

Inger Marie Hagen, arbeidslivsforsker, Fafo¹

Grønt demokrati på arbeidsplassen

Som forbruker kan jeg ta grønne valg i butikken, som statsborger kan jeg stemme på partiet med den beste miljøpolitikken. Og som arbeidstaker og fagforeningsmedlem kan jeg påvirke arbeidsplassen min i en grønnere retning. Eller kan jeg det?

Muligheten for å være grønn arbeidstaker og et grønt fagforeningsmedlem handler ikke bare om at dagens miljøutfordringer tilsier at alle må bidra. Det handler også om noen grunnleggende demokratiske rettigheter vi tildeler individene, nemlig muligheten for å påvirke forhold med betydning for vårt eget liv.

Eget liv betyr også egen arbeidssituasjon.

Gjennom arbeidet realiserer vi oss og selv og inngår i en større sosial sammenheng. Men, det er også gjennom arbeidet – i produksjonen av varer og tjenester og når lønnen blir til forbruk – at vi alle bidrar til klimautslipp og bruk av naturressurser. Det tilsier at også rollen som arbeidstaker – og fagforeningsmedlem – må inngå i diskusjonen om et grønt skifte.

Verdens viktigste spørsmål

Erkjennelsen om at klima og miljødeleggelse er det viktigste spørsmålet verden står overfor er i ferd med å feste seg. Radikal omstilling må til – både for å forhindre og for å tilpasse oss til de endringer som vil komme. Den viktigste utfordringen krever de viktigste virkemidlene. For fagbevegelsen er *det* arbeid for rettferdighet og demokrati. Et grønt skifte må være rettferdig og det må gjennomføres på en demokratisk måte. Eller som Unio-leder Ragnhild Lied formulerte seg i Unios kommentar til regjeringens arbeid for å nå bærekraftsmålene²:

– De fleste mål og delmål berører arbeidslivet og gruppene som Unio-forbundene organiserer. De er derfor sentrale aktører i gjennomføring av målene. Det er de både som kunnskapsarbeidere og profesjonsutøvere, men også som forhandlingspart i det store reformarbeidet som gjennomføring av bærekraftsmålsmodellen representerer. Nøkkelordet er medbestemmelse, sier Lied.

Medbestemmelse er i bunn og grunn et spørsmål om demokrati.

Hvis demokrati i arbeidslivet skal være et virkemiddel for et grønt skifte må vi ha en idé om hva demokrati i arbeidslivet betyr. Det er ganske lenge siden *det* var en aktiv debatt. Mens brukermedvirkning – eller pasient-, kunde- eller foreldremedvirkning – ble et viktig ideal i løpet av 1980- og 1990-tallet, er dagens forståelse av arbeidstakerens demokratiske rettigheter fortsatt preget av diskusjonen på 1970-tallet.

Etter (det noe utvidede) tiårets reformer – fra del B i hovedavtalen mellom LO og NAF (NHO) i 1966, rett til styrerepresentasjon i aksjeselskaper i 1972, ny arbeidsmiljølov i 1977 og inngåelse av hovedavtalene i

¹ Synspunktene i denne artikkelen er forfatterens egne

² <https://www.unio.no/2020/11/12/baerekraft-arbeidet-til-regjeringen-alle-ma-med/>

staten (1980) og kommunene (1982) er det vanskelig å peke på noen prinsipielle endringer av de demokratiske ordningene i norsk arbeidsliv.

Samtidig er arbeidstakerne blitt mer utdannet og de aller fleste også svært mye rikere. Men, de økonomiske forskjellene har også økt og de lavest lønnte har sakkert akterut. Den norske arbeidslivsmodellen har møtt utfordringer gjennom arbeidsinnvandring og nye skiller i arbeidsmarkedet.

