til å bruke arbeidskraften for en dag. Og prøver å dra størst mulig nytte av varens, det vil si arbeidskraftens bruksverdi.» (Marx 1983a: 70–71)

KELLOGGS SEKSTIMERSDAG

Trolig ble 30-timers uke og seks timers dag ikke bare diskutert, men også forsøkt mange steder på 30-tallet. Ett slikt forsøk står i en særstilling fordi det varte så lenge, og ble så godt dokumentert at vi i ettertid kan lese hva arbeiderne mente om ordningen, hvorfor de sloss for å beholde den, og hvorfor de til syvende og sist oppga sekstimersdagen igjen, til fordel for vanlige åttetimers skift. Det er skrevet en bok om sekstimersdagen på Kelloggs, bygd på avisreportasjer, intervjuer og dokumenter hele veien fra 1930 da de begynte, til 1985 da de siste gikk over til åttetimers skift igjen (Hunnicut 1996).

Initiativet kom faktisk fra eieren, W. K. Kellogg. Bedriften hans i den lille byen Battle Creek var verdens største frokostblandingsfabrikk med 1500 ansatte. Den 1. desember 1930 gikk fabrikk over fra tre ganger åtte timers til fire ganger seks timers skift. Et helt nytt skift ble altså ansatt. For Kellogg, som var en kapitalist av den gammeldagse «faderlige» typen, var sekstimersdagen ikke

minst et nødvendig trekk mot arbeidsløsheten under kapitalismen. Ja, dette var selve redningen for kapitalismen. Arbeiderne ville se seg tjent med den, hvis de fikk del i produktivitetsøkningen gjennom mer fritid.

Kelloggs-arbeiderne var skeptiske i begynnelsen, og trodde først og fremst dette var et triks for å få opp produktiviteten. På et vis hadde de rett i det. Men etter hvert ble fordelene tydeligere. Blant annet appellerte argumentet fra Kellogg om at det ville skape flere jobber, til en godt utviklet arbeidersolidaritet.

Minimumsdaglønnen ved Kelloggs ble økt for å opprettholde kjøpekraften. Timelønnen ble høyere enn på de andre store fabrikkene i byen, men kompenserte bare delvis arbeidstidsforkortelsen. Kelloggs-arbeiderne, som enda var uorganiserte, ga dessuten avkall på nattillegget og på en halv times matpause. Overtidstillegget ble erstattet med produksjonsbonus for det som ble produsert innafor normal arbeidstid. På den måten var det ingenting som kunne friste til å arbeide lengre dager eller ekstra nattskift.

Etter fire år, den 7. november 1935, kunne W. K. Kellogg oppsummere at de hadde hatt 41 prosent reduksjon av ulykker og 51 prosent reduksjon i dager rapt per ulykke: «Vi har erfart at effektiviteten og innsatsen er økt så mye ... og kostnadene redusert så mye at vi har råd til å betale like mye for seks timer som vi tidligere gjorde for åtte» (Hunnicut 1996).

Eksperimentet på Kelloggs ble møtt med stor interesse over hele USA. Kellogg ble til og med invitert til president Hoover for å fortelle om prosjektet, og det ble bredt omtalt og beskrevet i fagblad og aviser. Slik skrev for eksempel fagtidsskriftet *Factory and Industrial Management*:

«(Kelloggs forsøk åpner for) en ny livsform [...] (viser at) produksjonen er et middel og ikke et mål. Produktivitetsøkningen gjør det mulig å bruke større del av livet til å leve [...] tar høyde for at forholdet mellom tid til å leve og (tid til) produksjon av livsnødvendigheter forandres [...] og at økt fri tid er den mest logiske måten å øke levestandarden.» (Hunnicut 1996)

Men interessen fra myndighetene og industrien kjølnet med innføringen av den nye Keynes-inspirerte økonomiske politikken

som middel mot arbeidsløsheten. Staten tok ansvaret, og det lokale ansvaret ble mindre tydelig. Verdenkrigen førte til gjeninnføring av åttetimersskift på Kelloggs, på det klare vilkåret at dette var en midlertidig ordning. Etter krigen ønsket de nye eierne å fortsette med åttetimersskift, men flertallet av de ansatte ville tilbake til sekstimersdagen. Og nå fulgte den perioden som kanskje er aller mest interessant. Hvordan klarte de nye eierne å erobre tilbake åttetimersskiftene, og gjøre sekstimersdagen til deltid igjen? Hvordan tenkte de ansatte, hvilke argumenter gjaldt for og mot, hvordan ble fronten splittet etter at arbeiderne like etter krigen samlet hadde krevd gjeninnføring av sekstimersdagen?

Den nye ledelsen tilbød bedre muligheter for overtid for dem som valgte åttetimersskift, og mange falt for fristelsen da de igjen fikk sjansen til å øke inntekten. På denne måten ble det vanligere igjen å prioriterte penger framfor fritid. Det oppsto etter hvert en allianse mellom ledelsen og menn med lang ansiennitet som ønsket åtte timer fordi de på grunn av ansienniteten hadde førsterett til overtid.

Også i USAs fagbevegelse var det færre som nå så arbeidsløsheten som et lokalt ansvar, det måtte staten ta seg av. Dermed ble argumentet om jobbdeling svekket, selv om det også foregikk nedbemanning på Kelloggs i denne tida. En ny ledelsesfilosofi ble forkynt for mellomledere og ansatte. Kjernen var som i mange av dagens «management»-påfunn at de ansatte skulle lære å se på jobben som livets mening, og identifisere seg med «vår» bedrift. Det minner om utsagnet fra en ABB-direktør til bladet *Økonomisk Rapport* for noen år siden: «Det store gjennombruddet vårt kom da klubben lærte seg å vise større solidaritet med bedriften enn med de ansatte hos konkurrenten».

«FØR-INDUSTRIELL BEVISSTHET»

Kvinnene på Kelloggs var de siste som ga opp sekstimersdagen. De var på et vis sikrere enn mange av mennene i sine «utenom jobb»-roller. Mennene knyttet lettere egenverd og identitet til jobben.

En pussig sak var at menn med fritidsinteresser som jakt, fiske og friluftsliv hadde noe av samme evnen som kvinnene til å håndtere fri tid. Historikeren E. P. Thompson hevder at kvinner har vært vanskeligere å disiplinere til den kapitalistiske produksjonsmåtenes klokkestyring, fordi de i så stor grad styres av andre tidsettere, først og fremst av barns og andre familiemedlemmers behov (Thompson 1967: 56–97). Han kaller det en «før-industriell tidsbevissthet». Det samme begrepet kunne kanskje passe på Kelloggs-mennene som likte friluftsliv. Ute i naturen er det ikke klokka, men tidsettere som sol og måne, flo og fjære, som påvirker mulighetene for jakt og fiske. Kanskje har de også denne bevisstheten felles med dem man på mange små industristeder litt nedsettende kaller «bøndene» blant arbeiderne, de som ikke er så ivrige på overtid og som kan bli borte om det er godt vær for å ta inn høyet. De styres av jordbrukssamfunnets tidsettere som konkurrerer med stemplingsuret. Fortsetter vi å spekulere, kan vi kanskje tenke oss at moderne menn som tar sin aktive del av omsorgsarbeid og barnestell får gjenopplivet sin «før-industrielle bevissthet» og blir pådrivere for sekstimersdagen?

På Kelloggs ble sekstimerskravet svekket ved at det ble «feminisert». Dels ble prioritering av fritid og det som kunne gjøres på fri tid, omtalt som typisk for kvinner. Dels ble rekrutteringspolitikken lagt opp slik at menn ble ansatt på avdelingene med åttetimersdag, kvinner på avdelingene med sekstimersdag. Kjønnsskillet ble understreket. Arbeidet som ble utført på sekstimersskiftene ble også stemplet som kvinnearbeid, eller retttere kvinnfolkarbeid.

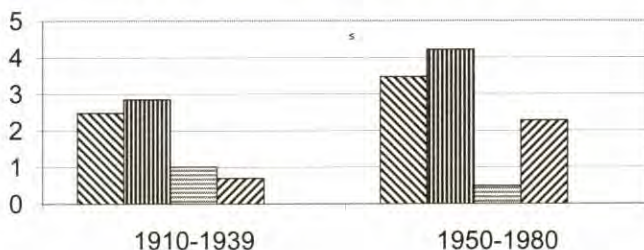
I ettertid var sekstimersdagen både for kvinner og menn ved Kelloggs stort sett et positivt minne. Men de hadde etter hvert «lært» at dette var urealistisk å holde fast ved, og ikke i takt med utviklingen. Har det samme skjedd med synet på sekstimersdagen i norsk fagbevegelse? Har vi på en eller annen måte «lært» at dette kravet er urealistisk, selv om det står på programmet?

LØNNSØKNING ELLER MER FRITID

Selv om vi også i etterkrigstida har fått redusert arbeidstid gjennom tariffavtaler og lover, er det gått langsommere etter hvert. Figur 1 viser fordelingen mellom reallønnsøkning (verkstedindustrien) og fritidsøkning i periodene 1910–1939 og 1950–1980, i forhold til produktivitetsøkningen i bruttonasjonalprodukt per innbygger og per time (Arbeidstidsreformer 1987). Den siste perioden er relativt mye mer tatt ut i reallønnsøkning.

Vekstrater (prosent per år) for produksjon, produktivitet, fritid og årlig reallønn (i verkstedindustrien) (NOU 1987:9A s. 24)

▨ BNP/ innb ▨ BNP / timev ≡ "Fritid"/yakt ▨ Årlig reallønn (VI)



Men på 1970- og 1980-tallet skjedde det noe som midlertidig brakte kravet om arbeidstidsforkortelse høyt på dagsorden igjen. Det hang sammen med at kvinner i større grad deltok i lønnet arbeid. Først kom de middelaldrende kvinnene, som tok arbeid etter at barna var blitt store. På 1980-tallet ble også småbarnsmødrene for alvor en del av arbeidsstyrken. Og i takt med denne utviklingen kom den politiske kvinnebevegelsen, som stilte krav om kortere arbeidsdag.

I dag virker det nesten utrolig at norske regjeringer på 1980-tallet lot et offentlig ekspertutvalg bruke tre år på å utrede arbeidstidsreformer, der 60-års pensjonsalder og sekstimersdag var blant de fire alternativene (Arbeidstidsreformer 1987). Enda de visste like

godt som oss om «eldrebølgen», den som seinere har vært brukt til å stoppe alle forslag om liknende arbeidstidsreformer. Utvalget der blant annet Victor Normann var med, mente sekstimersdagen ville kreve at en litt større andel jobbet to-skift, og at det ble holdt igjen på lønnsøkningen:

«Under de forutsetninger som er nevnt foran, og med en normal økonomisk vekst i løpet av nærmeste 14-årsperiode, vil innføring av sekstimers normalarbeidsdag [...] ikke behøve å bety redusert gjennomsnittlig reallønn pr. årsverk ut fra dagens nivå.»

Utredningen om arbeidstidsreformer er blitt nærmere gjennomgått i et hefte fra De Facto (Tida er inne 2001). Ingen av reformforslagene ble den gangen stemplet som urealistiske, det var bare snakk om ulike måter å ta ut veksten på, i stedet for lønnsøkning. Det forteller oss vel at spørsmålet om reformer er «realistiske» eller ikke, mest henger sammen med hvor mange som stiller seg bak reformkravet. Kelloggs sekstimersdag gikk fra å være et realistisk flertallskrav like etter krigen, til å kalles «urealistisk» av arbeiderne selv førti år seinere. Sekstimersdagen var realistisk i Norge i 1987. I dag behøver du ikke å gå langt for å få vite at det er helt urealistisk.

FORSØK MED SEKSTIMERSDAG

Virkeligheten tyder på at sekstimersdagen er realistisk. I alle fall er den tatt i bruk mange steder med godt resultat. De mest kjente eksemplene fra pressen, er fra industribedrifter i Sverige med både menn og kvinner ansatt. Det er gjerne arbeidsgiverne som tar initiativet, og de gjør tydeligvis den samme erfaringen som forgjengerne gjorde ved reduksjon til ti timer og åtte timer. Produktiviteten har tendens til å øke når arbeidstida går ned.

På Toyota-verkstedet i Gøteborg innførte de sekstimersdag i 2002 med uforandret lønn i forbindelse med overgang til to-skift for å korte ned køene (Gøteborgsposten 11.10.2002) De doblet nesten bemanningen ved å nyansette folk, men regnet likevel med lønnsomhet takket være forbedret service. De regnet også med at de nå lettere kunne rekruttere kvalifiserte søkere til jobbene. Tidligere

var arbeidstida 7–17, nå var første skift 06.00–12.30 og det andre 12.10–18.00. En reportasje fra 2004 bekrefter at både ansatte og ledelse fortsatt er fornøyd med reformen to år etter (Proletaren 2004).

Ved Hässleholm Ytbehandling ga sekstimersdag med full lønn høyere lønn, økt produksjon og lavere fravær (Aftonbladet 21.12.2002). Bedriften driver med overflatebehandling av busser, biler og trucker. En av de 25 metallarbeiderne oppsummerer erfaringene sine etter fire år til Aftonbladet: «Jag är piggare och får en rikare fritid.»

På Direkt Chark i Göteborg (kjøttindustri) har de redusert arbeidsdagen til seks timer på et av båndene, med uforandret lønn ifølge en melding på nettstedet til Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) (04.02.2002). Reformen kom etter initiativ fra fagforeningen da eieren ville utvide driftstiden til to skift. Nå arbeider de 06.00–12.00 og 12.00–18.00. Produktiviteten er økt og det er mindre fravær. Det var erfaringene fra Toyota som fikk dem til å prøve.

Det best kjente eksemplet fra Norge er forsøket med sekstimersdag i omsorgstjenesten i Oslo Kommune. En oppsummering av forsøket sa blant annet at de ansatte trivdes bedre etter innføringen av sekstimersdag, de mente de samarbeidet bedre med kolleger, hadde bedre kontakt med pasientene, større muligheter for å bestemme arbeidstempoet, og at de ble mindre fysisk slitne etter endt arbeidsdag (Bjørnskau 1997).

Når de ansatte fikk mer av dagen til eget bruk, var det først og fremst tida til samvær med barna som økte, til høytlesing, leking og barnestell. Det ble tid til mer enn det som må gjøres fullt ut selv med lang arbeidsdag, og som derfor ikke økte: leksehjelp og matlaging.

Hvorfor i all verden er Oslo-forsøket oppsummert som en fiasko? Jo fordi det ikke førte til redusert sykefravær. Forskere hadde på forhånd forklart Oslo Kommune at de ikke kunne forvente en slik virkning. Men forsøket var stramt politisk styrt, og sykefraværet var det eneste som interesserte. Dette viser hvor farlig det er å godta sykefraværsreduksjon som suksessmål for arbeidsmiljøtiltak. De

ansatte fikk det bedre, barna deres fikk det bedre, og de som brukte tjenesten syntes den var like god som før. Allikevel sitter de fleste som ikke fulgte forsøket på nært hold, igjen med en oppfatning om at det var mislykket. Noen har ment at sykefraværsutviklingen skyldtes at så mange ble gravide i perioden. Men antallet gravide var faktisk nokså normalt. Mer sannsynlig er det at nyrekruttering til et prosjekt fører til lavt fravær i begynnelsen og høyere fravær på slutten. Nyrekruttede er friskere enn gjennomsnittet, for man søker sjelden ny jobb mens man er langtidssykmeldt. Derfor må man vente at fraværet *øker* i slike forsøk. Men behovet for uføretrygd kan bli mindre. En oppsummering av data fra dette forsøket og to liknende forsøk i Stockholm og Hälsingborg, viste at andelen med smerter fra nakke og skulder gikk ned, i tillegg til at færre var utkjørt etter jobb (Wergeland, Veiersted m.fl. 2003). Slike ting kan ikke fraværsprosenten fortelle.

Et annet eksempel på at tida er moden for kortere dag, er forsøkene ved Oslo Sporveier på å bruke kortere dag som seniorpolitikk. Eldre arbeidstakere kan få redusert arbeidstid (gjennomsnittlig en time per dag) med full lønn, hvis de avstår fra overtid og ekstrasjabb (Hagen 2003).

MOTSTAND MOT KUNNSKAP

En kan spørre hvorfor ikke flere arbeidsgivere prøver seg med sekstimersdag når erfaringene er såpass gode. Både i Sverige og Finland gjøres det i alle fall en del forsøk med forskjellige arbeidstidsordninger. Det svenske arbeidsmiljøinstituttet, Arbetslivsinstitutet i Stockholm, er i gang med et nytt stort forsøk med sekstimersdag for å se på helsevirkningene av denne arbeidstidsorganiseringen, blant annet med tanke på å motvirke utstøting.

I Norge er det nærmest forbudt å gjøre noe liknende. Offentlige myndigheter, KS og NHO er alle like negative. Oslo-forsøket manglet i sin tid noen hundre tusen kroner på å bli stort nok til å gi pålitelige resultater. Forskningsrådet hadde gitt tilsagn om støtte i millionklassen, dersom disse betingelsene ble innfridd. Men de

tre departementene som var aktuelle, avsto å støtte. Resultatene ble dermed mindre sikre enn de kunne blitt.

Når en hører hvor bekymret alle er over utstøtingen fra arbeidslivet, virker det underlig at man ikke en gang vil *prøve* det enkleste og mest effektive midlet: reduksjon av belastningen ved kortere dag. Det virker nesten som om norske politikere har vært redde for hva slike eksperimenter kunne føre til.

Det rare er at industrisamfunnene i sin tid møtte ti- og åtte-timersdagen på samme måte. Eric Hobsbawm er engelsk historiker. Han mener å kunne forklare denne motstanden mot kunnskap fra kapitalens side (Hobsbawm 1964). Økt effektivitet tilsier i praksis høyere lønner og kortere dager. Men «ingen forretningsmann vil øke sine utgifter uten *sikkerhet* for å få dem tilbake,» skriver Hobsbawm. Og sikkerhet for gevinst i hvert enkelt tilfelle, kan selvsagt ingen gi. Dessuten mener han at eierne var redde for å oppmuntre arbeiderne til å kreve høyere lønn og kortere dager, for hvor ville det da ende? Det var tryggere, om enn mindre effektivt, å bli ved det gamle, hvis ikke synkende profitt, økt konkurranse, fagforeningskrav eller andre uunngåelige fakta tvang fram en forandring. Kanskje utstøting og rekrutteringsproblemer kan bli et slikt «uunngåelig faktum» denne gangen, og bidra til innføring av sekstimersdag?

ARBEIDSLINJA

Vi har et problem til på veien til kortere dager. Marx ville sagt at for kapitalen er arbeidsdagen like fullt på 24 timer, minus det som skal til for å gjenta innsatsen neste dag. Tendensen til å undergrave arbeidstidsbegrensinger og tvert i mot legge nye timer til arbeidstida vil alltid være der så lenge det Marx kaller «vampyren» (den kapitalistiske produksjonsmåten) regjerer samfunnet.

I dag vil ingen regjering utrede sekstimersdagen. Utredningene om arbeidstidsreformer fra 1987 er lagt dypt ned i skuffen. Nå skal tvert imot reguleringen av arbeidsdagens grenser «mykes opp». Og i stedet for aldergrense ved 60 år, skal det nye pensjonssystemet få oss til å stå i arbeid til langt over 70.

Det skjedde et skifte i norsk politikk på slutten av 1980-tallet. Det handlet om EU-tilpasning og om EUs Lisboa-strategi og om det som blir kalt den nyliberale revolusjonen (Lysestøl og Eilertsen 2000). Arbeidstidsreformer som en måte å ta ut velferdsutviklingen på, måtte vike for innføringen av arbeidsplikt med røtter tilbake til 18-hundretallet. Denne nye EU-tilpassa arbeidsmarkedspolitikken ble lansert som «arbeidslinja». Arbeiderpartiet med Brundtland som statsminister gjorde hovedjobben, men nyliberalere sluttet opp på tvers av partiskiller, slik at «arbeidslinja» ble noe «alle» var enige om. Den ble beskrevet i Attføringsmeldingen i 1992 (St.meld.nr. 39, 1991–92), men tatt inn i offentlig språkbruk for alvor med Velferdsmeldingen i 1995 (St.meld.nr. 35, 1994–95). Der ble det slått fast at «arbeid skal gjøres til førstevalg» og at trygdekutt skulle brukes som «incitament» (pådriver) for jobbsøking. Det underliggende budskapet var ikke nytt i historien, men svært nytt som Arbeiderparti-politikk: Det handlet om at arbeidsløse og trygdesøkere egentlig var arbeidssky og måtte styres til arbeidsmarkedet med økonomisk tvang.

I 2001 kom avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA). Nok en gang misbruk av vakre ord. Fire år etter at avtalen ble inngått, er det verken flere eldre eller flere funksjonshemmede i arbeid. Men det er blitt vanskeligere å få sykepenger og uføretrygd. Hva er inkluderende med å gi midlertidig uføretrygd eller lage lover som sier at sykmeldte skal informere arbeidsgiver om sin «funksjonsevne» enten de vil eller ikke? Når avisene skriver at nesten like mange er arbeidsløse, men flere er i arbeid, må en spørre seg hvor de nye arbeiderne kommer fra, og hva slags arbeid de har fått. Det kan være noen lykkelige uførepensjonister som omsider blir verdsatt av arbeidsmarkedet. Men det kan også være noen som må ta til takke med underbetalt og helsefarlig arbeid fordi nåløyet til trygden er blitt trangere. Arbeid er en velsignelse, sies det, men det gjelder så visst ikke alt arbeid.

Forslaget til pensjonsordning som Høyre og Arbeiderpartiet egentlig er ganske enige om, skal ikke lenger fordele midler solidarisk fra de heldigste til de mindre heldige blant pensjonistene, slik folketrygdens hensikt var. Nå skal forsikringsrettferdigheten gjelde. Du

får det du har betalt premie for. Den som har hatt god helse og god lønn og god jobb, skal få mer, og den som verken har hatt helse eller fast jobb eller særlig lønn skal få mindre. Arbeidslinja betyr at alle skal lokkes eller trues til å strekke yrkeslivet så langt skinnfellen rekker og litt til. I hva slags arbeid?

Det er merkelig hvor få som kritiserer arbeidslinja. Det er lik-som ikke lov å være mot noe som handler om arbeid. Det mange overser, er at det er to syn på lønnsarbeidet under kapitalismen, akkurat som det er to syn på arbeidsdagens lengde.

Arbeidslinja representerer Kapitalens logikk. Den sier at flest mulig må være mest mulig og lengst mulig *disponible for arbeids-markedet, uten garanti for å få jobb*. Arbeiderbevegelsen har alltid krevd det stikk motsatte, *rett* til arbeid, anstendig arbeid.

Kapitalen er tjent med arbeidslinja, som går ut på å bruke trygdekutt for å «stimulere til jobbsøking» som det kalles. Fagfor-eningenes arbeidsløshetskasser hadde stikk motsatt formål. De skulle beskytte medlemmene mot å måtte godta underbetalt arbeid som kommunens fattigkasse ville pålegge dem (Seip 1994a: 132).

FLERE I JOBB ELLER FLERE I JOBBKØ?

Det er nettopp lagt fram en utredning om deltid og undersys-sel-setting (Kan flere jobbe mer? 2004). ALLU overlot dette til et eget utvalg, *Deltidsutvalget*. På 1980-tallet ville sekstimersdagen vært et nærliggende forslag fra arbeidstakerrepresentantene i et slikt utvalg. Ufrivillig deltid er først og fremst et kvinneproblem. Utredningen forteller at 30-timers uke er den arbeidstida de fleste kvinnene øns-ker seg. Så hvorfor ikke i alle fall drøfte å gjøre dagens deltid til morgendagens heltid?

Men LO, YS og UHO krevde bare fortrinnsrett for deltidsansatte ved utlysning av ny stilling, og tilsvarende økt stilling når deltids-ansatte som en fast ordning arbeider mer enn avtalt. Dette er enkle og svært beskjedne krav. Likevel mente flertallet i Deltidsutvalget, som politisk er en kopi av ALLU, at det ikke engang var behov for å gi de ufrivillig deltidsansatte såpass til rettigheter. Derimot

var det enighet om å oppfordre dem til å melde seg hos Aetat, og prioritere dem «ved tildeling av mobilitetsfremmende stønader». Det er kanskje vanskelig for arbeidstakerrepresentantene å gå imot slike forslag. De burde likevel gjort det. For dette er et temmelig demagogisk forslag fra arbeidsgivere og myndigheter, typisk for en tid da vi stadig må bevise vår gode «arbeidsmoral» for ikke å bli stemplet som arbeidssky. Muligheten for å kontakte Aetat har vært der hele tida. Mobilitetsfremmende stønader er ikke til beste for de deltidsansatte. Det betyr stønader som kobles til krav om flytting. Det er neppe høyest på ønskelista hos deltidsarbeidende kvinner som trenger heltid.

Hele utredningen munnet dermed ut i enighet om å gjøre deltidsansatte mer disponible for arbeidsmarkedet og lettere å styre, i pakt med arbeidslinja. De beskjedne kravene fra arbeidstakersiden ble nedstemt.

Tittelen på Deltidsutvalgets utredning har dobbelt bunn. Kan flere jobbe mere? betyr i virkeligheten Kan flere jobbe *eller stå i jobb*kø mere? Det passer med arbeidslinja, og med NHOs næringspolitiske program 2001–2005. Der står økt tilgang på arbeidskraft øverst på ønskelista. Ifølge NHO skal det skje ved å «sikre næringslivet tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft gjennom større fleksibilitet, bedre utnyttelse av eksisterende arbeidskraft, redusert avgang fra yrkeslivet og økt arbeidsinnvandring». Arbeidslinja handler om å øke mengden av disponibel arbeidskraft for arbeidsmarkedet. En stor reservearmé virker lønnsdempende, og svekker arbeiderklassen i kampen om samfunnsutviklingen.

HOLD RETNINGEN

Litt for mange har «lært» at det er urealistisk å begrense arbeidsdagen på våre premisser, det vil si til sekstimersdag. Det er liksom mer realistisk å finne seg i kortere arbeidsdag på markedets premisser, som ufrivillig deltid og arbeidsløshet. Det er som om vi har mistet retningssansen. Arbeidstakerrepresentantene i Deltidsutvalget man-

glet retningssans når de ikke satte kravet om sekstimersdag opp mot flertallets kyniske «arbeidslinje».

Arbeidstakerrepresentantene i ALLU manglet retningssans når de ikke krevde lovfesting av 37,5 timers uke og 7,5 timers dag, men fulgte flertallets ønske om å beholde 40-timersuke og nitimersdag som alminnelig arbeidstid. Derimot hadde heldigvis Likestillingsombudet retningssansen i behold, da hun i høringsrunden kritiserte ALLU for å videreføre 40-timersuka, når de heller burde gått inn for kortere normalarbeidsdag.

Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov vil uansett kompromisser gå ut på å svekke normalarbeidsdagen og skru historien tilbake. Vi må ikke bare si nei til ALLU og Høybråtens tretten-timersdag, men også holde stø kurs i motsatt retning, mot kortere dager. sekstimers dagen blir realistisk når kravet reises av mange nok. Seks timers dagen er sjølsagt langt mer realistisk både for menn og kvinner som vil leve et fullverdig liv, enn den trettentimersdagen nyliberalerne tilbyr oss.

Helsefarlig arbeidslivslov

Trondheimskonferansen, januar 2004

Arbeidslivslovutvalget (ALLU) kommer snart med forslag til ny arbeidslivslov som de kaller det. Utvalget fikk for snart tre år siden til oppgave å revidere arbeidervernlovene. Over en periode på mer enn hundre år er dette lovverket blitt revidert, utvidet og forbedret etter hvert som arbeiderklassen i Norge fikk makt til å stille større krav.

Ved den foreløpig siste store revisjonen, i 1977, kom navnet Arbeidsmiljøloven i bruk i stedet for arbeidervernloven. Dette var en periode preget av borgfred og klassesamarbeid. Det var ikke god tone å si at arbeiderne trengte vern mot arbeidsgiverne. Det gode arbeidsmiljøet ble framstilt som lønnsomt for alle. Bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg og arbeidstakermedvirkning vitnet om tillit til at samarbeid førte fram.

Ved den revisjonen som pågår nå, kalles den «arbeidslivsloven». Dette nye navnet passer godt med nyliberale visjoner om å gjøre den til en lov der arbeidervernet får vikeplikt for kapitalens behov for fleksibel arbeidskraft.

Det er god grunn til å sabotere de stadige navneskiftene, og holde fast ved at det er arbeidervernlover det handler om. De ble til for å verne arbeiderne mot arbeidsgivere som brukte styringsretten uten hensyn til liv, helse og velferd. De er skanser som er reist gjennom kamp, og de kan fort tapes hvis vi glemmer det.

I SUNNE OG SINDIGE SPOR

Den første arbeidervernloven kom i 1892 (se denne boka, s. 157), i ei tid da borgerskapet var temmelig enerådende i den offentlige

debatten. Fagorganiseringen var i sin spede begynnelse og stemmerett var knyttet til eiendom. Som all annen sosiallovgiving var også dette lovarbeidet en «revolusjonsforsikring» for borgerskapet, en måte å unngå sosial uro. Gradvis måtte arbeidsgiverne gi slipp på sine formynderposisjoner som ledere i arbeiderorganisasjonene. De som ville bevare samfunnet og maktfordelingen som den var, hadde grunn til en viss bekymring.

Regjeringens begrunnelse for å ta opp «arbeiderspørsmålet» (dattidas navn på sosialpolitikk) og nedsette Arbeiderkommisjonen av 1885 for å foreslå verne- og trygdelover, var klar nok. Om ikke annet, ville det berolige arbeiderbevegelsen:

«Vil samfunnets myndigheter ikke ofre en sådan bevægelse tilbørlig oppmerksomhet [...] kan det lett oppstå fare for at måske velment, men uforstandig og ensidig agitasjon skal forville opinionen [...] Selv om der derfor ikke var annet utbytte å vente av å oppta disse spørgsmål til offentlig drøftelse [...] enn at man derved virket til å holde den også innen vår arbejderbefolkning begynnende bevægelse i sunne og sindige spor, ville foranstaltningen fra det offentliges side etter departementets mening være vel beføyet [...]» (Bull 1953: 49).

Det kom også klare krav om lovgiving fra arbeiderne. Dette var før LOs tid, men Socialdemokratisk Forening og Fagforeningenes Centralkomite vedtok et fullstendig lovforslag i 1885 (Hertel-Aas 1943: 81). Forslaget er ikke minst interessant på grunn av det konsekvente klasseperspektivet. Det sa blant annet at alt arbeid skulle være forbudt i «fabrikker og verksteder hvor helbred og sedelighet går tapt» (§ 5, s. 207 i denne boka). Dette skulle tvinge arbeidsgiverne til å innrette arbeidet så det ble ufarlig. Søndagsarbeid skulle være forbudt. Overarbeid, det vil si alt utover titimers-normalarbeidsdag, som også lå inne i forslaget, skulle bare tillates når det var nødvendig for arbeidernes vel, først ved redningsarbeid, dernest ved maskinhavari som kunne gjøre folk arbeidsløse hvis skaden ikke ble utbedret straks. Og endelig hvis produktet ellers kunne bli ødelagt. De ville ha statlige inspektører til å overvåke at

loven ble overholdt, men for at inspektørene ikke skulle fristes til å la seg bestikke, måtte de velges av arbeiderne selv.

Arbeiderrepresentantene i kommisjonen ble beskyldt av sine egne for å stille for små krav til begrensning av overarbeidet. Dagens overtidsdisiplin ligger nok langt fra det som gjaldt blant fagorganiserte den gangen. Og forslagene deres kan gi noe å tenke på for dem som forsøker å bremse bruken av «overarbeid» i dag. Fabrikkarbeider Oluf Chr. Johansen så for eksempel at det var lett å friste arbeiderne til overarbeid hvis lønnstilleggene ble store. Derfor ville han begrense lønnstillegget ved alt overarbeid til 25 prosent, også for nattarbeid og søndagsarbeid der andre foreslo 50 prosent tillegg. I stedet skulle arbeidsgiver betale avgift til arbeidernes sykekasse, og høyere timeavgift jo lengre arbeidet varte. Overarbeid måtte bli så kostbart at fabrikkene betenkte seg. Penger til sykekassen kunne dessuten «mildne skadelige følger av overdrevent arbeid». Størst motstand vakte forslaget hans om at arbeidstidsbestemmelsene skulle overvåkes av kontrollkomisjoner, valgt i hver kommune av alle arbeidere over atten år, menn og kvinner. Det var radikalt i ei tid da det ikke en gang var allmenn stemmerett for menn. Begrunnelsen var at oppgaven krevde «et stadig virkende, lokalkjent og interessert tilsyn», og det nye Fabrikktilsynet ville ikke bli effektivt nok. Forslaget falt – og kontrollen med arbeidstidsbestemmelsene ble som forutsagt, lite effektiv.

De tillitsvalgte rolle i kontrollen av overtidsbruken kan sees som en delvis realisering av det gamle forslaget om arbeiderkontroll av arbeidstidsbestemmelsene.

MANNEN I BARNET

Frykten for revolusjon var langt fra det eneste motivet. Arbeiderklassens helse var også viktig. Fra hele Europa kom det skildringer av problemene som fulgte industrialiseringen (som vel likevel skapte bedre tider for folk flest). Humanistiske motiver spilte en rolle – de rikes evige dårlige samvittighet for de fattige. Streiken på

Grønvold og Bryn i 1889 sjokkerte mange som ellers levde fjernt fra arbeiderklassens virkelighet. Den avslørte uhyggelige forhold, og fikk Bjørnstjerne Bjørnson og andre «radikale moralister» som Bull kaller dem, til å agitere på de streikendes side (Bull 1985: 434–8). Fabrikkene brukte giftig fosfor til fyrstikkene til tross for at dette var blitt forbudt i andre land der de i stedet produserte «sikkerhetsstikker». Fosforskadene som rammet fyrstikkpakkernes, var smertefulle og ødeleggende. Det giftige fosforet trengte inn i kjevebeinet gjennom tennene og tæret bort beinet. Ett av de streikendes krav var at «vann, sepe og håndklær (bør) være til arbeiderskenes rådighet i tilstrekkelige mengder.»

Det var også et nøkternt ønske hos borgerskapet om å ta vare på arbeidskraften. Sekretær Jacob Neumann Mohn i Statistisk Centralbyrå hadde fått i oppdrag av Kirkedepartementet å forberede en lov om barnarbeid, fordi dette kom i konflikt med ønsker om å utvide skolegangen. Mohn brukte hensynet til arbeiderklassens helse som argument for å begrense barnarbeid i fabrikkene. Han mente at mange skrøpeligheter senere i livet kunne ha bakgrunn i barnarbeidet (Bull 1953: 45–49). Å bevare helsa var spesielt viktig i arbeiderklassen, mente Mohn, fordi kroppsstyrken for dem «sedvanligvis blir personens eneste eiendom i manndomsårene, hvorpå hele deres velferd beror. Fabrikklovens eneste hensikt er, som man treffende har sagt, å beskytte mannen i barnet.» Hans forslag til regulering av barnarbeidet kom i 1878, men ble ikke realisert før i loven av 1892.

Konsekvensene av klassesamfunnet for folkehelsa ble også synlig for borgerskapet takket være befolkningsstatistikken. Sunnhetsinspektøren i Oslo, dr. Berner, utga en bok om *Dødeligheden i Kristiania inden forskjellige Aldere og Erhvervsgrene 1870–89*, som viste store klasseforskjeller i dødelighet. «Norsk Magazin for Lægevidenskab» skrev i sin anmeldelse: «det er fra sådanne skrifter der bør hentes argumenter til belysning av arbeidernes sosiale stilling, normalarbeidsdagen og det omfattende viktige lovgivningsspørsmål angående fabrikk- og arbeidshygienen» (Hertel-Aas 1943: 111).

Formålet om å verne arbeiderens helse har fulgt loven fram til i dag. Etter hvert kom klassen som hadde egeninteresse av dette,

selv til orde i den offentlige debatten, og kunne gjøre sine krav om et anstendig liv gjeldende. Nå til dags spørres det ofte om dette eller hint er helsefarlig, og om noen kan dokumentere at man dør av det? Da, og bare da må det lages forskrifter og forbud. I forbindelse med revisjonen av loven har det i tråd med dette vært forslått av Colbjørnsen-utvalget (Nytt millenium – nytt arbeidsliv 1999) å begrense den til det som kan begrunnes medisinsk. Det passer med borgerskapets motivering for loven i 1892. De ønsket å husholde med arbeidskraften, og unngå den sløsingen som fulgte den uregulerte kapitalismen.

For arbeiderklassen har det selvfølgelig handlet om mye mer enn å redusere dødeligheten. Det har handlet om å skape forutsetninger for helse i vid forstand, og om å løfte en hel klasse fram til et anstendig liv. Pionerene krevde for eksempel tid til hvile «så legemet kunne samle styrke og vinne livskraft», så de fikk «leilighet til å utvikle sine åndelige evner», og «tid til å oppdra og veglede sine barn, hvilket no oftest er dem berøvet», som boktrykker Knudsen sa i sitt foredrag på det tredje norske arbeidermøte i 1884 (Hertel-Aas, 1943).

Den store striden har aldri stått om å forby farlige maskiner eller giftige stoffer, men om grensene for bruksretten til arbeidskraften: oppsigelsesvernet og normalarbeidsdagen. Da loven fikk en egen formålsparagraf i 1977, var første punkt å sikre «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger [...]», annet punkt «å sikre trygge tilsetningsforhold». For uten trygge tilsetningsforhold er arbeideren i dag som i 1892 oftest prisgitt de forholdene som bys, uansett hva loven ellers sier.

SAMFUNNSANSVAR ELLER VALGFRIHET?

Edvard Bull beskriver motsetningen mellom tilhengerne av det liberalistiske frihetsbegrepet, og dem som mener at samfunnet må gripe inn for å verne medlemmer mot konsekvensene av denne friheten, som et hovedtema i utviklingen av arbeidervernet (Bull 1953:104). Motstanden mot den første loven kom fra konservative

arbeidsgivere som i pakt med liberalismen mente det var urimelig å hindre voksne menn (kvinner ble ikke nevnt) i selv å avgjøre hvordan de ville bruke sin arbeidskraft. Det ville være «fullstendig i strid med de bestrebelser for personlighetens frigjørelse i enhver retning, der er den moderne utviklingens høyt skattede særkjenne». Mot dem sto de som mente staten måtte begrense arbeidsgivers styringsrett for å verne arbeiderens helse, blant dem flertallet i Arbeiderkommisjonen av 1885: «Det ligger åpent i dagen at der står mange midler til rådighet for den arbeidsgiver der vil fremtvinge en arbeidstid der er lenger enn hans arbeidere ønsker den».

Det er ikke vanskelig å kjenne igjen temaet i dag. Regjeringen fikk endret overtidsbestemmelsene i 2003 for, som de sa, å gi den enkelte arbeidstaker frihet til å avtale egen overtid. Arbeidstakerorganisasjonene så det ikke som frihet, men som økt tvang. På samme måte protesterte arbeidstakerorganisasjonene da regjeringen fikk opphevet åpningstidsloven fordi de hevdet at markedet, tilbud og etterspørsel, var bedre egnet enn lovverket til å regulere åpnings-tidene.

I dagens politiske hverdag er det bare Fremskrittspartiet som åpent bekjenner seg til nyliberalismen. I deres program fra 2002 heter det for eksempel at de vil «forenkle Arbeidsmiljøloven slik at avtaler om arbeidstid baseres på frivillige forhandlinger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere på de enkelte bedrifter.» (Fremskrittspartiet 2001). FrPs arbeidervelgere har ikke mer valgfrihet enn andre, men de tror kanskje de har det. Og de er i godt selskap. Det er lett å la seg forføre av tidas maktspråk. I et foredrag på Trondheimskonferansen i 1998 siterte historikeren Harald Berntsen selveste LO-lederen Yngve Hågensens ord om arbeidstidsreformer: «Jeg synes det er et problem at vi kollektivt bestemmer hvilken reform som passer for hver enkelt» (Berntsen 1999). Berntsen pekte på det utrolige i at lederen for den norske fagorganisasjonen, som baserer hele sin eksistens på kollektive forhandlinger og avtaler, kunne si dette. Berntsen siterte ved samme anledning en partisekretær i SV, som mente at arbeidstidsforkortelser måtte tas ut etter årsregnskap, fordi «vi må erkjenne at vi har forskjellige behov [...] og derfor må det være åpent for et mangfold av løsninger.» Det er lett å bli påvirket av tidas hers-

kende tanker. LO-ledelsens støtte til forslaget om tidskontoordninger med fullstendig individualisering av arbeidstidsavtalene, viser det samme.

KLASSEINTERESSER

Liberalismens talsmenn lovpriser den individuelle valgfriheten og fordømmer lover og kollektivavtaler som de hevder begrenser denne friheten. De representerer klasseinteresser. Det er kapitalens valgfrihet som begrenses av vernelover og fagorganisering. Hvis vi godtar liberalismens framstilling av virkeligheten, mister vi interessen for fellesskapsløsningene og klapper igjennom mer privatisering av det som i dag er offentlige tjenester, overgang til individuelle avtaler i arbeidslivet, private pensjonsforsikringer framfor folketrygd og så videre. Det gjelder å huske at valgfrihet for ulven er ufrihet for lammet. Et samfunn som gir folk som Rimi-Hagen og Hydro-Reiten stor valgfrihet, har desto mindre valgfrihet å tilby dem som er ansatt hos de to. Liberalismen hyller individets frihet, men den friheten de skaper ved å rasere vernelover og fagforeninger blir i virkeligheten en frihet for de få, og større ufrihet for de fleste. Jungelens lov, med andre ord.

Det handler om to konkurrerende beskrivelser av virkeligheten, to motsatte klasseinteresser. Den nyliberale troselæren hevder at enhver er sin egen lyktes smed, og at vi alle er aktører på lik linje i markedet. Derfor er markedet den beste problemløseren. Og derfor må arbeidsmarkedet være mest mulig selvregulert, det vil si uten lover som kan forstyrre markedskreftene. Som den nåværende regjeringen sier det: «Regjeringens visjon er å gjøre arbeidsmarkedet mest mulig selvregulerende og med høy yrkesdeltakelse. Det innebærer at flest mulig av strømmene på arbeidsmarkedet kan skje uten behov for myndighetenes medvirkning. Myndighetene kan da konsentrere sine ressurser til områder hvor markedet ikke leverer tilfredsstillende løsninger» (Et velfungerende arbeidsmarked 2003–4).

De fleste har andre erfaringer: Valgfriheten i markedet som kjøper er liten for den som ikke har kjøpekraft (penger), og valgfriheten som arbeidskraftselger er liten for det store, lett utbytt-

bare flertallet av oss. Da gjelder det å være del av et fellesskap som kan gi støtte og dermed litt mer valgfrihet i livet. De fleste taper på å overlate skjebnen i markedets hender. De fleste tjener på solidariske løsninger bygd på felles interesser: i dag støtter jeg deg, i morgen støtter du meg. Du betaler skatt mens jeg går på skole, og finansierer min utdanning. Når du blir pensjonist, betaler jeg skatt som sikrer din alderstrygd.

De fleste har fordel av at markedet for kjøp og salg av arbeidskraft er regulert av lover og kollektive avtaler. Den som er avhengig av å selge arbeidskraften, står svakt aleine.

Individuell valgfrihet vil vel alle gjerne ha, men i virkelighetens verden har de fleste lite rom for å velge hvordan livet skal bli – eller lage karriereplaner som noen kaller det.

De fleste er avhengige av andres solidaritet for å få valgmuligheter. Det er altså ikke snakk om å velge frihet framfor fellesløsninger slik liberalistene liker å framstille det, men om å vinne frihet gjennom fellesløsninger.

FORUTSETNINGER FOR HELSE

Også i helsepolitikken møter vi de samme to konkurrerende beskrivelsene av virkeligheten. Det skyldes selvfølgelig at de samme klasseinteressene kommer i konflikt på alle samfunnsområder. På 1980- og 1990-tallet var det ganske stor oppslutning i Norge om en virkelighetsoppfatning som sa at de viktigste forutsetningene for helse ligger utenfor individets kontroll, og må være et samfunnsansvar. Grunnlaget skapes først og fremst gjennom sosial rettferdighet. Norge deltok i en stor WHO-kampanje, *Helse for alle år 2000*, som hadde en overordnet målsetting om forandring: helseulikhetene mellom privilegerte og vanskeligstilte grupper skulle fjernes. Hovedretningslinjene var oppsummert i Helsedirektoratets grunnlagsdokument for kampanjen (Helsedirektoratet 1987). Første punkt lød slik: Helse for alle har med likhet å gjøre. Det må derfor legges vekt på å oppspore og fjerne ulikheter.

Så lenge det var liv i kampanjen var helsearbeidere, byråkrater

og politikere tilsynelatende skjønt enige om at det gjaldt å sikre de samfunnsmessige forutsetningene for helse. Samfunnsmessige forutsetninger måtte legges til rette slik at de sunneste valgene ble de enkleste valgene for hver enkelt. Slike forutsetninger kunne for eksempel være gode arbeidsmuligheter, lave boligpriser, utbygd kollektivtransport. «Hvis man ikke legger tilstrekkelig vekt på å ivareta forutsetningene for god helse på andre sektorer, vil selv drastiske forsøk innen helsesektoren for å bedre helseforholdene bli lite effektive og de vil kunne bli meget dyre», sto det i dokumentet fra Helsedirektoratet (Helsedirektoratet 1987).

Men den nyliberale revolusjonen feide dokumentet vekk fra Helsedirektoratets skrivebord lenge før år 2000. Inn kom de som hevdet at helse først og fremst var et spørsmål om riktige individuelle valg, mens samfunnets ansvar nærmest var å dele ut brosjyrer:

«Den enkelte har et ansvar for egen helse og vil på mange områder ha valgmuligheter og stå ansvarlig for egne valg. Men samfunnet kan og bør påvirke valgene gjennom å informere, tilføre kunnskap og påvirke holdninger,» står det i Folkehelsemeldingen fra 2003 (Resept for et sunnere Norge 2003). Den nye virkelighetsbeskrivelsen sier at helse og velstand handler om å gjøre kloke individuelle valg og ha god arbeidsmoral. Bare de dumme og dovne blir syke og fattige.

Igen stilles samfunnsansvar opp mot individuell valgfrihet, mens det i virkeligheten er samfunnet, fellesskapet, som kan skape forutsetningene for flertallets valgfrihet. De fleste av oss har bare marginal valgfrihet også når det gjelder helse, hvis ikke samfunnet legger til rette alt det som ligger utenfor hver enkelts kontroll. For eksempel «et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger [...] trygge tilsetningsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon [...]», som det står i formålsparagrafen til dagens arbeidervernlov.

Pensjonskommisjonen vil ha folk til å jobbe lenger. Hvordan skal det foregå? Lettere jobber, mindre tempo, kortere arbeidsdag? Nei, ifølge dagens regjering og nyliberalernes oppskrift, skal det skje ved individuell mestring: Ta deg sammen! Her er helseministerens svar ifølge en NTB-melding (Klassekampen 28.01.04): «Med

bibelske termer manet helseministeren til en medisinsk vekkelse som skal gjøre det lettere for kronisk syke å mestre både sitt eget liv og arbeidslivet ... målet om lavere sykefravær og lavere trygdeutgifter er umulig å nå hvis ikke helsevesen og trygdevesen vektlegger mestring mer enn sykелighet.»

Når folkehelse i Norge er dramatisk mye bedre i 2004 enn i 1892, skyldes det ikke bare medisinske framskritt. I så fall skulle jo velsignelsen gjelde for folkehelse globalt. Det skyldes at forutsetningene for god helse, og tilgangen til helser relevante goder er blitt jevnere fordelt, det skyldes folketrygdlov og arbeidervernlov. En klasse er løftet gjennom klassekamp og har hatt styrke nok til å inngå et kompromiss med kapitalen: velferdsstaten. Sammenliknet med andre liknende land har vi også stor individuell valgfrihet, nettopp takket være kollektiv organisering og lovvern. Men med den nyliberale revolusjonen øker ulikhetene igjen, og dermed er folkehelse i fare.

IKKE SÅ MODERNE LIKEVEL?

Står vi overfor helt nye risikoforhold i det moderne arbeidslivet, sammenliknet med det vi kjenner fra før? Det skjer selvsagt hele tida forandringer, men skraper vi på overflaten oppdager vi ofte at det bare er «mer av det samme». Folk hadde «psykososiale problemer» for hundre år siden også. Arbeidsgiver og -eier krevde omstillingsvillighet og fleksibilitet den gangen også. Unge menn brøt overtids- og akkorddisiplinen og jobbet helsa av seg den gangen også, før datarevolusjonen. Så vi må være forsiktige med å mystifisere det moderne arbeidslivet.

Jeg hørte en berømt engelsk stressekspert presentere sitt framtidsscenario – verden av i morgen – med løs jobbtillknytning, stadig jobbskifte, nye arbeidstider, kjernearbeidskraft og perifer arbeidskraft, og sosial dumping med slavekontrakter. Publikum klappet for den visjonære forskeren som kunne forutsi «utviklingen». Men det han beskrev var egentlig et litt oppusset bilde fra 1800-tallets Europa og tida før arbeiderklassens organisering. Det lød som en

nøktern framstilling av hva fagforeningsknusing og nyliberalisme bringer oss tilbake til. Det handler ikke om en ustoppelig «utvikling», men om *villet* politikk.

Kapitalismen er i en annen fase nå enn i 1892, men grunntrekkene er bevart. Noen kjøper og noen selger arbeidskraft, det jages etter merverdi. Derfor er det dypest sett de samme forholdene som truer folkehelsen i dag som i 1892. Kapitalens jakt på maksimal utnyttelse av arbeidskraften er den samme, derfor blir stridstemaene de samme:

- Det handler fortsatt om kapitalens forsøk på å tøye arbeidsdagen uten andre grenser enn døgnetts 24 timer. Normalarbeidsdagen tøyes mot lengre dager og mer ubekvem tid.
- Det handler om kapitalens interesse for stadig større arbeidsintensitet: økt tempo, redusert bemanning. Moderne arbeidssosiologer og arbeidsmedisinere snakker om problemene og helserisikoen som oppstår når «porøsiteten» i arbeidsdagen blir borte, alle de små avbrekkene og uforutsette ventetidene som ga litt pusterom til dem som trengte det. De låner et begrep fra Marx. Han beskriver hvordan kapitalen vant igjen det tapte da ti-timersdagen ble lovfestet, ved å intensivere arbeidet, først og fremst ved hjelp av stykklønn og akkordlønn: «Ti-timersdagens mer intensive arbeidstime inneholder nå like mye eller mer arbeid, det vil si forbrukt arbeidskraft, enn tolv-timersdagens mer porøse arbeidstime» (Marx 1983b: 52).
- Det handler om kapitalens interesse av å svekke arbeidskraftselgerens posisjon ved svekket oppsigelsesvern. En usikker jobb gir svakere forhandlingsposisjon. Frykten for arbeidsløshet er reell nok i dagens Norge, og gjør at arbeidere i 2004 fortsatt godtar arbeidsmiljø med tredoblet kreftrisiko. Fordi arbeidsløshet er verre. Vi mangler ikke bestemmelser om «farlige stoffer», men vi mangler tilstrekkelig trygghet for arbeid. For å løse dette problemet har Robert E. Wages, president for USAs olje- og kjemiarbeiderforbund (OCAW)

foreslått at arbeidere som mister jobben på grunn av farlige kjemikalier eller produkter blir forbudt, skal skaffes nytt arbeid der de bor. Vi kunne bli de første til å få dette viktige kravet innfridd. Det handler ikke bare om rettferdighet overfor den enkelte arbeider. Det handler om å fjerne grunnlaget for den paradoksale alliansen som i dag forener ansatte og eiere mot miljømyndighetene, og som bidrar til å opprettholde helse- og miljøfarlig produksjon, også i Norge.

- Det handler om kapitalens interesse av å prise arbeidskraften lavest mulig, også under arbeidskraftens verdi, for å bruke et begrep fra Marx igjen. Det vil si at lønna blir for liten til at arbeidskraften kan reproduseres, repareres, gjenskapes. Det er fortsatt mange, spesielt kvinner og arbeidere fra ikke-vestlige land som må selge arbeidskrafta si så billig at det er helsefarlig. De får for lange dager, eller må utsette pensjonering, eller ikke får nok hvile og tid til å ta seg inn igjen og bevare helsa. De får ikke råd til å bruke nødvendige helsetjenester eller betale for viktige forutsetninger for helse: bolig, transport, ferie. Det hender også at slitasjen blir så stor at ingen lønn kan gjenvinne det tapte.

For å ta vare på folkehelsa må det tas hensyn til menneskenes tålegrenser. Dagens arbeidervernlov har en bestemmelse om at arbeidet skal innrettes etter den enkeltes alder, helse og øvrige forutsetninger. Dette prinsippet er riktig og viktig, men vanskelig å få satt ut i livet. At det er så vanskelig, vitner om en grunnleggende motsetning under kapitalismen. Kapitalens interesse er ikke tilrettelegging etter individuelle behov, men maksimal bruk av arbeidskraften.

KAPITALEN SPØR IKKE

Arbeidskraften er mennesker av kjøtt og blod med individuelle egenskaper avhengig av alder, helse, arv og erfaring. Et arbeidsliv som ikke tar hensyn til dette, vil ubønnhørlig gå utover helsa. Og

det er kanskje den mest grunnleggende forklaringen på hvorfor kapitalen truer folkehelsen. Kapitalen respekterer ikke menneskets rammebetingelser:

«Kapitalen spør ikke etter arbeidskraftens levetid. Den interesserer seg ene og alene for det maksimum av arbeidskraft som kan settes i bevegelse under en dag. Den oppnår dette ved å forkorte livet til arbeidskrafta, på samme måte som en grådig bonde oppnår økt avkastning gjennom utsuging av jordas fruktbarhet» (Marx 1983:109).

Helse kan måles på mange måter. En måte er å se på arbeidsførhet. Bladet *Du & Jobbet* spurte i 2002 seks hundre svenske verneombud hvilke forhold ved jobben som hindret dem i å stå i arbeid til pensjonsalderen, som de altså trodde ville gjøre dem arbeidsuføre. Det vanligste svaret var at arbeidet var «för jäktigt», for hektisk. Hele 72 prosent mente at dette ville sende dem ut av porten før tida. Mange kan skrive under på dette. Arbeidsintensiteten er presset for høyt, bemanningen er for liten i forhold til arbeidsmengde og tidsfrister. Og det gjør folk uføre.

En annen måte å måle helse på, er dødelighet. Det er fortsatt store forskjeller i dødelighet i Oslo, akkurat som da dr. Berner gjorde sin undersøkelse før den første loven. I perioden 1990–94 var dødeligheten i aldersgruppen 50–69 år en halv gang høyere for kvinner som var ufaglærte arbeidere enn for høyere funksjonærer, for mennene var dødeligheten nesten dobbelt så høy blant ufaglærte som blant høyere funksjonærer (Claussen 2002). Vi har fått bedre folkehelse, men den er fortsatt svært ulikt fordelt.

Nok en gang vil diskusjonen om endringer i arbeidervernlovene handle om klasseinteresser og klassekamp. Det nye lovforslaget er drevet fram av en helsefarlig allianse. Forberedelsene starter nok tidligere, men vi kan begynne med Colbjørnsen-utvalget (Nytt millenium – nytt arbeidsliv 1999) som ble oppnevnt av regjeringen for å forberede lovrevisjonen. Flertallet i dette utvalget foreslo i 1999 revisjon av arbeidstidsbestemmelsene og stillingsvernet. I NHOs høringsuttalelse til regjeringen om Colbjørnsen-utvalgets innstilling, ba de regjeringen om å prioritere nettopp endringene av reglene om arbeidstid og stillingsvern. Dessuten måtte loven

tilpasses «utviklingen»: «Det er ikke minst viktig å ha et regelverk som er tilpasset den utvikling arbeidslivet gjennomgår. NHO erfarer at stadig flere virksomheter har problemer med å overholde dagens regelverk, fordi det ikke er tilpasset blant annet konkurranse-situasjonen. Dette er uheldig fordi det undergraver loven og i en del tilfeller tvinger virksomhetene til lovbrudd. Lovverket må tilpasses et arbeidsliv i endring. Det vil føre galt av sted å sette inn stadig mer ressurser på å håndheve og sanksjonere et foreldet regelverk» (NHO 20.06.2000). Tilpass loven til vår praksis, ellers må vi bryte den, skriver NHO i klartekst. Neste gang er det spritsmuglerne som krever at lovene tilpasses praksis.

Regjeringen Bondevik fulgte oppfordringen fra NHO, og lot ikke en gang ALLU arbeide ferdig før de sørget for å få opphevet åpningstidsloven og endret overtidsreglene. De forsøkte også å svekke stillingsvernet med et forslag om mer bruk av midlertidige ansettelser, men da reagerte heldigvis arbeidstakerorganisasjonene samlet og truet med å gå ut av ALLU. Forslaget ble trukket – inntil videre.

Vi står overfor en helsefarlig allianse med klare klasseinteresser. Løpet er planlagt og samkjørt etter en langsiktig strategi. Klasseinteressene er også nedfelt i ALLUs mandat fra Stoltenberg-regjeringen: «Regjeringens hovedambisjon er at en videreutvikling av Arbeidsmiljøloven vil bidra til [...] en bedre tilpasning av loven til utviklingen i arbeidslivet [...]» Men det folk flest trenger, er ikke en lov som er tilpasset «utviklingen», det vil si dagens politiske regime. Vi trenger tvert imot en lov som kan bremse en utvikling som går ut over folkehelsen. Arbeidervernloven skal ikke tilpasses brutaliseringen av arbeidslivet, den skal selvfølgelig være et redskap for å regulere og stanse slik praksis.

Derfor er vi bedre tjent med å beholde og forbedre den loven vi har. Arbeidervernet er vunnet gjennom kamp, og kan tapes igjen hvis for mange lar seg forføre av tilbudet om individuell frihet til å avtale sine egne arbeidsvilkår. Allerede i dag avtaler mange seg bort fra lovvernet og over på lokale eller individuelle avtaler om arbeidstid og arbeidsforhold. Det er menneskelig å la seg friste av penger, men «risikotillegg» for å tøye strikken og tåle helsefare gir

kortsiktig gevinst og langsiktig svarteper. Marx ga dette rådet til arbeiderklassen under kapitalismen (her omtalt med et litt spesielt økenavn): «Til beskyttelse mot 'deres kvalers slange' må arbeiderne legge hodene sammen og som klasse framtvinge en statslov, en overmektig samfunnsmessig barriere som vil hindre dem sjøl, gjennom en frivillig kontrakt med kapitalen, å selge seg og sin slekt til død og slaveri» (Marx 1983a: 152).

Arbeidervernloven er en samfunnsmessig barriere mot det våre illusjoner om «individuell valgfrihet» kan få oss til å gå med på. Den trenger forbedringer, ikke rasering som flertallet i ALLU og den helsefarlige alliansen legger opp til.

Den store hjernevasken

Trondheimskonferansen, januar 2003

Hvorfor er alle så opptatt av sykefraværet? Det er underlig å høre tillitsvalgte og verneombud beklage seg over «det høye sykefraværet» eller legge ut om det viktige «sykefraværsarbeidet» de endelig har fått arbeidsgiver med på. Før var det bare arbeidsgiver som bekymret seg for sykefraværet. Verneombud og tillitsvalgte snakket om arbeidsmiljø, skadeforebygging og helsefarlig arbeid. Når, hvordan og hvorfor ble de grepet av sykefraværshysteriet?

Jeg har holdt på lenge nok til å huske tida før vanviddet startet. I 1975 laget vi ei håndbok for verneombud. Der er sykefravær så vidt omtalt, først og fremst fordi vi advarte mot den såkalte bedriftslegeinstruksen som LO, NAF og Legeforeningen hadde laget. Der sto det at bedriftslegen, «helst i samarbeid med bedriftsledelsen og de ansattes tillitsmenn (dette var før kvinnene ble oppfunnet, min anm.) skulle søke å bekjempe kamuflert og uberettiget sykefravær». Denne bestemmelsen ble seinere strøket, fordi bedriftslegene fikk vansker med troverdigheten. Den nye arbeidsmiljøloven fra 1977 slo fast at de skulle ha en «fri og uavhengig stilling», og da kunne de ikke samtidig være arbeidsgivers kontrollleger.

I 1990 laget vi ei ny bok for verneombud. Det lille som sto om sykefravær handlet om rettigheter ved sykdom, ikke minst om folks rett til å holde årsaken til fraværet for seg selv, og til å velge andre leger enn bedriftslegen.

Hvis jeg nå skulle skrive bok, måtte det bli et helt kapittel bare om sykefravær. Det skulle hete «Den store hjernevasken» og handle om hvordan det norske folk, fagbevegelse, journalister, bedriftshelsetjenester og halvstuderte forskere ble overbevist om at syke-

fraværet var et samfunnsproblem. Et slående eksempel på hvordan de herskendes tanker blir de herskende tankene i et samfunn.

DEN MISFORSTÅTTE FRAVÆRSPROSENTEN

Før vi går videre, er det nødvendig å si noe om hva det er, dette sykefraværet som alle er så enige om å forfølge. Ditt eget sykefravær vet du hva er. Det telles i dager, og fraværene dine blir gjerne færre, men lengre med årene. Hvor mange fraværsdager du trenger, avhenger av helsa di og av hva slags jobb du har – hvor god helse jobben krever. Men når det snakkes om fraværet i Norge, i en bedrift eller i en avdeling, handler det om forbruket av fraværsdager i *ei gruppe som hele tida forandrer seg*. Mennesker kommer og går fra det ene året til det andre. I Norge har vi et standardmål for dette gruppe-fraværet. Vi oppgir hvor stor andel av totalt avtalte arbeidsdager som går bort i sykefravær. Hvis en bedrift har ti fulltids ansatte, og én av dem er sykmeldt hele året, er sykefraværet 10 prosent. Hvis i stedet to av de ti er borte et halvår hver, blir fraværet også 10 prosent. Men hvis de to ble sagt opp på grunn av dårlig helse, og de andre holdt seg friske, ville fraværet dumpe fra ti til null fra det ene året til det andre. Uten at det var blitt bedre arbeidsmiljø og uten at noen var blitt friskere.

Sykefraværet fra år til år forteller mest om hvordan arbeidsstokken forandrer seg, hvem som slutter og hvem som begynner. Og om hvor krevende jobbene er, det vil si hvor frisk du må være for å gjennomføre en arbeidsdag. Fraværet er lavere i en bank enn på et sykehjem, selv om arbeidsmiljøet ofte er dårligere i banken. Sykefraværet i Norge svinger med hvor inkluderende arbeidslivet er, hvor mange folk med helseproblemer som får være i jobb. Når færre er i arbeid med rett til sykepengen, for eksempel fordi arbeidsløsheten øker, går fraværet ned. Jo mer romslig og inkluderende arbeidslivet er, desto høyere blir sykefraværet. Den som er arbeidsløs eller uføretrygdet, har ikke rett til sykelønn og bidrar ikke lenger til sykefraværet i Norge. Jo flere som støtes ut, jo mindre behov for sykelønnsordningen og jo lavere fravær. Så

rart det kan høres, bør vi derfor være fornøyd hvis fraværet i Norge (målt på denne måten) er høyere enn i andre land.

Fraværet i Norge er likevel lavere enn det bør være, så lenge mange fortsatt stenges ute med en eller annen merkelapp om funksjonshemming. Når en slik påstand høres rar ut, er det fordi mange blander dette gruppe-fraværet vi snakker om, sammen med ditt og mitt individuelle fravær som vi jo vanligvis slett ikke ønsker skal vokse.

Det er vanlig at noen få står for nesten alle fraværsdagene i en bedrift eller avdeling. Bedrifter som tilrettelegger for slike arbeidstakere i stedet for å si dem opp, bremser utstøtingen til arbeidsløshet og trygd. Men de kan få høyere sykefravær enn nabo-bedriften som løser problemet ved å si opp de svakeste. Et lavt fravær er slett ingen garanti for gode arbeidsforhold, og bør aldri belønnes. Arbeidsgivere i bedrifter med høyt fravær bør ikke straffes økonomisk, slik flertallet i Sandman-utvalget foreslo. (Utvalget ble nedsatt av regjeringen i 1999 for å foreslå tiltak som fikk ned fravær og uføretrygding.) Det viser bare hvor lite de forsto – eller ville forstå – om hva som påvirker sykefraværsprosenten. Godt arbeidsmiljø er inkluderende, og aktiv bedriftsintern attføring bør selvsagt belønnes, uansett om det skulle få fraværsprosenten i bedriften til å øke.

BEGYNNELSEN

Men nå til historien. I 1990 inngikk LO og NHO en avtale med Brundtland-regjeringen om en kampanje for å få ned fraværet med 10 prosent fram til 1993. Hvorfor var det så viktig å få ned fraværet at det måtte settes i gang en landsomfattende kampanje? Var det slik at fraværet plutselig var begynt å øke katastrofalt? Nei, fraværet var faktisk på vei nedover (figur 1). Selv om alle som hørte politikernes ve-klager trodde det motsatte.

Gjennomsnittsvarigheten per fraværstilfelle (et annet mål for fravær) økte riktignok. Men dette var først og fremst fordi uføretrygdingen økte. Før du får uføretrygd, går du ett år sykmeldt.

Når en større andel av sykmeldingene er slike ett-års sykmeldinger, fører det til at gjennomsnittsvarigheten for alle fraværstilfeller øker. Sosialdepartementets egne utredere slo fast at det var uføretryggingen og dermed den varige utstøtingen som lå bak økningen i fraværsvirighet (Sykelønnsordningen 1990: 48). Likevel ble kampanjen rettet mot folks sykefravær, ikke mot utstøting.

Kampanjen startet altså merkelig nok mens fraværet var for nedadgående. Men kanskje fraværet i Norge var ekstremt høyt sammenliknet med fraværet i andre land?

Det er vanskelig å sammenlikne på tvers av landegrensene. En sammenlikning av nordiske land på 1990-tallet tydet ikke på noe spesielt med Norge (Selenius 1995). Variasjonene i fravær hadde ifølge forskerne «naturlige forklaringer», som forskjeller i trygdelovgivning og næringsstruktur. En setning i konklusjonen viser at det er nær sammenheng mellom påstander om «for høyt fravær» og mistenkeliggjøring av de sykmeldte: «Undersøkningen visar, att antagandet om en sämre arbetsmoral i Sverige vad beträffar sjukfrånvaron, är en myt». Utredningen hindret ikke at stat og arbeidsgivere fikk sin vilje i Sverige, med dramatiske kutt i sykelønnsordningen.

Seinere har vi hatt flere slike sammenlikninger. Rapporten fra Sandman-utvalget (Sykefravær og uførepensjonering 2000: 110), gjengir en sammenlikning av EU/EØS land: «Portugal og Italia har desidert størst sykefravær [...] Norge befinner seg omtrent midt på treet, men over gjennomsnittet, sammen med Nederland, Tyskland, Frankrike og Irland.» Her er sykefraværet målt som «andelen av arbeidsstyrken som er fraværende på grunn av sykdom på en bestemt dag» innen EU/EØS-området. Det er ikke tatt hensyn til nasjonale forskjeller i yrkesdeltakelse (alder, kjønn), arbeidslivsstruktur eller trygdelovgivning.

En svensk sammenlikning har fått tittelen: «Den svenska sjukan» (Nyman 2002). Tittelen forteller oss at svenskene akkurat som vi, fortsatt tror at det er noe spesielt galt med akkurat deres fravær (eller «arbeidsmoral»). Som mål for fraværet brukte de andelen ansatte i alderen 20–64 år i hvert land som var fraværende fra arbeid på heltid en hel uke. Norge, Sverige og Nederland hadde høyest fravær.

I de fleste landene var det sammenheng mellom arbeidsløshet og fravær: Oppgang i arbeidsløshet ga nedgang i fravær og omvendt. Sammenhengen var tydeligst i de tre landene med høyest fravær. Høy sysselsetting av eldre og kvinner bidro til det høye fraværet i Norge og Sverige. En av forfatterne, Sisko Bergendorff fra det svenske trygdeverket (Riksförsäkringsverket) holdt foredrag på Trygdeetatens årskonferanse i Oslo i januar 2003 om «Det norske fraværet i internasjonalt perspektiv», med bakgrunn i resultatene fra rapporten. Hun kunne berolige med at Norge ikke hadde noe påfallende fravær sammenliknet med andre land. Trygdedirektøren har visst ikke spredt den glade nyheten videre.

HVA ER PASSE HØYT OG PASSE KOSTBART?

Noen spør hva som vil være et passe fravær, et fravær som sykefraværsmålbekjemperne i NHO, LO eller regjeringen ikke synes er «for høyt». I mars 2003 fant Rikstrygdeverket (RTV) plutselig ut at de i tjue år hadde feilberegnet totalfraværet, ved å ta for gitt at det ble brukt like mange sykefraværsgiverperioder *i løpet av* arbeidsgiverperioden (som RTV ikke registrerte) som det ble brukt *etter* arbeidsgiverperioden (som RTV betalte for, og derfor registrerte) (Bjerkedal 2003). Da fraværet i arbeidsgiverperioden ble registrert på samme måte som resten av fraværet, viste det seg at det bare utgjorde omtrent en tredel av totalfraværet. Det var bare halvparten så stort som de hadde trodd. Totalutgiftene til sykefravær var derfor ikke rundt 40 milliarder kroner, men rundt 30 milliarder. Og totalfraværet i Norge var 25 prosent lavere enn antatt. IA-avtalens (se nedenfor) sykefraværsmål var overoppfyllt takket være bedre beregninger. Det forteller oss at løse gjetninger i årevis er blitt servert som fakta om hva sykelønna koster, og at vi antakelig bør ta flere «fakta» med en klype salt. Flere tunge forbund reagerte selvfølgelig med å si at nå fikk arbeidsgiverne stoppe å syte over den dyre sykelønnsordningen, og regjeringen fikk slutte å skape uro om ordningen.

Men sykefraværsmålbekjemperne raser videre. For arbeidsgiver er fraværet alltid for høyt og for dyrt. I gamle dager kunne du miste

jobben om du ble syk og måtte være borte en dag. I et gammelt arbeidsreglement fra 1872, heter det ganske enkelt: «De ansatte maa holde sig friske. Lønudbetalinger standses øjeblikkelig i Tilfælde Sykdom.» Stortingsflertallet mener at sosial trygghet gir dårlig arbeidsmoral. Også for dem er sykelønnsordningen fortsatt for dyr.

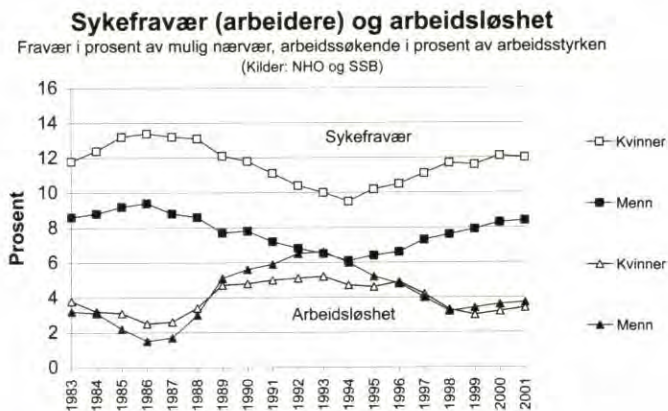
VIRKNINGSLØSE — ELLER?

Den første sykefraværskampanjen ble fulgt av nye avtaler om samarbeid. Den ene avløste den andre gjennom 1990-årene. Det virker underlig med de stadige kampanjene og de mange hundre kampanjemillionene som har rullet, når en ser på NHO-statistikken (figur 1). Fraværet innenfor NHO-området har bølget opp og ned uberørt av kampanjene, men speilvendt i forhold til arbeidsløsheten. Sandman-utvalgets rapport oppsummerer ti års kontinuerlige sykefraværskampanjer slik (Sykefravær og uførepensjonering 2000: 108):

Sykefraværet gikk ned på begynnelsen av 1990-tallet. Hvorvidt denne nedgangen har sammenheng med partenes engasjement er imidlertid ikke dokumentert. [...] Det kan ikke dokumenteres noen effekt av trygdeetatens innsats i form av lavere sykefravær på nasjonalt nivå. [...] Det er satset betydelige ressurser på forsøksvirksomhet for å forebygge sykefravær, men en mangler dokumentasjon på at forsøkene har ført til redusert fravær. [...]

Ser vi på utviklingen i Norge over tid, var det NHO-registrerte fraværet i 2001 fortsatt lavere enn på midten av 1980-tallet, og nokså likt nivået i 1971 (figur 1). Likevel ble det i 2001 lansert enda en fraværskampanje med brask og bram. Alt som kunne kripe og gå av organisasjoner og myndigheter, sto som underskrivere. Overskriften var «inkluderende arbeidsliv». I kampanjeperioden 2001 til 2005 skulle det gis rom for flere eldre og funksjonshemmete samtidig som fraværet skulle ned med 20 prosent. Alle med praktisk erfaring vet

at det er umulig å forene de tre målene. Eldre og funksjonshemmete har et høyere gjennomsnittlig forbruk av fraværsdager enn resten av befolkningen. Likevel hevdet representantene fra LO og NHO med bortimot religiøs fanatisme at det ikke fantes noen «målkonflikt».



Figur 1.

I virkelighetens verden er andelen sysselsatte eldre og funksjonshemmete nå i 2003 omtrent den samme som ved kampanjestart i 2001. Fraværet har økt litt. Det peker ikke akkurat mot suksess. Men de ansvarlige forsvarer fortsatt kampanjens mål og virkemidler med nebb og klør. Hvorfor?

IKKE FOLKEHELSE OG ARBEIDSMILJØ, MEN ARBEIDSKRAFTKOSTNADER

Hvorfor er disse kampanjene så viktige? De har vært bortimot virkningsløse på fraværet, som har fulgt arbeidsløsheten, men som ellers har vært merkelig stabilt over tretti år. Det norske fraværet er ikke merkelig i forhold til andre land eller tjue år tilbake i tid. Målsettingene for kampanjene, spesielt den foreløpig siste

kampanjen, virker komplett urealistiske. Likevel ruller millionene gjennom til nå 13 år.

I Sandman-utvalgets rapport kommer vi på sporet av et svar. De forteller at sykefraværshysteriet ikke er en norsk raptus, men et felleseuropeisk fenomen: «Økt internasjonal konkurranse og ønske om å få ned kostnadene knyttet til arbeidskraft har ført til økt fokus på sykefravær i Europa. For å bremse kostnadsveksten er det foretatt innstramninger i sykelønnsordningene.» (Sykefravær og uførepensjonering 2000: 110). Neste setning forteller hvilke løsninger vi kan vente oss, slik Sandman-utvalgets flertallsforslag også viste: «Det har vært en tendens til å skyve ansvaret [...] fra det offentlige og over på arbeidsgiver og arbeidstaker.» Skyves kostnadene over på arbeidsgiver, rammer det som kjent arbeidstaker til sist likevel, ved at utsilingen av friske jobbsøkere og syke «overtallige» ved nedbemanning blir enda mer brutal. Sandman-utvalget beskriver selv denne mekanismen fra Nederland, der arbeidsgiver står for sykepengene i ett år (Sykefravær og uførepensjonering 2000: 130). «44 prosent av arbeidsgiverne innrømmer at de foretar helseundersøkelser eller spør helserelaterte spørsmål på intervju før nyansettelser, selv om dette ble ulovlig i 1998.»

Over hele Europa bekymrer nyliberale regjeringer seg over at egne trygdeordninger svekker konkurranseevnen, de er altså «for gode» eller «for dyre». Alle prøver å bygge ned velferdsstaten raskere enn konkurrentlandene. Tanken er at flere bør være disponible for arbeidsmarkedet (stå i arbeidsløshetskø) i stedet for å få trygd. Arbeidskraften må gjøres tilgjengelig, ikke nødvendigvis gis arbeid – arbeidsløshet virker lønnsdempende som det så vakkert heter. De som ikke selv trenger trygdens sikkerhet, vil heller ha trygdebudsjettet som skattelettelser.

I et slik politisk landskap blir det logisk at Sandman-utvalget og andre konsentrerer seg om å redusere utgifter til sykelønn og uføretrygding. Forslagene deres vil ikke redusere sykdom og uførhet. Hvis de syke og uføre ikke har rett til trygd, blir det mindre arbeidskraft-kostnader. Om de fortsetter å være syke og uføre teller ikke i denne sammenhengen. Altfor mange tror at reduksjon i uføretrygding og sykefraværsreduksjon er folkehelsetiltak. Men hva hjelper det med

færre på uføretrygd eller sykelønn, hvis vi har like mange syke og uføre? Det gjør da bare saken verre, vil de fleste av oss si.

ET SPØRSMÅL OM KOMMUNIKASJON

Enda en bit av svaret på hvor kampanjene og sykefraværshysteriet kommer fra, får vi av økonomene Lysestøl og Eilertsen i boka *Den nyliberale revolusjonen* (Lysestøl 2001). De snakker om det spesielle ideologiske forarbeidet som må til for å bygge ned velferdsordningene i Norge. Norsk historisk praksis tilsier at det må skje i forståelse med «partene i arbeidslivet». Derfor må arbeidstakerorganisasjonene overbevises om at nedbygging av velferdsstaten er i deres interesse.

Hvordan få folk og fagbevegelse med på å frasi seg retten til dagens sykelønnsordning? Høyst sannsynlig har man rådført seg med sine kommunikasjonsrådgivere. Vi vet at firma av typen Geelmuyden og Kiese har departementene blant sine kunder. Vi vet at i demokratiets navn må politikken markedsføres slik at vi ikke stemmer mot. Det kalles informasjonsstrategi. Vi vet litt om hva det kan dreie seg om, etter at en lekkasje ga offentligheten innsyn i et internt informasjonsopplegg fra Sosialdepartementet (Arbeiderbladet 13. mars 1995). I 1995 presenterte Arbeiderparti-regjeringen Velferdsmeldingen med den famøse «arbeidslinja» og et klart forhåndsvarsel om at sykelønnsordningen måtte kuttes om noen år fordi en aldrende befolkning ville føre til at sykefraværet økte. Det skriftlige opplegget fra departementets informasjonsrådgiver gikk blant annet ut på å lekke deler av meldinga på forhånd for å styre hva kritikerne skulle bli opptatt av. Dessuten skulle de på forhånd sikre seg alliansepartnere som tryggedirektøren og arbeidsdirektøren til å forsvare meldingen.

Så det er slett ikke usannsynlig at Geelmuyden og Kiese eller deres like også er blitt rådspurt denne gangen: *Hva skal vi gjøre for å få folk til å forstå at sykelønna er for dyr og må kuttes?* Det er heller ikke usannsynlig at kommunikasjonsrådgiverne forklarte oppdragsgiverne at det viktigste var å få med seg LO. Slikt er sikkert ABC

for kommunikasjonseksperisen. Det var ikke snakk om å lure folk. Det er ikke konspirasjonsteorier jeg presenterer. Overklassens interesse som klasse tilsier at de alltid vil anse sykefraværet som for høyt og for dyrt, og sosial trygghet som en fare for arbeidsmoralen, men en nødvendig investering for å unngå sosial uro.

Men for å kutte den populære sykelønna på demokratisk vis, måtte folk oppdras og opplyses så de skjønnte at overklassen hadde rett. I nytale kalles det å kommunisere et budskap. De som var med ville kanskje selv beskrevet oppdraget slik: «kommunikasjonsrådgiverne skal bistå Finansdepartementet med å kommunisere en mer moderne og kontinental forståelse av velferdsordningene til norsk opinion». Ikke noe vondt i det.

La oss tenke oss at rådgiverne kom tilbake etter ei uke, med følgende forslag: «Hva med et samarbeidsprosjekt mellom NHO og LO om å få ned fraværet? Da vil folk skjønne at fraværet er *for høyt* – ellers var det ingen mening i å redusere det – og når partene går sammen vil folk innse at det er *et samfunnsproblem*, ikke bare arbeidsgivernes problem.» Bravo! Kanskje foreslo kommunikasjonsrådgiverne også den gangen trygdedirektøren som alliansepartner: «La Sosialdepartementet instruere trygdedirektøren om å stresse at sykefraværet må ned. Folk har tillit til Rikstrygdeverket som en faginstitusjon som forstår seg på trygd.»

Omtrent slik kan det ha foregått, bak dører der jeg ikke ferdes. Det jeg er blitt fortalt, er at LO sist på 1980-tallet fikk valget av regjeringen Brundtland: kutt i sykelønnsordningen, eller sykefraværsprosjekt med NHO. I stedet for å mobilisere medlemmene mot kutt, mente LO at sykefraværskampanjen var riktig taktikk.

LEGITIMERINGSEFFEKTEN

I dette perspektivet blir det lettere å forstå hvorfor vi stadig hjemsøkes av nye sykefraværskampanjer. De har vært uten effekt på fraværet. Men de har vært effektive ideologiske omskoleringskampanjer i fagbevegelsen. LOs ansvarlige vil si at kampanjene har hindret kutt i sykelønnsordningen. Men det er en dyrekjøpt utsettelse.

Kampanjene har legitimert arbeidsgivers og nyliberalernes syn på sykefraværet som for høyt og for dyrt, et samfunnsproblem som alle må bidra til å få bukt med. Denne legitimeringseffekten kunne allerede slås fast ved evalueringen av den første fraværskampanjen. Slik skrev Rogalandsforskning om LO/NHOs fraværskampanje 1991–93: «... (det synes klart) at prosjektet, sett som en legitimert aksjon i forhold til myndigheter, politiske partier og partene i arbeidslivet, har hatt en viktig direkte virkning på beslutningstakere på mange nivå, helt ned til den enkelte arbeidstaker. [...] Denne effekten synes å ha rokket ved selve normgrunnlaget for vurdering av sykefravær som et samfunnsmessig problem. [...] det [...] er blitt lettere og mer legitimt å ta opp spørsmål om sykefravær på arbeidsplassene. [...] gjør det mulig å håndtere problemstillinger knyttet til sykefravær på en mer åpen måte enn tidligere. Dette er i seg selv et positivt resultat (Bro 1994).

De siste ordene vitner om at forskerne selv var rammet av legitimeringseffekten. Den nye åpenheten ble betegnet som *et positivt resultat*, og slik må mange tillitsvalgte også ha tenkt. Glemte var plikten til å beskytte folk mot arbeidsgivers smoking i private forhold og helseproblemer. Åpenheten var jo til den sykmeldtes eget beste, tenkte de vel, selv om ikke alle sykmeldte forsto det selv. Vips kom det inn et punkt om å redusere sykefravær i veiledningen til arbeidsmiljølovens forskrift om bedriftshelsetjenesten. Oppdraget som ble strøket fra bedriftslegeinstruksen i 1975 for å bedre tillitsforholdet til de ansatte, gjenoppsto i rundere former på 1990-tallet.

En samtale med arbeidsgiver om helseproblemer og fravær årsaker kommer selvsagt spontant hvis folk har erfaring for at det gir positive resultater. Men nå skal «åpenhet» være normen uansett. Etter hvert ble dette formalisert i lov. Den sykmeldte har plikt til å gi arbeidsgiver opplysninger om sin «funksjonsevne». (Folketrygdloven § 8-8). Dette har LO gitt sin tilslutning til for å skape dialog som de kaller det, mellom arbeidsgiver og sykmeldt. Man skaper aldri dialog ved å tvinge den svakeste parten. Heldigvis avviste Legeforeningen departementets forslag om at legen skulle ha en tilsvarende opplysningsplikt til pasientens arbeidsgiver, uten samtykke fra pasienten. Det får være grenser.

Omstilling og nedbemanning utover i 1990-årene har bidratt til forvirringen i fagbevegelsen om fravær som problem. De som er igjen på jobb merker fravær som en betydelig ekstrabelastning, takket være underbemanning og manglende vikarbudsjet. Det er lett å la frustrasjonen gå utover den sykmeldte, lett å tro at det er arbeidskameratens fravær som er hovedproblemet, framfor å kreve en bemanning som dekker opp for forventet fravær. Og veien er kort til sladder om skoft og mobbing av sykmeldte.

UPÅLITELIG STORTING

Det har vist seg at folks tilslutning til sykelønnsordningen ikke er så lett å snu, kampanjene til tross. Rasingen av velferdsstaten har møtt større hindringer i Norge enn i resten av Europa. Drakampen fortsetter. Det vil komme stadig nye angrep. Ikke bare mot sykelønna, men mot hele trykkesystemet. I den forbindelsen er det grunn til å advare mot tillit til vakre ord fra partiene.

Fremskrittspartiet er et nyliberalt parti og legger ikke skjul på det. I partiets program heter det at de «vil endre sykelønnsordningen slik at arbeidstakerne stimuleres til å raskest mulig komme tilbake i arbeid etter sykdomsfravær, og gjennom bruk av egenandeler ved korttidsfravær for å begrense mulig overforbruk. [...] Intensjonen med tiltakene er å gjøre det mer lønnsomt å arbeide enn å gå sykemeldt [...]». Høyre har historisk alltid vært redd for å undergrave allmuens arbeidsmoral med offentlige trykdeordninger. Arbeiderpartiet er kameleon i manesjen. De kunngjorde som nevnt i Velferdsmeldingen at det ville bli nødvendig å kutte i sykelønna etter hvert som utgiftene til sykepengar økte med aldringen i arbeidstyrken. Men i valgkampen 2001 skiftet de som kameleon farge etter omgivelsene. Mens Stoltenberg i valgkampstudio ga inntrykk av å forsvare sykelønna mot ethvert kutt, satt Kosmo på bakrommet og førte hemmelige samtaler med NHO om sykelønnskutt. Da dette ble kjent, nektet Ap først at det hadde handlet om kutt i møtene. Slik kommenterte NHO-direktør Finn Bergesen Aps oppførsel: «Kutt i sykelønna var jo nettopp noe av det vi drøftet. Da

Ap offentlig gikk tilbake på det, følte vi i NHO at vi enten var blitt holdt for narr ved forhandlingsbordet eller partiet prøvde å pynte på sannheten. Vi falt på den siste forklaringen.» (Ukeavisen Ledelse og Næringsliv, 12.10.01.) Avtalen som til slutt kom i havn mellom Kosmo og partene, var det som seinere er blitt kjent som IA-avtalen, avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Partier som SV, Sp og RV forsvarer sykkelønnsordningen. Men mange av representantene deres er hjernevasket som de fleste andre når det gjelder sykefraværshysteri, og særlig Sp kan vakle hvis det blir snakk om små kutt og «skjerming av kronisk syke». Slike små skritt kan fort bli skjebnesvangre. Den dagen vi oppgir selve prinsippet om full lønn fra første dag for alle, er også fronten brutt i forhold til videre nedskjæringer.

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV – MENER DE ALVOR?

Mens partene og trygdeetaten lydig sprer budskapet om et mer inkluderende arbeidsliv, har Regjeringen tatt bort de viktigste begrensingene på overtidbruk, fjernet lukkevedtektene og varslet kommunene om at deres ansatte, blant annet i eldreomsorg, skole og barnehager, må bli enda mer «effektive» i årene som kommer. Det blir ikke akkurat plass til flere eldre og funksjonshemmete i arbeidslivet på den måten. Mot ekskluderingseffekten av de nevnte vedtakene vil IA-avtalens tiltakspakke monne svært lite. Stadig flere spør da også om regjering og stortingsflertall i det hele tatt mener alvor med de fine orda om inkludering.

Svaret er antakelig bare at stortingsflertallet mener noe annet med inkludering enn det vi gjør. Vi ønsker et arbeidsliv med plass for alle, også de eldre og de som har helseproblemer. Slik står det da også i reklamen for IA-avtalen. Men delmålene i avtalen kan også nås på andre måter. Fraværet vil reduseres hvis arbeidsløsheten øker, eller hvis sykkelønnsordningen svekkes slik at mange ikke får råd til sykefravær. Ytelsene til alderstrygd og uføretrygd kan reduseres slik at færre har råd til å gå av når helsa tilsier det, eller nåløyet kan gjøres trangere slik at flere havner på sosialhjelp og familieforsorg

i stedet. Det gir færre på uføretrygd og førtidspensjon, og «høyere reell pensjonsalder» slik IA-avtalen vil ha. Men arbeidslivet blir ikke romsligere. Våren 2003 kom det gladmeldinger om noen desimaler høyere reell pensjonsalder for uførepensjonen. Men forklaringen var trolig bare at kravene til gjennomgått rehabilitering var skjerpet, slik at flere opplevde at uførepensjonen ble utsatt eller avslått. Arbeidslivet ble ikke mer inkluderende av det.