Fordeling av merverdien

Reformene på 1970-tallet var et resultat av det reguleringsregimet som ble etablert i tiårene før. Historikere (se Heiret mfl. 2003) snakker om at det etableres et skille mellom økonomisk demokrati og bedriftsdemokrati. Økonomisk demokrati – eller fordelingen av merverdien – plasseres på politisk nivå og blir et spørsmål for de sentrale partene, det er politikken som skal holde kapitalen i øra. Innenfor de rammer for styringsretten som settes opp skal det samarbeides lokalt – i bedriftsdemokratiet.

Det etableres altså et skille mellom politikk og økonomi på den ene siden og demokratisk samarbeid og utfoldelse lokalt på den andre.

I dag er neppe økonomisk demokrati en målsetting, og også uttrykket bedriftsdemokrati har et noe alderdommelig preg. Men todelingen er fortsatt gjenkjennelig – gjennom trepartssamarbeid og frontfagsmodellen, som bidrar til økonomisk styring og stabilitet og gjennom lokalt partssamarbeid.

Hvordan kan partene bidra til et skifte ?

Forhandlingsretten i bokstavelig forstand – altså likeverdige parter med sanksjonsmidler – er knyttet til tarifforhandlingene, mens det lokale partssamarbeid skjer under arbeidsgivers styringsrett. Man kan ikke streike lokalt dersom klubben er uenig i arbeidsgivers strategier.

Hvordan kan denne todelingen brukes som virkemiddel i det grønne skiftet? Hvordan passer trepartssamarbeidet inn i demokrati i arbeidslivet og hvordan kan lokalt partssamarbeid bidra til et nasjonalt grønt skifte?

Lokalt partssamarbeid finner sted på arbeidsplassene. 1980- og 1990-tallet bød på en rekke nye organisasjons- og ledelsesformer som fremhever former for individuell medvirkning og empowerment som redskap for å nå virksomhetens strategiske mål. Utviklingen har fortsatt, mens også nye idealer som verdibasert ledelse eller agile arbeidsmetoder setter virksomhetens målsettinger i sentrum. Individuell medvirkning bygget på demokratiske målsettinger hører vi sjelden noe om. Individuell innflytelse er redusert til et produktivitetstiltak og er ikke lenger et mål i seg selv.

Demokrati kan ikke være stillstand

I den grad demokrati i arbeidslivet debatteres i dag, handler det mest om et forsvar for de representative ordningene. Men som Engelstad legger vekt på (Engelstad mfl. 2002), demokrati kan ikke være stillstand. Dersom vi ikke har mål om økt demokrati innebærer det i realiteten tilbakegang.

Manglende forankring – eller oppmerksomhet – i demokratiske idealer er utforende på flere måter. Demokrati handler om individets rett til å delta i beslutninger som har betydning for hennes liv. Videre handler det om muligheten for å utfolde seg selv eller m.a.o. opptre som autonome individer. Disse to punktene henger tett sammen og handler om individets rolle i både det politiske demokratiet og på arbeidsplassen.

Et stort rom å fylle

Makt- og demokratiutredningen (Engelstad mfl. 2002) etterlyste en prinsipiell diskusjon om forholdet mellom bedriftsdemokrati og det politiske demokratiet. I 2010 (NOU 2010:1) kunne vi lese at «Etter *utvalgets* oppfatning bør demokrati i arbeidslivet i større grad være en del av den overordnede demokratidebatten». Men også de siste ti årene er det vanskelig å få øye på en slik diskusjon.

Og miljøutfordringene gjør debatten enda mer relevant.

Økonomisk aktivitet er den viktigste kilden til miljøødeleggelse, omlegging av denne aktiviteten vil ha store konsekvenser for arbeidstakerne. Dersom vi skal unngå en politisk detaljstyring av nærings- og arbeidsliv, innebærer det at en rekke viktige beslutninger må fattes – et stort handlingsrom må fylles med miljøvennlig beslutninger. Et slik handlingsrom kan ikke i et demokratisk arbeidsliv overlates til eiere og arbeidsgivere alene.

Viktig bedriftsdemokrati

Men arbeidsplassdemokratiet er mer enn et alternativ til politisk styre. Demokrati på arbeidsplassen er også en kilde til utvikling, kompetanseoppbygging og mobilisering av innsats for den enkelte arbeidstaker. Og motsatt; mangel på demokrati kan føre til politisk avmakt. De gule vestene i Frankrike, en protestbevegelse med utgangspunkt i motstanden mot et miljøtiltak (økning av drivstoffavgifter), kan også sees i sammenheng med avmakt i arbeidssituasjonen. Dårlig behandling i arbeidslivet styrker politisk avmakt fordi noen i det politiske systemet lar det skje.

Den amerikanske sosiologen Sennet skrev i 1998 om hvordan økt kapitalmakt og kravet om et mer fleksibelt arbeidsliv skapte frustrasjon og avmakt i arbeidsklassen og nedre middelklasse. 15 år etter vant klimafornekteren Donald Trump presidentvalget.

Men vi kan også snu på dette; som statsborgere er vi forventet å ta informerte valg og bidra til det politiske demokratiet, men kan vi gjøre det dersom ikke også arbeidslivet tilbyr muligheten for autonomi og utfoldelse? Dette kjenner vi alle igjen fra frustrerte tenåringer som mottar forventninger om å oppføre seg som voksen, men som opplever å bli behandlet som et barn av sine foreldre. Engelstad (1999:29) skriver om «en negativ versjon av argumentet; nemlig at et politisk demokrati ikke er forenlig med at mennesker blir umyndiggjort i arbeidet».

Frie individer må også oppleve frihet i arbeidssituasjonen, eller for å si det på en mer tradisjonell måte: arbeidsfolk skal ikke stå med lua i hånda – verken når de jobber eller når de ber om lønnsøkning.

Fra demokrati på jobben til det grønne skiftet

Internasjonalt er det klare tegn på at demokrati i arbeidslivet er på defensiven, den viktigste grunnen er svekket organisasjonsgrad og former for «precarious work», eller det som betegnes som dualisering, altså at det oppstår et skille mellom den delen av arbeidsmarkedet som preges av gode lønns- og arbeidsforhold og den delen som preges av midlertidighet, lave lønninger og ingen organisering. Forskerne bak «European Participation Index» oppsummerer sin bekymring slik: «Infusing workplaces with democracy will reduce the tension between aspiring to be a critical political citizen yet being

required to act as an obedient employee³». I 2016 fant European Social Survey⁴ fant en klar sammenheng mellom demokratiske ordninger på arbeidsplassen og politisk deltakelse, sistnevnte ble definert som i) deltakelse i valg, ii) vurdering av egen mulighet til å påvirke politiske beslutninger og iii) politisk interesse.

To spørsmål peker seg ut:

Hvorfor er demokrati i arbeidslivet et viktig ideal og hvordan kan dette idealet virkeliggjøres? Og i vår sammenheng; hvorfor er demokrati i arbeidslivet et relevant tema i det grønne skiftet?

Hvordan kan demokrati i arbeidslivet være et grønt virkemiddel og hvilke konkrete mekanismer innebærer dette? Slike virkemidler er tema for dette bidraget.

En grønn arbeidstaker

Dersom jeg som arbeidstaker og fagforeningsmedlem skal kunne bidra krever det at:

- Jeg må kunne bruke min kompetanse og innsats for et grønt skifte i arbeidet mitt.
- Jeg må kunne delta i beslutninger med miljøkonsekvenser på arbeidsplassen min.
- Fagforeningen må representere mine grønne interesser i møtet med arbeidsgiver.

Eller sagt på en annen måte: jeg må ha en arbeidssituasjon hvor jeg har innflytelse på, og selv kan forme, arbeidet, og jeg må kunne delta i beslutningsprosessene på arbeidsplassen. Arbeidsplassen må altså være tilrettelagt for både individuell og representativ deltakelse. Deltakelsen må være forankret i representative ordninger, for å sikre at individuell innflytelse ikke reduseres til ansvar, men bidrar til virkeliggjøring av mine demokratiske rettigheter som fritt individ.