I land uten trygdesystem har eldre og funksjonshemmete valget mellom tigging, familieforsorg og de dårligste jobbene. Det er lang vei dit fra dagens Norge, men prinsippet om å inkludere flere i arbeidsstyrken gjennom å svekke den sosiale tryggheten, trygd og oppsigelsesvern, har sterke talsmenn i alle de store partiene. Det er mulig å oppnå en større arbeidsstyrke ved å tvinge folk til å forbli i arbeid lenger enn i dag fordi de ikke har råd til førtidspensjon. Allerede nå blir mange eldre kvinner stående i altfor tungt arbeid, fordi de takket være kvinnelønn og kvinneliv (få opptjeningsår) ikke kan eller har råd til å gå av med uførepensjon eller AFP.

SYKEFRAVÆRSARBEID

Med lanseringen av fravær som et slags fellesproblem, kom det også et nyord inn i språket: Sykefraværsarbeid. Nå skal det inn i arbeidsmiljøloven (Ot.prp. nr. 18, 2002–2003). Det er ganske merkelig. I lovens hundreårige historie er det aldri før falt noen inn at arbeidsgiver må pålegges å gjøre «sykefraværsarbeid». Arbeidsgiver har selvsagt alltid arbeidet for å oppnå lavest mulig fravær. Ved på si opp folk med mye fravær, og ved å bruke bedriftslegen til å «kontrollere» andre legers sykmeldinger.

Likevel opplever vi nå at tillitsvalgte ser det som et gjennombrudd når de får arbeidsgiver med på å gjøre «sykefraværsarbeid». Forvirringen er total. Folk har glemt arbeidsmiljøet, og tror at lavt sykefravær bør være målet, at det er nesten det samme. Men godt arbeidsmiljø er inkluderende. Det kan gi både høyere fravær, og lavere fravær. Lavt fravær kan godt skyldes at bedriften ansetter friske folk og kvitter seg med de syke, en ekskluderende personalpolitikk. Figur

1 viser at rekordlavt fravær faller sammen med rekordhøy arbeidsløshet – skal det være et mål for fagbevegelsen?

Tillitsvalgte og verneombud som tror de bør arbeide for redusert fravær, er hjernevasket. Det er på høy tid å dyppe hjernen i kaldt vann, overlate fraværsbekymringene til arbeidsgiver, og gå tilbake til det vettuge folk drev med fram til 1990. Fagbevegelsens ansvar er det samme som da, og utfordringene er så visst ikke blitt mindre: Det handler om å forsvare folks rett til et forsvarlig arbeidsmiljø, uten ulykkesrisiko og helsefarlig arbeid. Det handler om å sikre fast og varig jobb, arbeidsforhold som er tilrettelagt etter alder og helse, retten til bedriftsintern attføring for den som blir yrkeshemmet, retten til lønn under sykdom og retten for den sykmeldte til å holde sine helseforhold for seg selv. Farvel til sykefraværskampanjene!

Om nødvendigheten av å blande fag og politikk

Desember 2003

[Omarbeidet, skrevet opprinnelig
til festskrift for Steinar Westin]

De fleste er klar over farene ved å blande fag og politikk. Den objektive, verdinøytrale legen blir gjerne lovprist som idealet, fra trygdekontor til forskningsråd. Men i hverdagen kan ingen unngå å blande. Og denne blandingen av fag og politikk er ikke bare nødvendig i betydningen *uunngåelig*, men også i betydningen *påkrevet, ønskelig*. Sterke partsinteresser kan forblinde, men også åpne for nye perspektiver. Politiske drakamper kan skape forutsetninger både for større helseulikheter og for bedre folkehelse. Legeyrkets legitimitet avhenger av at legene tar helse i forsvar, også når det kalles politikk.

I en artikkel om arbeidsløshet og helse, har Steinar Westin beskrevet legens dilemma når konsekvensene av politiske beslutninger melder seg på venteværelset; når ikke-medisinske problemer blir medikalisert, som det heter. Pasienten søker legen med problemer som egentlig burde løses utenfor konsultasjonens ramme.

– Ingen samvittighetsfull lege liker å se sin pasient bli rammet på urimelig vis av økonomiske problemer. Han vil heller ikke at pasienten skal gå inn i en sykerolle, hvis sykdommen det handler om er bagatellmessig, og godt kan kombineres med en passende jobb. Men slike alternative jobber lar seg ofte ikke skaffe, selv om pasienten helt etter reglene blir henvist til arbeidsmarkedsmyndighetene. Som lege kan du lett føle deg som et gissel, fanget i en felle hvor pasientens behov for økonomisk trygghet får deg til å konkludere med at problemet er medisinsk, og ikke et problem ved arbeidsmarkedet. Erfarne leger vet hvordan de skal formulere sine legeattester. I en over-

ordnet sammenheng, vil et stort antall slike avgjørelser lett bidra til at arbeidsmarkedsproblemer blir omdefinert til medisinske problemer... Å bidra til at folk blir avhengige, er ikke akkurat noe man liker å gjøre i allmennpraksis. Hvordan man skal unngå det – og om det er mulig å unngå det med dagens arbeidsløshet, reiser nye spørsmål som ligger utenfor rammene for denne artikkelen. (Westin 1989. Til norsk ved EW.)

Når den arbeidsløse eller gjeldsofferet oppfatter seg som pasient og går til legen, er det både fordi «vondt i økonomien» sekundært gir vondt i både kropp og sjel, og fordi legen kan lette adgangen til de minst skambelagte formene for økonomisk hjelp (sykepenges og uføretrygd). Pasientenes sosiale situasjon setter sitt preg på de fleste sykdomsbilder, slik at medikalisering av ikke-medisinske problemer egentlig er en uunngåelig del av normal legepraksis. Legen kan føle seg tvunget inn i valgsituasjoner der ingen av alternativene er særlig gode. Men Westins spørsmål: «Hvordan man skal unngå det – og om det er mulig å unngå det», er sjelden tema i lærebøker eller fagartikler. Fordi svarene på slike spørsmål blir en blanding av fag og politikk, og derfor faller «outside the scope», utenfor fagets rammer.

Det høres så ryddig og riktig ut å si at man ikke skal blande fag og politikk. Problemet er bare at det er umulig å la være. Fordi de to henger sammen. Det begynner allerede i samtalen mellom lege og pasient. Samtalen er ikke bare en mulighet for pasienten til kommunikasjon. Legen kommuniserer også – og budskapet er mer omfattende enn man ofte tenker seg. I en undersøkelse i USA av lege/pasient-kontakter, fant Waitzkin at sosiale spørsmål stadig kom opp. Det kunne gjelde økonomiske bekymringer, konflikter i familien, krevende kjønnsroller, aldringens sosiale konsekvenser, utveier for mestring av stress:

– Strukturen på lege/pasient-kontaktene gjør at slike problemer blir lagt til side, til tross for at spenningene forblir uløst når dialogen finner tilbake til det vanlige sporet. Vanskeligheter som har å gjøre med sammenhengene pasienten er en del av,

blir håndtert på forskjellige måter: med raffinerte ideologiske budskap som understøtter samfunnets konformitetspress, med fravær av kritikk av disse forholdene eller drøfting av muligheter for felles handling, med medisinsk kontroll som forsterker sosial kontroll, og med behandling som gir personlig tilfredshet, men avhumaniserer de større sammenhengene og oppmuntrer til å godta dem. (Waitzkin 1991:259. Til norsk ved E.W.)

Verbalt og non-verbalt formidler legen sitt syn på arbeidsløshet og trykdefinanser i møtet med pasienten som har «vondt i økonomien». Det er viktig nok å diskutere innholdet i det legen formidler i konsultasjonen, men først må vi erkjenne *at* det foregår.

FRA MEDIKALISERING TIL «HELSE FOR ALLE» OG TILBAKE IGJEN

«Medisin er politikk», sa vi som var studenter i 1968. Omgivelsene lot seg provosere. Men uttallige leger hadde sagt det samme før oss gjennom historien. Vi så som våre forgjengere at legen var i stand til – eller hadde makt til – å gi folk bedre kontroll over sine liv ved å redusere konsekvensene av sykdom og skade. Men vi så også at legen ut fra sin samfunnsmessige posisjon var et redskap for sosial kontroll i det etablertes tjeneste. Derfor var vi skeptiske til medikaliseringen av sosiale problemer som arbeidsløshet og fattigdom. Det skapte for eksempel klienter av individer som egentlig «led av» å være fratatt retten til arbeid. De burde heller få støtte til å fremme krav på den politiske arenaen sammen med andre i samme situasjon.

Studentgenerasjonen av 1968 gikk ut i praksis, og forsøkte å leve som de hadde lært. WHO's mål om «Helse for alle år 2000» som ble lansert i 1977, var på en måte videreføringen av diskusjonene i auditoriene om sammenhengen mellom medisin og politikk. Eller kanskje både det som skjedde i auditoriene og det som skjedde i WHO var resultatet av de samme underliggende forhold. I vår del av verden hadde det etter andre verdenskrig vært

langvarig økonomisk vekst kombinert med økonomisk utjevning. Det hadde åpnet veien til høyere utdanning for mange flere, og ungdommens framtidsplaner var ikke lenger så entydig bestemt av foreldrenes inntekt og utdanning. I andre deler av verden raste de gamle kolonirikene sammen. Stormaktene ble drevet på retrett av nasjonale frigjøringsbevegelser. David sloss mot Goliat og vant, både i Sørøst-Asia, Afrika og Latin-Amerika.

I denne virkeligheten var det mulig for 68-generasjonen å tenke stort og utfordre de gamle sannhetene. «Vær realist – krev det umulige,» lød et av slagordene fra maidagene i Paris 1968. WHO's parole ti år seinere om «Helse for alle år 2000» gjorde nettopp det.

WHO hadde visjoner som var temmelig revolusjonære, selv for en rik velferdsstat som Norge:

- som et minimum skal alle mennesker i alle land ha god nok helse til å arbeide produktivt og delta aktivt i det sosiale livet i samfunnet der de bor. (Mahler 1987. Til norsk ved E.W.)

Hervar ikke jøde eller greker, u-land eller i-land, «funksjonshemmet» eller «funksjonsfrisk». Det handlet om rettigheter, det handlet om alle. Og WHO/UNICEFs felles konferanse i Alma Ata i 1978 slo fast at en «sosialt rettferdig» primærhelsetjeneste skulle være nøkkelen til å nå målet (Helsedirektoratet 1987).

I kjølvannet av vedtaket i WHO om «Helse for alle år 2000», fulgte en helsepolitisk debatt om forutsetningene for helse. Det gjaldt først og fremst å bekjempe ulikhet (inequality), og sikre folk kontroll over forutsetningene for god helse. UNICEF presenterte en liste over forutsetninger for god (barne)helse som så slik ut (Wisner 1988):

- likhet og rettferdighet
- en overordnet utviklingsstrategi som prioriterer sosiale mål i tillegg til de økonomiske
- mennesker med tillit til egne krefter og kontroll over egne liv, som kan ta ansvar for sin egen helse

- en ny økonomisk verdensorden, kombinert med en ny internasjonal utviklingsstrategi
- økonomisk vekst er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for å få bukt med fattigdommen.

I Norge oppsummerte Helsedirektoratet hovedretningslinjene i kampanjen «Helse for alle» på denne måten (Helsedirektoratet 1987):

- Helse for alle har med likhet å gjøre. Det må derfor legges vekt på å *oppspore og fjerne ulikheter*
- Hovedvekten må legges på *helsefremmende og sykdomsforebyggende arbeid*.
- God helse for alle kan bare oppnås ved *en forent innsats fra alle sektorer*
- *Brukermedvirkning* er en fundamental forutsetning for en subjektiv opplevelse av god helse.
- Hovedvekten innenfor helsetjenesten må legges på *primærhelsetjenesten*.
- Årsakene til mange av de største helseproblemene har ingen respekt for territoriale grenser. *Internasjonalt samarbeid* er nødvendig når det gjelder krig og fred, forurensning og spredningen av forskjellige former for helseskadelig livsstil.

Kampanjedokumentene fra «Helse for alle» skulle være grunnlagsdokumenter for omlegging av kommunehelsetjenesten i 1980-årene. Den nye loven om helsetjenesten i kommunene fokuserte på primærhelsetjenesten, og la ansvaret til lokalsamfunnets (kommunens) administrasjon (Lov om helsetjenesten i kommunene av 19. november 1982 nr. 66). Forebyggende og helsefremmende arbeid skulle prioriteres, og kommunehelsetjenesten skulle medvirke til at andre offentlige organer ivaretok helsemessige hensyn på tvers av sektorene.

Men de som trodde på vakre ord ble skuffet. Maktdelegering hadde vært sentralt i «Helse for alle»-strategien. Det elementet manglet i den nye loven for kommunehelsetjenesten. Ansvaret

for helsetjenesten ble desentralisert uten at makten til å skaffe ressurser fulgte med. Lokaldemokratiet skulle administrere store standardiserte nasjonale oppgaver som undervisning og helsestell, uten herredømme over styringsredskapene og uten kapasitet til å ta seg av de oppgavene som trengte lokale løsninger. Slik som sysselsettings- og tiltaksarbeide, sikring av gode oppvekstvilkår for barn og ungdom og hjelp til eldre og funksjonshemmete. Når kommunen ikke klarte å løse sine oppgaver her, fikk det konsekvenser for folks helse og behov for legetjenester. Kommunens fattigdom ble lagt på innbyggerne og medikalisert.

Fem år etter at loven trådte i kraft, skrev Tor Inge Romøren denne vurderingen:

- Ved å samle alle primærhelsetjenester på kommunenivå, samordne dem med sosialtjenesten og omgjøre den statlige finansieringen til generelle rammetilskudd, legger man egentlig potensielt sterke restriksjoner på primærhelsetjenestens økonomiske vekst. De blir til enhver tid avhengig av de kommunal-økonomiske konjunkturer og må konkurrere om ressursene på tøffere betingelser... Kanskje kan man like mye se loven som en prøveklut for en generell tendens til styrking av den sentrale økonomistyringen, og delegering av ansvaret for fordelingen av de tildelte midler. Kommunene blir «velferdsforvaltere» av et minimumstilbud basert på statlig rammefinansiering (Røynslie med lova om helsetjenesta i kommunane 1990).

Historien har bekreftet prøveklut-hypotesen. Det kom mer av det samme etter hvert. Nyliberalismen gjorde gjennom 1980- og 1990-årene sitt inntog som dominerende politisk ideologi. Forholdene ble lagt til rette for nedrigging av velferdsstaten ved å begrense overføringene til «velferdsforvalterne», kommunene (Lysestøl 2000). Ifølge den nye ideologien hadde landet «ikke lenger råd» til likhet. For overklassen er likhet en utgiftspost.

FRA ARBEID FOR ALLE TIL ARBEIDSLINJA

Ved å sammenlikne den offentlige utredningen om attføringsarbeid fra 1976 (Attføringsarbeidet 1976) med Attføringsmeldingen fra 1991 (Attføring og arbeid for yrkeshemmede 1991), får man et ganske godt bilde av den ideologiske helomvendingen i Norge i disse årene.

I 1976 var utgangspunktet at folk ønsket arbeid. Uførepensjonen beskrives som kamuflasje for arbeidsledighet. Attføringsbehov og uførhet forklares som misforhold mellom arbeidsmarkedets krav og befolkningens prestasjonsevne (Attføringsarbeidet 1976: 63). Det argumenteres for at Folketrygdelovens rettigheter også må omfatte sosiale svikttilstander.

De som drev attføringsarbeid i 1976 hadde sterke meninger om legenes praksis. De syntes at snevre medisinske sykdomsmodeller var helt ubrukelige:

- Uttalelser og bidrag fra primærleger som domineres av interessen for den somatiske sykdomsmodellen har i årenes løp vist seg å være av mindre verdi når attføring skulle forsøkes. Da stiller det seg annerledes med leger som forsøker å orientere seg mot pasientenes totale situasjon... (Attføringsarbeidet 1976: 72)

I Attføringsmeldingen fra 1991 er verden snudd på hodet. Nå tas det for gitt at folk flest foretrekker trygd framfor arbeid:

Trygdeordningene må utformes slik at «arbeidslinja» blir et førstevalg for alle de involverte parter...» (1991: 8) «Det er av grunnleggende betydning at det offentlige apparat utformes på en måte som fremmer arbeidslinja, det vil si som trekker individer i retning av arbeidslivet framfor i retning av passive kontantbetalinger (Attføring og arbeid for yrkeshemmede 1991: 10).

Arbeidslinja, som den nye strategien tvetydig ble kalt, forutsatte at man måtte *gjøre* arbeid til førstevalg, og *trekke* individer i retning

av arbeidslivet. Nå var det også blitt viktigere å begrense gruppen av «verdige trengende» enn å drive best mulig attføringsarbeid. Dårligere trygdetilbud skulle saktens få folk i arbeid. Dermed kom den snevre sykdomsmodellen igjen til heder og verdighet:

– (Det er) nødvendig å utvikle et trygdesystem som forbeholdes personer med klare helse- og funksjonsproblemer eller som midlertidig ikke har arbeid. Det er i denne sammenheng ikke minst viktig å motvirke tendensene til at sosiale eller mer generelle livsproblemer gjøres til helseproblemer – «medikaliseres (1991: 8).

Westins medikaliseringsproblem ble altså erkjent. Men i stedet for å gjøre noe med de samfunnsmessige problemene som bidro til «generelle livsproblemer» og sekundært sendte folk til legekontoret, var det legene og pasientene deres som ble syndebukker. «Skjerpet kontroll» lød parolen. De sosiale problemene ble juridisk og politisk forsøkt avmedikalisert. De skulle ikke lenger kunne omdefineres til medisinske problemer med rett til trygd. Men de som ble rammet av sosiale problemer sluttet selvfølgelig ikke å søke legehjelp.

Ved tusenårsskiftet var de fleste kampanjemålene fra «Helse for alle» fortsatt langt fra å være oppfylt. Akkurat det var ikke så uventet. De som hadde lansert og støttet kampanjen hadde tatt mål av seg til å oppnå det umulige – vel vitende om at det viktigste var å ta de første skrittene i riktig retning. Ingen trodde at paradiset var like om hjørnet. Men det store nederlaget for kampanjen var at analyser, strategi og kampanjemål ble tatt av dagsordenen. De forsvant sporløst fra offentlige dokumenter og politisk retorikk. Det var kommet nye talemåter, talemåter med tydelig overklasseaksent. Det gjaldt ikke lenger å fjerne ulikheter, men i beste fall å hjelpe de fattige. Det handlet ikke lenger om helse for alle og sosialt rettferdig primærhelsetjeneste. Nå skulle markedet og kjøpekraften bestemme.

SKAL SAMFUNNSMEDISINEN OVERLEVE MÅ DEN UTFORDRE NYLIBERALISMENS CREDO

I det frie markedet er enhver sin egen lyktes smed, også når det gjelder helse. Egenrisiko, egenandel, eget ansvar – selvforskyldt sykdom. Ordbruken viser til helse som et rent individuelt anliggende. Tidens sykdommer er livsstilssykdommer, valget er ditt, valget er fritt. Nyliberalernes energiske «avmedikalisering» av sosiale problemer har fått samfunns- og befolkningsperspektivet i medisinen til å framstå som irrelevant. Samfunnsmedisinen ser mennesket i sin sosiale sammenheng. Hvis dette perspektivet skal overleve, må legene utfordre den individualiserte helseforståelsen som dominerer, og snakke høyt og ubehøvet om sammenhengene. De må utfordre nyliberalismens trosbekjennelse. Ellers går samfunnsmedisinen og folkehelsefaget under. For samfunnsmedisinsk spesialkompetanse på områder som forebygging, attføring eller arbeidshelse er ikke etterspurt i markedet, og derfor heller ikke av dagens politiske elite. Glemte er hundre års erfaring om at behov for helsetjenester ikke er det samme som etterspørsel etter helsetjenester. Bedriftshelsetjenesten i Norge er et glimrende eksempel på hva som skjer når en forebyggende tjeneste overlates til markedskreftene. Tilbud om bedriftshelsetjeneste med magnetterapi og massasje konkurrerer med letthet ut mindre trendy bedriftshelsepersonell som prøver å praktisere forebyggende folkehelsearbeid. Og yrkesgruppens felles krav om en offentlig godkjenningsordning har så langt møtt døve ører (Kirkeleit 2003).

Det som overlever er den laboratoriemedisinske delen av forebyggende medisin: bakteriologi, toksikologi. Det er fortsatt lov å si at mikrober gir sykdom. Men å kritisere samfunnsforhold som skaper sykdom er blitt like ugreitt som på Virchows tid. Rudolf Ludwig Virchow (1821–1902) var en samfunnsengasjert lege og patolog som pådro seg sin arbeidsgivers (regjeringens) vrede da han skrev om tyfusepidemien i Oberschlesien. De reagerte på at han mente epidemien hang sammen med samfunnsforholdene, med urettferdige skattesystem og føydale maktforhold. Noen har sagt det var bra for medisinen at Virchow og hans samtidige ikke visste

så mye om mikrobenes rolle i tyfusedepidemien. Det hjalp patologen å heve blikket og se sykdommen i en større sammenheng.

I norsk medisin ble samfunnsperspektivet først forvaltet av hygienefaget. Ferdinand Lochmann var en av våre første professorer i hygiene og fullstendig på det rene med at hygienefaget var politisk følsomt:

– dersom Hygienen hjalp til for enhver Pris at bevare Livet, selv ved Opofrelse og Tilsidesættelse af større Pligter og Formaal, vilde den blive en af de farligste Videnskaber for Samfundet (Lochmann 1876).

Han var realistisk nok til å se at helse aldri kunne få første prioritet i enhver sammenheng:

– Fra vort Synspunkt vil Hygienen alltid blive underordnet, og der er mange og større Hensyn, for hvilke den taus og ydmyg maa vige; men inden de Grænser, hvor den har Lov til at tale, skal den med Fasthed hevde sin Plads (Lochmann 1876).

Men hvor går disse «Grænser» for hvor den samfunnsorienterte medisinen har lov til å tale? En etterfølger i Lochmanns stilling, professor i forebyggende medisin Tor Bjerkedal ble intervjuet om sammenhengen mellom helse og samfunn, og mente det ble sagt for lite:

– Man snakker saktens om en slik sammenheng, men ikke alvorlig nok. Når man kommer til det at samfunnsstruktur og -kultur må angripes, blir det stille på talerstolene...» (Aftenposten 26.08.1991)

Kanskje er det ikke minst grensene vi selv setter for legerollen som gjør at det blir så stille fra talerstolene. Hvor har vi det fra, dette at leger ikke må blande fag og politikk?

En amerikansk lærebok i samfunnsmedisin med kasuistikker fra helsebyråkraters hverdag, har reflektert over forholdet mellom

fag og politikk (Kreuter m.fl. 1998).

I en av historiene møter vi en frustrert helsearbeider i «Hillsdale Health Departement». Han føler seg frustrert og handlingslammet fordi politikerne har satt foten ned for et fornuftig og viktig prosjekt. Naboen, den lokale avisredaktøren, stikker innom kontoret hans og får høre at det ligger trusler i lufta, både om budsjettkutt og oppsigelse hvis han som fagkyndig kritiserer politikernes beslutninger. Avisredaktøren har svaret klart: – Hvis du vil slippe å bli offer for politikken, med den handlingslammelsen som følger av det, må du selv gå på banen som spiller.

Politikken er verken god eller ond i seg selv, politikken er bare en del av virkeligheten. En spiller kan være grådig og korrump, eller prinsippfast og anstendig. Spørsmålet for dere som driver med folkehelse, er ikke om dere skal delta i spillet, men om hvordan dere kan bidra til et hederlig spill. (Til norsk ved E.W.)

Fra en helt annen vinkel har historikeren Eric Hobsbawm forsvart «partisanship», blanding av fag og politikk, i forskningen (Hobsbawm 1997). På norsk tilsvarer partisanship kanskje «partiskhet» eller «å velge side». De fleste er umiddelbart klar over at dette kan ha negative sider. Få framhever de positive. Hobsbawm hevder at de fleste store navn i samfunnsrelatert forskning har vært drevet av en interesse, et ønske om å forandre og forbedre, ikke bare produsere nøytral vitenskap. Økonomer og sosiologer har tatt tak i reelle samfunnsproblemer og lett etter løsninger over hele det politiske spekteret. Medisinerne har villet bekjempe sykdom. De har ikke vært naive sannhetssøkere, men mennesker med interesser og sympatier. Dette mener han forskningen har tjent på. Det har blant annet motivert til forskning på nye områder. Historikerne som begynte å dokumentere arbeiderklassens historie hadde sosialistiske sympatier. Ingen andre hadde interesse for feltet. Nyttan av partisanship er ikke begrenset til venstresiden. Mange av forskerne bak den moderne genetikken var inspirert av en elitistisk, antidemokratisk ideologi. Genetikken blir ikke en reaksjonær vitenskap av den grunn, men kan utfordre teorier som bare vekt-

legger sosiale forhold som sykdomsårsak. Den første artikkel om replantasjon av en avkappet arm, en typisk arbeidsskade, kom fra Kina. Dette var i en periode da landet var svært fattig, men det var sterke krav til forskerne om å «tjene folket», definert som fattigbønder og arbeidere. Og teknikken ble introdusert i Norge av en kirurg med arbeidserfaring som elektriker før studiene (Reigstad 1985). Han disputerte for øvrig på en avhandling om arbeidsskader, et ekstremt sjeldent tema i norsk medisinsk forskning (Reigstad 1978).

Hobsbawm ser problemer med de siste tiårenes enorme vekst i den akademiske arbeidsstyrken, kombinert med spesialisering og subspesialisering. Forskerne har selv gjerdet seg inne på stadig mindre områder der de kan samhandle og anerkjennes av medeksperter. De er som gjestene i et stort hotell, de kan få alle behov dekket uten å forlate bygningen. Men samtidig mister de følingen med de samfunnsmessige og politiske implikasjonene av forskningsarbeidet. Partisanship kan være nødvendig for å bryte denne isolasjonen og bringe nye ideer og nye utfordringer inn i vitenskapen.

Nå står legene overfor utfordringen fra nyliberalernes «avmedikalisering» av samfunnsproblemene og individualisering av medisinen. Forebygging reduseres til individrettet oppdragelse og atferdsmanipulering. Beslutningsfattere og lovgivere nekter å forholde seg til sammenhengen mellom helse og samfunnsforhold og anser samfunnsperspektivet i medisinen som upassende, brysomt, kostbart og unødvendig. Det er gammelt nytt for oss som har lest vår Virchow. Som Lochmann må vi innse at helsemessige hensyn ikke alltid blir prioritert, men la oss i alle fall sørge for en åpen og informert diskusjon om når og hvordan de bør prioriteres.

I 2003 fikk vi dramatiske endringer i arbeidervernlovens overtidbestemmelser. De har konsekvenser for folkehelsen, men helse ble ikke prioritert. Internasjonale handelsavtaler åpner grensene våre for matvarer med helsefarlige tilsetningsstoffer. Helse blir ikke prioritert. Vår nabo i øst har vært igjennom et «naturlig eksperiment» med omlegging til markedsøkonomi siden Sovjetunionens oppløsning i 1991. Ytringsfriheten er bedret, men levealderen er

dramatisk redusert (Shkolnikov 2001). Helse ble ikke prioritert. Hvem bringer inn de helsemessige konsekvensene i den offentlige debatten? Hvem sørger for at det trekkes lærdommer av det som skjer med folkehelsen? Er dette *outside the scope* – utenfor rammene – for medisinerne?

Kanskje all vår kunnskap om epidemiens mikrobiologi og farmakologiens triumfer har gjort oss litt overmodige, så vi glemmer å heve blikket og ta inn samfunnsperspektivet slik Virchow gjorde.

Ikke alle higer etter å være «spiss» på den politiske fotballbanen, men kunnskapen om sammenhengen mellom helse og samfunnsforhold forplikter. Verken medikalisering eller avmedikalisering er svaret når samfunnsforhold og politiske beslutninger får pasientkøene til å vokse. Vi kan alltid diskutere hvilke andre svar som er de beste, men de finnes på den politiske arenaen. Enten vi liker det eller ikke.

Varm pølse i kaldt vær

Januar 2003

[Omarbeidet, opprinnelig skrevet
til festskrift for Grete Botten]

Det blåser kald motvind for forebyggende helsearbeid i arbeidslivet. Før var vi opptatt av helsefremmende forhold i arbeidsmiljøet, juristene snakket om «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø og arbeidslivsforskerne om «det gode arbeidet». Nå snakkes det nesten bare trygdestatistikk.

Før sa vi vernearbeid, arbeidsmiljøarbeid eller forebyggende og helsefremmende arbeid. Nå sier de «sykefraværarbeid». Som om hensikten med forebyggende arbeid i arbeidslivet var å spare trygdebudsjettet for sykepenger. Offentlighetens interesse har svingt i samme retning, fra arbeidsmiljøet til trygdebudsjettet. For tretti år siden skrev journalistene om ofrene for dårlig arbeidsmiljø ved Kiruna, Borregaard, Falconbridge og Slemmestad. Nå er det bare desimalvariasjoner i sykefraværet som interesserer.

Total kursendring er det også blitt i forhold til lovverket om arbeidervern. I 1999 ble det nedsatt et utvalg for å forberede lovrevisjon. For første gang i lovens hundreårige historie gjaldt det ikke å styrke arbeidervernet i pakt med samfunnsutviklingen, men å avveie behovet for arbeidervern mot behovet for «større fleksibilitet», det vil si mindre lovregulering. Flertallet i utvalget foreslo svekkelse av arbeidervernet innen kjerneområdene arbeidstid og oppsigelsesvern.

NYLIBERALISMENS INNTOG

WHO-kampanjen «Helse for alle år 2000» målte helsestandard i forhold til sosial funksjon. Intensjonen var at «alle mennesker i

alle land i det minste skal ha en helsestandard slik at de er i stand til å arbeide produktivt og delta aktivt i det sosiale liv i samfunnet der de bor» (Mahler 1987). Blant forutsetningene for helse i Europaregionen, sto «trygghet for arbeid og en følelse av å være til nytte» (Helsedirektoratet 1987). En stortingsmelding satte nasjonale mål for helsefremmende og forebyggende arbeid, men her var målene definert på en helt annen måte, nemlig som redusert bruk av sykelønn (sykefravær), uføretrygd og helsetjenester (Utfordringer i forebyggende og helsefremmende arbeid 1993). Noen ganske få så at dette ikke var helsemål. Magnar Sortåsløkken (SV) i Stortingets sosialkomité viste til Stortingets ferske innskrenkninger i retten til uføretrygd: «Når tilgangen på antall uføretrygdete går ned, kan dette feilaktig oppfattes som at det forebyggende arbeidet har gitt resultater» (Inst. S. Nr. 118, 1993–94: 9). Men advarselen ble overhørt.

Det er nærliggende å se valget av nasjonale helsemål i Stortingsmelding 37 i sammenheng med begeistringen for «mål- og resultatstyring» i samme melding. I løpet av 1980-tallet innførte høyre- og arbeiderpartiregjeringene mål- og resultatstyring (budsjett knyttet til resultat) som den overordnede styringsmodellen i offentlig forvaltning. Sosiologen Anne Marie Berg har beskrevet hvordan dette skjedde parallelt med det hun kaller en ny-liberalistisk inspirert management tankegang og oppfatning av offentlig sektor (Berg 1995: 106–111). Stortingsmelding 37 fanget lojalt opp de nye trendene: «For å kunne arbeide målrettet med helseproblemer som i stor grad kan tilbakeføres til samfunnsmessige forhold, kan mål- og resultatstyring være en egnet arbeidsmåte.» (Utfordringer i forebyggende og helsefremmende arbeid 1993: 9). En dristig påstand. Ble det noen gang dokumentert at mål- og resultatstyringsmodellen virkelig var egnet for helsefremmende og forebyggende arbeid, eller ble det bare sagt i stortingsmeldingen fordi de politiske signalene ovenfra var gitt? Historikere og samfunnsvitere får spekulere.

Problemet med resultatmåling er velkjent i forebyggende medisin. Man kan måle aktivitet, men det er vanskelig å telle resultat. Når ingen skade skjer, er det i alle fall ikke fiasko. Men hvor mye skyldes vaksinene, skolefrokosten, trafikkopplæringen, Arbeids-

tilsynet, kommuneøkonomien? Det kan ingen vite. I kampanjen «Helse for alle» forsøkte man å sette resultatmål knyttet til sykdomsforekomst. Ingen visste om situasjonen ville vært bedre, verre eller like god uten kampanjetiltakene. Men hovedsaken var å redusere helseproblemene. Og man visste at det gjaldt å satse bredt og sette inn flere forskjellige virkemidler samtidig. Målene ble satt for å inspirere, stort mer kunne de ikke brukes til. Hvis problemene ble redusert, var det ikke så viktig å vite hvem som hadde størst ære for resultatet. Ikke før den ulykksalige ideen dukket opp om å bruke måloppnåelsen til budsjettstyring.

Under det nye målstyringsregimet fikk fagfolk innen forebyggen- de helsearbeid problemer med å legitimere det de drev med. For de kunne ikke med sin faglige troverdighet i behold gi tall for hvor mange skader og sykdomstilfeller de hadde forebygget, hvor mye helse de hadde fremmet eller hvor mange kroner de hadde spart landet for. Valget sto mellom å presentere fantasifulle tallstørrelser eller avfinne seg med reduserte bevilgninger. Fantasien blomstret.

Både fagmiljø og myndigheter jaktet på suksessmål for forebyggende arbeid. De var som mannen som mistet armbåndsuret i en nattemørk veikant, men lette etter det under gatelykta fordi det var lettest å lete der. Man søkte målbare suksesskriterier der de var lettest å finne, i trygdestatistikken. Det fikk ikke hjelpe at trygdetallene målte helt andre ting enn helse.

Valget av trygdestatistikk som resultatmål henger trolig også sammen med et annet trekk i utviklingen. Kursendringen mot ny-liberalisme gjorde det politisk korrekt å redusere trygdeutgiftenes relative andel av samfunnskaka.

Både Arbeiderparti- og Høyre-regjeringer har argumentert for å begrense trygdeutgiftene til de mest trengende (på EU-språk «targeting» = målretting) framfor å la trygdesystemet redusere sosiale ulikheter i tider da klasseskillene igjen er økende. Som Høyres sosialminister formulerte det høsten 2002: Det er viktigere å hjelpe de fattige enn å redusere ulikhetene. Overklassen har av naturlige årsaker aldri brent for sosial utjamning.

Trygdestatistikk som resultatmål for forebyggende arbeid i arbeidslivet tilfredsstilte både målstyrerne og trygdesparerne. Sam-

menliknet med slike indikatorer var arbeidsmiljølovens formål om «forsvarlig arbeidsmiljø» eller forskernes visjoner om «det gode arbeidet» altfor diffuse. De var verken målbare eller etterspurt av markedet.

I 1999 oppnevnte regjeringen Sandman-utvalget for å finne ut hvordan man kunne redusere sykefravær og uføretrygding. Hvorvidt dette formålet var godt, ble knapt diskutert. Lavt fravær og lav uføretrygding var jo allerede innført som suksesskriterier for forebyggende arbeid. Nå var det bare midlene man diskuterte.

DEN STRUKTURELLE SKAMMEN

Tanken om at visse land (vanligvis hjemlandet) har et nødvendig høyt trygdeforbruk som kan reduseres dramatisk «bare vi tar oss sammen», har preget hele Europa de siste tiårene. Enkelt sagt handler det om tradisjonell overklassetenkning. Bruken av ordet «vi» er retorisk og skal leses: dere, de der nede.

Hver gang velferdsordningene «moderniseres» blir det samme underliggende budskapet formidlet fra myndighetene, enten det kuttes her eller der: «Hvis støtteordningene bare blir litt dårligere og livet ditt litt vanskeligere, så vil du nok komme deg i arbeid. Du kan hvis du vil.» Økonomen John Kenneth Galbraith har ganske treffende kommentert denne måten å tenke: «Det er en merkelig idé at de rike arbeider bedre hvis de hele tiden blir rikere, mens de fattige bare arbeider bedre hvis de blir fattigere.»

Her i landet var lanseringen av 1990-åras arbeidslinje et skrekkeeksempel. Det skjedde med en arbeiderpartiregjering som sa det på denne måten: det handler om å gjøre arbeid til folks førstevalg. Som om arbeid ikke spontant var de arbeidsløses eller trygdesøkendes førstevalg. Det ble også sagt at stønadsordningene måtte legges om så de ga «incentiv for jobbsøking». I Sandman-utvalgets rapport (som i tallrike andre sosialpolitiske dokumenter fra 1990-tallet) dukker dette lille fremmedordet *incentiv* (oppmuntring, stimulans, press) opp igjen: «Mange mener at full inntektskompensasjon ved sykdom ikke gir tilstrekkelig incentiv til å komme raskt tilbake i arbeid.»

Incentiv er et så unorsk ord, at det åpenbart er importert fra utlandet i akkurat denne sammenhengen – incentiv for jobbsøking. Den som vil følge sporene bakover, finner for eksempel dette i 1991 fra Kjell Andersen, en OECD-ekspert som ofte ble intervjuet av norske media for å formidle det nyliberale budskapet:

«Det er liten tvil om at en slepphendt praksis av både arbeidsløshetsstrygd og andre trygder har bidratt til større ledighet, både direkte og indirekte. Direkte ved at en forholdsvis høy og lett oppnåelig arbeidsløshets- og sosialtrygd frister til lediggang. Indirekte ved at utgiftene til et høyt antall arbeidsløshets-, syke- og uføretrygdede øker næringslivets kostnader. Målet bør være et mer effektivt velferdssystem som tar vare på dem som trenger hjelp, men som gir mottakerne incentiver til å bli yrkesaktive.» (Økonomisk Rapport 1991 nr. 15).

Da Sandman-utvalget la fram forslagene sine, annonserte arbeiderpartiregjeringen at det nå skulle bli *vanskeligere* å få uføretrygd. Som om hovedsaken var å bremse trygdesøkernes grådighet. De kunne sagt at det skulle bli lettere for eldre og for folk med funksjonshemming å få og beholde arbeid, uten å sette helsa på spill. Det ville handlet om det samme – flere i arbeid, færre på trygd. Men det ville vitnet om en helt annen holdning til menneskene dette angår, solidaritet i stedet for arroganse.

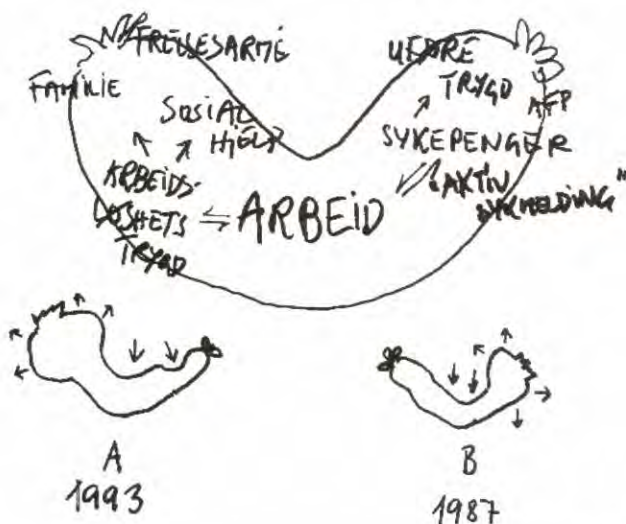
Budskapet om at «du kan hvis du vil» fanges opp av trygdesøkeren selv, men også av naboer, venner og bekjente. Blant arbeidsløse i Sverige som fikk sosialhjelp til livsopphold, mente over halvparten at andre mennesker så ned på dem som arbeidssky og verdiløse. Blant unge arbeidsløse hadde omtrent halvparten erfart at andre mente de var late fordi de ikke hadde arbeid (Starrin m.fl. 1997). Den som skammer seg mister sjøltilliten og trekker seg tilbake fra folk. Det blir ikke politiske protester eller kollektiv organisering av den slags. Den «strukturelt påførte skammen» som den svenske forskeren Bengt Starrin kaller den, gjør ofrene tause og rydder vei for ny innsparinger på trygdebudsjettet. Sykefraværskampanjene formidler samme type budskap: folk er unødvendig mye borte.

PØLSA – EN SAMFUNNSØKONOMISK MODELL

Det trengs svar på målstyring basert på trygdestatistikk. Mitt bidrag er pølsa. Av min intellektuelle produksjon er det pølsa jeg er mest stolt av. Likevel er den knapt publisert i anerkjente fagtidsskrift. Dette er pølsa, eller mer presist pølsemodellen:

PØLSEMODELLEN:

– klemmer du ett sted
tyter det ut et annet sted



EW
2000

Tenk deg den potensielt yrkesaktive befolkningen, for eksempel fra 16 til 66 år samlet i et stort pøleskinn (figur 1). Omtrent midt i pølsa ligger arbeidslivet som inkluderer de fleste av oss under

mer eller mindre helsefremmende betingelser. I høyre snabb ligger de som midlertidig er ute av arbeid med sykepengen. For dem er veien tilbake til arbeidslivet stort sett kort. I denne delen av pølsa er det bevegelse, ut og inn av aktivt arbeid. Nest best etter aktivt arbeid. Et eget område som også grenser til arbeidslivet, er «aktiv sykmelding». Allerede her ser vi pølsemodellens pedagogiske styrke. Når tryggedirektøren ivrer for flere på aktiv sykmelding og jubler når tallene øker, viser det at han ikke kjenner pølsemodellen. Det pølsa viser, er at jubelen må nyanseres. Hvis området for «aktiv sykmelding» eser ut bare fordi arbeidslivet blir trangere (ekstreme jobbkrav) eller fordi bedriften bruker ordningen som en slags subsidier, er det ingen grunn til jubel. Da betyr det at noen som skulle hatt vanlig lønn blir avspist med aktiv sykmelding. Det blir noe helt annet hvis området eser ut fordi sykmeldte, slik planen var, tilbys en arbeidstreningsperiode så de kan restitueres raskere. Tryggedirektøren må undersøke hva som faktisk skjer i pølsa før han jubler.

I høyre snabb er også uførepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Herfra er det liten bevegelse tilbake. Trygdeetatens anstrengelser for å reaktivisere uføre når bare fram til et par prosent av de rundt 300 000 uførepensjonistene i denne snabben. Innsatsen er til velsignelse for dem som vil tilbake i arbeidslivet, og som finner en jobb der de beholder helsa. Men burde de ikke heller fått en håndrekning ti år før, før de mistet sin gamle jobb midt i pølsa og startet på klientkarrieren utover mot ytterste snabb?

I venstre snabb finner vi dem som lever av dagpenger, sosialhjelp, Frelsesarmé eller familieforsorg. Her er de litt dårligere, litt mer stigmatiserende og behovsprøvde kildene til livsopphold for dem som klemmes ut av arbeidslivet. Da regjeringen og stortingsflertallet klemte til på høyre snabb på begynnelsen av 1990-tallet, gikk tilgangen på uførepensjonister ned. Men de strømmet ikke ut i arbeidslivet i stedet. Det var først og fremst områdene i venstre snabb som este ut.

Herviser pølsemodellen enda en sterk side. Der Rikstrygdeverkets og Statistisk Sentralbyrås enklere oversikter må gi tapt fordi folk «forsvinner fra statistikken», har pølsa rom for alle. Den som klem-

mes vekk fra et område, tyter alltid ut et annet sted. Akkurat som i virkeligheten. Vi blir ikke borte, vi trenger noe å leve av selv om vi får avslag på jobb og trygd.

Menneskets oppfinnsomhet når det gjelder utkomme er ubegrenset. Det er følgelig også et ubegrenset antall mulige områder i pølsa. Ventelønn og studielån er eksempler på pølseområder der det kan være store bevegelser. I verste fall tar også rennesteinen og vinningsforbrytelsene sin del av pølsa.