Det betyr at jeg må ha tilgang på tillitsvalgte og at det partsbaserte samarbeidet må være på plass⁵. Og endelig, fagforeningen min må prioritere miljøhensyn og bruke de redskapene en fagforening har tilgjengelig for å ivareta medlemmenes miljøinteresser. Muligheten for å bruke egen kompetanse, delta i beslutninger og samarbeid mellom partene er allerede viktige trekk ved den norske arbeidsmodellen. Det betyr at vi allerede har tilgang til redskaper som gjør den norske arbeidslivsmodellen velegnet til å få fart på og gjennomføre det grønne skiftet.

Våren 2020 lanserte en gruppe forskere og fagforeningsfolk boken «Grønne tariffavtaler». I boken tar vi til ordet for å bruke tariffavtalene som virkemiddel i det grønne skiftet. Tanken bak er enkel: Det haster og vi har allerede et effektivt redskap. Forslagene i boken gjenspeiler det skillet vi finner i den norske

³ <https://www.socialeurope.eu/a-better-world-with-more-democracy-at-work>.

⁴ Studien er referert i Benchmarking Social Europe, side 72.

https://www.etui.org/sites/default/files/Chap%204%20Bench%202019_0.pdf

⁵ I Hagen og Trygstad (2009) viser vi hvordan representative og individuelle ordninger er avhengig av hverandre. Argumentene kan oppsummeres ved å vise til behovet for støtte fra tillitsvalgte for å komme med bidrag til endring av arbeidsmetoder og utvikling av arbeidet; den enkelte skal ikke kunne straffes av arbeidsgiver dersom forslaget er kontraproduktivt. Og tilsvarende, tillitsvalgte støtte den enkelte dersom arbeidsgiver sier nei til et godt forslag. Særlig dette siste er viktig i en miljørammen; forslag fra ansatte som kan redusere arbeidsplassens klimaavtrykk må kunne overleve konservative eller kritiske ledere.

modellen: i) miljøhensyn må bli en del av partssamarbeidet ute på arbeidsplassene og ii) miljøhensyn må være en faktor når goder og ulemper skal fordeles gjennom sentrale og lokale tarifforhandlinger.

Bokens viktigste argument er også enkelt: tariffavtaler – eller avtaler mellom likeverdige parter – er det beste virkemiddel vi har for å sørge for en rettferdig fordeling. Eller retttere: tariffavtaler lager kompromisser partene kan leve med. Man slipper å vente på den perfekte løsningen, men kan starte nå. Partene sentralt kan prioritere miljø i både hovedavtaleforhandlinger og i lønnsoppgjørene. Ledere og tillitsvalgte lokalt kan sette seg ned, kartlegge virksomhetens klimaavtrykk og andre miljøkonsekvenser og deretter drøfte og iverksette tiltak og de kan forhandle seg frem til en miljøprofil i de lokale lønnsforhandlingene og opprette grønne bonusordninger.

Det er altså ingenting i veien for at partene – sentralt og lokalt – kan innlemme klima- og miljøhensyn i sitt samarbeid. **I artikkel x i denne utgaven gir Bergsli en oversikt over dagens bestemmelser.**

Oversikten viser imidlertid også at det er behov for å forsterke rettighetene og ikke minst – innlemme miljøhensyn i flere hovedavtaler og tariffavtaler/overenskomster og som konkrete krav i lønnsforhandlingene.

Et grønt demokrati på arbeidsplassen?

Norge er verdens mest demokratiske land (the Economists Democracy Index⁶), på plassene bak kommer Island og Sverige, Finland er nummer 5 og Danmark nummer 7. Leter vi etter det landet med det beste arbeidsplassdemokratiet, finner vi Finland på topp, Sverige er nummer 2 og Danmark nummer 3.⁷

Denne oversikten er laget av European Trade Union Institute (ETUI). Oversikten omfatter EU-landene og verken Norge eller Island inngår, men basert på de kriterier forskerne bak undersøkelsen bruker er det ingen tvil om at Norge hører hjemme i det samme selskapet. Verdens mest demokratiske land har altså verden mest demokratiske arbeidsplasser⁸.

Det er ingen selvfølge, arbeidslivets maktfordeling tar utgangspunkt i eiendomsrett, mens én mann én stemme er utgangspunktet for det politiske demokratiet. I det politiske demokratiet avgjøres interessen motsetninger gjennom valg, i arbeidslivet i utgangspunktet gjennom styringsretten. Eiendomsrett og like muligheter er en iboende motsetning. En mer vanlig måte å formulere dette på er å snakke om motsetningen mellom arbeid og kapital.

I de nordiske arbeidslivsmodellene bruker vi medbestemmelser og medvirkning for å løse opp i denne iboende motsetningen.

Til beste for arbeidstakere, arbeidsgivere – og samfunnet

⁶ <http://www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.ashx?fi=Democracy-Index-2019.pdf&mode=wp&campaignid=democracyindex2019>

⁷ https://europeanparticipationindex.eu/#EPI_Countries

⁸ Sammenligningen halter selvsagt fordi the Economist tar utgangspunkt i alle land i verden mens ETUIs undersøkelse omfatter EUs medlemsland. Påstanden kan likevel la seg forsvare fordi vi neppe vil finne noen land utenfor EU/EØS-området som ville nå opp i konkurransen.

Samarbeidet er bygget på to erkjennelser; i) partene – arbeidsgiver og arbeidstaker – har motstridende interesser, men ii) motsetningen skal ikke lamme produksjonslivet. Det innebærer at partene må komme frem til kompromisser «man kan leve med», eller som man ofte sier i etterkant av tariffforhandlingene «vi kom så langt som det var mulig». Institusjonelle ordninger sørger for at kompromissene står fast; partene holder fred frem til neste forhandlingsrunde.

Kompromissene kan illustreres ved det forskere ofte kaller samarbeidets doble målsetting, samarbeidet skal skje til beste for arbeidstaker og arbeidsgiver, eller m.a.o. arbeid og kapital. En mer vanlig formulering er å si at samarbeidet skal ivareta hensynet til demokrati og det skal ivareta hensynet til produktivitet.

Men, det er også en tredje part i samarbeidet, partene skal samarbeid til beste for samfunnet – enten vi snakker om effektiv produksjon som gir overskudd og dermed skatteinntekter til velferdsstaten eller gode tilbud til brukere av offentlige tjenester. Med dagens miljøutfordringer er det ingen tvil om at grønt skifte hører hjemme her, partene må – fra trepartssamarbeidet og ned til den enkelte arbeidsplass – samarbeide for å redusere klima- og miljøbelastningene.

Stort potensial for økt demokratisering

Den siste store gjennomgang av den lovbestemte medvirkning og medbestemmelse i det norske arbeidslivet (NOU 2010:1, side 10) konkluderte med at «det finnes imidlertid fortsatt uutnyttet potensial for ordningene, både når det gjelder økt bruk og bedre utnyttelse av ordningene».

Denne konklusjonen er heller ikke særlig kontroversiell om vi overfører den til den avtalebaserte delen av de norske arbeidsplassdemokratiet; organisasjonsgraden ligger rundt 50 prosent og tariffavtaledekningen på 70 prosent.⁹ Gjennom flere undersøkelser har Fafo beskrevet det vi kaller deltakelsesgapet i partssamarbeidet¹⁰. Dette karakteriseres ved at det er valgt tillitsvalgte i virksomheten, men partene møtes sjelden eller aldri, partssamarbeidet kan dermed i beste fall karakteriseres som sovende.