Pølsa viser alle muligheter. I virkeligheten går det noen hovedstrømmer gjennom pølsa som det skal mye til å forstyrre. Klemmer du til på arbeidslivet ved å øke kravene til dem som skal få eller beholde arbeid, kan teoretisk alle havne på uføretrygd. Eller som langtidsarbeidsløse med behov for sosialhjelp. I virkelighetens verden vil det politiske klimaet, maktforholdene mellom ulike klasser om du vil, bestemme om hovedstrømmen går til høyre snabb (som på 1980-tallet) eller til venstre snabb (som tidlig på 1990-tallet og kanskje nå igjen).

Mellom områdene arbeidsløshet og sykefravær er det en spesiell dynamikk. Når arbeidslivet trenger rubbel og bit av arbeidskraften blir arbeidsløsheten lav mens behovet for sykepenger øker. Rett til sykepenger forutsetter deltakelse i arbeidslivet. Jo trangere nåløye for å slippe inn i arbeidslivet, jo færre av dem med helsesvikt kommer inn og får rett til sykepenger. Arbeidsløse har ikke rett til mer enn dagpenger. Høy yrkesdeltakelse (over en viss grense) gir høyere fravær.

Pølsa viser hva som kan skje hvis man begynner å manipulere med folks inntektsmuligheter. Den er «sannere» enn både enkle x-y diagrammer og såkalt multivariate (med mange variabler) modeller – som i forhold til virkeligheten alltid er håpløst oligovariate (med få variabler) og dermed overforenklet. I motsetning til disse har pølsa en uslåelig forklaringskraft.

Pølsa bygger på en hypotese som ingen har greidd å avvise: når du klemmer et sted, tyter det ut et annet sted. Eller sagt på en annen måte: den som ikke får jobb eller trygd, må finne seg noe annet å leve av. (I modellen ser vi bort fra at pølsa kan sprekke.)

Pølsa åpner for det store perspektivet. Det blir lettere å forstå

folketrygden som samfunnets måte å finansiere tretti års omlegging av norsk arbeidsliv, fra industri og primærnæring til tjenesteyting. «De som det ikke var bruk for», kaller historikeren Edvard Bull kapitlet om folketrygden i en framstilling av norsk etterkrigs-historie (Bull 1982: 341–48). Uføretrygden og alderstrygden hindret massearbeidsløshet, fattigdom og sosial uro. Det ga en helt ny materiell trygghet til dem som ble vraket. Men det stengte dem også ute.

I dagens børs-Norge finansierer folketrygden ikke bare politisk styrt omstilling. I økende grad betaler Rikstrygdeverket de sosiale omkostningene av nedlegging og nedbemanning som bare er motivert av eiernes ønske om høyere avkastning. Folketrygden glatter over brutaliteten når maksimalt eierutbytte går foran folks rett til arbeid.

Men pølsas hovedbudskap er at ingen må juble for redusert sykefravær og uføretrygd før de har undersøkt hvor de syke og uføre ble av. Kom de nærmere WHO's mål for god helse, ved at de fikk «arbeide produktivt og delta aktivt i det sosiale liv i samfunnet der de bor» (Mahler 1987)? Fikk de mer av viktige forutsetninger for helse: «trygghet for arbeid og en følelse av å være til nytte» (Helsedirektoratet 1987) – eller havnet de hos familien, eller på sosialkontoret og hos Frelsesarmeen?

Helseperspektiv på dagens arbeidsliv

(Kvinner på tvers, Oslo september 2001)

«Det brutale og grådige arbeidslivet». Ordene får meg, og da kanskje også andre, til å tenke på arbeidslivet som et monster vi er ofre for, i stedet for en virkelighet vi kan forandre. Arbeidslivet har ikke sjel. Arbeidslivet er ikke statisk og utviklingen er ikke forhåndsbestemt. Arbeidslivet gjenspeiler klassekamp og kvinnekamp, og utviklingen er en blanding av seire og nederlag.

MENNESKESKAPT BRUTALISERING

De økte forskjellene i samfunnet er menneskeskapt. Når mange opplever arbeidslivet som mer brutalt i dag enn for tjue år siden, er det et resultat av politiske veivalg, ofte med støtte fra representanter for fagbevegelsen og politikere vi har valgt.

I de seinere årene har for eksempel regjeringsoppnevnte utvalg åpnet slusene for utleie av arbeidskraft (Blaalid-utvalget) og forberedt nedbygging av arbeidervernloven, slik at det skal bli lettere å bruke arbeidskraften «fleksibelt» etter markedets, de kjøpesterkes, behov (Colbjørnsen-utvalget). Fagbevegelsens representanter var med begge steder.

Mange forbund har godtatt utstrakt bruk av såkalt individuell vurdering som grunnlag for lønnsforskjeller, det som før kaltes «trynetillegg». Mange forbund inngår avtaler om å sette lovens arbeidstidsbestemmelser til side, slik det ble mulig ved en lovendring Stortinget vedtok i 1968. Det gir dem mulighet til å jobbe lengre skift og mer overtid. Begrunnelsen er delvis at noen av medlemmene krever «retten» til å jobbe utover lovens grenser,

dels å få konkurransefortrinn – inntil konkurrenten tøyer strikken like langt og lenger.

Ved tariffoppgjøret mellom LO og NHO i 2000 ble det tatt inn et avsnitt om «fleksibilisering» i alle overenskomstene mot at LO fikk den femte ferieuka. Det handler om å undergrave normalarbeidsdagen som kollektiv norm:

- a) Der partene lokalt er enige om det kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.
- b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.
- c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidsordninger, fritidsønsker med videre. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

Det har ofte vært vanskelig å få øye på realitetene bak vakre ord om reformer, modernisering og økt valgfrihet. Angrepene på arbeidsvilkårene har kommet på løpende bånd, fra mange forskjellige hold, og vært vanskelig å få oversikt over. Det har vært lett å føle seg maktesløs. Og når vi tar opp kampen, får vi gjerne vite at vi ikke har noe valg, at vi er bakstreverske og uvillige til omstilling. «Utviklingen krever det...» Men Utviklingen har (akkurat som Markedet) navn og adresse. Det er noen som krever at vi blir mer «fleksible».

Det har vært motstand – mot Blaalid-utvalget, mot individuelle lønner, mot angrep på normalarbeidsdagen. Kampen for sekstimersdagen har økt forståelsen for verdien av normalarbeidsdagen – en arbeidsdag med lovbestemt lengde og innafor bestemte klokkeslett.

Men motstanden har ikke vært sterk nok til å hindre en samfunnsomveltning over de siste ti-tjue årene. De som vil bruke markedet som samfunnets problemløser i stedet for det politiske demokratiet, har inntatt kommandoposisjonene. Å gjøre markedet til problemløser på bekostning av kommunestyret eller Stortinget, betyr å gi makt til dem som har kjøpekraft, de kjøpesterke. Jo mere penger, jo mere makt. Grådighetskultur snakkes det om. Men det handler mer om at lovverk og rammebetingelser er lagt til rette slik at de grådige får større handlingsfrihet – atskillige politikere og beslutningsfattere er gått i de grådiges tjeneste. Ofte i troen på at «utviklingen krevde det», eller at de var veldig «moderne». Noen mot passende gjenytelser.

Rikdom ga selvsagt makt i Norge for en generasjon eller to siden også. Men det var mindre økonomiske forskjeller og dermed mindre maktforskjeller. Det var regnet som sunn fornuft at en stor del av verdiskapingen i Norge måtte fordeles med folkevalgt kontroll. Det var den gangen kommunene hadde råd til å gi ungene gratis skolebøker. Det var da post og jernbane var infrastruktur som skulle legge til rette for næringsinntekt landet rundt, de skulle ikke selv gå med gevinst.

En stor offentlig sektor betydde for oss som kvinner at en del av det ulønnte omsorgsarbeidet kunne overtas av samfunnet. Samtidig betydde det arbeidsplasser og inntekt. En stor offentlig økonomi var nødvendig for folketrygden, som skulle sikre oss ved sykdom, uførhet og alderdom. Det måtte være en trygd for alle, slik at interessen og oppslutningen om ordningen, og viljen til å betale den over skatteseddelen, ble bredest mulig.

I dag mener sentrale politikere fra Høyre til Arbeiderpartiet det samme som bare Fremskrittspartiet mente på 1970-tallet. At markedet, det vil si de kjøpesterke, bør styre mere og de folkevalgte mindre. Større privat sektor, mindre offentlig. Mer til privat forbruk, mindre til offentlig forbruk, mindre til utjevningsspolitikk.

Det er ikke så ofte det blir sagt i klartekst til offentligheten. Men det hender. Jeg har spart på to sitat. Sentralbanksjef Torstein Moland formulerte seg slik i 23. februar 1995 i sentralbanksjefens tradisjonelle årlige tale til samfunnstoppene:

– Over tid er det derfor ingen vei utenom at de offentlige budsjettene må strammes til. Nå har vi riktignok god tid på oss til å foreta den innstramningen, men det gjør det ikke mindre viktig at vi hele tiden går i riktig retning... Sysselsettingsutfordringen krever nok at hele feltet av overføringer, også til personer gjennomgås (les: Folketrygden), og at prismekanismen og andre effektiviseringstiltak i større grad tas i bruk i offentlig sektor (les: egnenandeler, stykkprisfinansiering, konkurranseutsetting og privatisering) [...]

Nedskjæringer i stor skala av andre poster på de offentlige budsjetter vil reise betydelig motstand. Og det samme vil omfattende effektivisering og bruk av prismekanismene i offentlig sektor (Penger og Kreditt nr. 1, 1995).

Budskapet ble gjentatt kort etter av Molands forgjenger, rådgiver for mange Arbeiderparti-politikere, Hermod Skånland:

I praksis vil vi nok dessuten måtte gå løs på de mange, tunge sosiale overføringsordninger som folketrygd og barnetrygd. Det har også sine fordelingsmessige sider, og vil reise sterk politisk motstand (Aftenposten 8.4.95).

De må redusere overføringene fra staten til private, sier de. Det vil vekke politisk motstand, det må gjennomføres skrittvis... Vi er altså med i tankene deres... som et problem, som noen som kan reise sterk politisk motstand. Det er oppmuntrende. Brutaliseringen er menneskeskapt – og vi kan også skape motstand mot den. I det offentlige rom blir det ikke sagt. Der snakkes det om bakstrevsk motstand mot modernisering. Der er fagorganisering noe gammeldags. Da fagbevegelsen i Frankrike tidligere i år streiket for å forsvare sykelønna, sa NRK-journalisten at de kjempet mot historiens gang. Noen dager seinere hadde de streikende vunnet! På samme måte vant vi her i Norge nok en runde i kampen om sykelønna før valget.

SYKELØNNA

Det var lagt opp et fint løp for å få has på sykelønnsordningen. Først årevis med kampanjer der sykefraværet i Norge ble framstilt som oppsiktsvekkende høyt, og som et samfunnsproblem vi alle måtte bidra til å løse. I stedet for å innrømme at når sykefraværet var litt høyere enn før og litt høyere enn i nabolanda, skyldes det at vi har hatt lavere arbeidsløshet enn de fleste, inkludert Sverige og Danmark. Derfor har vi høyere sykefravær, og kan være stolte av det. Og vi har hatt større yrkesaktivitet blant de eldre, enn det de fleste andre konkurrentland har. Derfor har vi høyere fravær enn dem.

Husk at de samme kretsene skriker om for høyt sykefravær i alle land. Overalt får folk vite at akkurat *deres* arbeidsmoral er elendig. I hele Europa vil de lokale Molander og Skånlander, talsmenn for markedspekt, redusere det offentlige utgifter til trygd, og flytte folk fra sykepenger og uføretrygdtrygd til arbeidsløshetskø. Det gjør arbeidskraften «available» (tilgjengelig) og svekker forhandlingsstyrken («demper lønnspresset» som det kalles). I gamle dager, før alle sykelønnsordninger, var sykefraværet lavt. Da het det ganske enkelt i arbeidsavtalene at folk pliktet å holde seg friske. Forøvrig fikk de sørge for å spare opp penger slik at de ikke lå samfunnet til byrde hvis de ble syke.

Da sykefraværskampanjene gjennom 1990-tallet hadde gitt oss tilstrekkelig skyldfølelse for våre fravær, (ikke minst kvinnene, fordi vi har større sykefravær enn mennene), kom Sandman-utvalget som skulle vise veien ut av uføret. De foreslo ikke uventet at det var tid for å kutte i sykelønnsordningen. Men mindretallet i utvalget, fagforeningsrepresentantene og den uavhengige fagekspertisen, kvinnet seg heldigvis opp til å si nei. Og la korrekt til at dette var et kvinnefiendtlig forslag. Det rammet lavtlønte i slitsomme yrker, det vil si først og fremst kvinner. Det var skatt på sykdom. Dermed buklandet Sandman-utvalgets innstilling. De politiske oppfølgingsvedtakene som var planlagt, måtte vente.

Heldigvis var fagbevegelsen samlet og tydelig i forsvaret av sykelønna. I starten på valgkampen var alle de største partiene innstilt

på å kutte sykkelønnssordningen. I et innlegg til Dagens Næringsliv 26.10.2000 syntes for eksempel Jørgen Kosmo at det var nødvendig å presisere at verken han eller regjeringen har vedtatt å frede sykkelønnssordningen. Senere prøvde Ap å vinne valget nettopp på fredingen, og på valgdagen våget ingen av politikerne lenger å stå ved sine kutt-planer. Ikke en gang Hagen. Motstanden i fagbevegelsen og befolkningen forøvrig hadde gitt resultat. Til neste angrep kommer.

Dette var en spesielt viktig seier. For sykkelønnssordningen bygger på et menneskesyn som har lidt nederlag på mange andre fronter de siste årene, og som det derfor er desto større grunn til å forsvare. Det samme menneskesynet ligger til grunn for den mangeårige, brede oppslutningen vi har hatt om velferdsstaten i Norge. Det handler om at folk flest er bra folk, og at trygdeordninger stort sett blir brukt slik de skal.

Hvis flertallet begynner å tro at skattebaserte stønader og trygdeordninger stort sett blir misbrukt, og at full lønn under sykdom betyr omfattende skifting, mister vi selvsagt interessen for å betale skatt til folketrygden. De som har råd vil satse på privat forsikring, kanskje gjennom arbeidsgiver hvis bedriften er av de solide. Folketrygden kan bli redusert til behovsprøvd nødhjelp.

Populære TV-programmer forteller ofte mye om tidas herskende tanker – som også er de herskendes tanker. To temaer var oppe i Holmgang med 14 dagers mellomrom: sykkelønnssordningen og skatt på aksjeutbytte. Da regjeringen foreslo skatt på aksjeutbytte, ble fem såkalte «investorer» invitert til å beskrive hvor viktige de var for landet, og hvor dypt urettferdig slik skatt ville ramme dem. Det var fare for at de helt kom til å miste arbeidslysten, og dra utenlands.

Da sykkelønnssordningen ble debattert, var det ikke fem lavtlønte kvinner i slitsomt arbeid de hadde invitert. Ingen spurte hvordan det gikk med *deres* arbeidslyst hvis det ble skatt på sykdom. En stakkars professor tok på seg oppgaven med å tale deres sak. Men det ble i hovedsak en debatt om skoft. Høyt sykefravær ble forklart for det norske folk som et resultat av skoft. Det var «investorene» som usynlig var tilstede i programlederens bevissthet, ordvalg og problemstillinger.

Den nye sykefraværsavtalen vil som de tidligere utbre NHO-ideologi i befolkningen ved å framstille sykefraværsproblemet som et spørsmål om skoft. Regjeringen kom sammen med partene i arbeidslivet fram til en avtale om å samarbeide for å få ned fraværet med 20 prosent. Riktignok uten kutt i sykelønna. Men utviklingen skal følges hvert halvår. Og når fraværet fortsetter å øke, vil det bli framstilt som en svikt fra arbeidstakersiden. Den yrkesaktive befolkningen får større andel eldre – de store etterkrigskullene er kommet i 50–60-årsalderen, og eldre trenger lengre fravær når de først blir syke. (Unge har ofte flere fravær, men korte, så de monner lite på fraværsprosenten.) Hvorfor blir partene enige om et mål som er uoppnåelig? NHO sier det er viktigst at det «nå også fra LO og YS sin side (erkjennes) at det er mulig å redusere det norske sykefraværet med minst 20 prosent og at arbeidstakernes organisasjoner nå vil arbeide aktivt for å oppnå dette.» NHO er hellig overbevist om at minst 20 prosent av fraværet er unødvendig, for ikke å si uberettiget. Skoft. Ordvalget bevitner det. De sier LO og YS har «erkjent» at fraværet kan reduseres, og de legger ansvaret for reduksjonen hos dem. NHOs gammeldagse overklasseanalyse har hindret dem i å utvikle tiltak som kunne spare arbeidsgivers utgifter, slik som å la folk bruke egenmeldinger i langt større utstrekning. Det fører nemlig, stikk i strid med NHO-ledernes mistroiske overbevisning, gjerne til mindre fravær.

Den nye sykefraværsavtalen har også et punkt om utvidet rett til å bruke egenmeldinger, men den er knyttet til en svært tvilsom plikt for arbeidstaker til å opplyse om funksjonsevne. Det står faktisk at regjeringen skal foreslå lovendringer som forplikter arbeidstaker og helsevesen til å gi arbeidsgiver opplysninger om funksjonsevne. Det går mot en tankeløs uthuling av legers taushetsplikt – og et angrep på retten til å ha sin diagnose for seg selv. Inspirert av NHOs syn på sykefraværet som arbeidstakers skyld. For en slik bestemmelse blir bare interessant når vi ikke spontant ser nytten av å gi denne informasjonen til arbeidsgiver for å få tilrettelagt forholdene. (De fleste kunne godt tenkt seg større interesse fra arbeidsgiver for å gjøre nettopp det.) Når vi ikke gir informasjonen spontant betyr det at tilliten til arbeidsgiver er dårlig. Å pålegge oss

og våre leger informasjonsplikt i en sånn situasjon, er både dumt og arbeiderfiendtlig.

Alle som forsvarer fraværskampanjene som om de var positive arbeidsmiljøtiltak, bør merke seg hvor NHO legger ansvaret for fraværreduksjon. I praksis blir kampanjene for å redusere fraværet mobbekampanjer mot det lille mindretallet som trenger å bruke sykkelønnsordningen mye: 5–10 prosent av arbeidsstyrken står for 80 prosent av alle fraværsdagene i løpet av et år. (Neste år er det gjerne noen andre, men fortsatt bare 5–10 prosent av alle). Det er dem som vet med seg selv at de «ødelegger statistikken» når bedrifter driver kampanjer og konkurranser, kanskje med bonus og premier til de avdelingene som ligger lavest på statistikken, eller de arbeidstakerne som ikke har fravær. Det er ingen fest å være den ene eller de få med behov for stadige fravær på grunn av revmatisme, astma eller andre kroniske plager.

Avtalen bør derfor møtes med beskjed om at vi er klare for de to siste målsettingene, inkludering av funksjonshemmede og eldre. Men da må arbeidslivet legges tilrette tilsvarende. Den første målsettingen, reduksjon av sykefraværet med 20 prosent, er umulig med akseptable midler. Fordi fraværet ikke, som NHO tror, er noe som blir borte hvis vi «tar oss sammen». Tvert om er det atskillig sykenærver allerede, fordi folk går på jobb til tross for vonde rygger, tette neser og høyt blodtrykk av hensyn til kolleger, elever, pasienter, klienter og saksbunkene i et underbemannet, sykkelig slanket arbeidsliv. Med uakseptable midler: høyere arbeidsløshet, eksklusjon av kvinner og alle over 50, eller dramatiske kutt i sykelønna er det mulig å få ned fraværet 20 prosent. Akkurat nå ser det ut som om arbeidsløsheten øker, og da vil fraværet snart falle. Men det blir i sannhet lite å juble for!

MISBRUKSMYTER UNDERGRAVER TRYGDEORDNINGENE

Einar Øverbye heter en forsker som har studert hva som har påvirket folkemeningen om velferdsutgifter og trygd i Norge over en 30-årsperiode, 1965 til 1995 (Øverbye 2000).

For det første finner han en sterk sammenheng mellom tilliten til ordningene og støtte til ytelser på dagens nivå eller mer. Ikke uventet vil de som tror at trygdesøkere i stor utstrekning er trygdemisbrukere, oftere skjære ned på ytelsene. I meningsmålinger nådde viljen til å skjære ned på trygdene et høydepunkt i 1973. Det var samme år som Fremskrittspartiet ble stiftet og sosialminister Odd Højdahl fra Arbeiderpartiet gikk ut og mistenkeliggjorde trygdesøkerne.

Øverbye trekker to lærdommer av undersøkelsen sin. For det første er trygdesaker ganske innviklet og vanskelige å sette seg inn i, slik at media og politikere får stor innflytelse på hva folk mener og tror. For det andre, at opinionen kan endre seg ganske raskt, først og fremst ved at politikere eller andre opinionsledere greier å endre synet på en eller flere grupper av trygdemottakere, slik at de ikke lenger framstår som «verdige». For eksempel ved å framstille skoft som en vanlig årsak til sykmelding, eller ved å hevde at det er for lett å få uføretrygd.

Han peker også på at universelle ordninger – rettigheter – (som dagens alderstrygd) kan ha fordeler framfor behovsprøvde stønader (som dagens sosialhjelp), simpelthen fordi det ikke er aktuelt med lureri.

Undersøkelsen hans gjaldt tida fram til 1995. Dessverre har den offentlige debatten siden da vært dominert av dem som snakker om trygd som «byrde», og «misbruk» som et alvorlig problem, men aldri et ord om dem som ikke får det de har krav på fordi de ikke kjenner sine rettigheter. Trygdemisbruk er igjen mediastoff. Ikke fordi problemet er stort eller økende. Få travle journalister har tid til å dividere antall trygdemisbrukssaker med antall trygdemottakere, eller antall feilplasserte kroner med totalbeløpene trygden håndterer. Travle journalister og etatenes informasjonsmedarbeidere blir mer eller mindre bevisst ekko-maskiner for de herskendes menneskesyn, akkurat som Holmgang.

Både enslige mødre, uføretrygdete og sykmeldte har fått gjennomgå. Politikerne fra de fleste partiene har gitt oss inntrykk av at det er overforbruk av trygd i Norge. Men vi reddet altså sykelønna – denne gangen også.

FLEKSIBILITET TIL STRIKKEN RYKER

Både i Norge og resten av Europa øker andelen som jobber mot korte tidsfrister eller under høyt arbeidstempo. Det kalles tidspress. Men det er ikke tida det er noe i veien med. Tidspress betyr for lav bemanning i forhold til arbeidsmengde og frister. Krav om mer overtid og mer arbeid på ubekvemme tider, tvinger stadig flere til å jobbe mot det som så vakkert kalles «kroppens signaler». Problemene vil bare bli større etterhvert som gjennomsnittsalderen i befolkningen øker. Om ti år er halvparten av befolkningen i yrkesaktiv alder, over 45 år. Samfunnsøkonomisk er det selvsagt vanvidd å tillate en slik utvikling i arbeidslivet at bare de yngste og friskeste får plass. Men foreløpig ropes det bare på enda større fleksibilitet, enda færre fast ansatte pr. produsert vare eller tjeneste. Nå er det moderne å fjerne lovene som begrenser åpningstidene i handelsnæringen. Kravet om å la kassaapparatene gå døgnet rundt oversettes med «større valgfrihet» for forbrukerne. Bare for de forretningene som vil, heter det. Men hvem kan i lengden holde kortere oppe enn konkurrenten?

Hvis en virkelig skal skape et inkluderende arbeidsliv, slik Sandman-utvalget og mange politikere snakker mye om, kan en ikke samtidig kreve stadig høyere arbeidsintensitet av hver enkelt og stadig mer arbeid på kveld og natt. Et inkluderende arbeidsliv krever regulering av den frie konkurransen. Praten «med to tunger» går igjen i resten av Europa. På den ene sida snakkes det om inkluderende arbeidsliv, plass for alle, mangfold og så videre. På den andre sida fleksibiliserer landene om kapp i kampen om markedsandeler, med store sosiale omkostninger i form av utstøting, ulykker, sykdom og kortere yrkesaktivt liv.

Den nye avtalen mellom regjeringen og arbeidslivets parter inneholder samme umulige dobbeltløp: sykefraværet skal ned 20 prosent samtidig som flere yrkeshemmede skal få arbeid, og «den reelle pensjonsalderen» skal økes, det vil si at flere må stå lenger i jobb eller gå på dagpenger og sosialhjelp de siste årene før pensjon.

Det gjelder å skjønne at det er forskjell på sykdom og sykefravær, på uførhet og uføretrygd. Vi er for å redusere sykdom, men ikke

for å redusere sykefraværet uten å redusere sykdom og skader. Vi er for å redusere antall uføre, men ikke for å redusere uføretrygdingen ved å ta fra de uføre trygden.

Sandman-utvalgets mål om færre på sykelønn og uføretrygd må vi ikke gjøre til vårt. Slutt å si at dere er enige i at sykefraværet må ned eller at uføretrygdingen må ned. For det kan oppnås ved å kutte sykelønnsordningen og begrense trygderettigheter. Da blir det mindre utgifter til sykelønn og trygd. De syke og uføre forsvinner ikke, men de forsvinner ut av trygdestatistikken og blir avhengige av familieforsorg, sosialhjelp og frelsesarme. Da har Moland, Skånland og Sandmans oppdragsgivere oppnådd det de ville, å begrense overføringene fra det offentlige til private.

Fraværet vil gå ned hvis sykelønna reduseres. Ikke fordi skoftet ble borte, slik NHO vil si, men fordi sykenærværet øker blant dem med dårligst råd, slik det skjedde i Sverige. Ethvert kutt i sykelønna er usosialt, fordi det betyr å flytte penger fra syke til arbeidsgiver/eier eller statskassa. Det betyr å innføre mer skatt på sykdom (i tillegg til dagens egenandeler på medisiner og behandling). Det hjelper heller ikke å legge større utgifter på arbeidsgiver, slik Sandman foreslo, hvis det ikke kan knyttes direkte til fravær som skyldes arbeidsgivers forsømmelser. Økt økonomisk ansvar for arbeidsgiver vil bare føre til økt siling av jobbsøkere og økt utstøting av eldre og syke, av rent økonomiske grunner. I Sverige svarte 71 prosent i et representativt utvalg offentlige og private arbeidsgivere at de sjelden eller aldri ansatte noen over 50 år (Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma 2001). Det er neppe mye bedre her. En mulighet for å stimulere arbeidsgivere til inkluderende personalpolitikk kan være å la staten betale all sykelønn, som de betaler annen trygd, og i stedet fordele regningen over den generelle arbeidsgiveravgiften.

Hvis man virkelig vil begrense utstøtingen, må det tas store grep:

- Et slikt stort grep ville være innføring av sekstimersdag, med full lønnskompensasjon. Det vil utsette tidspunktet for uføretrygding for mange. Men denne muligheten fikk Sandman-utvalget typisk nok ikke en gang lov til å disku-

tere. Utvalgsmedlemmene som tok det opp fikk vite at det lå utenom mandatet.

- Et annet stort grep ville være å øke grunnbemanningen både i offentlig og privat sektor. Kravene til arbeidsintensitet er så høye i mange bransjer at friske folk blir slått ut på grunn av normale aldersforandringer.
- Endelig kunne en forsøke med folkefallskjerm, en økonomisk erstatning fra arbeidsgiver til dem som mister jobben ved nedbemanning og nedleggelse, fram til ny jobb eller oppnådd aldersgrense. Staten går nå motsatt vei, og vil at ordningen med ventelønn skal endres i retning av vanlig arbeidsløshetsstrygd. Det er i den nye arbeidslinjas ånd, et forsøk på å få folk fra trygd og over i arbeidsløshetskø, uten sikkerhet for arbeid.

Da Merita Nordbanken kjøpte K-bank kunne de kreve at K-bank reduserte personalutgiftene ved å si opp folk, og la folketrygden betale arbeidsløshetsstrygd og uføretrygd. Bedriften Arcus var i sommer på Dagsrevyen og skroet av hvordan de hadde snudd underskudd til overskudd ved å førtidspensjonere folk. Nedbemanningen på Hydro i Telemark og nedleggingen av Mosjøen veveri vil gi nye uføretrygdede. Retningslinjene for omstilling i staten har som første punkt førtidspensjonering ved 60-årsalder. Kanskje den beste løsningen for den enkelte når galt skal være, men ikke noe vi har bedt om. Folketrygden og andre pensjonsordninger finansierer kort og godt aksjeutbytte, bedriftsoverskudd og statlig omstilling. Kom ikke her og gi oss skylda for at utgiftene øker.

Vi lever i ei tid, da varselklokka må ringe hver gang vi hører ord som valgfrihet, moderne, fleksibel. Større valgfrihet for noen betyr alltid mindre valgfrihet for andre. Når Utviklingen, Markedet, Det Moderne Arbeidslivet eller Forbrukerne/Kundene krever, må vi alltid spørre om navn og adresse (og inntekt eller formue). Det står alltid mennesker og klasseinteresser bak.

Trygdeordningene er innviklet og framstilles enda mer innviklet. Vi blir lett bytte for politikere og opinionsdannere og ideologiske TV-programmer av typen Holmgang, hvis vi ikke finner ut hvor

vi står. Vil vi ha et arbeidsliv som gjør færre uføre og syke, så er det noe ganske annet enn Sandman-utvalgets mål om færre på uføretrygd og sykelønn.

Det hjelper ikke å få færre på uføretrygd hvis det bare betyr at de uføre må gå på sosialkontoret i stedet. Det er færre uføre vi trenger. Og det er ikke noe poeng å redusere sykefraværet, det er mindre sykdom og skader på grunn av dårlige arbeidsforhold som må være målet. Det totale sykefraværet (fraværsdager i prosent av mulige arbeidsdager) vil øke hvis vi klarer å gi plass i arbeidslivet for flere eldre og funksjonshemmete, og hvis vi klarer å redusere arbeidsløsheten. Høyt fravær er derfor, så rart det høres, et sunnhets-tegn for samfunnet.

Det er viktig å ikke la NHO oppsummere den nye sykefraværsavtalen, som de nå gjør, med at LO og YS har «erkjent» at sykefraværet kan reduseres med minst 20 prosent, og at arbeidstakernes organisasjoner nå vil arbeide aktivt for å oppnå dette. Målet om 20 prosent fraværsreduksjon bygger på NHO-fantasier om at dette er skoft, unødvendig, uberettiget fravær. Hvis de trodde det hadde med bedring av arbeidsforhold å gjøre, ville de ikke lagt ansvaret på LO/YS. Målet om 20 prosent fraværsreduksjon er umulig å kombinere med annet enn høyere arbeidsløshet, ev. eksklusjon av kvinner og eldre, ikke med de to andre målene i avtalen: inkludering av funksjonshemmede og eldre. Men først og fremst må målet avvises fordi dette handler om ideologisk kamp. NHO vil ha oss med på å tenke at 20 prosent av fraværet er skoft, som «alle» er tjent med å få bort, og som forsvinner hvis bare LO og YS får medlemmene til å anstrenge seg litt!

Vi kan stille motkrav om 20 prosent reduksjon i sykdom, slitasje og skader som skyldes dårlige arbeidsforhold, enten det fører til fravær eller ikke. Det ville være noe for både private og offentlige arbeidsgivere å strekke seg etter.

Revisjon av Arbeidsmiljøloven To skritt tilbake!

NOPEFs HMS-konferanse,
Stavanger, 12.–13. september 2001

Arbeidervernlovens historie i Norge er i all hovedsak en historie om framgang. Stor framgang. Når det nå igjen er snakk om å revidere loven, er det for første gang alvorlig fare for at det kan bli både ett og to skritt tilbake.

Stortingsflertallet ønsker et svekket arbeidervern. Alt annet er opp til fagbevegelsen. Det skal kjempes hardt for å få inn de forbedringene i loven som erfaringene har vist er nødvendige siden siste store revisjon i 1977. Det er ikke umulig å vinne fram. Vi så før valget hvordan partiene snudde i spørsmålet om sykelønna, takket være en samlet fagbevegelse.

Arbeidervernloven (som den het før den fikk det tannløse navnet «arbeidsmiljøloven» i 1977), er like gammel som den organiserte norske fagbevegelsen. Det er ingen tilfældighet.

«Først og fremst er arbeidervernlovene og arbeidstilsynets praksis et *produkt* av arbeiderklassens økende makt», skriver historikeren Edvard Bull (Bull 1953: 260). Han fortsetter: «Den første fabrikk-tilsynsloven ble skapt av embedtsmenn og politikere som syntes synd på arbeiderne og gjerne ville hjelpe dem, men som også regnet med at det var tryggest å bedre arbeidernes kår...». For disse embedtsmennene og politikerne var Thranitter-bevegelsen i Norge og Pariser-kommunen i 1871 ubehagelig nær historie. Arbeidervernlover var en forsikring mot revolusjon. Etter hvert som arbeiderklassen fikk politisk makt gjennom organisering og allminnelig stemmerett, fikk de også makt til å prege lovgivingen. Edvard Bull snakker om hvordan vi kan lese oss til arbeiderklassens framvekst i Norge ved å studere arbeidervernlovene. Dette historiske perspektivet er viktig for å forstå lovens og de enkelte paragrafenes betydning.

Anne-Lise Seip, professor og ekspert på norsk sosialpolitisk historie, beklaget seg i et intervju for noen år siden over at så mange beslutningsfattere ikke kjenner bakgrunnen for lovene de begynner å flikke på (Aftenposten 12.07.1993).

Med simpelt, historieløst stortingsflertall river de ned det generasjoner har kjempet for å bygge opp. Historien om arbeidervernloven og erobringen av normalarbeidsdagen burde for eksempel vært obligatorisk lesning for medlemmene av det nye utvalget som er nedsatt for å revidere loven.

NORMALARBEIDSDAGEN

Kampen for en lovbestemt normalarbeidsdag, med begrensinger i bruken av nattarbeid, overtid og søndagsarbeid, var det største stridsspørsmålet i Arbeiderkommisjonen av 1885 som skulle forberede den nye loven (se lovforslaget s. 173 i denne boka). For første gang i norsk historie var det arbeidere med i en offentlig kommisjon. De to var fabrikkarbeider Oluf Chr. Johansen fra Trondheim og tollrorskar Ole Kjelsen. Flertallet i kommisjonen av 1885 (arbeiderne og en del venstrefolk) gikk inn for lovfestet lengde og plassering av arbeidstiden med normalarbeidsdagen. Maksimal arbeidstid (ti-timers dagen) ble likevel ikke lovfestet før i 1915. I første omgang fikk det konservative mindretallet i kommisjonen viljen sin. Debatten om normalarbeidsdagen og grensene for den, var en debatt om hvem som skulle eie arbeiderens liv, skriver Seip (Seip 1984: 116). Virkelig frihet til eget liv sto mot det arbeiderne så på som en frihet på papiret, friheten til å inngå individuelle arbeidsavtaler. Boktrykker Knudsen sa det slik om normalarbeidsdagen på det 3. norske arbeidermøtet 1885: «Det er folk som bestandig roper om at arbeiderne er frie; men jeg vil si at den nuværende samfunnstilstand kun gir frihet for et fåtall – ikke for arbeiderne – ti for dem begrenses friheten av deres maver.» (se side 193–194 i denne boka)

Det 4. norske arbeidermøtet i Hamar, en forløper for LO, vedtok i juli 1888 følgende krav til den nye loven: «At overarbeid

absolutt forbys, unntagen i sådanne tilfelle hvor menneskers liv eller velferd er avhengig derav...» (Hertel-Aas 1943)

LOVEN SOM BEGRENSET STYRINGSRETTE

Arbeidervernlovgivingen kan sees på som selve reisverket til velferdsstaten. Den betydde gjennomslag for prinsippet om at samfunnet (staten) må gripe inn og begrense arbeidsgivers styringsrett for å beskytte arbeiderens helse og velferd. Det brøt med eldre ideer (som i dag igjen kalles moderne) om arbeidsforholdet som en kontrakt mellom «to frie individer», som måtte forstyrres minst mulig av statlig innblanding.

Utviklingen er gått *fra individuelle avtaler til kollektive avtaler og videre til lovfesting*. En hovedtanke bak organiseringen av fagbevegelsen var å få i stand avtaler «mellem arbeidstagere og arbeidsherrer» om betaling og bestemt arbeidstid, «og på dette området burde arbeideren kunne søke beskyttelse innen fagforeningen i tilfelle overlast fra arbeidsherrens side,» som det het i programmet til Fagforeningenes Centralkomite, der tolv foreninger gikk sammen i 1883. Edvard Bull skriver om det som et varsel om systemet med kollektive tariffavtaler til avløsning fra individuelle avtaler, og en ny og ennå usikker erkjennelse av muligheten for klassekonflikt (Bull 1985: 434–8).

Det er ikke slik at man først vedtar arbeidervernlover, og så endrer samfunnet seg. Like ofte er det praksis som endres først, og så kommer loven når en ny praksis er blitt utbredt og akseptert, kanskje nedfelt i tariffavtaler. Slik var det typisk med åttetimersdagen, som ble erobret i tariffavtale etter tariffavtale og i praksis var innført overalt da den endelig ble lovfestet fra og med 1919. Oppsigelsesvern og permisjonsrettigheter er blitt utvidet etter hvert som de er blitt samfunnsmessig prøvd og akseptert gjennom tariffavtaler. For hundre år siden var det et framskritt å få 14 dagers oppsigelsesfrist, framfor å måtte gå på dagen.

FORMÅLET MED LOVEN

I formålsparagrafen til dagens lov (av 1977) er *vern* av arbeidernes helse og velferd fortsatt en absolutt verdi. Vern er ikke noe samfunnet skal gjøre fordi det lønner seg, eller bare når det lønner seg, men fordi det er riktig. Dette er et politisk standpunkt – et verdistandpunkt som har holdt mer enn hundre år.

Arbeidervernloven har lenge hatt ganske allmenn politisk oppslutning. Begge parter i arbeidslivet har innsett at regulering er nødvendig og fornuftig, og revisjonene har vært forbedringer, styrking av vernet til å omfatte nye grupper, nye problemområder, bedre kvalitet. Da jeg begynte med arbeidsmedisin tidlig på 1970-tallet, forberedte man den forrige store revisjonen av arbeidervernloven (1977). På den tida var det en utbredt oppfatning at det nå bare ville bli bedre og bedre, og at helsefarlig arbeid snart bare var historie i Norge. Men i løpet av 1980-tallet og 1990-tallet er utviklingen snudd. Helseargumenter må oftere og oftere vike plassen for argumenter om effektivitet og konkurranseevne.

HELSE MOT KONKURRANSEEVNE

Konflikten mellom arbeidernes helse og konkurranseevnen er heller ikke ny. Allerede da barnearbeidet ble lovregulert i England på begynnelsen av 1800-tallet, ble det sagt at det ville bety undergangen for England som industrinasjon. Da arbeidervernloven ble innført i Norge, var det også mange som bekymret seg for konkurranseevnen. Arbeidervernlovene ble nettopp laget for å beskytte arbeiderne mot at eierne økte sin konkurranseevne og sine markedsandeler på bekostning av arbeidernes helse og velferd. Effektivitet måtte oppnås på andre måter enn ved stadig høyere krav til arbeiderens innsats. Konkurranseevne kunne også oppnås med bedre kvalitet, større evne til teknologisk nyskaping eller lavere avkastning til eierne enn hos konkurrenten. Og ikke alle konkurranser skulle vinnes.

Nå skrus tempoet opp og tidsfristene ned uten tanke på helse

og sikkerhet. Dager etter at to sykepleiere sovnet på vakt på Aker sykehus, og ulovlig overtidsbruk ble diskusjonstema, sto en av våre ledende politikere fram og ville *utvide* rammen for bruk av overtid. Den samme politikeren har for øvrig også ment at helse- og omsorgssektoren har for mange ansatte, under henvisning til at aluminiumsindustrien har vært i stand til å opprettholde produksjonsvolumet med stadig lavere bemanning. Håpløst å forklare ham at pasienter ikke er smelteovner.

Det ser ut som alt er tillatt bare det forklares med effektivisering, selv om det går på helsa løs og fører til at de eldre og de med svak helse må gi opp. Oljearbeiderne har krevd lavere pensjonsalder – det er normale aldersforandringer som gjør at de mister helseattesten, ikke sykdom. Kravene til effektivitet pr. individ er så høy at store grupper kommer til kort. Deres normale yteevne er ikke nok.

KROPPENS RAMMEBETINGELSER

Hvis ikke kroppens rammebetingelser blir respektert, er resultatet sykdom, skader, uførhet og for tidlig død. Her er noen av rammebetingelsene, som ikke kan brytes ustraffet:

- Fysisk arbeidsevne avtar med en tredel fra 25 til 60 år, og er gjennomsnittlig en tredel mindre for kvinner enn for menn. Hvis det stilles samme krav til fysisk innsats, uansett alder og kjønn, vil kvinner og eldre tape på det, mens Rambo blir arbeidslivets vinner.
- Alle har sitt ideelle arbeidstempo i fysisk arbeid. Dette tempoet kan kroppen klare i timevis uten å bli utkjørt. Idealtempoet tilsvarer omtrent en tredel av maksimal innsats. Jo mer vi presses over idealtempoet, desto raskere kommer trøttheten og skadene. Det gjelder både i langrennssporet og i arbeidslivet.
- For at kroppen skal ta seg inn igjen etter anstrengelse, må pauser og hviletid være mange nok og lange nok. Det er sant at man skal lytte til «kroppens signaler», men da må en

også ha tid og råd til å gjøre det. Helse er også et spørsmål om tid og penger.

- Kroppsfunksjonene er innstilt på aktivitet om dagen og hvile om natta. Den biologiske klokka kan forstyrres, men ikke stilles om. Risikoen for ulykker (trafikkulykker, arbeidsulykker) er størst på etternatta («hundevakta»).

Mange av utviklingstrekkene i dagens arbeidsmiljø betyr økende helseproblemer, fordi de bryter med disse rammebetingelsene. Tidspress reduserer muligheten for hvile og restitusjon, og øker både mental og fysisk belastning. Tilrettelegging «etter alder, kjønn og øvrige forutsetninger» som det står i arbeidsmiljøloven (§ 14 f), blir vanskelig.

Viktige skanser i arbeidstidsbestemmelsene er dessverre oppgitt med applaus fra en del korttenkte tillitsvalgte. I dag kan for eksempel et flertall på en arbeidsplass eller i en forening kreve «retten» til å bryte med normalarbeidsdagens grenser. Det passer kanskje godt for dem der og da. Men «retten» til å jobbe mer overtid og lengre dager stenger jobbene for alle dem som ikke kan det. Og for deg sjøl den dagen du får omsorgsansvar eller en helse som ikke lenger tillater at du tøyer strikken på den måten.

Det som er gjennomført i én bedrift, vil andre arbeidsgivere bruke som pressmiddel der det ikke er flertall for slike ordninger. Med skjerpet konkurranse er det derfor bare blitt enda viktigere å lovfeste arbeidervernet framfor å overlate det til avtaler. I fagbevegelsen sies det i blant at retten til å inngå avtaler om arbeidstid utover arbeidsmiljølovens grenser, gir fagbevegelsen større frihet og makt på bekostning av «juristene» og «byråkratiet». Det de får, er frihet og makt til å underby hverandre i kampen om jobbene og til å selge seg billigere enn de andre i jobbsøkerkøen. Friheten til å inngå arbeidsavtaler ubundet av loven er bare frihet for de få som har uerstattelig kompetanse eller krefter til å jobbe døgnet rundt.

NYTT UTVALG

Endringen i det politiske flertallets syn på arbeidervern, fra å være en verdi til å være en «umoderne» hemsko og en begrensing i «individets frihet» (akkurat som Høyre sa for hundre år siden), kan vi lese oss til i innstillingen fra det såkalte Colbjørnsen-utvalget (Arbeidslivsutvalget) som ble nedsatt i 1999 og avga innstilling samme år. De skulle «legge premisser» for en fremtidig gjennomgang av arbeidsmiljøloven. Colbjørnsen-utvalgets forslø å justere loven slik at det oppnås «best mulige avveininger mellom arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets interesser» (Nytt arbeidsliv – nytt millenium 1999: 4). Slike avveininger skjer i praksis og det ville derfor være naivt å tro at det bare er helse som bestemmer norsk arbeidsmiljøstandard. Det er forskjell på å innse at helsehensyn blir satt til side av næringspolitikk i konkrete saker, og det å *lovfeste* at arbeidstakernes helse skal avveies mot virksomhetenes interesser. I dag er det jo arbeidstakernes helse og velferd som er selve formålet med loven.