Norsk arbeidsliv har altså et stort potensial for økt demokratisering ved mer aktiv bruk av det eksisterende lov- og avtaleverket. Samarbeid som redskap for det grønne skiftet kan dermed også bidra til å vitalisere og forsterke dagens partssamarbeid.

Partssamarbeidets grunnlag er tariffavtalene og her inkluderer vi både hovedavtalene og overenskomstene.

Grønne tariffavtaler

En grønn tariffavtale, eller mer presist, *grønne tariffavtalebestemmelser* er

- «i) bestemmelser med sikte på forbedringer av miljøtilstanden eller
- ii) bestemmelser som fordeler konsekvensene av de tiltak som skal føre til forbedringer

Vi setter altså to krav til en grønn bestemmelse: Den skal enten avtalefeste en forpliktelse til å forbedre miljøtilstanden eller den skal løse en fordelingskonflikt, som følge av tiltak som settes i verk.

⁹ Se Nergaard 2020 for tall for ulike sektorer.

¹⁰ Se Trygstad mfl 2015 for privat sektor og Hagen mfl. 2020 for det statlige tariffområdet.

«Forbedringer av miljøtilstanden» handler om reduserte utslipp, redusert ressursbruk, å forhindre miljøskade eller tap av biologisk mangfold og annet som kan klassifiseres som miljøtiltak». (Bjergene og Hagen 2020:54).

Punkt i) innebærer at partssamarbeidet også skal inkluderes partenes rett og plikt til å diskutere hva som kan gjøres for å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Punkt ii) innebærer at goder og onder som følger av tiltakene som fastsettes i punkt ii) blir gjenstand for en rettferdighetsvurdering. Men punktet dekker ikke bare konsekvensene av forslag partene i den aktuelle virksomheten selv har kommet frem til. Her må også konsekvensene av politiske reguleringer eller internasjonale avtaler inkluderes.

Tre trekk ved demokratiet

Tariffavtaler er et virkemiddel for å forene interessen motsetninger. Det grønne skiftet må være rettferdig («just transition»). Det er et absolutt krav fra fagbevegelsen over hele verden. Et rettferdig skifte må forstås som et demokratisk skifte fordi rettferdighet, som noe mer enn en moralsk verdi, må knyttes til demokratiske prinsipper.

Det er bare demokratiske prosesser som kan etablere legitime eller rimelige kompromisser mellom ulike interesser. Demokrati skaper arbeidsfred fordi det er en konfliktløsningsmekanisme.

Et effektivt grønt skifte innebærer vi som arbeidstakere slutter opp om de tiltak som iverksettes, men også at vi – som individuell arbeidstaker eller som medlem av fagforeningen – bidrar til å finne frem til nye tiltak – enten gjennom lokale tiltak som må bygge på lokal kompetanse eller gjennom å bidra til at fagforeningene sentralt krever tiltak og virkemidler. Vi må altså unngå negativ mobilisering (protest mot miljøtiltak) og vi må bygge opp positiv mobilisering. Deltakelse betyr at jeg kan bidra og mine forslag kan gjennomføres.

Tre grunnleggende trekk ved demokratiet er relevante her. Demokrati skal skape

- Likhet og rettferdighet – dette krever deltakelse i beslutningsprosesser og dermed representative ordninger for interessedannelse og makt, ofte kalt indirekte demokrati.
- Utfoldelse og autonomi – som krever kontroll og innflytelse over eget liv og arbeidssituasjon og dermed ordninger for individuell deltakelse, ofte kalt direkte demokrati.
- Fellesskap – eller retten til å organisere seg, for å fremme felles interesser gjennom en fagforening.

Likhet, rettferdighet – og konfliktløsning

Det er få ting som mobiliserer ikke-handling så sterkt som følelsen av urettferdighet. Gode prosesser må sørge for at det etableres rimelige kompromisser slik miljøtiltak ikke forsinkes. Selv om det er en åpenbar fellesinteresse i å unngå økologisk kollaps, vil et effektivt grønt skifte by på en mengde store og små rettferdighetsspørsmål.