Det er nylig oppnevnt et utvalg som i løpet av to år skal se på arbeidervernlovgiving. De skal blant annet bygge på innstillingen fra dette Colbjørnsen-utvalget og fra Sandman-utvalget som så på måter å redusere sykmelding og uføretrygding.

På et stort YS-møte høsten 2000 beskrev Ådne Cappelen, forskningsleder ved Statistisk Sentralbyrå, denne typen regjeringsoppnevnte utvalg (som Colbjørnsen, Sandman og Arbeidslivslovutvalget) på en måte som det er verdt å tenke over. Han kalte dem en form for voksenopplæringstiltak. Der samlet man representanter for partene sammen med noen eksperter og fikk dem til å snakke seg fram til en felles forståelse av viktige spørsmål, slik at det ble lettere for politikerne å få tilslutning til sine vedtak seinere.

Utvalgene er altså en del av det politiske systemet, et verktøy for regjeringene, en måte å legge til rette for politiske vedtak uten offentlig debatt og uten avstemninger. Et hovedformål er å kunne presentere en innstilling det er enighet om i utvalget. De som har vært med i slike utvalg har erfart at presset mot enighet kan bli stort, det samme gjelder kravet om lojalitet mot utvalget og krav om hemmeligholdelse av det som blir diskutert.

I Colbjørnsen-utvalget oppsto det etter hvert stor uenighet, som man kan lese seg til av en del selvmotsigende formuleringer i utvalgets innstilling. Kort fortalt handlet det om at utvalgsmedlemmene hadde forskjellig syn på å gi markedet rollen som den store problemløseren. Men da mindretallet som besto av arbeidstakerrepresentanter og fagekspertise, i siste fase så at de burde formulere en klar dissens, ble de utsatt for så sterkt press at de bøyde av. Uenigheten blir derfor bare synlig for dem som finleser innstillingen fra perm til perm.

I Sandman-utvalget var denne historien kjent, og mindretallet var derfor bedre forberedt da det etter hvert dukket opp markert uenighet. De valgte å formulere en felles dissens på forslaget til kutt i sykelønnsordningen, en dissens som åpnet veien for debatt og en foreløpig seier for sykelønnas forsvarere. Også her besto mindretallet av arbeidstakerrepresentantene og fagekspertisen.

I det nye Arbeidslivslovutvalget kan det se ut som om man fra dag én har planlagt for enstemmighet. Utvalget består først og fremst av etatssjefer og departementsrepresentanter som normalt ikke tillater seg å dissentere fra regjeringens syn. Striden kommer til å stå mellom «partene», og den vil bli forsøkt løst ved forhandlinger på bakrommet. Fagekspertisen vil denne gangen ikke lage rot i stemmetallene. Jeg finner dem i alle fall ikke på medlemslista selv om pressemeldingen sier de er med.

Innstillingene fra Colbjørnsen- og Sandman-utvalget, som mandatet sier skal danne grunnlaget for lovarbeidet, rommer altså konfliktstoff. Noe av problemene ligger i mandatene de i sin tid fikk, i det som ble presentert som selvsagt, men som ikke var det. Colbjørnsen-utvalget arbeidet for eksempel ut fra en forutsetning om at «fleksibilitet» måtte være et overordnet mål for framtidens arbeidsmiljølov. Det er ikke selvsagt for dem som vet at fleksibilitet for arbeidsgiver i stor grad betyr utrygghet for arbeidstaker.

Sandman-utvalget skulle komme med forslag til hvordan sykefravær og uførepensjonering kunne reduseres. Men igjen lå konflikten begravet i det som ble tatt for gitt: at vi ikke har råd til

dagens trygdeutgifter, at alle er tjent med et lavere sykefravær, og at alle er tjent med færre nye uførepensjonister.

Har vi ikke råd? Trygdeutgiftene blir jo ikke borte i et stort svart hull. De bidrar til at folk kan klare seg økonomisk selv om de blir arbeidsuføre midlertidig (sykefravær) eller varig (uføretrygd). Takket være trygdene unngår vi et kjempemessig fattigdomsproblem. Og pengene blir ikke borte. De kommer tilbake til staten som skatter og avgifter, og de bidrar til at norsk produksjon for hjemmemarkedet får avsetning for varene. De bidrar til å holde landets økonomiske hjul i gang. Trygd handler om overføringer fra dem som er arbeidsføre til dem som ikke er det, det ligger et politisk valg bak. Akkurat som det er et politisk standpunkt å si at overføringene må bli mindre. «Vi har ikke råd til dagens sykepenge-utbetalinger...» Den som er syk vil vel snarere si at han ikke har råd til å klare seg uten.

Hvis målet var å gjøre alle friske og arbeidsføre, kunne vi fort blitt enige om det. Men målet er bare at færre skal få sykepenger og uførepensjon, og det er ingen velsignelse for de syke og uføre. Sandman-utvalget spekulerer side opp og side ned på hvordan de skal få det til. Heldigvis er de ærlige nok til å si at det er vanskelig å dokumentere noen virkning på sykefraværet av det siste ti-årets kampanjer. Og så ender de opp med forslag om kutt i sykelønna.

Utstøtingen er ikke noe nytt, den har pågått siden 1970-tallet. I løpet av 20–30 år er det skjedd en utstøting av eldre og helsesvake fra arbeidslivet, i takt med en stor omstilling i næringslivet der arbeidsplasser i industri og primærnærings er blitt borte mens produktiviteten per individ er økt. Trygdebudsjettet har finansiert dette slik at eierne slapp de sosiale utgiftene, og slik at vi ikke fikk en kolossal arbeidsløshet i stedet. Trygdebudsjettet har smurt systemet og forhindret fattigdom og sosial uro som ellers ville fulgt i kjølvannet av stadig høyere effektivitetskrav i arbeidslivet. Norsk næringsliv har hatt god nytte av folketrygden. Men det snakkes det lite om.

Norge er ikke alene om å revidere lovene. Over hele Europa skjer det en nedbygging av arbeidervernet. Først og fremst arbeidstidsbestemmelsene. Utvidet adgang til overtid, helgearbeid og nattarbeid. EU er et slags forsøkslaboratorium for virkningene av fleksibilisering i arbeidslivet. Data fra EUs egne forskningsinstitusjoner viser at arbeidsforholdene er blitt verre det siste tiåret, både når det gjelder gamle problemer som støy og tungt arbeid, og når det gjelder tempokrav og arbeid under tidspress. Arbeidsulykkene øker, spesielt i små og mellomstore bedrifter. Dette settes i sammenheng med at kontrolltiltakene er svake. De små bedriftene må også konkurrere stadig hardere om kontrakter som underleverandører til større selskaper.

Midlertidig ansatte er spesielt utsatt, både for ulykker og andre helseskader. En svensk undersøkelse fra Arbetslivsinstitutet i år tyder på at den økonomiske usikkerheten er den viktigste stress-faktoren ved midlertidig ansettelse (Aronsson 2005). De som hadde fått økonomiske problemer på grunn av midlertidigheten hadde høy risiko for blant annet psykiske lidelser og muskel-skjelett-lidelser. I Sverige er andelen med midlertidig arbeid økt fra 10 til 16 prosent på ti år.

Det samme skjer i resten av EU. Omlag halvparten av de nye jobbene som skapes er midlertidige. For første gang ble det på EU-toppmøtet i Lisboa i mars 2000 pekt på at det ikke var nok å se på antallet nye jobber, man måtte også se på kvaliteten.

Bedriftene i EU benytter seg av de nye mulighetene til fleksibel bruk av arbeidskraften, som Colbjørnsen-utvalget også vil innføre i Norge. En undersøkelse av 1000 større bedrifter i Frankrike viste at de mest populære fleksibiliseringsmåtene er midlertidige ansettelser, bruk av overtid og arbeidstidsberegning på årsbasis (*Le Monde* 03.08.2000).

Overtid vil alltid bety økte krav til utholdenhet og større konflikter i forhold til ansvar utenfor jobben. Derfor vil overtid først og fremst skape problemer med økende alder, og for arbeidstakere med omsorgsansvar. Kroppen kan bruke dager og uker på å kom-

me tilbake til normalnivået av stresshormoner i blodet etter lengre perioder med overtidarbeid. Virkningen vil avhenge av hvor mye arbeidsdagene forlenges og hvilke muligheter du har til å hvile mellom slagene. De få undersøkelsene som er gjort tyder på økt risiko for blant annet alkoholmisbruk, sukkersyke og generelt redusert helse.

Hva betyr lange skift for folks helse? Virkningen vil likne på overtid, men skift har den fordelen at de kommer regelmessig, planlagt. Mange skiftarbeidere velger tolvtimersskift framfor åtte timer på grunn av muligheten for langfri eller mindre reiser. Da vil lange skift kunne gi mindre stress. Samtidig ser det ut som trøttheten øker og reaksjonsevnen svekkes. Det kan altså oppstå sikkerhetsmessige problemer. Konsekvensene vil trolig være forskjellige for kvinner og menn, eldre og yngre. Bortsett fra sikkerhetsproblemer, vil en økende andel jobber med tolvtimers skift bli for slitsomt eller upraktisk for mange kvinner og eldre arbeidstakere. En økende andel jobber med tolvtimers skift vil derfor begrense deres jobbmuligheter.

Arbeidsdager på 12 timer eller enda mer, kan også skape problemer ved å begrense søvnperioden. Det har vist seg at våkeperioder på 17–19 timer (opp klokka 6, i seng etter klokka 23) kan ha minst like stor virkning på reaksjonsevnen som 0,5 promille alkohol (Williamson 2000). Det er ikke bra å kjøre bil hjem fra jobb i den tilstanden. Det blir verre om du som yrkessjåfør må gå så lenge mellom søvnperiodene. Det straffer seg å forsøke å fleksibilisere det normale søvn-våken mønsteret.

FORSVAR ARBEIDERVERNLOVEN

Da Colbjørnsen-utvalget (Arbeidslivsutvalget) la fram innstillingen om hva som burde revideres i arbeidervernloven, skrev Norsk Tjenestemannslag en høringsuttalelse som slutter slik:

... Målet med gjennomgangen (av arbeidervernloven, min anm.) må være å beskytte arbeidstakeren slik det framgår av

arbeidsmiljølovens § 1.1. NTL mener derfor at arbeidslivs-utvalgets innstilling ikke er et hensiktsmessig utgangspunkt for arbeidet med en gjennomgang av reguleringene på arbeidslivets område.

Det nye arbeidsmiljølov-utvalgets mandat legger til rette for å følge opp Colbjørnsen-utvalgets anbefalinger, uberørt av kritikken fra fagbevegelsen. Nedbygging av arbeidervernet i pakt med markedsliberalismen har flertall på Stortinget. Colbjørnsen-utvalget mente at den nye loven fortsatt skulle ta hensyn til arbeidstakernes helse og sikkerhet, men også til virksomhetenes interesser, det vil si arbeidsgivere eller eiere/aksjonærer. Colbjørnsen-utvalget foreslo å endre arbeidstidsbestemmelser og oppsigelsesvern slik at arbeidskraften ble mer disponibel. De vil også begrense lovvernet til det som var *medisinsk nødvendig*. Det de ikke forstår er at jobbtrygghet og oppsigelsesvern er de viktigste forutsetningene for at folk kan stille krav til arbeidsmiljøet. Sammen med normalarbeidsdagen, og lover framfor avtaler om arbeidsbetingelser, er *dette* de medisinsk viktigste bestemmelsene.

De pekte altså ut tre hovedområder i arbeidervernlovgivingen som modne for revisjon: Arbeidstidsbestemmelsene, stillingsvernet og reguleringsmåten (lov eller avtale).

- De foreslo revisjon av arbeidstidsbestemmelsene, med utvidet adgang til overtid og lengre ordinær arbeidsdag (normalarbeidstid på årsbasis i stedet for normalarbeidsdag). Flertallet (arbeidsgiverrepresentantene) vil dessuten utvide adgangen til å avtale søn- og helligdagsarbeid, og endre definisjonen av nattarbeid.
- De foreslo også revisjon av stillingsvernet, som skal vurderes i forhold til muligheten for å gjennomføre omstillinger. Spesielt nevner de forholdsregler ved masseoppsigelse og virksomhetsoverdragelse, bruk av midlertidig tilsatte og retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse. For de to siste punktene (bruk av midlertidig tilsatte og retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse) sa mindre-

tallet (arbeidstakerrepresentantene) at det ikke var behov for endringer.

- De foreslo utvidet bruk av kollektive avtaler og individuelle avtaler som alternativ til lovregulering. Slike avtaler omtales i innstillingen som mer smidige, mer fleksible, og mer demokratiske enn lover.

For oss som kjenner historien, er det lett å se at de grep fatt i de aller mest sentrale bestemmelsene i loven, nettopp der den største striden sto fra starten. Og de vil tilbake til gamle dager. Tittelen på innstillingen fra utvalget: «Nytt arbeidsliv – nytt millenium», burde lyde «Gammelt arbeidsliv – nytt millenium». De vil si farvel til normalarbeidsdagen – de tror på avtaler framfor lover – illusjonen om den frie arbeideren er kommet til heder og verdighet igjen. Moteordet er «valgfrihet». De peker på at kvinnene vil trenge valgfrihet, fordi velferdsstaten ikke lenger kan hjelpe dem med omsorgen for eldre. De tilbyr oss å kunne velge deltid, nattarbeid og midlertidig ansettelse for å få timeplanen til å gå opp.

Fremskrittspartiet er det eneste partiet som går like langt som Colbjørnsen-utvalget i sin markedsliberalisme. Antakelig var utvalgsmedlemmene ikke klar over det, men FrP har for lengst programfestet noen av hovedpunktene fra innstillingen: for eksempel at all arbeidervernlovgiving som ikke er medisinsk begrunnet skal strykes, og at avtaler om arbeidstid og arbeidsbetingelser bør være en sak mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Colbjørnsen-utvalgets forslag ble avvist ganske kontant av mange forbund. Til slutt gikk også LO sentralt ut med kritikk, selv om LOs representant i utvalget hadde latt det meste passere. Men markedsliberalistisk tenkning og drømmer om EU-tilpasning står sterkt på Stortinget. Det var Stoltenberg-regjeringen som ga den nye arbeidslivslovutvalget i oppdrag å skape fleksibilitet, og det var Bondevik-regjeringen som supplerte mandatet med å be om avveining av helse mot «verdiskaping».

Overfor et massivt stortingsflertall kan ikke fagbevegelsen nøye seg med kritiske høringsuttalelser. Det trengs et like klart forsvaret for arbeidsmiljøloven som for sykelønnsordningen, og nøye

oppfølging av arbeidet i det nye utvalget som er nedsatt. Ellers vil neste lovrevisjon med sikkerhet bety to skritt tilbake for arbeidervernet, og tre skritt fram for markedskreftene.

Hemmelighold og lokk på diskusjonen «til innstillingen foreligger» må ikke aksepteres. Arbeidstakerorganisasjonene bør lære av erfaringene fra Colbjørnsen og Sandman-utvalget og forberede seg på at deres representanter må avvise kravet om en enstemmig innstilling. Dagens lovvern må forsvares som et minimum. Det er dessuten behov for å *styrke vernet* på de to områdene der turbo-kapitalismen setter inn hovedangrepet: normalarbeidsdagen og stillingsvernet. Og det er behov for sterkere reaksjon mot arbeidsmiljøkriminalitet. I dag er det altfor lønnsomt, og som oftest nesten risikofritt å forsømme hensynet til de ansattes helse og sikkerhet.

Angrep på sosiale rettigheter

Vestlandskonferansen, november 1993

På arbeidsplassene snakkes det om angrep på sosiale rettigheter. På Dagsrevyen snakker de entusiastisk om at «Norge» kan spare milliarder i statskassa på nedskjæringer i trygdebudsjettet. «Samfunnet» har ikke råd til den gammeldagse velferdsstaten lenger. Men hvem i samfunnet er det som ikke har råd, og hvem skal betale innsparingene? Det blir sagt at velferdsstaten må moderniseres, men det er gammeldags fattighjelpstenkning som dominerer den offentlige sosialpolitiske debatten. Derfor er det blitt slik at «alle vet» at det gjelder å spare, i en tid da trygdesatsene tvert imot burde øke. Det blir umulig å forsvare de sosiale rettighetene, hvis folk flest lar seg overbevise om at vi ikke har råd til likhet, og at trygdeutgiftene må ned.

I virkeligheten øker jo behovet for offentlig hjelp jo flere som støtes ut av arbeidslivet. Når de offentlige utgiftene øker med arbeidsløsheten, er det nettopp fordi velferdsstatens overføringsordninger fungerer som de skal. Det gjelder enten arbeidsløsheten registreres som dagpengemottakere, uføretrygdete eller sosialklienter, eller ikke i det hele tatt. Hvis utgiftene tvert i mot skal skjæres ned, sier det seg selv hva resultatet blir, og hvem det går utover.

SOSIALPOLITIKK

«Sosialpolitikken er født av ulikheten i samfunnet,» sier historikeren Anne Lise Seip (Seip 1994a: 11). Alle stater må løse de samme grunnleggende problemene, enten det er en eneveldig konge som styrer eller en regjering utgått av Stortinget. Det vi i dag kaller

sosialpolitikk har seilt under andre navn: politikken overfor de lavere klasser eller fattigforsorgen. Men den har hele tida handlet om *de fattige*, det vil si: *de som ikke kan underholde seg selv*. All sosialpolitikk innebærer en form for fattighjelp: overføring av midler fra rik til fattig. Og den har hele tida hatt en *arbeidsmarkedsfunksjon* i tillegg til *forsørgelsesfunksjonen*. Seip beskriver sosialpolitikkenes to sider som fordeling av knappe ressurser blant de svakeste, og disiplinering av arbeidskraften til beste for staten og arbeidsgiverne. Kanskje kunne vi føye til en *sosial kontrollfunksjon*, ved at den disiplinerte «de fattige» som undersatter, ikke bare som arbeidskraft.

Nøden i et samfunn er ubehagelig, også for overklassen. Blant de fattige kan både kolera og opprør spre seg raskt. Derfor må det hele tida finnes løsninger som demper nøden, med et minimum av overføringer fra de rike til de fattige. Sosialpolitikken handler om størrelsen på overføringene, og formene for overføring. Legd og naturalytelser i jordbruksamfunnet, rett til å tigge i byene, almisser og kirkelig veldedighet når kirken står sterkt, offentlig fattigkasse når den verdslige statsmakten tar kontroll.

Den moderne velferdsstaten sto tilsynelatende fjernt fra fattigkasse og arbeidshus. Men også den fulgte det gamle fattighjelpsprinsippet med nøye utmålte overføringer som skulle mildne følgene av klasseforskjellene. Det blir delt ut suppe, men de sultne fikk ikke overta kontrollen med suppeøsa.

I et kapitalistisk land som Norge handler sosialpolitikken først og fremst om forholdene for arbeiderklassen og de lagene av befolkningen som står den nærmest. Det var politikerne klar over allerede da Stortinget fikk egen sosialkomité, i 1894. Christian Michelsen foreslo til og med at det skulle sies direkte i navnet at det var «arbeiderspørsmål» komiteen skulle ta seg av. Fattigdommen rammet de «ubemidlede» eller «lavere» klasser, de som var avhengige av sin egen arbeidskraft for å leve. En gang i tida ble foreldreløse, og barn av fattige foreldre, satt ut på bygda på legd, sammen med gamle og vanføre som familien ikke kunne ta seg av. Hvis de av en eller annen grunn ikke *kunne* arbeide eller ikke *fikk* arbeide, ble de avhengige av fattighjelp, kirkelige almisser og privat veldedighet.

Det var bare et mindretall i befolkningen som kunne la andre

arbeide for seg på gården eller i verkstedet, eller de eide båter som gikk i lønnsom fart. De og deres nærmeste kunne klare seg selv om de ble syke, og alderdommen betydde ikke fattigdom eller avhengighet. Det var disse «bedrestilte» klasser som finansierte fattighjelpen. For dem var fattighjelpen en mer eller mindre nødvendig byrde eller avlat. De var selvsagt alltid interesserte i å begrense utgiftene, alltid opptatt av at hjelpen bare måtte gå til de verdige trengende, de «ikke selvforskyldt» fattige. Juleinnsamlingen i Høyreavisa Morgenbladet gikk i min barndom fremdeles til «pauvres honteux», de ærlige, det vil si ikke selvforskyldt fattige.

POLITISK MAK

I debatten om fattighjelpen på 1800-tallet førte overklassen ordet. De snakket om fattighjelpen som en byrde, akkurat som en ville vente av den klassen som sto for betalingen. Fram til århundreskiftet hadde mottakerne av fattighjelpen lite de skulle ha sagt. Det var borgerskapets politikere og «eksperter» som diskuterte og bestemte. Den nye arbeiderklassen som vokste fram var også klassen der de fleste fattighjelpsmottakerne befant seg. Det var dem som levde med frykten for å havne på fattigkassa. Derfor så de annerledes på sakene enn de som betalte fattighjelpen. For arbeiderklassen var det ikke størrelsen på fattighjelpen på nasjonalbudsjettet som gjorde den til en byrde. For dem som trengte den, var den så visst ikke for stor. Det som var en byrde var stigmatiseringen som fulgte med det å gå på fattigkassa, alle de ydmykende kontrollordningene som skulle skille de «verdige trengende» fra de «uverdige», mistroen og forakten, tvangen til å følge alle fattigkommisjonens påbud og påfunn, hvis du ikke ville miste støtten. Tvangen til å godta underbetalt arbeid og rettsløshet, og attpåtil være takknemlig.

Gjennom historien er omfanget av fattighjelpen blitt bestemt mer av betalernes behov enn av mottakernes. Engasjementet for økt fattighjelp kommer ikke nødvendigvis når det blir flere fattige, men heller når de fattige av en eller annen grunn blir brysomme eller ubehagelige. Da kan kranene åpnes for å gjenopprette ro og

orden. Hvis det reelle behovet for fattighjelp øker, for eksempel på grunn av arbeidsløshet, vil «betalerne» helst forsøke å holde igjen eller skjære ned på overføringene. I alle fall så lenge folk finner seg i det og samvittigheten tåler det. Hvis «betalerne» trenger mer kapital til andre formål, kan også fattighjelpen plutselig bli «for dyr». «For dyrt» er med andre ord et tøyelig begrep. Når de fattige er brysomme, kan det som ellers er «for dyrt» framstå for overklassen som både billig og lønnsomt.

Klasseorganiseringen ga fattighjelpsmottakerne, og klassen de tilhørte, politisk makt og tyngde. Og de fikk stemmerett. Deres syn tok plass som en del av den «offentlige sannheten», i konkurranse med overklassens syn. Til da hadde debatten om fattighjelpen vært en debatt i overklassen, om hvorfor «de andre» var fattige, og hva de trengte eller fortjente. Nå var overklassen nødt til å høre på deres egen versjon – ja, de torde ikke annet. Blant annet fordi de fryktet at det ellers ville bli oppslutning om et farligere krav, kravet om eiendomsretten til produksjonsmidlene: jorda, maskinene, verkstedene der de arbeidet. Kort sagt: sosialismen. Som en engelsk politiker sa på den tiden: «sosialpolitikk er det beste bolverket mot sosialismen». Historikerne forteller at overklassen i Norge som i Tyskland, England og andre industrialiserte land så på reformene i sosialpolitikken som en «revolusjonsforsikring». For hundre år siden var alt fra boligpolitikk til arbeidervernlov «revolusjonsforsikring». På samme måte var full sysselsetting og moderne velferdsstat et dyrt, men nødvendig kompromiss med arbeiderklassen etter den annen verdenskrig.

Fagorganisering og alminnelig stemmerett ga altså den klassen som de fleste fattighjelpsmottakerne tilhørte, mulighet for innflytelse. Fattighjelp ble til trygd og rettighet. Arbeiderklassen vant velferdsstaten. Gjennom trygdene ble en del av verdiene som var skapt i produksjonen, ført tilbake til produsentene, «de lavere klasser», og fordelt der.

I 1993 snakker Arbeiderpartiregjeringen og deres «eksperter» igjen om trygdeutgiftene som en byrde, akkurat som 1800-tallets overklassepolitikere. Hvem snakker de på vegne av? Trygdebudsjettet er ingen byrde for det flertallet i befolkningen som gjennom

trygdesystemet har fått en viss trygghet mot fattigdom. Men kontroll, mistenkeliggjøring og beskyldninger om «trygdemisbruk» gjør at mange fortsatt føler skam ved hjelpen, i stedet for å glede seg over den som en rettighet arbeiderklassen har vunnet.

VELFERDSSTATEN

På 1860-tallet var det noe «alle visste» at fattigdom skyldtes moralsk forfall, dovenskap, fyll og usedelighet. Eilert Sundt studerte de fattige i Christiania. I 1860 var det 11 000 av dem, 17 prosent av byens befolkning. Han fant at flertallet var innflyttere, kvinner med forsørgeransvar, barn, gamle og syke. Såkalt «morsalsk forfall» som datidas fattigdomsteorier tilsa, forekom i virkeligheten bare unntaksvis. Seip skriver at Sundts konklusjon var preget av en rådvill holdning (Seip 1994a: 74–86). Han forlot de strukturelle, samfunnsmessige betingelsene som han ikke så noen mulighet for å gripe inn i, og satset på tiltak som gjaldt individuelle og moralske forhold – i strid med sine egne funn. For problemene måtte løses innenfor det gitte samfunnets rammer. Til tross for det han selv så, greidde ikke Eilert Sundt å bryte med fordommene til den «bemidlede» klassen han tilhørte, og falt tilbake på tiltak rettet mot de fattige enkeltvis, moralsk oppdragelse, privat pleie. Han greidde ikke å foreslå botemidler som rørte ved sammenhengen mellom fattigdommen og klassesamfunnet, der noen hadde makt til å gjøre andre arbeidsløse. Den forklaringen kom fra andre, fra den moderne arbeiderbevegelsen som vokste fram akkurat i denne tida.

Overklassen hadde vært opptatt av å begrense utgiftene til fattighjelp, sile fra de uverdige trengende og kontrollere arbeidssky arbeidere, og på formyndervis å sørge for «sine» arbeidere og de verdige trengende. Arbeiderklassen var opptatt av rettigheter – rett til arbeid, rett til skole, rett til helse, rett til trygghet mot fattigdom, også for dem som ikke hadde utleieinntekter, aksjeutbytte eller en velstående familie å falle tilbake på. Det var ikke lenger godt nok at herren tok ansvar for tjenestefolket ved sykdom og alderdom, så

de ikke havnet i fattighjelpskøen. Paternalisme og almisser holdt ikke. Samfunnet skulle ta ansvar, folk skulle ikke være prisgitt arbeidsgiver, privat veldedighet eller bygdas fattigkommisjon.

Arbeiderklassen i Norge og Skandinavia vant ikke sosialismen, men de vant fram med noen grunnleggende prinsipper i sosialpolitikken, som har gitt større grad av sosial sikkerhet her enn i de fleste andre industrialiserte land.

Etterkrigstidens velferdsstat med rettighetsbasert fattighjelp ga folk flest en helt ny trygghet og verdighet. Klassekompromisset innebar politisk enighet om at «full sysselsetting» skulle sikres ved styring av markedsøkonomien. Noen tiår gikk det an å tro på den sosialdemokratiske begrunnelsen for classesamarbeidspolitik: «arbeid og kapital hadde felles interesse av å kjempe for en sunn økonomisk utvikling», kampen mellom arbeid og kapital var blitt en drakamp «i et system der begge parter var vinnere» (Jagland 1990).

Men Thorbjørn Jaglands sosialdemokrati hadde lite å stille opp da kapitalen meldte at nå var velferdsstaten blitt «for dyr». De gikk rett inn i hestehandel om grunnelementer i velferdstaten. Arbeiderpartiets toppolitikere hadde tilsynelatende ingen politiske prinsipper å forsvare. Klassesamarbeidet hadde båret frukter, også i tenkemåten. Nå var det bare snakk om lønnsomhet og hensiktsmessighet, og om å lytte ærbødig til næringslivstoppene. Ikke noe prinsipielt forsvar for offentlig helsevesen eller sosial boligpolitikk, på skraphaugen med det. LO-ledelsens svar på siste Kleppe-pakke er typisk for prinsippløsheten: det åpnes for gjeninnføring av behovsprøvd barnetrygd, mot å beholde sykelønna urørt litt til.

Da den politiske enigheten om velferdsstaten slo sprekker, gjorde sosialdemokratenes politikere kapitalens sorger til sine egne, og godtok uten videre kapitalens premiss: at fattighjelpen var blitt «for dyr».

Velferdsstatens kritikere, som Rune Gerhardsen og Carl I. Hagen, kan beskyldes for mye, men ikke for nytenkning. Det er ikke noe nytt å pakke inn nedskjæringer i bekymringer for lov og orden og ønsker om hjelp «til dem som virkelig trenger det». Det er heller ikke nytt å forsøke å vende resten av arbeiderklassen mot

fattighjelpsmottakerne. Tidligere gikk det ut over «falne kvinder» og fattige fra andre sokn som tæret på den lokale fattigkassa. Nå rammes innvandrere, enslige mødre og de moderne synderne: alle dem som «velger en usunn livsstil».

De siste årene er trygderettighetene innskrenket for pasienter med såkalte «lettere» psykiske lidelser, «diffuse» smerter og «livsproblemer». Hjernene bak slike lovendringer er treffende beskrevet av paraplymaker og Venstre-mann Andreas Hansen allerede ved århundreskiftet. Han mente de som laget slike lover visste lite om alminnelige menneskers liv. De sitter «høit oppe paa en piedestal og skal kige ned til forhold, som de ikke kjender og forstaar». Når bedrestilte ble nervøse og ikke orket å arbeide, sendte legen dem til bad, sa Hansen. Med arbeideren gikk det annerledes: «Han er arbeidssky, han skal tages, han skal kommanderes til 18 maaneders tvangsarbeide.» (Sitert 1994a: 163) Riktignok sender ikke de nye trygdereglene kvinner med fibromyalgi på 18 måneders tvangsarbeid. Men de blir henvist til å la seg forsørge på ubestemt tid av ektefelle, barn eller sosialkontor. Det er ikke nødvendigvis bedre.

VELFERDSSTATENS GRUNNMUR

Velferdsstaten er en festning som er bygd stein for stein. Ikke perfekt, men bedre enn noe vi har hatt før. Om det faller en stein fra toppen er det ikke så farlig. Verre er det når noen prøver å rykke løs stein fra grunnmuren, ved å angripe prinsippene som kanskje ikke er fullkomment virkeliggjort i praksis, men som ikke desto mindre utgjør fundamentet for det vi har kalt den norske velferdsstaten. Folk som sloss med ryggen mot veggen, som mange gjør på arbeidsplassene i dag, kan komme til å gi etter på disse prinsippene, fordi så mye av diskusjonen handler om hestehandel og så lite om prinsipper.

- *Universalitet:* Alle skal sikres velferd, ikke bare de yrkesaktive eller andre spesielle grupper. Fellesskapet skal ha ansvar for *alles* sosiale sikkerhet. Alle skal ha lik rett, uavhengig av

inntekt. I praksis blir det nødvendig med kompromisser: trygden ble for eksempel avhengig av inntekt, men gir relativt mindre kompensasjon til de aller høyeste inntektene. Universelle ordninger er viktige for å opprettholde felles vilje til skattefinansiering av ordningene.

- *Inntektsutjevning:* Velferdsordningene skal tilstrebe likhet og minske klasseforskjellene. Gratis behandling og pleie i helsesektoren, uten klasseinndeling på sykehusene, og med likt tilbud til alle, var en del av dette. Innføring av stadig større egenandeler bryter med dette prinsippet. Såkalte inntektsoverføringer via statskassen *skal* være store hvis ulikhetene i samfunnet er store. I dagens debatt blir «overføringene» gjerne framstilt som noe som må kuttes ned, som om det var ufortjente privilegier.
- *Rettighetsbasert:* Hjelpen skal ikke være en nådegave til «verdige trengende» etter behovsprøving. Det skulle handle om rettigheter for alle, ikke en gave eller almisse en måtte gjøre seg fortjent til. Det skulle ikke skilles mellom verdige og uverdige trengende i trygden, akkurat som det ikke trekktes slike skiller i retten til skattefradrag. Arbeiderklassen hadde erfaring med hva et slikt skille i praksis betydde av ydmykende kontrollordninger, og hvordan det forgiftet forholdet folk imellom når de gjorde denne tenkningen til sin, og begynte å vurdere om naboen eller arbeidskameraten eller andre grupper arbeidere var like «verdige» til trygd som de selv var.
- *Nasjonalt ansvar:* Det er et statlig ansvar å sikre lik adgang til ytelser av lik standard. Det betyr offentlig framfor privat helsevesen, en felles nasjonal helsestandard, felles standard for skoler, trygder og stønader uansett hvor en bor. Det skal være lik adgang til helsetjenester og skolegang, uavhengig av økonomi. Ansvar for folks velferd, for lik adgang og lik standard, skal ligge hos det offentlige, ikke

hos «markedslovene». Dette betyr en stor «offentlig sektor» finansiert av skatten, i stedet for at folk skal kjøpe private ytelser og privat forsikring. Heller ikke dette prinsippet har vært fullstendig realisert. Vi har hatt privat allmennpraksis, privat bedriftshelsetjeneste, private skoler, men i liten skala, og med offentlig kontroll. I andre land har de alt fra private fengsler til private sykehus.

- *Solidaritet:* Utgiftene må bæres av hele samfunnet gjennom skatten – ikke ved forsikring. Obligatorisk forsikring (selv-hjelp ved tvang) førte ikke til noen omfordeling i samfunnet. Den sparte tvert imot de større skattebetalerne for utgifter til fattigbudsjettet. Mot forslaget om klasseforsikring, det vil si obligatorisk forsikring for dem med lavest inntekt, satte sosialistene universalitet, det vil si ordninger som omfattet hele befolkningen. Klasseforsikringen ville vesentlig bli en byrde for dem som hadde minst, og attpåtil ville de få merke arbeidsgiverandelen på lønnen. Privat frivillig forsikring var heller ingen løsning, den favoriserte dem som hadde god råd og trengte den minst. Trygdesystemet ble i praksis likevel delvis en obligatorisk, selvfinansierende ordning, uten den ønskede inntektsutjevningseffekten.

DE BRYSSOMME ARBEIDSLØSE

Det går en evig debatt i overklassen gjennom historien, om hvem som er verdige og uverdige til almisser. De gamle og syke har oftest vært verdige, men de gamle burde arbeide hvis de var friske, og de syke, var de virkelig syke? Enslige mødre eller «falne kvinner» har vært uverdige til alle tider. Og gamle dagers innvandrere, fattige som kom fra andre sokn på jakt etter arbeid, ble selvsagt sett på som snyltere på den lokale fattigkassa. Hvis det var overskudd på arbeidskraft ble de nektet hjelp om de kom til fremmede sokn. Hvis det var etterspørsel etter arbeidskraft andre steder kunne de bli nektet hjelp hjemme, og det ble krevd at de flyttet dit det var arbeid.

Fattigfolks barn burde arbeide, og ikke ligge samfunnet – og med samfunnet, mente man dem som betalte fattighjelpen – til byrde. Når tallet på fattige økte, økte selvsagt utgiftene til fattighjelp. Da spurte de bedrestilte seg straks – er ikke fattigforstanderne for slepphendte? Er det ikke for mange uverdige trengende blant fattighjelpsmottakerne? Er ikke folks arbeidsmoral for dårlig?

Den eldste inndelingen mellom verdige og uverdige går mellom arbeidsuføre og arbeidsuvillige fattige. De uføre var verdige trengende, de uvillige skulle straffes og tvinges. Det tok tid før overklassen innrømte at det fantes arbeidsvillige, men likevel arbeidsløse fattige. Denne gruppen var og er hovedproblemet for borgerskapets myndigheter og lovgivere, også i dag. Disse, hvis fattigdom verken skyldes sykdom eller dovenskap, provoserer fram diskusjonen om fattigdommens årsaker: «De arbeidsføre fattiges problem ligger ved roten til økonomisk vitenskap». (Seip 1994a: 19). Denne gruppen gjør det vanskelig å bortforklare at årsakene til fattigdommen har med samfunnets økonomiske orden å gjøre. Seip kaller debatten om fattigdommens årsaker «en forkledd debatt om det økonomiske systemet i et samfunn, enten deltakerne erkjenner det eller ikke» (Seip 1994a: 19).

Det ser ut til å finnes et begrenset antall forklaringer – og et begrenset antall forslag til løsninger, mellom laissez faire (fritt oversatt: la de fattige klare seg sjøl) og samfunnsomveltning. Derfor går de gamle ideene stadig igjen. Det er for eksempel ikke vanskelig å gjenkjenne Arbeiderpartiregjerings parole om «bedre treffsikkerhet» for stønadsordningene hos danskekongen Fredrik 4. i 1708 da han ville begrense retten til å tigge: «Vi, Fredrik 4,» mente at «De rette Fattige og Nødtørftige betages den Almisse, som de burde nyde» og «Indbyggerne [...] besværes». Tiggingen hadde etter kongens mening ført til urimelige skjevheter. De svake led på de sterke og frekkes bekostning. Kong Fredrik ønsket at pengene skulle gå til de som virkelig trengte dem (Seip 1994: 19). Og Høyre var inne på akkurat det samme i sitt stortingsprogram i 1919, der de la spesiell vekt på at hjelpen måtte gå som «direkte bidrag til dem som virkelig trenger det» (Seip 1994: 295).

Det vi er vitne til nå som arbeidsløsheten stiger, er at myndig-

hetene får de samme bekymringene som overklassen i sin tid fikk hver gang kriser eller nødsår førte til at tallet på *arbeidsføre arbeidsløse* økte. De sosiale rettighetene som kunne innfris så lenge fattigdomsproblemet var begrenset, blir for dyre for overklassen når fattigdomsproblemet øker. Per Kleppe spør om «samfunnet» har råd til likhet lenger, og det synes klart hva han mener svaret skal være. Men hvem er det egentlig som ikke har råd til likhet? Hvis vi i stedet insisterer på likhet, og på at alle de nye fattige som følger i arbeidsløshetens kjølvann skal beholde de rettighetene som besteforeldrene kjempet for og vant, er det kanskje i stedet den høye arbeidsløsheten som arbeiderklassen og samfunnet ikke har råd til?

Arbeidsløshet betyr flere fattige. Problemet for de arbeidsløse er ikke at fattighjelpen er for dyr, men at de ikke får arbeid. Arbeidsløshet kan ikke oppheves for godt med fattighjelp, eller som det kalles på moderne norsk: sosialpolitiske tiltak. Men det går heller ikke an å spare inn på fattighjelpen, eller i vår tid på trygdene, hvis arbeidsløsheten forblir høy. For da betyr innsparingene bare én ting: dårligere forhold for dem som trenger økonomisk hjelp. Det burde være lett å skjønne at når fattighjelpen blir mindre, er det de fattige det går utover. De fattige er nå som før: arbeidsløse, arbeidsuføre, enslige mødre – og så noen innvandrere fra «fremmede sokn». Ingen tilfeldig og uheldig tredjedel i «to tredjedels samfunnet», men de dårligst stilte i og nær arbeiderklassen.

Det begynner å bli ubehaglig tydelig at klassekampen, uansett hva Jagland mener, fortsatt har vinnere og tapere. Det er kapitalens krav som følges når sosialpolitikken nå legges om, når trygdelover, arbeidervernlov og lov om sosialhjelp skal endres. Alle forandringene er skåret over samme lest, det er nesten ikke nødvendig å lese de enkelte endringsforslagene. Reservearmeen av arbeidskraft skal være stor, flyttbar og billig. Kravene til mobilitet (flytting) skjerpes, samtidig som forskjellige former for billigsalg av arbeidskraft blir utbredt: arbeid for trygd, halv pensjon/halv lønn, arbeidsplikt for sosialklienter. Vi er på vei tilbake til de gammeldagse fattigarbeidsmarkedene som kunne presse det generelle lønnsnivået ned.

Det snakkes om å satse på «sykefraværskampanjen», tidlig

friskmelding og intensivert attføring, aktivisere og oppmuntre framfor å passivisere og uføretrygde. Men bak de pene ordene er virkningen den samme: flest mulig flyttes fra dyre stønader (sykepenger) til billige, helst behovsprøvde eller midlertidige stønader (dagpenger, sosialhjelp).

Avtalen mellom LO, NHO og regjeringen, som ligger bak kampanjen, innebar at sykelønnsreglene ikke skulle endres i mellomtida, ordningen skulle fredes. Men reglene endres likevel. Nå skal sykepenger bare ytes når den trygdede er helt ufør i ethvert yrke, ikke for uførhet i det yrket han har når sykdommen inntreffer. Trygdekontoret kan gjøre sykepenger avhengig av at den «yrkesuføre» sier opp jobben – selv om den kanskje er selve årsaken til sykdommen. Da kan man få tolv ekstra uker med sykepenger hvis man melder seg på arbeidskontoret og tar tilvist arbeid. Hensikten forklares slik: «å bringe den trygdede ut av en passiv rolle som trygdemottaker og inn i en aktiv rolle som arbeidssøkende.» Hva er så aktivt og bra med å stå i arbeidsløshetskø? Bortsett fra at det gir dårligere økonomi og sparer trygden? Slik forsøkes de sykmeldte redefinert som «arbeidssky».

Andre trekk ved trygdepolitikken er at innslaget av skjønn (i motsetning til rettighet) i tildelingen øker. Lokale myndigheter får større frihet til å vurdere hvor mye deres fattige fortjener. Forskjellsbehandlingen øker. Det er som fattigloven av 1845, som Seip beskriver slik: «Kommunens frihet ble kjøpt med de fattiges rettsvern.» (Seip 1994a: 63)

Fattigforstandernes skjebne er også en reprise fra gamle dager. «Et slikt forstander- eller medhjelperombud var en stilling mellom barken og veden: ansikt til ansikt med nøden, men med ansvar for egen og andres portemone,» skriver Seip om situasjonen på 17–1800-tallet (Seip 1994a: 23). Fattigforstandere så iblant mer på folks behov enn på fattigkassas økonomi og regler. Skulle det spares penger, måtte derfor fattigforstanderne kontrolleres. Det er dette de moderne fattigforstanderne (sosionomer og leger) nå får merke. Trygdebyråkrater pålegges å overprøve sykmeldinger og legeerklæringer på trygg avstand fra virkeligheten. Straffen for leger som ikke følger reglene er skjerpet.

Behovet for økonomisk hjelp blir ikke mindre fordi om flere nektes trygd. Det dekkes bare på andre og dårligere måter. Fra trygdekontoet går veien til arbeidsløshetskøen, sosialkontoret eller familieforsorg. For noen går det videre til prostitusjon og kriminalitet. I velferdsstatens periode dominerte den siden av sosialpolitikken som handlet om fordeling av knappe ressurser blant de svakeste. Når de som kontrollerer ressursene ikke vil dele og fordele lenger, handler det plutselig mest om disiplinering av arbeidskraften. Mens noen jubler over innsparingene på trygdebudsjettet, dukker problemene opp andre steder, og blir «løst» på andre måter: opprusting av politiet, raskere saksbehandling hos barnevernet, Securitas-vakter på sosialkontorene og spesialinstitusjoner for problemungdom. I dårlige tider får mer brutale «sosialpasifiserende» tiltak sin renessanse: mindre fattighjelp, mer politi. Ikke nødvendigvis som en planlagt avveining, men økt arbeidsløshet driver for eksempel flere over i kriminalitet, da kommer ropet om «mer politi» så visst ikke bare fra borgerskapet, men også fra gamlemor på Oslos østkant.

MANGEL PÅ ARBEID?

Et vanlig svar på arbeidsløshet har vært at staten skal skape arbeid, eller i det minste at staten har plikt til å sørge for arbeid. Som det het i forordningen for Christiansands Tugthus fra 1789: – Det er Statens Pligt at forsyne alle dem med Arbeide og Underholdning der trenger til samme, og ikke selv kunne forskafe sig den. Grunnlovens bestemmelse om rett til arbeid vitner om samme syn på statens ansvar. Modellen er en slags paternalistisk reguleringsstat.

En annen vanlig oppfatning har vært at arbeidsløshet skyldes en slags absolutt mangel på arbeid. I dag får folk får beskjed om styrke eksportindustriens konkurranseevne for at kapitalistene skal «skape nye arbeidsplasser». Kleppe-utvalgets nedskjæringer hadde samme formål. Men de nye arbeidsplassene lar vente på seg. Kapitalen investeres ikke automatisk i nye norske arbeidsplasser. Teorien stemmer ikke.

På slutten av 1700-tallet hadde man de samme teoriene som

i dag, om at støtte til næringslivet for å skape mer arbeid, var patentmedisin mot arbeidsløshet og fattigdom. Karl Marx var blant dem som ikke trodde på at fattigdommen skyldtes for lite arbeid og for mange arbeidere. Han pekte på at bruken av overtid og lange skift økte sammen med arbeidsløsheten, stikk imot teorien om mangel på arbeid, og stikk imot sunn fornuft. I dag kommer dette paradokset ved kapitalismen fram i forslaget om å endre arbeidsmiljøloven slik at bruken av overtid kan utvides og oppsigelsesvernet svekkes – midt i stigende arbeidsløshet. I polemikken sin mot teorien om mangel på arbeid, gjengir Marx en løpeseddel fra bomullsspinnerne i Blackburn som i 1863 protesterte på overarbeidet:

– I denne fabrikken forlanger man at de voksne arbeiderne skal arbeide tolv-tretten timer daglig, til tross for at det finnes hundreder som er dømt til lediggang, men som gjerne ville ha arbeidet en del av denne arbeidstiden, både for å kunne forsørge familiene sine, og for å verne sine arbeidsbrødre mot en for tidlig død som følger av overarbeid ... Vi krever bare en rett når vi anmoder mestrene om kort arbeidstid, i det minste så lenge dagens situasjon vedvarer, istedenfor å overanstrenge en del mens den andre delen på grunn av mangel på arbeid er henviset til veldedighet (Marx 1983c: 92–97).

Marx forklarte paradokset parallelt økende arbeidsløshet, arbeidstid og arbeidsintensitet, med at den kapitalistiske produksjonsmåten har en iboende tendens til å gjøre mer og mer arbeidskraft overflødig når produktiviteten per individ øker. Samtidig er systemet avhengig av en stor disponibel reservearmé av arbeidskraft som kan trekkes inn ved behov.

Den moderne velferdsstaten har en del trekk til felles med 1700-tallets paternalistiske reguleringsstat. Den som får problemer får nok hjelp, men må til gjengjeld adlyde, og går over fra å være samfunnsmedlem til å umyndiggjøres som klient. Men den moderne velferdsstaten så en stund ut til å løse arbeidsløshetsproblemet ved å innfri kravet om å skaffe arbeid til alle. I velferdsstaten valgte man

noen tiår å betale for å skjule arbeidsløsheten som et uføreproblem. Folk ble uføretrygdet og førtidspensjonert når de burde fått arbeid. Alt ble redusert til helseproblemer: arbeidsløshet ble geografisk uførhet, pengemangel ble sosial mistilpasning.

«Ledende eksperter» anbefalte den gangen et vidt uførebegrep. Vanskelige levekår skulle gi rett til sykepenger og trygd. Det svarte til velferdsstatens ideologi. Medisinske studenter ble undervist om de kompliserte sosialmedisinske diagnoser som kunne ligge bak uførhet, og en slik formulering kom også inn i reglene: «sammensatte psykososiale problemer». Karl Evangs bok *Helse og samfunn* (Evang 1974) fra samme periode opererte med «det utvidete helsebegrepet». Velferdsstaten medikaliserte en del av den vanskelige gruppen: de arbeidsvillige arbeidsløse – de som ikke var etterspurt, selv om de ville arbeide. De ble klienter, samfunnet hadde råd til å dekke over problemene på denne måten. For hver enkelt betydde det en større grad av økonomisk trygghet, kanskje med noe tap av verdighet, men ikke på langt nær slik som fattighjelpen hadde vært.

En vanlig oppfatning var at velferdsstaten hadde gjort sosialismen unødvendig. Sosialkontorene som avløste fattigkassa, ble bemannet av sosionomer som var utdannet som klientbehandlere. Men fattigdommen lot seg ikke behandle. Og klientene ble ikke færre, men flere. Pengehjelp dominerte fortsatt, akkurat som under forsorgen. Fattigdommen fulgte klassestaten som nissen på lasset, selv i velferdsstatens periode. Slik beskriver Jan K. Berg hvordan overgangen fra Fattigloven av 1900 til Lov om sosial omsorg av 1964, artet seg i Oslo (Berg 1989: 22). Den nye loven var basert på to forestillinger, at klientene var sosiale avvikere og trengte behandling mer enn penger, og at det skulle bli stadig færre klienter etter hvert som trygdene ble bygd ut:

- I Oslo brast begge forutsetningene. Klientene var av en annen karakter enn det lovgiverne hadde tenkt seg, og det ble langt flere av dem enn det som var forventet. Oslo Kommune opplevde en tredobling av antall klienter fra 1964 til 1975. Over en tredjedel av klientene hadde rene økonomiske problemer. De var ikke sosiale avvikere på noen måte, slik det var forutsatt

i lovens intensjoner. De var rett og slett fattige... Politikerne klaget over boutgiftene og det store forbrukspresset. Dette fikk konsekvenser for den hjelpen klienten fikk på sosialkontoret. I regelen var det fortsatt «nødhjelp» (kontante ytelser til livsopphold) som dominerte, slik som under forsorgen.

Da velferdsstaten begynte å forfalle til arbeidsløshetsstat, omvendte «ledende eksperter» seg til nye teorier om fattigdommens årsaker om botemidler. De ble tidsriktige moralister og kunne fortsette som regjeringsrådgivere og rikssynsere med sine nye kjepphester. Nå sier disse «ledende ekspertene» at samfunnsproblemene ikke må medikaliseres: arbeidsløshet er ingen sykdom. Det kunne de sagt for tjue år siden, da det var politisk upopulært. I dag er problemet at samfunnsproblemene «moraliseres», de gjøres til et spørsmål om individuell moral. Den som ikke finner passende arbeid er ikke lenger «ufør» med «sammensatte psykososiale problemer», men «unnasluntrer» som trenger aktivisering. Ingen av de to forklaringene gir henne rett til arbeid, men velferdsstatens *medikalisering* av arbeidsløsheten var tross alt mer human enn arbeidsløshetsstatens *moralisering*.

VI HAR RÅD TIL LIKHET

Kampen for å forsvare trygderettigheter og velferdsstat er også en kamp om hva slags tanker om fattigdommen som skal vinne fram blant arbeidsløse, sosialklienter og minstepensjonister, og blant folk flest. Godtar vi overklassens syn på fattighjelpen (trygden) som «for dyr», og trygdemottakerne som en byrde for samfunnet? Eller holder vi fast ved rettighetstenkningen som kom fram i en fin kronikkoverskrift i Klassekampen for noen år siden: «La HVPU-reformen koste flekk» – La arbeidsløsheten koste flekk!

Går vi inn i diskusjonen om hvem som er «verdige» og «uverdige» – eller sloss vi for alles rett til trygghet mot fattigdom, og krever mer penger til trygdebudsjettet som en selvfølge når det blir flere arbeidsløse og fattige?

Jan Myrdal har fortalt fra et svensk gamlehjem, der det ble oppdaget at pensjonærene stjal mat fra kjøleskapet om natta. Bestyreren var rystet, men de gamle hadde ingen skrupler, og viste ingen tegn til anger da de ble intervjuet om dette på TV. De ble ikke mette av rasjonene som gamlehjemmet unte dem om dagen, og mente de hadde rett til å spise seg mette. Den retten tok de seg til med stor selvfølgelighet. De lot seg ikke by teorier som framstilte dem som en belastning på budsjettet, men fulgte i stedet parolen fra en gammel fagforeningsfane: «Vor Ret vi tar.»

En postansatt klaget over at de unge jentene der var så smålige overfor litt eldre kvinner når disse først utvidet arbeidstida fra deltid til heltid, og så gikk ut på fulle ytelser med uføretrygd. Det var å misbruke trygd, de burde heller nøyd seg med deltid hele veien når de ikke orket mer. De unge jentene og gamlehjemsbestyreren er ikke smålige eller gjerrige. De er bare påvirket av en annen klasses tenkning, en klasse som fortsatt ser på trygd og sosialpolitikk som de en gang så på fattighjelpen, som almisser fra dem til «de andre». «De andre», arbeiderklassen, måtte gjøre seg fortjent til hjelpen. De måtte «kjenne sin plass» og ikke kreve for mye. De unge jentene kjenner sin plass og blir dermed talerør for herskerklassens tanker. De eldre kvinnene på posten og de gamle kjøleskapstjuvene, godtar ikke «plassen» de er tiltenkt, med minimale pensjonspoeng og slankekost. De holder fast ved en annen tankegang som de kanskje heller lærte på Folkets Hus enn på skolen. Det er den tankegangen som går ut på at arbeiderklassen har rettigheter, og at ethvert menneske har samme krav på trygghet i alderdommen, selv om kapitalismen ikke sikrer den retten for mer enn et fåtall.

La arbeidsløsheten koste flekk på statsbudsjettet, *vi* har råd til likhet, men ikke til arbeidsløshet.

Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabrikker m.v. av 27. juni 1892

Besl. O. No. 72.

Aar 1892 den 3die, 4de og 7de juni holdtes odelsting,
hvor da blev fattet følgende beslutning til lov
om tilsyn med arbeide i fabrikker m.v.

§ 1.

Enhver fabrikmæssig dreven virksomhed, hvorved samtidig og regelmæssig et større eller mindre antal arbeidere sysselsættes, herunder indbefattet haandverksdrift, der foregaar fabrikmæssig, drift af bergverker, opberedningsverksteder, hytteverker samt andre anlæg for udvikling og forædling af mineralier, skal være denne lovs bestemmelser undergivne. Hvorvidt noget arbejdssted skal betragtes som gaaende inn under loven, afgjøres i tilfælde af tvist af tilsynsmyndigheden (§ 35).

§ 2.

Enhver indehaver af en bedrift, der gaar ind under denne lov, har inden 8 dage, efterat loven er traadt i kraft, eller i tilfælde, efterat virksomheden er begyndt, at anmelde samme for tilsynsmyndigheden med angivelse af dens gjenstand og art samt antallet af dens arbeidere af de forskjellige i loven omhandlede aldersklasser.

§ 3.

Enhver, som vil oprette og drive industrielt anlæg af det i § 1 omhandlede slags eller omdanne et allerede bestaaende saadant, er berettiget til, naar han underretter tilsynet om sin hensigt og den paatænkte drifts art samt forelægger det planen for anlægget og for de paatænkte bygninger og deres indre anordning, at erholde tilsynets udtalelse om, hvorvidt det af hensyn til denne lovs bestemmelser finder noget ved planens befølgelse at erindre.

§ 4.

Arbejdsstederne med alt, hvad der paa deres omraade eller i deres nærhed er anbragt af løse eller faste indretninger, som hører virksomheden til, skal være saaledes indrettede og vedligeholdte, at arbeidernes sundhed, liv og lemmer er beskyttede saavidt gjørligt og paa hensigtssvarende maade.

§ 5.

Arbejdsstederne skal i det omfang, omstændighederne tillader, være forsynede med et i forhold til arbejdsrummenes beliggenhed og arbeidernes mængde tilstrækkeligt antallet tilgængelige, hensigtsmæssig anbragte trapper og udgange til benyttelse i tilfælde af pludselig opstaaet ildsvaade eller deslige. Hvor forholdene paa kræver det, kan tilsynet paabyde anskaffelsen af særlige redningsapparater. Tilsynet kan tillige paabyde anbringelsen af en eller flere lynaffledere.

§ 6.

De til færdsel bestemte gange i rum, hvor maskiner findes, skal have en saadan bredde og høide, at de arbeidere, som betjener disse, eller forbigaaende, naar almindelig forsigtighed iagttages, ikke er udsatte for at komme i farlig berøring med de løbende dele af samme.

§ 7.

Arbejdsrummene skal være behørig oplyste ved dagslys eller kunstig belysning, saa at særlig alle løbende dele af en maskine, som under driften kan medføre fare for arbeiderne, tydelig kan iagttages. I arbejdsrum, i hvilke der findes eller kan udvikle sig eksplosible eller let antændelige gasarter, dampe eller støv, skal den kunstige belysning ske paa en saa betryggende maade, som der er anledning til. Hvor arbejdsforholdene og driftens art tillader det, skal arbejdsrummene tillige være behørig opvarmede.

§ 8.

I arbeidsrummene maa ikke beskæftiges flere arbejdere end rimeligt i forhold til rummenes størrelse og den plads, som optages af maskiner, redskaber, materialier og lignende. Der skal paa hensigtsmæssig maade sørges for behørig luftveksling, i fornødent fald ved mekaniske indretninger, saaledes at luften saavidt mulig holdes fri for skadelig støv, sundhedsfarlige gasarter og dampe, ond lugt eller stor hede, og at luftvekslingen er tilstrækkelig i forhold til antallet af arbejdere. Ligeledes bør der ved ventilation og i fornødent fald ogsaa ved afsperring sørges for, at giftige gasarter, røg, støv, sterk hede, damp og stank, der kan udvikle sig i enkelte arbeidsrum og under visse dele af bedriften, ikke trænger ind i andre arbeidsrum.

§ 9.

Det skal paasees, at til arbeidsrum, i hvilke giftige stoffe forarbejdes eller anvendes, ikke andre end de der beskæftigede arbejdere har adgang.

§ 10.

Lokalerne skal i det omfang, forholdene tillader, jevnlig rengjøres, og navnlig skal gulvene i arbeidsrummene i nærheden af maskiner og af fordybninger, i hvilke dele af drivverket bevæger sig, holdes saaledes rene, at olje og smørelse ikke gjør dem slibrige. Vægge og tag skal, hvor det findes nødvendigt, holdes tilbørlig hvidtede; er de malede, skal de holdes rene ved vaskning.

§ 11.

Paa eller ved arbejdsstedet skal der være adgang for arbejderne til at faa varmet sin mad og til, naar veiret kræver det, at nyde sine maaltider i opvarmet rum.

§ 12.

Kjedler og rørledninger, der er udsatte for damptryk, skal være betryggende forarbejdede, udstyrede og vedligeholdte. De skal være gjenstand for saadan undersøgelse og eftersyn, saavel før

de tages i brug som senere, som anordnes af kongen, der også afgiver de yderligere forskrifter, som i anledning af de i denne § indeholdte bestemmelser ansees fornødne. Eieren er ved disse undersøgelser forpligtet til at yde bistand i den udstrækning, som de paa arbejdsstedet tilstedeværende hjælpemidler medgiver. Paa ethvert sted, hvor en damkjedel benyttes, skal findes opslaaet en af vedkommende regjeringsdepartement udfærdiget veiledning med hensyn til sammes betjening. Tilsynet kan, om det finder det fornødent, forlange, at den, der er ansvarlig for kjedlens behandling, skal være forsynet med en af tilsynet godkjent bevidnelse for at være i besiddelse af den fornødne kyndighed.

§ 13.

Med hensyn til de i anlæggene anbragte maskiner – det til samme hørende drivverk samt den bevægende maskine (kraftmaskinen) herunder indbefattet – gjælder særlig følgende:

- a. Maskineri, maskindele, aksler, drivremme og andre overføringsmidler for drivkraft, der frembyder fare for arbeiderne under deres syssel eller i forbigaaende, skal omhyggelig indhegnes eller indkapsles.
- b. Vandhjul, turbiner og lignende vandmotorer skal være forsvarlig omgjærdede, og i den til samme førende vandrende skal paa hensigtsmæssigste sted eller steder være anbragt rist til forebyggelse af ulykker.
- c. Kraftmaskinen maa ikke sættes i gang, førend dette er meddelt arbeiderne ved et signal, der kan høres tydelig i de arbejdsrum, hvori der findes maskiner, som skal sættes i bevægelse.
- d. Fra ethvert arbejdsrum, hvori der benyttes maskiner, som bevæges af kraftmaskinen, og hvori der ikke findes indretninger til at udløse samtlige maskiners forbindelse med kraftmaskinen, skal der kunne gives stoppesignal til denne.
- e. Naar kraftmaskinen driver flere selvstændige bedrifter, skal hovedakslen i enhver af disse kunne stanses, uafhængig af, om kraftmaskinen vedbliver at gaa.

§ 14.

Luger, trappenedgange, aabninger i jorden for gruber eller lignende, aabenstaaende kar eller store beholdere, damme, vandrender og isrender skal indhegnes eller forsynes med rækverk i den udstrækning, som det af hensyn til arbeidernes sikkerhed ansees nødvendigt, og som driftens art og beskaffenhed tillader.

§ 15.

De fornødne bestemmelser om, hvad der i de enkelte tilfælde til gennemførelse af forskrifterne i §§ 4–14 bliver at foretage, gives af tilsynet. Hvor bedriftens art og beskaffenhed eller tilstedeværende omstændigheder medfører, at forskrifterne ikke med rimelighed kan fordres gennemførte i sin fulde udstrækning, kan tilsynet indrømme de fornødne lempninger.

§ 16.

Rammes nogen arbeider, der er beskæftiget i en bedrift, som omfattes af denne lov, under arbeidet af nogen beskadigelse, der kan antages at gjøre ham udygtig til arbeide i mindst 8 dage, skal bedriftens eier eller bestyrer uopholdelig indgive skriftlig anmeldelse derom med forklaring om ulykkens aarsag og omfang til tilsynet, som foranstalter nærmere undersøgelse anstillet angaaende aarsagen til ulykken og angaaende dens følger.

§ 17.

Børn under 14 aar maa ikke anvendes til arbeide, som gaar ind under denne lov; dog kan børn mellem 12 og 14 aar med tilsynets tilladelse anvendes indtil 6 timer daglig til lettere arbeider, som ikke skader deres sundhed eller hemmer deres legemlige udvikling, naar lægeattest fremskaffes for, at deres helbredstilstand ikke gjør dem uskikkede til det arbeide, hvortil de bestemmes. Lægeattest meddeles i fornødent fald af vedkommende embedslæge, der for undersøgelsen og attestens udstedelse betales med 50 øre, som udredes af arbejdsgiveren. Unge mennesker mellem 14 og 18 aar maa ikke anvendes dertil over 10 timer daglig og i alderen mellem 14 og 16 aar kun til lettere arbeider, som ikke skader deres sundhed eller hemmer deres legemlige udvikling.

§ 18.

Formiddag og eftermiddag skal børn og unge mennesker under 18 aar senest 4½ time, efterat deres arbejde er begynt, have en hviletid af ½ time. Unge mennesker skal derhos, naar arbeidet varer over 8 timer, have en time fri til middagshvile. I hviletiderne maa arbejde ikke tillades dem og ophold i arbejdsrummene kun da, naar enten de dele af driften, i hvilke de sysselsættes, er fuldstændig indstillede, eller tilsynet dertil meddeler tilladelse.

§ 19.

Børn og unge mennesker under 18 aar maa ikke sysselsættes før kl. 6 morgen eller efter kl. 8 aften.

§ 20.

Personer, der endnu ikke er udskrevne af folkeskolen, maa ikke anvendes til arbejde, der gaar ind under denne lov, i den for dem bestemte undervisningstid eller i løbet af den time, der gaar forud for samme. Arbeidsgiverne skal for hvert af dem sysselsat skolebarn være forsynede med den i § 16 i lov om folkeskolen paa landet af 26de juni 1889 og i § 18 i lov om folkeskolen i kjøbstæderne af samme dag omhandlede bevidnelse fra vedkommende lærer. Naar skolestyret finder det nødvendigt forat et skolebarn skal opnaa det fornødne kundskapsmaal, at barnets arbejdstid indskrænkes yderligere end i nærværende lov foreskrevet, kan det i saa henseende afgive den fornødne bestemmelse.

§ 21.

Det maa ikke tillades kvinder at arbejde i de første 6 uger efter deres nedkomst. Dette tidsrum kan dog i enkelte tilfælde indskrænkes til 4 uger, naar vedkommende kvinde kan fremlægge vidnesbyrd fra en læge om, at hun uden skade kan udføre det for hende bestemte arbejde.

§ 22.

Ved bergverker og deslige maa børn og kvinder ikke benyttes til arbejde under dagen.

§ 23.

Børn og kvinder maa ikke benyttes til rensning, smøring eller eftersyn af akselledninger eller maskiner under gangen eller til paalægning af remme, tauge eller deslige paa omdreieende skiver, medens disse er i bevægelse, uden hvor det er aldeles ufarlig.

§ 24.

Personer under 18 aar maa ikke benyttes til pasning af dampkjedler eller af maskiner, hvis betjening udkræver særlig forsigtighed.

§ 25.

Ingen arbejdsgiver maa sysselsætte noget barn eller ungt menneske under 18 aar, forinden han ved forevist fødselsattest eller skriftlig bevidnelse fra nogen offentlig funktionær har forvisset sig om sammes alder. Ved ethvert arbejdssted skal arbejdsgiveren føre en liste over de børn og unge mennesker, som beskæftiges der, hvilken skal indeholde oplysning om deres navn, alder og bopæl, om dagen, hvorpaa de tiltræder og forlader arbeidet, om deres forældres eller foresattes navn og stilling samt i tilfælde deres undervisningstid. Listen tilligemed de i §§ 17 og 20 og i nærværende §'s 1ste led omhandlede attester skal stedse være tilgængelig for tilsynet. Maaden, hvorpaa listen skal være indrettet, fastsættes af vedkommende regjeringsdepartement, som ogsaa kan anordne, at andre oplysninger end de ovenfor nævnte skal meddeles deri.

§ 26.

Lovens bestemmelser kan ifølgende tilfælde undergaa nedenstaaende lempninger:

- a. Ved virksomheder, hvis art og beskaffenhed maatte udkræve det, kan unge mennesker tillades sysselsatte til enhver tid af døgnet, dog ikke udover det i § 17 bestemte timetal. Bestemmelserne om hviletid saavel for børn over 12 aar som for unge mennesker kan derhos afændres overensstemmende med virksomhedens krav.
- b. Naar naturomstændigheder, ulykkeshændelser eller andre

upaaregnelige begivenheder har forstyrret et enkelt anlægs regelmæssige drift eller udsætter driften for at forstyrres, kan paa derom indgivet andragende den daglige arbejdstid for unge mennesker tillades forlænget for et kortere tidsrum, ligesom de ogsaa kan tillades beskæftigede som i litera a anført.

- c. Tilladelse til forlænget arbejdstid kan ved almindelige forskrifter meddeles for bedrifter, for hvilke det er særegt, at der til sine tider arbejdes længere end sedvanlig.
- d. Ved bedrifter, hvor arbejdet af tilsynet skjønnes at være af lettere art, kan det tillades, at unge mennesker i ugens 5 første hverdage beskæftiges indtil 10½ time daglig, dog saaledes, at den samlede ugentlige arbejdstid ikke overskrider 60 timer.

Ovennævnte lempninger meddeles af tilsynet, dog saaledes, at dets beslutninger i de under lit. a, c og d omhandlede tilfælde ikke træder i kraft, førend de er godkjendte af vedkommende regjeringsdepartement. I de under lit. b nævnte tilfælde udkræves ingen tilladelse af tilsynet, naar det gjælder redning af menneskeliv, og heller ikke ellers for de to første døgn.

§ 27.

Fra kl. 6 aften for en søn- eller helligdag til næste dags, eller, naar to eller flere helligdage følger paa hinanden, til den sidste helligdags aften kl. 10 maa arbeide ikke finde sted, undtagen bedriftens beskaffenhed eller andre omstændigheder gjør arbeide uundgaelig fornødent. Hvorvidt dette er tilfældet, afgjøres af vedkommende regjeringsdepartement eller for enkelt anledning af tilsynet. Arbejdere i saadanne bedrifter skal have hveranden søndag fri, med mindre det af tilsynet skjønnes at være umulig. Uopsættelig reparationsarbeide kan foregaa uden særskilt tilladelse, men bliver straks at melde tilsynet.

§ 28.

Kongen kan for enkelte anlæg eller beskæftigelser saavel som for hele klasser af bedrifter, som han finder at være forbundne med

særskilt fare for sundhet, liv eller lemmer eller lettelig at kunne bevirke overanstrengelse, fastsætte nedenstaaende skjærpande vilkaar og bestemmelser, efterat erklæringer er indhentede fra vedkommende tilsyn samt, forsaavidt omstændighederne tillader det, fra vedkommende arbejdsgivere:

- a. at særegne forsigtighedsforanstaltninger skal træffes;
- b. at der bliver at fastsætte en bestemt daglig arbejdstid, hvilken for børns og unge menneskers vedkommende skal kunne indskrænkes yderligere, end denne lov medfører;
- c. at anvendelsen af børn og unge mennesker skal være forbudt i større udstrækning end i loven for øvrig bestemt;
- d. at med hensyn til visse virksomheder lignende forbud gives for frugtsommelige kvinders vedkommende;
- e. at det ikke maa tillades arbejderne at nyde sine maaltider eller tilbringe sine hviletider i arbejdsrummene, men at særskilte derfra tilbørlig afsondrede lokaler til dette brug skal anvises dem.

§ 29.

Det paaligger arbejdsgiverne at vaage over iagttagelse af sømmelighed og gode seder paa arbejdsstederne, særlig hvor arbeidere af begge kjøen er beskæftigede.

§ 30.

Opgjør mellem arbejdsgivere og arbeidere skal finde sted mindst én gang ugentlig i kontante gangbare penge og paa eller ved arbejdsstedet. Reglement (jfr. § 32) eller særlig overenskomst mellem arbejdsgivere og arbeidere kan dog bestemme andre opgjørfrister. Der maa ikke fra arbeidernes lønning gjøres fradrag i særskilt øie-med uden deres udtrykkelige samtykke eller med hjemmel i lovgivningen eller reglementet.

§ 31.

Opsigelsesfristen mellem arbejdsgiver og fast arbejder er 14 dage, naar ikke anderledes skriftlig eller i henhold til reglement

er vedtaget. Lov angaaende bergverksdriften af 14de juli 1842 § 60 forbliver uforandret. Fristen skal i ethvert fald være lige lang for begge parter. Som fast arbeider ansees enhver, der enten udtrykkeligen er antaget som saadan, eller som i 4 uger har været beskæftiget i bedriftens regulære arbeide. Afbrydes arbeidet ved ulykkeshændelser, naturomstændigheder eller andre upaaregelige begivenheder, herunder ikke indbefattet konkurs, bortfalder opsigelsesfristen. Hvor skriftlig kontrakt oprettes, skal arbeideren, inden den underskrives, have den udleveret til gjennemsyn i mindst 24 timer og kontrakten indeholde anførsel om, at saa er skeet. Den skal underskrives af begge parter, og hver af dem skal have sit eksemplar. Kontrakten kan ikke før opsigelsesfristens udløb ensidig fragaaes af arbejdsgiveren, med mindre arbeideren har gjort sig skyldig i en alvorlig krænkelse af reglementet eller for øvrig i en alvorligere forgaaelse. Den kan ikke fragaaes af arbeideren, med mindre arbejdsgiveren undlader at opfylde sine forpligtelser mod ham, behandler ham paa en maade, der strider mod loven eller kontrakten, eller tilsteder, at andre behandler ham paa en saadan maade. Hvis en skriftlig kontrakt mellem arbejdsgiver og arbeider ikke har været udleveret denne til gjennemsyn i 24 timer, skal de i loven indeholdte bestemmelser om opgjør, lønningers udbetaling og opsigelsesfrist være gjældende. Hvis en kontrakt indeholder ulige lange opsigelsesfrister for parterne, skal den forsaavidt være ugyldig og opsigelsesfrist af 14 dage være gjældende.

§ 32.

Arbejdsgiverne i de virksomheder, der beskæftiger mere end 25 arbejdere, eller for hvilke tilsynet uden hensyn til deres arbeiderantal finder grund til at paabyde det, er forpligtede til at istandbringe et reglement angaaende den hele arbejdsordning, de for bedriften gjældende ordensregler, betingelserne for antagelse og afskedigelse og betalingen af lønninger. Hvis reglementet fastsætter bøder, maa disse ikke overstige en halv dags løn undtagen for grovere forgaaelser, der kan medføre fare for folks liv, lemmer eller helbred eller for større ødelæggelse eller beskadigelse af gods, hvilke tilfælde i reglementet eksempelvis skal nævnes. Det, der indkommer

ved bøder, tilfalder den sygekasse, som vedkommende regjeringsdepartement bestemmer. Fradrag i lønningerne for mangelfuldt arbejde eller ødelæggelse af materialier ansees ikke som bøder. Reglementet skal inden 4 uger efter nærværende lovs ikrafttræden, eller for nye virksomheders vedkommende inden 4 uger efter bedriftens aabning, indsendes til vedkommende fabriksinspektør, som derefter snarest mulig med sin udtalelse oversender reglementet til vedkommende regjeringsdepartement til godkendelse, der kun kan meddeles, forsaavidt det ikke i noget stykke strider mod lovens forskrifter. Under reglementets istandbringelse bør arbejdsgiveren give mindst 5 repræsentanter for arbeiderne anledning til at udtale sig om bestemmelserne i samme. Disse repræsentanter vælges af og iblandt de over 18 aar værende arbeidere. Til overveielse af sagen bør der være givet de valgte repræsentanter 8 dages frist. Vidnesbyrd om, at foranførte er iagttaget, bør medfølge til departementet. Dette skal ogsaa iagttages, naar tillæg til eller forandringer i et allerede godkjendt reglement agtes udstedte. Bestemmelserne om bøder i 2det, 3die og 4de led skal gjælde, ogsaa hvor reglement ikke istandbringes.

§ 33.

Paa ethvert arbejdssted skal de i henhold til denne lov af kongen eller andre myndigheder udfærdigede anordninger, forsaavidt de vedkommer arbejdsstedet, hvoriblandt det udfærdigede fabriks- og arbejdsreglement, angivelser af de tider i døgnet, da børn, unge mennesker og voksne begynder og slutter arbeidet, samt af deres hviletider, findes opslaaede i det fornødne antal eksemplarer trykte eller skrevne med tilstrækkelig store og tydelige bogstaver. Et eksemplar af reglementet udleveres enhver arbeider.

§ 34.

Arbeiderne kan ikke i videre omfang, end loven udtrykkelig hjemler, retsgyldig vedtage fravigelser fra lovens forskrifter.

Tilsynet med denne lovs overholdelse besørges af en eller flere fabrikinspektører, der ansættes af kongen med seks maaneders opsigelse, og hvis løn udredes af statskassen. Ved valget af disse mænd skal det særlig have for øie, at de er i besiddelse af teknisk indsigt. I enhver kommune, hvor der findes virksomheder, som gaar ind under denne lov, skal der være et stedligt tilsyn, bestaaende af sundhedskommissionens formand eller en anden dertil af kommunestyret antaget læge samt en af sundhedskommissionen blandt dens øvrige medlemmer opnævnt mand. Hvor saadant maatte findes fornødent, kan kommunestyret bestemme, at der skal oprettes et stedligt tilsyn, bestaaende af mindst 2 særskilt af kommunestyret valgte mænd, som hvis formand fungerer sundhedskommissionens formand eller en anden af kommunestyret valgt læge. Det stedlige tilsyn skal paa forlangende træde sammen med fabrikinspektøren. Omfanget af dets myndighed og dets forhold til inspektørerne bestemmes af kongen. For det særskilte tilsyn gjælder med hensyn til udeblivelse fra møder, dets indre forretningsorden samt funktionstiden for de valgte medlemmer, hvad der i loven af 16de mai 1860 om sundhedskommissionerne er bestemt. Overtilsynet henligger under vedkommende regjeringsdepartement. For enkelt leilighed eller enkelte tilfælde kan departementet lade inspektionen foretage ved en eller flere dertil af samme antagne mænd. Fabrikinspektørerne med assistenter, de af departementet udsendte særlige inspektører samt det stedlige tilsyn skal til enhver tid have uhindret adgang til ethvert anlæg eller arbejdssted af de i § 1 omhandlede slags samt til hvilkensomhelst del deraf. Enhver, der har befatning med bedriften, skal være forpligtet til paa begjæring at give forklaring om de forhold, som vedrører eftersynet. En fast ansat inspektør maa ikke være delagtig i nogen bedrift, som hører ind under nærværende lov. Eier eller bestyrer af virksomhed, som hører ind under denne lov, maa ikke som medlem af det stedlige tilsyn deltage i behandlingen af sager, der angaar en bedrift af samme art som hans egen.

§ 36.

Udgifterne ved det stedlige tilsyn bæres af vedkommende kommune, undtagen forsaavidt angaar den skyds- og diætgodtgjørelse, der maatte tilkomme sundhedskommissionens formand eller den i dennes sted eller som formand i særskilt anordnede tilsyn antagne læge, hvilken godtgjørelse udredes af statskassen.

§ 37.

Tilsynet og dets assistenter saavelsom de af departementet udsendte særlige inspektører er forpligtede til hemmeligholdelse af de drifts- og forretningsforhold, hvormed de gennem sin virksomhed maatte blive bekendte, samt til at afholde sig fra efterligning af de af vedkommende driftsherre hemmeligholdte indretninger og fremgangsmaader, som derunder er komne til deres kundskap.

§ 38.

Tilsynets lovmedholdig fattede beslutninger kan alene af vedkommende regjeringsdepartement eller i fornødent fald af kongen ophæves eller forandres. De af tilsynet i henhold til loven givne paalæg, dispensationer o.s.v. skal for at være gyldige være skriftlig affattede.

§ 39.

Med bøder fra fem til tusend kroner straffes en arbejdsgiver, som

1. overtræder de loven indeholdte eller i henhold dertil udfærdigede forskrifter til sikrelse af arbeidernes sundhed, liv og lemmer eller de til gennemførelse af disse forskrifter af tilsynet givne paalæg;
2. handler imod de i loven indeholdte eller i henhold dertil udfærdigede forskrifter om benyttelse af børn, unge mennesker eller kvinder til arbejde eller om søn- og helligdagsarbejde;
3. undlader tilbørlig at vaage over iagttagelse af sømmelighed eller gode seder paa arbejdsstederne.

§ 40.

Med bøder fra fem til femti kroner straffes en arbeidsgiver, som

1. undlader de i loven foreskrevne anmeldelser eller opslag (§§ 2, 12, 16, 27 og 33);
2. ikke paa begjæring yder pligtig bistand ved eftersyn af dampkjedler og rørledninger (§ 12);
3. undlader trods paalæg fra tilsynet at foretage, hvad han pligter til udfærdigelse af arbeidsreglement (§ 32);
4. ikke er forsynet med de foreskrevne bevidnelser om børns helbredstilstand og skolebørns undervisningstimer eller om børns og unge menneskers alder (§§ 17, 20 og 25);
5. undlader at føre den i § 25 paabudne liste eller viser grov forsømmelighed med hensyn dertil.

§ 41.

Arbeidsgiver, der ulovligen afskediger en arbeider eller overtræder de i § 30 indeholdte forskrifter om opgjør med arbeiderne, straffes med bøder fra fem til to hundrede kroner. Arbeider, der ulovligen forlader sit arbeide, straffes med bøder fra to til to hundrede kroner.

§ 42.

Forestaaes bedriften i arbeidsgiverens sted af en dertil antagen bestyrer, gjælder om denne, hva der om arbeidsgiveren er bestemt.

§ 43.

Forældre eller andre foresatte, der lader børn anvende til arbeide imod lovens bestemmelser, straffes med bøder fra to til tyve kroner.

§ 44.

Med bøder fra to til tohundrede kroner straffes den, som vægrer sig ved overensstemmende med § 35 at give behørig forklaring om forhold, der vedrører tilsynets virksomhed.

§ 45.

Overtrædelser af lovens § 37 straffes med bøder, embedsfortabelse eller afsættelse, men, saafremt det er skeet i hensig at tilvende nogen en uberettiget vinding, med embedsfortabelse, afsættelse eller strafarbeide i femte grad. Straffelovens kap. 24 § 32 kommer til anvendelse.

§ 46.

De i denne lov omhandlede strafbare handlinger paatales af det offentlige; dog udkræves fornærmedes begjæring, forat paatale skal kunne reises efter § 41. Med undtagelse af de i § 37 omhandlede paatales overtrædelser af denne lovs bestemmelser efter de for politisager givne regler.

§ 47.

De i henhold til denne lov idømte bøder tilfalder distriktets offentlige sygekasse eller, saalænge saadan ikke er oprettet, et hjælpefond for arbejdere, der anvendes efter kongens bestemmelse.

§ 48.

Denne lov træder i kraft den 1ste juli næste aar. Dog skal det ogsaa efter denne tid være tilladt at benytte børn mellem 12 og 14 aar til arbeide, der paa grund af deres alder ifølge loven er dem forbudt, dersom de allerede var i saadan beskæftigelse, da loven bekendtgjordes i lovtidende.

Horst,
præsident.

T. Münster,
sekretær.

Forslag til Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m.v.

Arbeiderkommisjonenens innstilling
av 21. desember 1887

§ 1.

Enhver fabrikmæssig dreven Virksomhed, hvorved samtidig og regelmæssig et større eller mindre Antal Arbeidere sysselsættes, herunder indbefatted Haandværksdrift, der foregaar fabrikmæssig, Drift af Bergverker, Opberedningsværksteder, Hytteværker samt andre Anlæg for Udvinding og Forædling af Mineralier, skal være denne Lovs Bestemmelser undergivet.

§ 2.

Enhver Indehaver af en Bedrift, der gaar ind under denne Lov, har inden 8 Dage, efterat Loven er traadt i Kraft eller, i Tilfælde, Virksomheden begyndt, at anmelde samme for Tilsynsmyndigheden (§ 42) med Angivelse af dens Gjenstand og Art samt Antallet af dens Arbeidere af de forskjellige i Loven omhandlede Aldersklasser. Hvorvidt noget Arbeidssted skal betragtes som gaaende ind under Loven, afgjøres i Tilfælde af Tvist af Tilsynet, hvis Bestemmelse kan kræves forelagt vedkommende Regjeringsdepartement til endelig Afgjørelse, naar Begjæring derom afgives inden 8 Dage, efterat Tilsynets Bestemmelse er Vedkommende meddelt.

§ 3.

Enhver, som vil oprette og drive eller omdanne et allerede bestaaende industrielt Anlæg af det i § 1 omhandlede Slags, er berettiget til, naar han underretter Tilsynet om sin Hensigt og den paatænkte Drifts Art samt forelægger det Planen for Anlægget og for de paatænkte Bygninger og deres indre Anordning, at erholde Tilsynets Udtalelse om, hvorvidt det af Hensyn til denne Lovs Bestemmelser finder noget ved Planens Befølgelse at erindre.

§ 4.

Arbejdsstederne med alt, hvad der paa deres Omraade eller i deres Nærhed er anbragt af løse eller faste Indretninger, som hører Virksomheden til, skulle være saaledes indrettede og vedligeholdte, at Arbejdernes Sundhed, Liv og Lemmer ere beskyttede saa vidt muligt og paa hensigtssvarende Maade.

§ 5.

Arbejdsstederne skulle i det Omfang, Omstændighederne tillade, være forsynede med et i Forhold til Arbejdsrummenes Beliggenhed og Arbejdernes Mængde tilstrækkeligt Antal let tilgængelige, hensigtsmæssig anbragte Trapper og Udgange til Benyttelse i Tilfælde af pludselig opstaaet Ildsvaade eller deslige. Hvor Forholdene paa kræve det, kan Tilsynet paabyde Anskaffelsen af særlige Redningsapparater.

§ 6.

De til Færdsel bestemte Gange i rum, hvor Maskiner findes, skulle have en saadan Bredde og Høide, at de Arbejdere, som betjene disse, ved Anvendelse af almindelig Forsigtighed ikke ere udsatte for at komme i farlig Berøring med de løbende Dele af samme.

§ 7.

Arbejdsrummene skulle være behørig oplyste ved Dagslys eller kunstig Belysning, saa at særlig alle løbende Dele af en Maskine, som under Driften kunne medføre Fare for Arbejderne, tydelig kunne iagttages. I Arbejdsrum, i hvilke der findes eller kan udvikle sig explosible eller let antændelige Gasarter, Damp eller Støv, skal den kunstige Belysning ske paa saa betryggende Maade, som der er Anledning til. De nærmere Forskrifter fastsættes af vedkommende Regjeringsdepartement. Hvor Arbejdsforholdene og Driftens Art tillader det, skulle Arbejdsrummene tillige være behørig opvarmede.

§ 8.

I Arbejdsrummene maa ikke beskæftiges flere Arbejdere end rimeligt i Forhold til Rummenes Størrelse og den Plads, som optages af

Maskiner, Redskaper, Materialier og lignende. Der skal paa hensigtsmæssig Maade og uden at forårsage unødigt Træk sørges for behørig Luftvexling, i fornødent Fald ved mekaniske Indretninger, saaledes at Luften saavidt mulig holdes fri for skadeligt Støv, sundhedsfarlige Gasarter og Dampe, ond Lugt eller stor Hede, og at Luftvexlingen er tilstrækkelig i Forhold til Antallet af Arbeidere. Ligeledes bør der ved Afspærring og Ventilation sørges for, at giftige Gasarter, Røg, Støv, stærk Hede, Damp og Stank, der kan udvikle sig i enkelte Arbeidsrum og under visse Dele af Bedriften, ikke trænge ind i andre Arbeidsrum.

§ 9.

Arbeidsrum, i hvilke giftige Stoffer forarbeides eller anvendes, skulde holdes saaledes afsondrede eller lukkede, at ikke andre end de der beskæftigede Arbeidere have Adgang til dem.

§ 10.

Lokalerne skulle i det Omfang, Forholdene tillade det, jevnlig rengjøres, og navnlig skulle Gulvene i Arbeidsrummene i Nærheden af Maskiner og af Fordybninger, i hvilke Dele af Drivværket bevæger sig, holdes saaledes rene, at Olie og Smørelse ikke gjøre dem slibrige. Hvor Vægge eller Tag ere hvidtede, skal Hvidtningen fornyes mindst hvert tredje Aar; ere de malede, skulle de ligesaa ofte vaskes.

§ 11.

Paa eller ved Arbeidsstedet skal der være Adgang for Arbeiderne til at faa varmet sin Mad og til, naar Veiret kræver det, at nyde sine Maaltider i opvarmet Rum.

§ 12.

Kjedler og Rørledninger, der ere udsatte for Damptryk, skulle være betryggende forarbejdede, udstyrede og vedligeholdte. Der skal hvert tredje Aar og ellers saa ofte, der maatte findes Grund dertil, foretages nøiagtigt Eftersyn deraf, saavel udvendigt som indvendigt, og forøvrigt anstilles de Prøver og Undersøgelser, som Kjed-

lens eller Rørledningens Tilstand og Damptrykkets Høide maatte nødvendiggjøre. Eieren er ved disse Undersøgelser forpligtet til at yde Bistand i den Udstrækning, som de paa Arbeidsstedet tilstede-værende Hjælpemidler medgive Vedkommende Regjeringsdepar-tement afgiver de yderligere Forskrifter, som i Anledning af de i denne § indeholdte Bestemmelser ansees fornødne. Paa ethvert Sted, hvor en Dampkjedel benyttes, skal findes opslaaet en af Departementet udfærdiget Veiledning med Hensyn til sammes Betjening. Tilsynet kan, om det finder det fornødent, forlange, at den, der er ansvarlig for Kjedlens Behandling, skal være forsynet med en af Tilsynet godkjendt Bevidnelse for at være i Besiddelse af den fornødne Kyndighed.

§ 13.

Med Hensyn til de i Anlæggene anbragte Maskiner, – det til samme hørende Drivværk samt den bevægende Maskine (Kraftmaskinen) herunder indbefattet, – gjælder særlig Følgende:

- a) Maskineri, Maskindele, Axler, Drivremme og andre Overføringsmidler for Drivkraft, der frembyder Fare for Arbeiderne under deres Syssel eller i Forbigaaende, skulle omhyggelig indhegnes eller indkapsles.
- b) Vandhjul, Turbiner og lignende Vandmotorer skulle være forsvarligt omgærdede, og i den til samme førende Vandrende skal paa hensigtsmæssigste Sted eller Steder være anbragt Rist til Forebyggelse af Ulykker.
- c) Kraftmaskinen maa ikke sættes i Gang, førend dette er meddelt Arbeiderne ved et Signal, der kan høres tydeligt i de Arbeidsrum, hvori der findes Maskiner, som skulle sættes i Bevægelse.
- d) Fra ethvert Arbeidsrum, hvori der benyttes Maskiner, som bevæges af Kraftmaskinen, og hvori der ikke findes Indretninger til at udløse samtlige Maskiners Forbindelse med Kraftmaskinen, skal der kunne gives Stoppesignal til denne.
- e) Naar Kraftmaskinen driver flere selvstændige Bedrifter, skal

Hovedaxlen i enhver af disse kunne standses, uafhængig af, om Kraftmaskinen vedbliver at gaa.

§ 14.

Luger, Trappenedgange, Aabninger i Jorden for Gruber eller lignende, aabenstaaende Kar eller store Beholdere, Damme, Vandrender og Isrender skulle indhegnes eller forsynes med Rækværk i den Udstrækning, som det af Hensyn til Arbeidernes Sikkerhed ansees nødvendigt, og som Bedriftens Art og Beskaffenhed tillader.

§ 15.

Hvis Bedriftens Art og Beskaffenhed eller tilstedeværende Omstændigheder medfører, at de i §§ 5–14 indeholdte Bestemmelser ikke med Rimelighed kan fordres gennemførte i sin fulde Udstrækning, kan Tilsynet indrømme fornøden Lempning for hvert enkelt Tilfælde. Arbeidsgiveren kan, om han er misfornøiet med Tilsynets Bestemmelse, inden 8 Dage, efterat denne er ham meddelt, begjære Sagen forelagt Vedkommende Regjeringsdepartement til endelig Afgjørelse.

§ 16.

Rammes nogen Arbeider, der er beskæftiget i en Bedrift, der omfattes af denne Lov, under Arbeidet af nogen Beskadigelse, der kan antages at gjøre ham udygtig til Arbeide i mindst 8 Dage, skal Bedriftens Eier eller Bestyrer uopholdelig indgive skriftlig Anmeldelse derom med Forklaring om Ulykkens Aarsag og Omfang til Tilsynet, som, naar dertil findes Grund, foranstalter nærmere Undersøgelse anstillet angaaende Aarsagen til Ulykken samt angaaende dens Følger.

§ 17.

Børn under 12 Aar maa ikke anvendes til Arbeide, der gaar ind under denne Lov. Børn mellem 12 og 14 Aar maa ikke dertil anvendes uden efter Lægeattest for, at deres Helbredstilstand ikke gjør dem uskikkede til det Arbeide, hvortil de bestemmes, og ikke mere end 6½ Time daglig. Lægeattesten meddeles i fornødent Fald

af Vedkommende Embedslæge, der for Undersøgelsen og Attestens Udstedelse betales med 50 Øre, som udredes af Arbeidsgiveren.

§ 18.

Formiddag og Eftermiddag skulle Børn og unge Mennesker under 18 Aar, senest $4\frac{1}{2}$ Time, efterat deres Arbeide er begyndt, have en Hviletid af $\frac{1}{2}$ Time. I Hviletiderne maa Arbeide ikke tillades dem og Ophold i Arbeidsrummene kun da, naar enten de Dele af Driften, i hvilke de sysselsættes, ere fuldstændig indstillede, eller Tilsynet dertil meddeler Tilladelse.

§ 19.

Børn og unge Mennesker under 18 Aar maa ikke sysselsættes før Kl. 6 Morgen eller efter Kl. 9 Aften.

§ 20.

Personer, der endnu ikke ere udskrevne af den almindelige Skole, maa ikke anvendes til Arbeide, der gaar ind under denne Lov, i den for dem bestemte Undervisningstid eller i Løbet af den Time, som gaar forud for samme. Denne Bestemmelse er ogsaa anvendelig paa den Undervisningstid, som i Henhold til § 7 i Lov om Almueskolevæsenet paa Landet af 16de Mai 1860 er bleven tillagt Kredsskolen udenfor den foreskrevne. Arbeidsgiverne skulle for hvert af dem sysselsat Skolebarn være forsynede med en Bevidnelse fra dets Lærer, der angiver dets Undervisningstimer. Angaaende Bevidnelsens Form og det Tidsrum, for hvilket den skal gjælde, udfærdiger vedkommende Regjeringsdepartement de fornødne nærmere Bestemmelser. Naar Skolekommissionen finder det nødvendigt, forat et Skolebarn skal opnaa det fornødne Kundskabsmaal, at Barnets Arbeidstid indskrænkes yderligere end i nærværende Lov foreskrevet, kan den i saa Henseende afgive den fornødne Bestemmelse.

§ 21.

Kvinder maa ikke tillades Arbeide i de første 3 Uger efter deres Nedkomst.

§ 22.

Ved Bergværker og desl. maa Børn og unge Personer af Kvindekjøn under 18 Aar ikke benyttes til Arbeide under Dagen.

§ 23.

Børn og Kvinder maa ikke benyttes til Rensning, Smøring eller Eftersyn af Axelledninger eller Maskiner under Gangen eller til Paalægning af Remme, Touge eller deslige paa omdreieende Skiver, medens disse ere i Bevægelse, uden hvor det er aldeles ufarligt.

§ 24.

Personer under 18 Aar maa ikke benyttes til Pasning af Dampkjedler og Børn under 14 Aar ikke til Pasning af Maskiner, hvis Betjening udkræver særlig Forsigtighed.

§ 25.

Arbejdstidens Længde for Personer over 14 Aar maa ikke overskride 10 Timer i Døgnet. Heri er ikke medregnet Hvile- og Spisetider. Heller ikke er medregnet den Tid, som fornødiges til Arbeider, der maa gaa forud for eller følge efter det egentlige Driftsarbejde, saasom Opfyring, Pudsning, Rengjøring og deslige.

§ 26.

Regelmæssigt Natarbejde for Personer over 18 Aar kan finde Sted, naar 2 eller flere Skift af Arbeidere benyttes og foranstaaende Bestemmelser om Arbejdstidens Længde ikke overskrides. Ved Virksomheder, hvis Art og Beskaffenhed maatte udkræve det, kunne ogsaa unge Mennesker tillades sysselsatte til enhver Tid af døgnet. Tilladelsen meddeles af Vedkommende Regjeringsdepartement.

§ 27.

Dag- som Natarbejde skal, naar det varer over 8 Timer, være delt ved en Hviletid af mindst 1 Time. For kortere Arbejdstider kan Hviletiden indskrænkes. Undtagelser fra disse Bestemmelser kan af Tilsynet meddeles for Virksomheder, som efter sin Beskaffenhed ikke hensigtsmæssig kan afbrydes ved Maaltiderne. Arbejderne bør

i saadanne Tilfælde skiftevis eller paa anden Maade saavidt muligt tilstaaes den lovbestemte Hviletid. Bestemmelserne om Børns og unge Menneskers Hviletid kunne derhos afændres overensstemmende med Virksomhedens særskilte Krav.

§ 28.

Fra Kl. 9 Aftenen før en Søn- eller Helligdag til næste Dags eller, hvor to eller flere Helligdage følge paa hinanden, til den sidste Helligdags Aften Kl. 9 maa Arbeide ikke finde Sted, undtagen hvor Driftens Beskaffenhed eller andre Omstændigheder gjør Arbeide uundgaaelig fornødent. Hvorvidt dette er Tilfældet, afgjøres af Vedkommende Regjeringsdepartement eller for enkelt Anledning af Tilsynet. Arbeidere i saadanne Bedrifter skulle, hvor det er gjørligt, have hveranden Søndag fri. Uopsætteligt Reparationsarbeide i egen Bedrift kan foregaa uden særskilt Tilladelse, men bliver strax at melde Tilsynet.

§ 29.

Fra Bestemmelserne om Arbeidstiden kunne følgende Afgivelser finde Sted:

- a. Arbeidstiden kan for de 5 Arbeidsdage i Ugen forlænges med indtil 1 Time, naar den normale ugentlige Arbeidstid ikke derved kommer til at overskride 60 Timer.
- b. Naar Maskinskade eller anden upaaregnelig eller uundgaaelig Aarsag vil medføre Standsning af en Virksomheds regelmæssige Drift, kunne Personer over 14 Aar indtil en Uge beskæftiges udover den lovbestemte Arbeidstid, saavel i vedkommende Bedrift selv som ogsaa ved andre Bedrifter, hvis Bistand udkræves.
- c. Arbeidstiden kan for Personer over 14 Aar forlænges med indtil 3 Timer daglig, naar tilfældig Standsning af Virksomheden medfører en kortere ugentlig Arbeidstid end 60 Timer. Den forlængede Arbeidstid kan vedvare, indtil den tabte Arbeidstid er oparbeidet, dog ikke over 3 Uger.

§ 30.

Tilladelse til forlænget Arbeidstid kan af Vedkommende Regjeringsdepartement meddeles for hvert enkelt Tilfælde:

- a. naar det er særeget for Bedriften, at der til sine Tider arbeides længere end sædvanligt
- b. naar der indtræder et usædvanligt midlertidigt Behov for forøget Arbeide, eller
- c. naar det i § 29 b omhandlede Arbeide udkræver længere Tid end 1 Uge.

Saadan Tilladelse maa ikke lyde paa længere Tid end 6 Uger og skal indeholde Angivelse af den bevilgede daglige Forlængelse af Arbeidstiden. Omfatter Tilladelsen unge Mennesker, maa den ikke komme i Strid med § 19. Er det forbundet med særlig Ulempe for Bedriften at afvente Departementets Afgjørelse, kan Tilladelse til Overarbeide for en Tid af indtil 3 Uger foreløbig meddeles af Tilsynet.

§ 31.

Den samlede ugentlige Arbeidstid for en Arbeider over 14 Aar maa i intet Tilfælde overskride 78 Timer.

§ 32.

For Overarbeide mellem Kl. 6 Morgen og Kl. 10 Aften betales mindst 25 pct. højere Løn. For Overarbeide mellem Kl. 10 Aften og Kl. 6 Morgen eller paa Søn- og Helligdage betales 50 pct. højere Løn. For Akkordarbeide skal Tillægget for Overarbeide beregnes efter den sædvanlige Dagløn ved lignende Arbeide. Som Overarbeide betragtes ikke

- 1) Redningsarbeide,
- 2) det i § 29 litr. a og c omhandlede Arbeide, og
- 3) den Overskridelse af den normale Arbeidstid, som ved Arbeider, der drives uafbrudt, finder Sted ved en Arbeiders Overgang fra regelmæssigt Dagarbeide til regelmæssigt Nat-arbeide eller omvendt.

§ 33.

Ingen Arbeider kan tvinges til at udføre Overarbeide. Er Arbeidet afhængigt af en enkelt eller enkelte Arbeidere, pligte dog disse at deltage i Overarbeidet, naar Flertallet er villigt dertil. Den Arbeider, der regelmæssig søger Aftenskole eller deslige, maa ikke derfra hindres. Ingen Arbeider kan tvinges til Arbeide paa Søn- eller Helligdage, medmindre saadant hører til hans regelmæssige Beskæftigelse.

§ 34.

Kongen kan for enkelte Anlæg eller Beskæftigelser saavel som for hele Klasser af Bedrifter, som han finder at være forbundne med særskilt Fare for Sundhed, Liv eller Lemmer eller lettelig at kunne bevirke Overanstængelse, fastsætte nedenstaaende skjærpende Vilkaar og Bestemmelser, efterat Erklæringer ere indhentedes fra vedkommende Tilsyn og Kommunebestyrelser, eller, forsaavidt Skjærpelserne skulle være almindelige, fra de nævnte Myndigheder ialfald i de Distrikter, hvor vedkommende Bedrift foregaar i nogen større Udstrækning, samt, forsaavidt Omstændighederne tillade det, fra vedkommende Arbeidsgivere:

- a) at særegne Forsigtighedsforanstaltninger skulle træffes;
- b) at Arbeidstiden saavel med Hensyn til Dag- som Natarbeide og saavel for voxne Personer som for Børn og unge Mennesker indskrænkes yderligere, end denne Lov medfører;
- c) at Anvendelsen af Børn og unge Mennesker skal være forbudt i større Udstrækning end i Loven forøvrigt bestemt;
- d) at med Hensyn til visse Virksomheder lignende Forbud gives for frugtsommelige Kvinders Vedkommende;
- e) at det ikke maa tillades Arbeiderne at nyde sine Maaltider eller tilbringe sine Hviletider i Arbeidsrummene, men at særskilte derfra tilbørligt afsondrede Lokaler til dette Brug skulle anvises dem.

§ 35.

Det paaligger Arbeidsgiverne at vaage over Iagttagelse af Sømmelighed og gode Sæder paa Arbejdsstederne, særlig hvor Arbeidere af begge Kjøen ere beskæftigede.

§ 36.

Opgjør mellem Arbeidsgiver og Arbejder skal finde Sted mindst en Gang ugentlig i kontante gangbare Penge og paa eller ved Arbejdsstedet. Reglement (jfr. § 38) eller særlig Overenskomst mellem Arbeidsgiver og Arbejder kan dog bestemme andre Opgjørsfrister. Der maa ikke fra Arbejdernes Lønning gjøres Fradrag i særskilt Øiemed uden deres udtrykkelige Samtykke eller med Hjemmel i Lovgivningen eller Reglementet.

§ 37.

Opsigelsesfristen mellem Arbeidsgiver og fast Arbejder er 14 Dage, naar ikke anderledes skriftlig eller i Henhold til Reglement er vedtaget. Lov ang. Bergværksdriften af 14de Juli 1842 § 60 forbliver uforandret. Fristen skal i ethvert Fald være lige lang for begge Parter. Som fast Arbejder ansees enhver, der enten udtrykkeligen er antagen som saadan, eller som i 4 Uger har været beskæftiget i Bedriftens regulære Arbejde. Afbrydes Arbejdet ved Ulykkeshændelser, Naturomstændigheder eller andre upaaregnelige Begivenheder, herunder ikke indbefattet Konkurs, bortfalder Opsigelsesfristen. Hvor skriftlig Kontrakt oprettes, skal Arbejderen, inden den underskrives, have den udleveret til Gennemsyn i mindst 24 Timer og Kontrakten indeholde Anførsel om, at saa er skeet. Den skal underskrives af begge Parter, og hver af dem skal have sit Exemplar. Kontrakten kan ikke før Opsigelsesfristens Udløb ensidig fragaaes af Arbeidsgiveren, medmindre Arbejderen har gjort sig skyldig i en alvorlig Krænkelse af Reglementet eller forøvrigt i en alvorligere Forgaelse. Den kan ikke fragaaes af Arbejderen, medmindre Arbeidsgiveren undlader at opfylde sine Forpligtelser mod ham, behandler ham paa en Maade, der strider mod Loven eller Kontrakten, eller tilsteder, at andre behandle ham paa en saadan Maade. Kontraktsbrud medfører Paatale og Straf efter § 48.

§ 38.

Arbeidsgiverne i de Virksomheder, der beskæftige mer end 25 Arbeidere, eller for hvilke Tilsynet uden Hensyn til deres Arbeiderantal finder Grund til at paabyde det, ere forpligtede til at istandbringe et Reglement angaaende den hele Arbeidsordning, de for Bedriften gjældende Ordensregler, Betingelserne for Antagelse og Afskedigelse og Betalingen af Lønninger. Hvis Reglementet fastsætter Bøder, maa disse ikke overstige en halv Dags løn undtagen for grovere Forgaaelser, der kunne medføre Fare for Folks Liv, Lemmer eller Helbred, eller for større Ødelæggelse eller Beskadigelse af Gods, og hvilke Tilfælde eksempelvis i Reglementet skulle nævnes. Det, der indkommer ved Bøder, tilfalder vedkommende Sygekasse eller, hvor saadan ikke findes, en almindelig Hjælpekasse for Arbeidere. Fradrag i Lønningerne for mangelfuldt Arbeide eller Ødelæggelse af Materialier ansees ikke som Bøder. Reglementet skal undergives vedkommende Regeringsdepartements Approbation, der kun kan meddeles, forsaavidt det ikke i noget Stykke strider mod Lovens Forskrifter. Arbeidsgiveren bør under sammes Istandbringelse give mindst 5 af og iblandt de over 18 Aar værende Arbeidere valgte Repræsentanter for disse Anledning til at udtale sig om de dem vedkommende Bestemmelser i samme, inden det indsendes til Approbation. Til Overveielse af Sagen bør der være givet de valgte Repræsentanter for Arbeiderne 8 Dages Frist, Legitimation for, at Foranførte er iagttaget, bør medfølge til Departementet. Bestemmelserne om Bøder i 2den, 3die, og 4de Passus skulle gjælde, ogsaa hvor Reglement ikke istandbringes.

§ 39.

Paa ethvert Arbeidssted skulle de i Henhold til denne Lov af Kongen eller andre Myndigheder udfærdigede Anordninger, forsaavidt de vedkomme Arbeidsstedet, hvoriblandt alle Bevilgninger til forlænget Arbeidstid samt det udfærdigede Fabrik- eller Arbeidsreglement, Angivelse af de Tider i Døgnet, da Voxne og Børn begynde og slutte Arbeidet, samt af deres Hviletider findes opslaaede i det fornødne Antal Exemplarer, trykte eller skrevne med tilstrækkelig store og tydelige Bogstaver.

§ 40.

Ingen Arbeidsgiver maa sysselsætte noget Barn eller ungt Menneske under 18 Aar, forinden han ved forevist Fødselsattest eller skriftlig Bevidnelse fra nogen offentlig Funktionær har forvisset sig om sammes Alder. Ved ethvert Arbejdssted skal Arbeidsgiveren, foruden en Fortegnelse over Antallet af samtlige hans Arbeidere, føre en Liste over de Børn og unge Mennesker, som beskæftiges der, hvilken skal indeholde Oplysning om deres Navn, Alder og Bopæl, om dagen, hvorpaa de tiltræde og forlade Arbeidet, om deres Forældres eller Foresattes Navn og Stilling, samt deres Undervisningstid. Listen skal stedse være tilgængelig for Tilsynet. Maaden, hvorpaa den skal være indrettet, fastsættes nærmere af vedkommende Regjeringsdepartement, som ogsaa kan anordne, at andre Oplysninger end de ovenfor nævnte skulle meddeles deri.

§ 41.

Arbejderne kunne ikke i videre Omfang, end Loven udtrykkelig hjemler, retsgyldig vedtage Fravigelser fra Lovens Forskrifter.

§ 42.

Tilsynet med denne Lovs Overholdelse føres af vedkommende Distrikts Politimester eller Foged i Forening med Stedets Sundhedskommission, hvis Ordfører bliver Tilsynets Formand. Forsaa vidt Midler dertil ere bevilgede, ansættes tillige særskilte Fabrik- eller Arbeidsinspektører, der antages og afskediges af Kongen, som nærmere bestemmer deres Pligter saavel som deres Virksomhedsomraade i Forhold til de stedlige Tilsynsmyndigheder. Derhos kan vedkommende Regjeringsdepartement for enkelt Leilighed eller enkelte Tilfælde lade Inspektion foretage ved en eller flere dertil af samme antagne Mænd. Ere Fabrikinspektører ansatte, skulle de, naar de ere paa Forretningsreiser, saa betimelig underrette vedkommende stedlige tilsyn derom, at der bliver Anledning for disse til at søge Sammentræde med dem. Fabrikinspektørerne ere berettigede til at tiltræde tilsynets Møder ved Behandling af Sager, der henhøre under denne Lov. Tilsynet samt dets lægekyndige og teknisk uddannede Assistenten skulle til enhver Tid, naar Arbeide foregaar, have

uhindret Adgang til ethvert Anlæg eller Arbejdssted af de i § 1 omhandlede Slags samt hvilkensomhelst Del deraf. Eierne eller hans Stedfortræder skal ved Tilsynets Ankomst varsles. Enhver, der har Befatning med Bedriften, skal være forpligtet til paa Tilsynets Begjæring at give det Forklaring om de Forhold, som vedrøre dets Virksomhed. Den stedlige Tilsynsmyndigheds Eftersyn skal finde Sted mindst en Gang hvert Halvaar. Aarsberetning om Eftersynene tilstilles vedkommende Regjeringsdepartement. En fast ansat Inspektør maa ikke være Eier af eller Medeier i en Virksomhed, der henhører under Loven.

§ 43.

Tilsynet og dets Assistenten er forpligtet til Hemmeligholdelse af de Drifts- og Forretningsforhold, hvormed de gennem sin Virksomhed maatte blive bekendte, samt til at afholde sig fra Efterlysning af de af vedkommende Driftsherrer hemmeligholdt Indretninger og Fremgangsmaader, som derunder ere komne til deres Kundskab.

§ 44.

Ved Behandlingen og Paadømmelsen af Sager, der reise sig af denne Lov, og som ikke efter Haandverksloven af 15 Juni 1881 §§ 21 og 28 henhøre under Haandværksret eller almindelig Politiret, tiltrædes Retten af to af vedkommende Opnævnelsesmyndighed beskikkede Medlemmer, af hvilke, naar det lader sig gjøre, den ene skal være en Arbejdsgiver og den anden en Arbejder i det Fag, hvorfra Sagen skriver sig. Denne Ret har tillige, under Formandens Deltagelse, at afgive de i saadanne Sager forefaldende Skjøn. Retten sammentræder, naar nogen under samme henhørende Sag andrages for Formanden, der da har at beramme Tid og Sted for dens Foretagelse og foranstalte Meddommere opnævnte samt alle vedkommende indkaldte.

§ 45.

Fornævnte Meddommere tages af en Liste over Personer, skikkede til at medbetjene Retten, istandbragt overensstemmende med § 18 i

Lov om Lagrettesmænd af 28de August 1854, hvilken Lovs Bestemmelser ogsaa forøvrigt komme til Anvendelse, forsaavidt derom kan være Spørgsmaal. Tiden for Listens Istandbringelse bekendtgjøres offentlig 4 Uger forud, forat Foreninger eller Forsamlinger af Arbeidsgivere eller Arbeidere kunne have Anledning til at fremkomme med Forslag paa Mænd skikkede til Optagelse paa Listen.

§ 46.

Domme og Kjendelser, afsagte af fornævnte Ret, indankes, forsaavidt de angaa appellabel Gjenstand, lige til Høiesteret, hvor de uanseet Sagens Beskaffenhed foretages uden Hensyn til Høiesterets Sessioner. Skjøn, afgivne af Retten, indankes for en Overskjønsret bestaaende af en af Overøvrigheden blandt Dommere eller i fornødent Fald andre Retskyndige i Overøvrighedsdistriktet valgt Formand samt 6 andre Mænd, hvoraf 2 Arbeidsgivere og 2 Arbeidere, opnævnte fra den i § 45 nævnte Liste, og 2 Mænd udenfor de nævnte Klasser, opnævnte efter Lagretteslovens Bestemmelser. Begjæringen om Overskjøn stiles til Overøvrigheden. Overskjønsrettens Formand foranstalter det Fornødne til Rettens Sammentræden paa samme Maade som Formanden i Underskjønsretten.

§ 47.

Overskjønsrettens Formand oppebærer i Tilfælde af Reiser Skyds- og Diætgodtgjørelse som for Sørenskrivere bestemt og, hvis han ikke er fast ansat Dommer, tillige Salær. De Arbeidere, der overensstemmende med §§ 45 og 46 medbetjene Retten, erholde Godtgjørelse for havte Udgifter og tabt Arbeidsfortjeneste efter Formandens Kjendelse. Disse Omkostninger saavel som Stævnevidnernes Gebyr udredes af det Offentlige. Rets- og Skrivergebyr erlægges ikke i noget Tilfælde. Heller ikke benyttes stemplet Papir i Rettergangen.

§ 48.

Overtrædelser af denne Lov paatales af det Offentlige, – Kontraktsbrud dog kun efter Vedkommendes Forlangende. Politiretsbehandling anvendes, hvor dette følger af den øvrige Lovgivning. Overtrædelse af Lovens § 43 straffes med Bøder, Fængsel eller Strafarbejde i

femte Grad eller for Embedsmænd efter Omstændighederne med Embedsfortabelse eller Afsættelse. Andre Overtrædelser af denne Lov ansees, forsaavidt ikke den øvrige Lovgivning medfører større Straf, med Bøder fra Kr. 5,00 til Kr. 1000,00, hvilken Straf ved Overtrædelse af Bestemmelserne om Arbeidstiden kan ilægges den skyldige for hver Dag, Lovovertrædelsen ha fundet Sted. Forældre eller andre Foresatte, der lade Børn anvendes til Arbeide imod Lovens Bestemmelser, straffes med Bøder fra Kr 2,00 til Kr. 20,00. Er i noget Tilfælde ikke Arbeidsgiveren selv, men den af ham til at forestaa hans Bedrift antagne Bestyrer den Skyldige, bliver ikke hin, men denne at straffe. Bøderne tilfalde Distriktets offentlige Sygekasse eller, saalænge saadan ikke er oprettet, et Hjælpefond for Arbeidere, der anvendes efter Kongens Bestemmelse.

§ 49.

Denne Lov træder i Kraft den 1ste Juli næste Aar. Dog skal det ogsaa efter denne Tid være tilladt at benytte Børn under 12 eller 14 Aar til Arbeide, der paa Grund af deres Alder ifølge Lovens Forskrifter er dem forbudt, dersom de allerede vare i saadan Beskæftigelse, da Loven bekendtgjordes i Lovtidenden.

Arbeiderbeskyttelseslov

Brev til Norges Storting
i Social-Demokraten 1886 nr. 6,
Lørdag den 6 Februar.

Det i forrige Nr. indtagne «Udkast til Lov om Normalarbeidsdag m. v.» vil nu blive indsendt til Stortinget, ledsaget af nedenstaaende Redegjørelse. Efter en foreløbig Konference med Hr. Storthingsmand Staff, har man Haab om, at han vil vedtage Forslaget, ialfald i sine Hovedtræk.

Det vil derfor være ønskeligt, at Arbeiderne udover Landet vilde udtale sin Tilslutning til samme, for derved at give det saa meget mere Vegt.

Det trykte Lovforslag med Motiver kan erholdes tilsendt ved skriftlig Rekvisition i «Social-Demokraten»s Expedition, Øvre Slotsgade 6.

TIL NORGES STORTHING

Nedennævnte Foreninger tillader sig herved til Stortinget at fremsende Udkast til Lov om Normalarbeidsdag m. v., som man haaber og venter vil blive ofret den nødvendige Opmærksomhed, saa meget mere som det for den norske Arbeiderstand vil være magtpaaliggende at faa istand en norsk Arbeiderbeskyttelseslov.

Idet man oversender Stortinget Lovforslaget, skal man ikke undlade at redegjøre for de Omstændigheder, som har bevirket Forslagets Udarbeidelse.

Der var paa Arbeidermødet i Kristiansand ifjor Sommer af endel Fagforeninger i Kristiania opstillet til Diskussion det Spørgsmaal: «Bør Lovgivningen fastsætte en normal Arbeidstid?» Dette Spørgs-

maal blev paa Mødet indledet af en af Fagforeningernes Repræsentanter, nemlig Bogtrykker Chr. H. Knudsen, og Mødet vedtog enstemmig følgende Resolution:

«Arbeidermødet udtaler sig for Indførelse af en 10 Timers Normalarbejdsdag for alle Fabrik-, Haandverks- og lignende Arbeidere; for Læregutter dog kun 8 Timer. Denne Udtalelse bliver at indsende til Regjeringen.»

I Møde den 18de August i Den typografiske Forening i Kristiania behandlede ligeledes Spørgsmaalet om en Normalarbejdsdag, og blev der vedtaget følgende Resolution:

«Forsamlingen slutter sig til den paa Arbeidermødet i Kristiansand besluttede Henvendelse til Regjeringen om Indførelse af en Normalarbejdsdag og opfordrer de øvrige Fagforeninger til at slutte sig om denne Henvendelse.»

Paa Foranledning af denne Resolution besluttedes i et Møde af Fagforeningernes Medlemmer den 2den November forrige Aar at udsende Opfordring til samtlige Fagforeninger i Kristiania om at tage under Behandling den paa Arbeidermødet i Kristiansand vedtagne Resolution om Normalarbejdsdagen, og give sin Tilslutning til samme. Fagforeningernes Centralkomite har nu modtaget Svar fra følgende Foreninger, der har givet fuld Tilslutning:

Smedenes, – Bødkernes, – Stenhuggernes, – Skræddernes, – Malernes, Kobber- og Blikkenslagernes, – Sadelmager- og Tapetserernes, – Murernes Union, – Kristiania Korkeskjæreres, – Snedkernes, – Rørlæggernes.

Ovennævnte Foreninger paa en nær har givet sin Tilslutning enstemmig.

Desuden har Mekanikernes Forening og Bogbinderforeningen delvis givet sin Tilslutning til den paa Arbeidermødet i Kristiansand vedtagne Resolution. En Forening (Skomagernes) har med en liden Majoritet forkastet Resolutionen.

Paa et af den demokratiske Arbejderforening i Bergen sammenkaldt Arbeidermøde i Haandverkssvendenes Forenings Festivitetsaal den 18de Oktober forrige Aar, hvor der var fremmødt saa mange som Lokalet kunde rumme, vedtoges ligeledes enstemmig, at arbeide af al Kraft for at faa indført en Normalarbejdsdag.

Foranlediget ved den Tilslutning, som nævnte Resolution saaledes har erholdt i de forskellige Foreninger, og for at Storthinget allerede i denne Samling skulde kunne behandle Sagen, - fandt man det hensigtsmæssigt at udarbejde et helt Lovforslag, for at faa Sagen saa meget hurtigere fremmet.

Dette Lovforslag er vedtaget i Møde den 18de Januar dette Aar af Den socialdemokratiske Forening i Kristiania, og i et af Fagforeningernes Centralkomite indvarslet Møde af alle Fagforeningers Medlemmer den 25de Januar, samt af Den socialdemokratiske Forening for Høvig og Lysaker i Møde den 31te Januar d. A.

I Haab om, at det norske Storthing vil respektere et Krav som det, der stilles i nærværende Lovforslag, og tage Hensyn ogsaa til den norske Arbeiderstand undertegnes paa de forskjellige Foreningers Vegne.

Chr. H. Knudsen

M. Moe

L. Axelsen

Kristiania, Februar 1886

Arbeiderbeskyttelseslov

Den sosialdemokratiske Forenings forslag til lovtekst
hentet fra Social-Demokraten 1886 nr. 5

INNLEDENDE MØTEREFERAT

I Møde i Arbeidersamfundets store Sal Mandag 25de ds., hvor Fagforeningernes Medlemmer var indvarslet af Centralkomiteen – forelaa til Behandling det af Den sosialdemokratiske Forening og af Centralkomiteen vedtagne Udkast til Lov om Normalarbeidsdag m.v.

Centralkomiteens Formand, M. Moe, aabnede Mødet, idet han meddelte, at Chr. H. Knudsen af Centralkomiteen var valgt til at motivere Lovforslaget og derefter lede Forhandlingerne.

Chr. H. Knudsen oplæste først det paa Arbeidermødet i Kristianssand holdte Foredrag som Motivering til Lovforslagets første Paragraf.

Da denne Motivering skal ledsage Lovforslaget til Stortinget, skal vi her optrykke samme. Foredraget lød:

«For at indse Nyttens og Nødvendigheden af en normal (ved Lov bestemt) Arbeidsdag – er det først og fremst nødvendigt, at man kjender den nuværende Samfundsproduktion og Skaden af den lange Arbeidsdag.

Den nuværende Samfundsproduktion er som bekjendt kapitalistisk. Ligesom Oldtidens Slaver frembragte den Tids Samfundsproduktion, saaledes er det Nutidens saakaldte «frie» Arbeidere, som frembringer den for os nødvendige Samfundsproduktion. Men ligesom hin Tids Slaver eiedes og var afhængige af sine Herrer, saaledes er ogsaa Nutidens Arbeidere afhængige af Kapitalen (Arbeidsherren). Der er Folk, som bestandig raaber om, at Arbeiderne er

frie; men jeg vil sige, at den nuværende Samfundstilstand kun giver Frihed for et Faatal – ikke for Arbeiderne –, thi for dem begrænses Friheden af deres Maver. Saalænge der er Overflod af ledig Arbeidskraft, har Kapitalen i sin Magt at bestemme Prisen paa Arbeidet, og dette vil jo sige det samme som at Arbeiderne har Frihed til at arbejde for det, som Kapitalen byder, hvilket som oftest er halv Sulteløn, – eller helt at sulte. Er det Frihed? Men selv om man vil arbejde for en ussel Løn, saa er der jo alligevel ikke Arbejde for alle paa Grund af, at der produceres for meget til enkelte Tider, tildels ved Hjælp af Overarbejde, men tildels ogsaa paa Grund af, at den menneskelige Arbeidskraft mer og mer bliver overflødig ved Indførelse af, nye og Forbedring af ældre Maskiner, og dette gjør, at der bestandig er mere ledig Arbeidskraft end der er Brug for, og den naturlig Følge heraf er igjen en stadig Synken af Arbejdslønnen. Men Lønnens Synken bliver yderligere befordret derved, at det stedse mere fuldkommengjorte Maskineri har gjort det muligt paa mange Omraader at benytte Kvinder og Børn, som er meget billigere, istedetfor den mandlige Arbeidskraft, og hvorved Arbeidskraftens indbyrdes Konkurrence betydelig forøges. Denne Tilstand er imidlertid forsaavidt værre end Oldtidens Slavevæsen – hin Tids Slaver fik ialfald tildelt Føde, Klæder og Hus af sine Herrer, og det laa i Herrens Interesse at holde Slaverne nogenlunde ordentlig; men Nutidens Arbeidere er hverken sikret Føde, Klæder eller Hus af Arbejdsherrerne, og de er dog afhængige af de sidstnævnte, – Kapitalen tager den større Del af Arbeidets Udbytte, men har ingen Forpligtelse overfor Arbeiderne; disse maa bøie sig for Kapitalens Tryk og tillige bære følgerne af det kapitalistiske Samfundssystems Uvederskeftighed, idet de maa døie Hunger og Savn som Følge af Arbeidsledighed og naar Kapitalens vilde Spekulationer fremkalder Kriser og deraf følgende Arbeidsstansninger paa Industriens Omraade.

Arbeiderne ligger altsaa fuldstændig under for Kapitalen, og dette kalder jeg et Slaveaag værre end noget andet.

Det er en ubestridelig Sandhed, som ingen kan modsige, at Arbeidet er Kilden til al Rigdom; uden arbejde kan der ikke tilveiebringes nogensomhelst Kapital. Men desuagtet faar Arbeiderne kun en ubetydelig Andel i den ved Arbeidet frembragte Kapital,

– Arbeidernes Udbytttere har tilranet sig hele den opsparede Del deraf og benytter den til yderlige at kue Arbeiderne og bringe dem i Afhængighedsforhold. Men dette er netop det kapitalistiske Samfundsystems Særkjende. Medens altsaa paa den ene Side den nuværende Samfundsproduktion vistnok foregaar ved Hjælp af saakaldte frie Arbeidere, saa er dog paa den anden Side disse «frie» Arbeidere afhængige af Kapitalen (Arbejdsherren), paa Grund af at Samfundsproduktionen tillige er kapitalistisk, det vil sige: Kapitalen er Herre over Arbeidet, hvorved Arbeideren bliver Slave af Kapitalen. Men et saadant Samfundssystem vil i Længden blive utaaleligt. Og for – om end i ringe Grad – at raade Bod paa dette Misforhold, maa vi fordre Indførelsen af en Normalarbeidsdag.

Ved den lange Arbeidstid bliver Arbeideren tidlig opslidt uden at han selv lægger Mærke dertil, idet han vil gjøre Dagen saa lang han kan, for at opnaa lidt større Ugefortjeneste. Indirekte skader Arbeideren paa denne Maade sin Familie, idet han opslider sig for tidligt, hvorved han kun i et kortere Tidsrum kan opfylde sin Forpligtelse som Familieforsørger. Paa den anden Side ser det ud, som om den lange Arbeidstid er direkte til Arbeiderens Fordel derved at han tilsyneladende opnaar lidt større Ugefortjeneste; men dette er i Virkeligheden ikke Tilfældet; den lange Arbeidstid er ingenlunde til Arbeiderens Fordel, heller ikke i økonomisk Retning; thi ved Indførelse af en normal (ved Lov bestemt) Arbeidsdag vil Arbeideren med kortere Arbeidstid opnaa den samme Ugefortjeneste som han nu maa bruge en lang Arbeidsdag for at forskaaffe sig, hvilket jeg senere skal paavise. En Normalarbeidsdag er jo forøvrigt ikke noget Nyt. Allerede i 1827, efterat Koalitionslovene var ophævet i England, indførte en vis Owen i Lanark en Normalarbeidsdag paa 10 Timer i sin Fabrik. Dette blev den gang betragtet som et kommunistisk Udslag og betegnedes som Utopi; men det var ikke mange Aar efter, før det engelske Parlament blev tvunget til at debattere om en 10 Timers Normalarbeidsdag, som imidlertid først i 1863 fastsattes ved Lov. Den engelske Arbeiderklasse var da saa medtaget, at Normalarbeidsdagen var bleven en Nødvendighed, idet Levealderen var sunket til et saa lavt Minimum, at den truede hele Nationen.

Det kan maaske synes underligt for dem, der ikke har tænkt over den Sag, at den lange Arbeidstid kan have saadan Indflydelse; men naar man tænker lidt dybere vil man snart forstaa det, og i de større Industrilande, hvor man allerede tidlig, naaede den for Haandverkerne saa skadelige Storproduktion, og hvor Fabrikvirksomheden er langt mere fremskreden, der ser man lettere og tydeligere, hvorledes Arbeidernes Levealder stadig forkortes paa Grund af Kræfternes fortsatte Aftagen.

Fysiologerne har længe søgt at finde Aarsagerne til den korte Levealder blandt Arbeiderne, og næsten alle er kommet til det Resultat, at Skylden herfor maa tilskrives den lange Arbeidstid i Forbindelse med kraftløse Levnetsmidler, idet den lange Arbeidstid frembringer Overproduktion og derigjennem lavere Løn.

Naar f. Ex. en Arbeider forbruger flere Kræfter end han faar erstattet, saa svinder jo Kræfterne lidt efter lidt ind, og om de end ikke aftager i saa stort Maal, at man øieblikkelig mærker det, saa vil det alligevel være farligt, naar en saadan Tilstand indtræder blandt Arbeiderklassen i sin Helhed, idet Følgerne af en saadan Kraftaftagen blandt Arbeidesklassen vil forplante sig til Efterslægten og virke forstyrrende paa dennes Udvikling.

Har saaledes en Arbeider en Indtægt af 500 Kr. aarlig og vi antager at denne Indtægt er knapt tilstrækkelig til Familiens Underhold, saa vil en Afknappelse i Indtægten af t. Ex. 10 Procent bevirke, at Arbeideren som Følge deraf maa afknappe paa Livsmidlerne og naar han saa dertil skal arbeide en lang Dag, saa vil han komme til at tabe Kræfter daglig, idet han forbruger flere Kræfter end han paa Grund af Levnetsmidlernes Utilstrækkelighed faar erstattet. Derfor er Normalarbeidsdagen en absolut Nødvendighed.

I de forenede Stater i Nordamerika gjordes mange forsøg paa at faa istand en selvstændig Arbeiderbevægelse, men paa Grund af, at Negerslaveriet herskede i endel af Republiken, blev enhver saadan Bevægelse lammet, saalænge de Sortes Arbeide var brændemærket. Borgerkrigen gav imidlertid et nyt Liv, og den første Frugt heraf var en Agitation for Indførelse af en 8 Timers Normalarbeidsdag. Denne Agitation førtes snart til det stille Ocean og fra Nyengland til Kalifornien. I 1866 erklærede den almindelige Arbeiderkongres

i Baltimore, at den første og største Fordring for Nærværende for at befri Landets Arbeidere fra det kapitalistiske Slaveri var Udgivelsen af en Lov, hvorigjennem der fastsattes en Normalarbeidsdag paa 8 Timer i alle Stater i den amerikanske Union. Samme Aar udtalte den Internationale Kongres i Genf, idet den foreslog en 8 Timers Normalarbeidsdag, at den var en nødvendig Betingelse, uden hvilken alle andre Bestræbelser til Emancipation maa strande. Og omtrent samtidig besluttede Arbeiderne i Newyork Indførelse af en 8 Timers Normalarbeidsdag.

Nu for ganske nylig er endelig en Normalarbeidsdag ogsaa indført i Østerrige.

Normalarbeidsdag er ogsaa indført i andre Lande, som Schweiz og flere. Dette viser, at den er nødvendig; men vi bør hos os ikke vente med at indføre Normalarbeidsdag, indtil vi har Tilstande som de, der har hersket i flere andre Lande, og at de samme Forhold vil indtræde hos os, derom kan vi være forvisset; thi vi gennemgaar akkurat den samme Udvikling som andre Lande i Europa. Konkurrencesystemet med hele sin vilde Spekulation vil nødvendigvis drive Arbeiderne ned i den samme Elendighed her som i det øvrige Europa. Vi er allerede kommet temmelig langt paa Vei. Som et Exempel kan tjene, at Arbeidslønnen paa de sidste 10 Aar er sunket fra 4 Kr. pr. Dag til ca. 2 Kr. pr. Dag gennemsnitlig; det vil altsaa sige det samme som 50 Procent i Afslag, medens i samme Tidsrum Levnetsmidlerne er stegen med mindst 25 Procent. Dette er som man vil se et betegnende Afslag.

Jeg skal her paavise, at Arbeiderne ved Indførelse af en Normalarbeidsdag vil kunne opnaa den samme Ugefortjeneste paa en kortere Arbeidstid som nu ved en lang.

Naar vi regner 300 Arbeidsdage i Aaret og ved Normalarbeidsdagens Indførelse forkorter Arbeidstiden med 1 Time daglig, vil dette paa 1000 Arbeidere udgjøre, naar man sætter Arbeidsdagen til 10 Timer – 100 Arbeidsdage eller give Arbeide til 100 Arbeidere mere.

Naar 100 Arbeidere mere paa hvert 1000 kan skaffes Beskjæftigelse ved Indførelse af en Normalarbeidsdag, saa siger det sig selv, at dette vil have en Indflydelse ved Bestemmelsen af Prisen paa

Arbeidet. Man vil lettere kunne hæve Lønnen, naar alle Arbeidere er beskæftiget, og der er neppe nogen Tvivl om, at Arbeiderne, naar de er enige, lettere vil kunne hæve Priserne paa Arbeidet inden hvert Fag ved Indførelse af en 10 Timers Normalarbejdsdag. Ved større Arbejdsledighed derimod vil Prisen paa Arbeidet dale, idet Konkurrencen da trykker den ned.

De statistiske Oplysninger om Arbejdsforholdene i England, Frankrige, Belgien, Tyskland og flere viser ogsaa dette, idet Elendigheden blandt Folkemasserne der er stegen i en uhyre Grad netop paa Grund af de ovennævnte Forhold; men samtidig paavises ogsaa, hvorledes «Nationalrigdommen» er voxet. Dette er en tilsyneladende Modsigelse; men det lader sig let forklare derved, at «Nationalrigdom» og Folkerigdom ikke er det samme. «Nationalrigdom» kan nærmest forklares derhen, at Rigdommen er forøget for den faatallige Kapitalistklasse paa den ene Side, medens paa den anden Side Elendigheden og Fattigdommen er tiltagen blandt Massen af Folket (Arbeiderne). Og dette Særsyn har ogsaa gjort sig gjældende hos os. Dette erfarer man af Hs. Maj. Kongens Beretning om Rigets Tilstand næstforegaaende Aar. Det fremgaar saaledes deraf, at medens paa den ene Side «Nationalvelstanden» har steget – det vil sige Kapitalen har voxet, vel at mærke, for Kapitalisten – har paa den anden Side ogsaa Fattigdommen steget blandt Arbeiderne. Det heder nemlig i nævnte Beretning, at Fattigkassens Udgifter er stegen med en Sum af hundre tusen Kroner, og videre heder det:

«Aarets økonomiske Udbytte maa i sin Helhed siges at have været tilfredsstillende.» Udbyttet har altsaa været tilfredsstillende for Kapitalisterne, men Fattigdommen har desuagtet tiltaget for Arbeiderne. En saadan Udvikling af Produktionen maa jo selvfølgelig være Befolkningens store Flertal til ubodelig Skade, og dette erkjendes ogsaa af alle, der vil se det, som en Følge af den kapitalistiske Samfundsproduktion. Norge danner altsaa ingen Undtagelse fra andre Lande med Hensyn til Kapitalisternes Fremgang og Arbeidernes Tilbagegang.

Det vil maaske ikke være uden Interesse at se hvorledes det hænger sammen med Fattigunderstøttelsen i Kristiania.

Af Ugestatistiken ses det, at i 1ste Kvartal samme Aar understøt-

tedes gennemsnitlig ugentlig alene paa Grund af Arbeidsledighed 113 Familier med 440 Børn og gennemsnitlig for hele Aaret understøttedes af samme Grund ugentlig 48 Familier med 190 Børn. Det største Antal af samme Grund Understøttede var i Ugen fra 26de Februar til 4de Marts med 242 Familier med 833 Børn. Læg vel mærke til, at disse Understøttede var alene understøttet paa Grund af Arbeidsledighed. Dette (de, som understøttes af Fattigkassen) er den industrielle Reserve-Armé, som Kapitalen har sat tilbage, for siden at kunne benytte til en billig Pris, for ved Hjælp deraf at trykke Prisen paa Arbeidet ned ogsaa for de øvrige Arbeidere. Det er disse arbejdsløse Folk, som tvinger de, som arbejder, til at arbejde den lange Tid for en liden Løn. Om vi havde en fast (ved Lov bestemt) Normalarbeidsdag, saa vilde her være rigeligt Arbejde for alle, thi Normalarbeidsdagen kan gøres saa kort, man ønsker, og da behøvedes ingen Fattigkasse; den kunde ialfald benyttes til et bedre Øiemed. Denne Reservearmé (de fattigunderstøttede Arbeidsledige) er en stadig Ballast paa det arbejdende Samfund; men den er kun til Fordel for de Herrer Fabrikanter og Mestres, som ved Hjælp deraf kan holde Lønnen nede og den lange Arbeidstid oppe.

Man maa være berettiget til heraf at slutte, at Indførelsen af en Normalarbeidsdag ikke alene vil formaa at skaffe Arbeiderne en højere Løn, men ogsaa formindske Fattigbyrden.

Hvis man vil sige, at Normalarbeidsdagen ikke passer for os og at vore Forhold er anderledes end ude i de store Kulturlande, saa vil jeg dertil svare, at vi paa Industriens Omraade allerede er naaet langt ud paa Skraaplanen, og den til det yderste drevne Konkurrence mellem Kapitalen indbyrdes vil snart bringe Arbeiderne i den samme Elendighed, hvori de allerede befinder sig i flere europæiske Lande; thi det er naturligt, at Kapitalen under denne Konkurrence altid vil falde tilbage paa Arbeideren, for hvem stadig Lønnen vil blive mer og mer afkortet; men Arbeideren har ingen af hvem han kan faa Erstatning, han maa falde tilbage paa sig selv og afknappe paa sine Livsfor nødenheder, til Skade for sin egen Helbred og til Skade for Samfundet. At Normalarbeidsdagen ogsaa passer for os, derpaa har vi et Bevis i den af sidste Storting vedtagne Bagerlov. Hr. Statsminister Sverdrup fremhævede under Behandlingen af denne

Lov i Thinget, at der kunde være Forhold, da man maatte gribe til exceptionelle Forholdsregler, og saadanne Forhold var der tilstede i Bagerfaget; men jeg tør trygt sige, at der ogsaa er exceptionelle Tilstande paa andre Omraader, ja i alle Grene af Industrien, og Normalarbejdsdagen er derfor en absolut Nødvendighed.

Maaske vil man sige, at vi er endnu ikke kommet saa langt ind i Storproduktionen, at vore Tilstande kan sammenlignes med de europæiske; jeg svarer: vi ser daglig Exempler paa, at den mindre Haandværker trykkes ud af Konkurrencen, fordi han ikke kan følge med i Fabrikindustriens vilde Konkurrenceløb; og disse Tilstande vil blive værre og værre, indtil vi naar et vist Endepunkt: – nemlig Toppunktet af Elendighed for Massen af Folket (Arbejderne), og alt Arbejdes Frugter: Kapitalen ophobet hos et lidet Antal Personer, som har tilranet sig Udbyttet af hines Arbejde. Den nuværende Middelstand vil med andre Ord lidt efter lidt forsvinde, og naar vi kommer saa langt, da vil der ikke længer eksistere politisk Frihed for Arbejderne, de vil da være bleven fuldstændig umyndiggjort, thi uden økonomisk Uafhængighed eksisterer heller ikke politisk Frihed, – Arbejdernes økonomiske Afhængighed af Kapitalisten danner Grundlaget for Undertrykkelsen i hvilken som helst Form. – For itide at raade Bod paa de nuværende usunde Arbejderforhold, hvorved en liden Klasse Kapitalister kan udsuge den store Masse af Folket (Arbejderne) – er det nødvendigt, at der indføres en normal (ved Lov bestemt) Arbejdsdag; Fordelen derved kan i Korthed betegnes som følgende:

- Arbejderne faar mere Hvile, saa at Legemet kan samle Styrke og vinde i Livskraft.
- Ved en strengt ordnet, indskrænket Arbejdstid vil flere Hænder blive beskæftiget, hvorved Fattigbyrden vil kunne lettes og Arbejdslønnen ved særlig Optræden hæves.
- Den ved en indskrænket Arbejdsdag indvundne Fritid giver Arbejderne Leilighed til at udvikle sine aandelige Evner og beskæftige sig med Anliggender, som vedkommer dem selv samt virke for disse Anliggenders Fremme.
- Den ved de aandelige Evners Udvikling opnaaede Samfund-

skab vil ogsaa bidrage til at Arbeiderne med større Kraft og Mod virker for sit eget og Families Vel.

- Familielivet, som nu paa Grund af lang Arbeidstid ofte forsummes, vil blive mere inderligt, saa at der for Arbeiderne kan blive Tale om virkelig at finde Glæde i Hjemmet, samt Tid til at opdrage og vejlede sine Børn, hvilket nu oftest er dem berøvet.

En normal (ved Lov bestemt) Arbeidsdag er saaledes en af de vigtigste Reformer, det er den Vei, ad hvilken store materielle og sociale Goder kan opnaaes for en stor Masse af Befolkningen; det er den eneste Hjælp, som under det nuværende kapitalistiske Samfundssystem kan rækkes Arbeiderne til opnaaelse af bedre Livsvilkaar.»

DEREFTER MOTIVEREDE TALEREN HVER ENKELT PARAGRAF FOR SIG

Hvorfor man i § 2 havde taget med Vei- og Jernbaneanlæg var for at præcisere, at saadanne Arbeider, uagtet de vel ikke egentlig kunde henregnes til Haandverk eller Industri, dog skulde komme ind under Loven. Dette var saa meget mere nødvendigt som netop de Arbeidere, der var beskæftiget ved offentlige og kommunale Anlæg, i Regelen var allerdaarligst betalt og det uagtet Udgifterne til saadanne Anlæg oftest blev temmelig store; men dette har nok sin Grund i, at der er altfor mange Mellemmænd, Folk, som paatager sig Akkorder, som de atter igjen bortsætter paa Akkord, hvorved de kun stikker endel af de til Anlægget bevilgede Penge i sin Lomme uden at udføre noget tilsvarende Arbeide. Disse Mellemmænd kan nærmest betragtes som en Slags Blodigler, der udsuger Arbeiderbefolkningen, og for at beskytte Arbeiderne mod disse Mellemmænd, saa at de ialfald ikke skal kunne yderligere udnytte dem ved at lade dem arbeide en længere Dag, er det nødvendigt, at Normalarbeidsdagen ogsaa gjøres gjældende overfor dette Slags Arbeide.

Til § 3 bemærkes: I vor Tid fordres mere af Arbeiderne end i ældre Tider; det er derfor nødvendigt, at Lærlingen faar alle de

Kundskaber, som kan gjøre ham til et fuldt ud bevidst Medlem af Samfundet; men for at kunne erholde disse Kundskaber, maa Lærlingen besøge teknisk Skole og Fagskole, og han vil ikke være modtagelig for den Undervisning, som der bydes ham, hvis han først skal arbeide en lang Dag. Det er derfor nødvendigt, at Arbeidsdagen i Verkstedet eller Fabriken for Lærlingen ikke overstiger 8 Timer. Det er saameget mere nødvendigt at de unge Mennesker ikke overanstreges, da det netop er i Lærlingeaaarene (fra 14 til 20 Aars Alderen) at Musklerne og Legemet skal udvikles, og paa Grund af den stærke Væxt netop i denne Alder trænger ogsaa det menneskelige Legeme netop da til mere Hvile. Enhver af os, som har naaet ud over den yngre Alder, vil erindre, at vi i Lærlingealderen følte en større Trang til Hvile end nu, og det vil derfor være inhumant at forlange Lærlingen til at arbeide længere end den voxne Arbeider, hvilket det jo vilde blive, om denne skulde arbeide i Verkstedet eller Fabriken lige saa længe som de øvrige Arbeidere, da det ogsaa maa betragtes som Arbeide at besøge en Skole og indprente sig den der givne Undervisning. Det er heller ikke i sin Orden, at man betragter Lærlingen som et godt Udbytteredskab, hvilket vi har mange Exempler paa nu er Tilfældet, idet vi kan fremtrække Bedrifter, hvor der holdes 12 til 14 Lærlinge mod 4 til 5 Svende eller Stykarbeidere, og naar der saa i vedkommende Bedrift kanske ikke findes mer end een Ugemand, hvorledes skal da Lærlingerne kunne blive oplært til Dygtighed i Faget – Mesteren selv er jo som oftest den mindste Tid tilstede i Verkstedet og kan altsaa ikke selv give dem nogen Veiledning –, i de fleste Tilfælde vil han blive staaende med de simpleste Arbeider, for at Mesteren derved kan drage den største Fordel af Lærlingerne. Det er heller ikke sjældent, at Lærlingerne benyttes til Natarbeide for halv Svendeløn pr. Styk. Og for i nogen Grad at indskrænke slig Udbytning af de unge Mennesker, er det nødvendigt, at Arbeidstiden for Lærlinger ikke overstiger 8 Timer daglig og at de ikke kan benyttes til Natarbeide.

Til § 4 bemærkes: Som vi alle ved, har den nugældende Haandverkslov skabt en ikke ringe Del saakaldte «Arbeidere» i yngre Alder. Disse Arbeidere staa faktisk i samme Forhold om

Lærlinge; men for at omgaa Haandverksloven og unddrage sig de Pligter, som denne paalægger overfor Lærling – har man benyttet sig af Udtrykket i Haandverksloven om Arbeidere og antaget unge Mennesker til Haandverksarbeide som Dagarbeidere for til enhver Tid at kunne afskedige dem; men da nu disse unge Mennesker ligesaavel som Lærlingerne trænger til Udvikling for at blive nyttige Individuer i Samfundet, saa er det ikke mer end billigt, at ogsaa disse beskyttes mod en altfor hensynsløs Udbytning. Iøvrigt trænger saavel mandlige som kvindelige Arbeidere under 18 Aar, uanseet hvad Arbeide de maatte være beskæftiget med, den samme Beskyttelse som Lærlingen, fordi deres Legeme netop i den Alder skal udvikles og derfor ikke bør overanstreges. Arbeidsdagen for disse maa derfor sættes lavere end for den fuldvoxne Arbeider og ikke overstige 8 Timer daglig.

Til § 5 bemærkes: Almindelig Humanitet burde tilsige, at man ikke benyttede Børn i Fabrikdrift; Børnene tilhører iøvrigt Skolen, og hvis de skal kunne erhverve alle de Kundskaber, som er nødvendige for at de som Voxne med fuld Bevidsthed kan indtræde i Konkurrencen, da vil der neppe blive nogen Tid tilovers for Børnene til Beskæftigelse i Produktionens Tjeneste. Forøvrigt er det ikke nogen sund Tilstand, saaledes som det nu gaar til, at hele Familien – Mand, Kone og Børn – konkurrerer med hinanden om at slaa Prisen ned paa Arbeidet. Resultatet er, at hele Familien tilsammen under saadanne Forhold ikke tjener mer end Familieforsørgeren alene burde tjene, ialfald vilde det være en meget rimelig Fordring, om man forlangte, at en Mand skulde have saapas Udbytte af sit eget Arbeide, at han dermed kunde ernære sin Familie. Men bortset herfra er det til stor Skade for Arbeiderstanden i sin Helhed at Børn, saaledes som nu er Tilfældet, i ung Alder benyttes til Fabrikarbeide. De blir derved overanstrengt og allerede i en spæd Alder forkrøblet, og den Slægt, som disse efterlader sig, vil blive betydelig svagere i legemlig Henseende, ja en fortsat Kraфтаftagen kan maaske bevirke Levealderens Synken til et saa lavt Minimum, at den kan blive truende for hele Arbeiderstanden. Men de Børn som beskæftiges i kemiske Fabriker eller saadanne, hvor der anvendes giftige Stoffer, de maa jo blive aldeles ødelagt; tænke sig Børn

fra 7 Aars Alderen, ja endog yngre, saasnart de er fri fra Skolen og har faaet slugt ned en oftest mindre end tilstrækkelig Portion lidet nærende Kost, – saa fort de smaa Ben kan bære, ile afsted til Fabriken, hvor de maa indaande de giftige Stoffe, istedetfor at de skulde sidde hjemme og lære sine Lektier til Skolen. Lad os t. Ex. tage Tobaksfabrikerne. Enhver af os, som har røget eller tygget Tobak, erindrer vist, at første Gang vi gjorde Forsøget, virkede det saaledes paa os, at vi maatte «kaste op», men hvorledes maa da ikke denne giftige Nikotinluft i Tobaksfabrikerne virke paa de Børn, som der beskæftiges. Enhver maa kunne forstaa, at det er skadeligt og et Samfund, som tillader saadant, handler grusomt. I andre civiliserede Lande har man for længe siden søgt at beskytte Børn mod saadan hensynsløs Udbytning, det er ikke for tidligt at ogsaa vi Nordmænd begynder at tage Forholdsregler.

§ 5 bestemmer ogsaa, at alt Arbeide skal være forbudt i saadanne Fabriker eller Verksteder, hvor Helbred og Sædelighed gaar tabt. Som et Exempel paa Nødvendigheden af et saadant Forbud kan bemærkes, at ved Cellulosefabrikerne hele Vegetationen omkring Fabrikerne er visnet hen; men hvor maa da ikke de Mennesker, som er beskæftiget inde i Fabrikbygningen være udsat for at visne bort i en ung Alder. En troværdig Mand har fortalt, at naar en Arbeider kommer i Nærheden af et Kar, staar Bladet ud af Mund og Næse paa ham, fordi der anvendes Svovl til at koge Træmassen; men nu er det godtgjort, at ogsaa Soda kan anvendes, uagtet den vistnok er lidt dyrere. Dette, at Fabrikatet ved anvendelsen af dette Stof vilde blive en Smule dyrere, er nok for vedkommende Fabrikant til istedet at anvende et Giftstof, selv om han derved ødelægger sine Medmenneskers Helbred. Skal Samfundet tillade saadant? Der er ellers sat streng Straf for at myrde sin Næste; men i dette Tilfælde, som man maaske kan betegne som Seigmord, er der ingen Straf sat. Iøvrigt findes der nok adskillige Fabriker, hvor Helbredden gaar tabt for Arbeiderne, fordi Fabrikherren eller Aktieieerne, der i Parenthes bemærket oftest er identisk med de af det arbejdende Folk lønnede Embedsmænd, – ikke vil anskaffe de af Nutidens Teknikere opfundne Luftvexlingsmaskiner og Forbedringer af ældre Luftventilationsapparater. Det er derfor ikke fortidligt, at man søger

at sætte en Stopper for saadan hensynsløs Drift, og det sker bedst ved at forbyde alt Arbeide i saadanne Fabriker, hvor Helbreden gaar tabt, derved vil man tvinge vedkommende Eiere til at tage mere Hensyn til Arbeiderne. Da der ogsaa findes Fabriker, hvor ethvert Sædelighedshensyn sættes fuldstændig ud af Betragtning, er det nødvendigt at tage Forholdsregler ogsaa i denne Retning, og det sker formentlig bedst ved det foreslaaede Punkt i § 5, hvorved alt Arbeide forbydes i saadanne Fabriker.

Til § 6 bemærkes, at Søn- og Helligdagsarbeide vistnok allerede længe har været forbudt, uden at nævnte Forbud respekteres; Paragrafen er taget med i nærværende Lovudkast, for at faa det Offentlige til at paatale Overtrædelse.

Til § 7 behøves neppe nogen lang Motivering. Det siger sig selv, at der maa være Undtagelser; men for at ikke Undtagelserne skal blive for mange, er det rigtigst, at de fastsættes i Loven. Punkt 1 er omtrent selvsagt; ingen Arbeider bør negte at arbeide over, naar det gjælder at frelse sin Arbeidskammerats eller sit Medmenneskes Liv. Til Punkt 2 kan siges, at det er simpel Klogskab, at endel af en Arbeidsstyrke arbeider over, naar de derved kan skaffe sine Kammerater saa meget hurtigere Sysselsættelse. Til Punkt 3 kan bemærkes, at det er nødvendigt aldenstund der findes saadanne Bedrifter, t. Ex. Teglværk og Bageri, at der ogsaa for disse gjøres Undtagelse.

Til § 8 maa fremhæves, at hvis man ikke fik Arbeidsinspektører, som kunde paase Lovens Overholdelse, vilde den vistnok i mange Tilfælde staa upaagtet. Disse Arbeidsinspektører maa have faste Kontorer, hvor man kan henvende sig for at faa mislige Forhold undersøgt, ligesom det maa være deres Pligt at bereise og undersøge alle Arbeidssteder i sit Distrikt og paaklage Overtrædelser af Loven. Men for at disse Arbeidsinspektører ikke skal føle formegen Fristelse til at lade sig bestikke, er det ogsaa nødvendigt at de vælges af Arbeiderne selv. At der opstilles Kandidater vil formentlig ialfald i Førstningen være nødvendigt, for at man kan faa Mænd, om hvis Valg der gennem Pressen kan diskuteres. Og det vil vel da ogsaa findes hensigtsmæssigst, at Arbeiderne i den største By først træder sammen og opstiller. Der kan jo derfor ligefuldt være Adgang for

Arbeiderne i andre Dele af Distriktet til at opstille andre Kandidater, ligesom der ogsaa maa være Adgang til at vælge andre end de opstillede. Ligeledes vil det ogsaa være hensigtsmæssigt, at der opnævnes en Valgkomite af Arbeiderne selv, og for ikke at gjøre Apparatet tungvindt, vil det formentlig være bedst, at Arbeiderne i den største By i Distriktet opnævner denne.

Til § 9 kan det være nok at sige, at Straffen maa være i Forhold til Brøden. Og for at det ikke skal være forbundet med Vanskeligheder at faa Misligholdelse af Loven paatalt, vil det være rigtigst, at det Offentlige paataler Overtrædelser.

DEREFTER DEBATTEREDES OG VEDTOGES LOVEN PARAGRAFVIS

Til § 4 fremkom et Ændringsforslag, der vedtoges enstemmig, og til § 5 blev der ligeledes fremsat et Ændringsforslag, som enstemmig vedtoges.

Vi skal i næste Nr. give et Uddrag af Debatten.

Nedenfor gjengives Lovudkastet saaledes som det nu er vedtaget, idet vi samtidig opfordrer Arbeidere udover Landet at træde sammen til Diskussion om og give sin Tilslutning til samme.

UDKAST TIL LOV OM NORMALARBEIDSDAG M. V.

§ 1.

Den lovlige Arbeidstid for alle Haandverks-, Fabriks- og ved industrielle Anlæg beskæftigede Svende og Dagarbeidere, mandlige som kvindelige, saavel i By som paa Land, maa ikke overstige 10 Timer daglig, delt i 2 Arbeidstider ved en Middagshvile af minds 1 Time.

Hvor der arbeides baade Nat og Dag maa ikke samme Arbeidere anvendes, men 2 Skift, hver ikke udover 10 Timer, med en Hviletid af mindst 1 Time ved Midtpunktet af Arbeidstiden.

§ 2.

Ved alle saavel offentlige som private Arbeider som Vei- og Jernbane-anlæg og i det hele enhver Bedrift, der kan stilles i Klasse med industrielle Arbeider gjælder samme Arbeidstid.

§ 3.

For Lærlinge maa den daglige Arbeidstid ikke overstige 8 Timer, saaledes at der kun arbeides 3 Timer om Eftermiddagen.

Lærlingen maa ikke anvendes til Natarbeide.

§ 4.

Arbeidere, saavel mandlige som kvindelige, under 18 Aar samt gifte Kvinder af enhver Alder, maa ikke benyttes til Arbeide udover 8 Timer daglig, og ikke anvendes til Natarbeide.

§ 5.

Ingen Arbeidsherre maa anvende ukonfirmerede Børn eller Børn under Konfirmations-Alderen i sin Bedrift. Ligeledes er alt Arbeide forbudt i saadanne Fabriker og Verksteder, hvor Helbred og Sædelighed gaar tabt.

§ 6.

Søn- og Helligdagsarbeide er forbudt.

§ 7.

I følgende Tilfælde er Overarbeide tilladt:

1. I alle Tilfælde, hvor Redningsarbeide tiltrænges.
2. Naar ved intræffende Uheld ved Maskineriet i en Fabrik eller anden Bedrift Arbeidsstyrken vilde komme til at gaa arbejdsløs om ikke Skaden strax udbedredes; dog skal der saavidt gjørligt ikke anvendes samme Arbeidskraft udover 10 Timer i Døgnet.

Samme gjælder hvor en Reparation vilde foranledige Arbeidsløshed for Arbeidsstyrken.

3. Ved Bedrifter, hvor Fabrikatet vilde blive ødelagt om Arbei-

det skulde stanse, dog skal i saadanne Tilfælde saa vidt gjørligt anvendes flere Skift; i disse Tilfælde er ogsaa Søn- og Helligdagsarbejde tilladt.

§ 8.

Der vælges af Arbejderne 4 Arbeidsinspektører, 2 for det nordenfjeldske Distrikt, hvoraf 1 for den nordre og 1 for den søndre Del, samt 1 for det østen- og 1 for det vestenfjeldske Distrikt, hvilke lønnes af Staten og fungerer i 3 Aar.

De vælges paa den Maade, at der af Arbejderne i den største By i hvert Distrikt opstilles Kandidater, hvorefter Valget foregaar ved direkte skriftlig Afstemning af samtlige Arbejdere i Distriktet.

Samtidig med Opstilling af Kandidater opnævnes en Valgkomite.

Det paaligger Inspektørerne:

- a) At inspicere Fabrikerne og Verkstederne i sit Distrikt og paase de foranstaaende §§'s Overholdelse.
- b) I Tilfælde af Overtrædelse af noget Punkt af denne Lov at anmelde samme.

§ 9.

For Overtrædelse af nærværende Lovs §§ 1, 2 og 6 straffes Vedkommende med Fængsel eller Bøder fra 500 Kr. til 2000 Kr.; for Overtrædelse af §§ 3 og 4 med Bøder fra 100 Kr. til 500 Kr. For Overtrædelse af § 5 straffes Vedkommende med Fængsel.

Paatale sker ved det Offentlige.

Litteratur og referanser

- 16 IA-virksomheter to år etter. ECON Rapport 2005-051. Oslo 2005.
- Arbeidsformidling og arbeidsleie. NOU 1998: 15 («Blaalid-utvalget») AAD.
- Arbeidslivslovutvalget. NOU 2004:5.
- Arbeidstidsreformer. NOU 1987:9A.
- Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma. RFV analyserar 2001:9. Riksförsäkringsverket, 2001.
- Aronsson G, M. Dallner, T. Lindh, S. Göransson: «Flexible pay but fixed expenses: personal, financial strain among on-call employees.» *International Journal of Health Services*. 2005; 3: 499–528.
- Attføring og arbeid for yrkeshemmede. St.meld.nr.39 (1991–92).
- Attføringsarbeidet. NOU 1976:58.
- Behandlingsgrunnlag for Inkluderende arbeidsliv. Sak 2003/1342. Dok 4. Notat 14.08.2003. Datatilsynet.
- Berg, AM.: *Vellykket forvaltning. God organisasjon og ledelse i staten*. Oslo: TANO 1995.
- Berg, Jon K.: *Osloforskning*. Oslo Kommune og Universitetet i Oslo 1989.
- Berntsen, H.: «En arbeidstid å leve med – kampen for normalarbeidsdagen og 6-timers dagen.» I: Rapport fra konferansen Fagbevegelsen mot år 2000, 13.–15.11.98. Trondheim: LO i Trondheim 1999.
- Bjerkedal, T., O. Thune: «Hva koster sykelønnsordningen?» *Tidsskrift for den norske legeforening*, 2003; 5662–3.
- Bjørnskau, T.: *Seks timers dag i omsorgsykker*. FAFO rapport 232. Oslo 1997.
- Bro, E., T. Lie, HS. Larsen: *Sammen om sykefravær. Evaluering av NHO og LOs syke-fraværprosjekt*. Rapport 120/94. Stavanger: Rogalandsforskning, 1994.
- Bull, E.: *Arbeiderbevegelsens historie i Norge. Bind I*. Oslo: Tiden Norsk Forlag 1985.
- Bull, E.: *Arbeidervern gjennom 60 år*. Utgitt av Statens Arbeidstilsyn. I kommisjon hos Tiden Norsk Forlag. Oslo 1953.
- Bull, E.: *Norgeshistorien etter 1945*. Oslo: JW Cappelens Forlag 1982.

- Claussen, B., Ø. Næss: «Dødelighet i Oslo etter ulikheter i yrkesklasse.» *Tidsskr Nor Lægefor* 2002; 122: 1867–9.
- Dale-Olsen, H., I. Hadoy, I. Storvik, H. Torp: *Fremgang i arbeidet med inkludering*. Rapport 2005/9 ISF, Oslo 2005.
- Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle*. NOU 1992:20. Innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget. Oslo 1992.
- En ny arbeids- og velferdsforvaltning*. NOU 2004:13.
- Et velfungerende arbeidsmarked*. St.meld. nr. 19 (2003–2004)
- Evang, K.: *Helse og samfunn*. Oslo: Gyldendal 1974.
- Friberg, O.: *Arbeidervernlover med kommentarer*. Olaf Norlis Forlag Oslo 1970.
- Folkvord, E.: «Stopp tjuven!» *Tidsskriftet Rødt!* Larvik 2005.
- Gamberale, F., B. Olson Anshelm, S. Häggqvist Lindblom, M. Tesarz: «Det goda arbetet. En enkätundersökning bland gymnasieungdomar.» *Arbete och Hälsa* 1992:13.
- Goldmark, J.: *Fatigue and efficiency*. Russel Sage Foundation New York 1912.
- Hagen, T.: *De gamle er eldst! Evaluering av Seniorordningen i AS Oslo Sporveier*. Transportøkonomisk Institutt, Oslo 2003.
- Halvorsen, K.: «De som bærer byrdene av arbeidslinjen.» (Kronikk) *Velferd* 2004 nr. 8.
- Helse for alle i Norge år 2000?* Helsedirektoratet. Kommuneforlaget. Oslo 1987.
- Hertel-Aas, B.: «Den sosiale og politiske bakgrunn for Norges første fabrikktilsynslov, loven av 1892.» I: *Årsberetninger fra Arbeidsrådet og Arbeidstilsynet* 1942. Oslo: Sjefsinspektøren for arbeidstilsynet, 1943.
- Hobsbawm, E.: *Labouring men*. (Spesielt kap.17.) Weidenfeld & Nicolson, London 1964.
- Hobsbawm, E.: *Partisanship*. I: Hobsbawm E. *On history*. Abacus. London 1997.
- Hunnicut, BK.: *Kellogg's Six Hours Day*. Temple University Press. Philadelphia 1996. Norsk utg. *Sekstimersdagen på Kelloggs*. Oslo 2005. Samordningsgruppa for 6-timers dagen. (boka@6-timersdag.net)
- Härma, M.: «Long working hours – a step backwards?» *Työterveiset* (Nyhetsbrev fra Finlands Arbeidsmiljøinstitutt) 1997; 2: 4–6.
- Härmä, M.: «Long working hours – a step backwards?» *Työterveiset/Newsletter* 1997;2:4–6.
- Høringsuttalelse om NOU 1999:34*. NHO. (Innstilling fra Arbeidslivsutvalget). 20.06.2000.
- Jagland, T.: *Min europeiske drøm*. Tiden 1990.
- Kan flere jobbe mer? Deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv*. NOU 2004: 29.

- Kirkeleit, J., K. Svendsen, ØT. Foss, S. Hoftvedt, HD. Torgersen, S. Nerheim: «Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenestene i Norge.» Ramazzini 2003;3: 6–7.
- Kreuter, MW., NA. Lezin, MW. Kreuter, LW. Green: «Community health promotion ideas that work.» Jones and Bartlett Publishers. Sudbury, MA 1998.
- Lochmann, EF.: *Forelesninger over Hygienen. NMfL 1876, 689. Sitert i Falkum E. Sykdomsoppfatning, helseomsorg og samfunn.* Universitetsforlaget. Oslo 1978.
- Lystøl, PM., Eilertsen, R.: «Den nyliberale revolusjonen.» De Facto, Oslo 2000.
- Mahler, H.: «Adress at the Ottawa conference.» *Health Promotion* 1987;1:409–11.
- Martin, JP.: «Reassessing the Jobs Strategy.» (Editorial). OECD Employment Outlook 2004.
- Marx, K.: *Kapitalen.* «Første bok, del 2.» Oslo: Oktober 1983.
- Marx, K.: *Kapitalen.* «Første bok, del 3.» Oslo: Oktober 1983.
- Marx, K.: *Kapitalen.* «Første bok, del 4.» Oslo: Oktober 1983.
- Midré, G.: *Bot, bedring eller brød?* NAVF/Universitetsforlaget 1990. Pensum-tjeneste 2001.
- Midsundstad, T., AB. Djuve, JA. Drøpping.: «Inkluderende arbeidsliv på norsk.» Arbeidsnotat nr. 1 2003:13. Oslo 2003 FAFO.
- NNNs nettsted 4.02.2002 <<http://www.nnn.no/index.php?mod=plink&cid=3380>>
- Nyman, K., S. Bergendorff, E. Palmer: *Den svenska sjukan – sjukefrånvaron i åtta länder.* Stockholm: ESO; 2002 (Ds 2002:49).
- Nytt millenium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv.* NOU 1999:34. Innstilling fra Arbeidslivsutvalget (NOU 1999:34. («Colbjørnsen-utvalget»). Oslo 1999.
- Prinsipp- og handlingsprogram 2001–2005.* Fremskrittspartiet. Oslo 2001.
- Proletaren* 2004:52.
- Reigstad, A., KR. Hetland, C. Hellum: «Replantasjon av underarm.» *Tidsskr Nor Lægeforen* 1985;105:731–4.
- Reigstad, A.: *Ulykker i arbeidsmiljøet. En klinisk-epidemiologisk studie.* Oslo: Universitetsforlaget 1978.
- Resept for et sunnere Norge. Folkehelsepolitikken.* St.meld.nr.16 (2002–2003).
- Roach, GD., KJ. Reid. D. Dawson: «The amount of sleep obtained by locomotive engineers: effects of break duration and time of break onset.» *Occup Environ Med* 2003;60:12.
- Røysler med lova om helsetenesta i kommunane.* St.meld.nr.36 (1989–90).

- Seip, A-L.: *Om velferdsstatens framvekst*. Oslo: Universitetsforlaget 1981.
- Seip, AL.: *Sosialhjelpstaten blir til*. Oslo: Gyldendal 1994.
- Seip, A-L.: *Veiene til velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal 1994.
- Selenius, L.: *Ahonen G. Varför varierar sjukfrånvaron i Norden? Förklaringsansatser i empirisk belysning*. København: Nordisk Ministerråd; 1995. Nord 1995:6.
- Shkolnikov, V., M. McKee, DA. Leon: «Changes in life expectancy in Russia in the mid-1990s.» *Lancet* 2001;357:917–21.
- Starrin, B., U. Rantakeisu, C. Hagquist: «In the wake of recession-economic hardship, shame and social disintegration.» *Scand J Work Environ Health* 1997;23 Suppl 4:47–54.
- Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*. NOU 2000:27. «Sandman-utvalget».
- Sykefraværarbeid*. Idébanken for sykefraværarbeidet. Oslo: Tiden 2002.
- Sykelønnsordningen*. NOU 1990:23.
- Thomas, K. (red): *The Oxford book of Work*. Oxford University Press. Oxford 1999.
- Thompson, EP.: «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.» *Past and Present* 1967;38:56–97.
- Tida er inne. Nye muligheter for 6-timers dagen*. De Facto, Oslo 2001. Samordningsgruppa for 6-timersdagen. 2001.
- Utfordringer i helsefremmende og forebyggende arbeid*. St.meld.nr. 37 (1992–93).
- Velferdsmeldingen*. St.meld nr. 35 (1994–95)
- Waitzkin, H.: *The politics of medical encounters*. Yale University Press. New Haven 1991, 259.
- Wergeland, E., B. Veiersted m.fl.: «A shorter workday as a means of reducing the occurrence of musculoskeletal disorders.» *Scand J Environ Health* 2003; 29 (1): 27–34.
- Westin, S.: «Job-loss, unemployment and health: A Case for General Practice.» I: Starrin B, Svensson PG, Wintersberger H (eds): *Unemployment, Poverty and Quality of Working Life*. Editions Sigma on behalf of the WHO, Regional office of Europe. Berlin 1989, 175–194.
- Williamson, AM.: *Occup Environ Med* 2000;57:649–655
- Wisner, B.: «GOBI vs. PHC?» *Soc Sci Med* 1988;26:9:963–969.
- Øverbye, E.: *Commitment to welfare – a question of trust*. Oslo 2000. NOVA skriftserie 4/00.

Organisasjoner og konferanser

Kvinner på tvers er et samarbeid mellom kvinneorganisasjoner og kvinnedominerte fagforeninger, kvinnenettverk i mannsdominerte fagforeninger og interesseorganisasjoner, et samarbeid som har pågått siden tidlig på 1990-tallet. Samarbeidet er organisert rundt en årlig, landsomfattende konferanse i Oslo, åpen for alle. Tilsvarende konferanser har også vært arrangert i andre byer.

Kvinner på tvers presenterer seg selv først og fremst som en idé, en måte å jobbe på. «Ideer om at samarbeid mellom fagforeninger, klubber, kvinneorganisasjoner, på tvers, utenfor systemet, formelt og uformelt, er nødvendig for å slå gjennom med kvinners interesser i smått og stort.»

Vestlandskonferansen er en årlig konferanse for tillitsvalgte basert på frivillig samarbeid innafor Fellesforbundet mellom klubbene på skipsverft og i offshoreverksteder. Medlemmene skifter på å arrangere konferansene, som behandler saker av felles interesse. Det startet med lokale konferanser tidlig på 70-tallet, men etter hvert er det blitt en felles konferanse for alle.

Trondheimskonferansen har vært organisert av LO i Trondheim siden slutten av 1980-tallet, og samler årlig faglig tillitsvalgte og faglige aktivister fra hele landet til diskusjon om sentrale saker for fagbevegelsen. De siste årene har nær 500 deltatt.

NOPEF er forkortelsen for Norsk Olje- og Petrokjemisk fagforbund, et av forbundene som organiserer ansatte i bedrifter i oljevirksomheten og leverandører til industrien. NOPEF ble stiftet i 1977 og har

medlemmer i alle typer virksomheter fra operatørselskaper, boring, oljeservice til SINTEF og Norsk Oljemuseum. NOPEF holder regelmessig HMS-konferanser for medlemmene, det vil si konferanser om arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

Artiklene om nødvendigheten av å blande fag og politikk, og om pølsa, er omarbeidet fra artikler skrevet for festskriftene til to samfunnsmedisinere, henholdsvis Steinar Westin ved Universitetet i Trondheim og Grete Botten ved Universitetet i Oslo.

Varianter og deler av artikler har vært trykt andre steder, oftest i Klassekampen og i tidsskriftet Rødt! (tidligere Røde Fane).

Register

A

ABB 43
Advokatforeningen 25
Aetat 22
AFP 20, 33
akkord 13
aktiv sykmelding 107
alderspensjon 9
ALLU 38
Andersen, Kjell 105
arbeiderklassen 141
Arbeiderkommisjonen av 1885 56
Arbeiderpartiet 9, 82
arbeidervernet 9
arbeidervernloven 13, 125
arbeidsdagen 39
arbeidsgiver 29
arbeidsinnvandring 52
arbeidsintensitet 67, 120
arbeidskraft 14
arbeidslinja 20, 79
Arbeidslivslovutvalget 10, 19
Arbeidslivssentrene 30
arbeidsløse 22
arbeidsmarked 87, 140
arbeidsmarkedspolitikken 23
arbeidsmiljø 63, 71
arbeidsmiljøkriminalitet 138
arbeidsmiljøloven 10, 30, 104

arbeidsmiljøutvalg 55
arbeidsplikt 25
arbeidsskade 98
arbeidssky 32
arbeidstaker 33
arbeidstempo 14
arbeidstempoet 47
arbeidstid 14, 37, 101
arbeidstidsdirektiv 17
Arbeidstilsynet 30
arbeidsu villige 24
attføringsmulighetene 23, 31
avtalefestet pensjon (AFP) 107

B

barn 39, 47
barnearbeid 58, 128
bedriftshelsetjenesten 71, 81
bedriftsintern attføring 85
bedriftslegen 71
behovsprøving 24
bemanning 120
Berg, Anne Marie 102
Berg, Jan K. 153
Bergendorff, Sisko 75
Bergesen, Finn 82
billigsalg av arbeidskraft 149
Bjerkedal, Tor 96
Bjørnson, Bjørnstjerne 58

Blaalid-utvalget 111
Bondevik 10, 25
brutalisering 111
Bull, Edvard 13, 109

C

Cappelen, Ådne 131
Colbjørnsen, Tom 22
Colbjørnsen-utvalget 67

D

dagpenger 32
Datatilsynet 25, 29
deltid 137
deltidsansatte 11
Deltidsutvalget 51
Direkt Chark 47
dødeligheten 67
Dørum, Øystein 20
Dr. Berner 58

E

EU 10, 17
EU/EØS 74

F

fagbevegelsen 14, 85
Fagforbundet 30
Fagforeningenes Sentralkomite 56, 127
fagorganisering 61
familieforsorg 107
fattigarbeidsmarked 26, 149
fattigdom 92
fattighjelp 24, 141
ferie 39
FFO 25
Finansdepartementet 80
fleksibilitet 15, 122, 132

folkefallskjerm 122
folkehelse 67
Folkehelsemeldingen 63
folketrygdloven 29
før-industriell tidsbevissthet 44
Ford, Henry 40
forebygging 98
formålsparagrafen 128
forskerne 98
forskningsråd 87
forsørgelse 140
fraværsprosenten 72
Frelsesarmeen 107
fritid 44, 47
funksjonsevne 28
funksjonsfrisk 90
funksjonshemmet 11, 90

G

Gerhardsen, Rune 144
Grådighetskultur 113

H

Hagen, Carl I. 144
Halvorsen, Knut 26
Hansen, Andreas 145
Helsedirektoratet 63
helsefremmende arbeidsplasser 101
historikerne 97
Hobsbawm, Eric 49, 97
Holmgang 119
Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet 30
Høyre 9, 82
hvile 18
HVPU-reformen 154

I

IA-avtalen 27, 75
incentiv 27, 105
individuelle avtaler 18, 127
industrirotthet 14
infrastruktur 113
Inkluderende arbeidsliv 29
inntektsutjevning 146
innvandrere 147

J

Jæger, Oskar 36
Jaglands, Thorbjørn 144
Johansen, Oluf Chr. 57, 126

K

K-bank 122
kapitalen 12, 38
kapitalismen 59
Kelloggs 41
Keynes, John Maynard 40
Kjelsen, Ole 126
kjønnsroller 88
klassekamp 67, 154
klassem samarbeid 55, 144
Kleppe, Per 149
klienter 89
Knudsen, Chr. H. 32, 59, 126
kollektivavtaler 18, 61, 127
kommunen 92
Kosmo, Jørgen 35, 82, 116
kroppens rammebetingelser 129
kroppens signaler» 120
KS 48
kvinnebevegelsen 45
kvinnefiendtlig 115

L

lavere attraktivitet 26
ledigheten 31
legeattester 87
Legeforeningen 10, 29
legitimeringseffekten 80
Liberalismen 61
Likestillingsombudet 10, 52
LO 19, 51
LO-kongressen 39
Lochmann, Ferdinand 96
lønnskompensasjon 39
lønnsøkning 44

M

making work pay 24
mål- og resultatstyring 102
målkonflikt 77
målretting 103
Marx 13, 32
medikaliseringen 89
Menneskerettighetserklæringen 23
menneskesyn 116
menneskets rammebetingelser 67
Merita Nordbanken 122
merverdi 41
Michelsen, Christian 140
midlertidig ansettelse 11, 15, 137
moderne arbeidsliv 122
Mohn, Jacob Neumann 58
Moland, Torstein 113
Mosti, Geir 20
Myrdal, Jan 155

N

nattarbeid 15, 137
NAV-reformen 22
NHF 25
NHO 29, 48, 118

nødsarbeid 26
normalarbeidsdagen 12
Normann, Victor 10
Norsk Magazin for
Lægevidenskab 58
Nyliberalismen 55, 92

O

OECD 25
oppsigelsesvern 101, 127
Oslo Kommune 47
Oslo Sporveier 48
overtidsarbeid 14, 15
overtidsbruk 129

P

partiskhet 97
paternalistiske 152
pauvres honteux 141
pensjoneringsalder 32
pensjonsreform 10
permisjonsrettigheter 127
personvern 25
politikk 87
president Hoover 42
Produktiviteten 47

R

rammebetingelsene 129
Rattsø, Jørn 22
reaktivering 32
rehabilitering 23
reservearmeen 32, 52, 149
retten til arbeid 23
rettighetsbasert hjelp 146
revolusjonsforsikring 142
Riksforsäkringsverket 75
Rikstrygdeverket 75, 80, 107, 109
Rogalandsforskning 81

roller 43
Romøren, Tor Inge 92
Røros Kobberverk 13
RV 83

S

Samfunnet 139
samfunnsmedisinen 95
Sandman-utvalget 73
Seip, Anne-Lise 126
sekstimersdagen 19
Sentralbanksjef 113
skadeforebygging 71
Skånland, Hermod 114
skiftarbeid 18
skifting 116
Socialdemokratisk Forening 56
Solidaritet 147
Søndagsarbeid 56
Sortåsløkken, Magnar 102
socialdemokratiske 144
Sosialdepartementet 23, 74, 79, 80
sosialhjelp 32
socialistene 23
sosialkontor 26
sosial kontroll 89, 140
socialpasifiserende 151
sosiologer 97
søvn 18
Sp 83
Statistisk Sentralbyrå 107
statlig ansvar 146
stillingsvernet 67, 136
Stoltenberg 25, 82
Stortinget 16
studielån 108
styringsrett 127
Sundt, Eilert 143
SV 19, 83

sykefravær 47
sykefraværsarbeid 84
sykefraværskampanjen 76
sykefraværsprosenten 73
sykelønn 9, 23, 72
sysselsetting 23

T

targeting (trygdeytelser) 103
Thompson, E. P. 44
Tillitsvalgt 16
rolvtimersdag 15
Toyota 47
trygdedirektøren 80, 107
trygdeetaten 22, 30
trygdekontor 87
trygdemisbruk 25
trynetillegg 111

U

uføretrygd 23
UHO 51
ulykker 15
undersysselsatte 22
UNICEF 90
Universalitet 145
utstøtingen 39, 133

V

valgfrihet 12, 122
Valla, Gerd Liv 26
velferdskapitalisme 40
Velferdsmeldingen 79
velferdsstaten 9
Ventelønn 108, 122
Verneombud 71
Virchow, Rudolf Ludwig 95

W

Waitzkin 88
Westin, Steinar 87
WHO 89, 101, 109

Y

YS 51, 117

Ø

økonomer 97