Noen arbeidsplasser vil sannsynligvis forsvinne, og vi vil alle på en eller annen måte måtte endre adferd i mer miljøvennlig retning. Men, rettferdighet handler ikke bare om å fordele byrder, det handler også om å fordele goder. Grønt skifte betyr også nye arbeidsplasser og økonomiske muligheter.

Undertegnede har flere erfaringer med å presentere forslag fra boken om grønne tariffavtaler.

Felles for reaksjonene er at det straks kommer motforestillinger som bygger på rettferdighetsvurdering.

Gratis månedskort betyr at vi – på en eller annen måte – må ta hensyn til de som ikke kan ta bussen. Færre parkeringsplasser på jobben betyr diskusjoner om hvem som har et legitimt behov for å kjøre bil. En kan argumentere for mer fritid fremfor lønnsøkning fordi økt lønn betyr økt forbruk, men lavtlønnsgruppene kan likevel ha legitime behov for økt forbruk.

Tog fremfor fly betyr diskusjon om kompensasjon for reisetid. Ny, grønn kompetanse må fordeles etter kriterier – er det de gamle eller unge arbeidstakerne som skal sendes på kurs?

Tariffavtalen er et egnet virkemiddel

Slike fordelingskonflikter må settes inn i et system som gjør det mulig å komme frem til enighet slik at tiltak kan settes i verk. Begge parter må bidra og begge parter må være rimelig fornøyd. I boken argumenterer vi for at tariffavtalen er et egnet virkemiddel for dette.

Noen fordelingskonflikter må tas av de sentrale parter og noen må tas av ledere og tillitsvalgte ute på den enkelte virksomhet. Ledelsens grunnlag for å delta i slike prosesser er knyttet til eiendomsretten, mens de tillitsvalgte er representanter valgt av medlemmene sine, de har en demokratisk forankring.

Fra Fafos forskning vet vi at omstillingsprosesser er blant de vanskeligste temaene for partssamarbeidet. Forskerne bak AFIs medbestemmelsesbarometer¹¹ minner om at det ikke bare er partssamarbeidets resultat som må være rettferdig, også prosessen må være det. Dette er viktig lærdom når arbeidslivet står i store grønne omstillinger. Tillitsvalgte og ansatte må inkluderes på et tidlig tidspunkt – både fordi det er rimelig at ansatte har et ord med i laget når viktige beslutninger blir tatt, men også fordi beslutningen virker så mye bedre når den er tatt i fellesskap.

Utfoldelse og autonomi – og maktesløshet

Beslutningen blir også bedre om den er tatt på grunnlag av innspill fra autonome individer med kontroll over sitt eget liv. To argumenter står sentralt her: vi trenger ny kunnskap og vi må forhindre avmakt og maktesløshet som kan resultere i politisk populisme og klimaforneking.

For det første, det grønne skiftet krevet kunnskap og kompetanse. Vi må komme frem til nye produksjonsmåter og produkter. Dette handler ikke bare om store forskningsprogrammer og offentlige satsinger, det handler om å mobilisere den kunnskapen som finnes på gulvet, kunnskap som er nødvendig for å endre arbeidsprosesser, finne muligheter for utslippskutt og utvikle nye miljøvennlige produkter og tjenester.

Da må den ansatte – enten han er fagoperatør eller ansatt i kommunen – ha rom for å gjøre dette, det tilsier kontroll over egen arbeidssituasjon og oppgaveutførelse. Norsk arbeidsliv er, slik levekårsundersøkelsene viser, i høy grad preget av individuell deltakelse. Om vi vil at det skal fortsette er det flere viktige forhold vi må ta hensyn til. Økt fokus på at individuell innflytelse har en demokratisk verdi i seg selv. Innflytelsen må ikke utelukkende kanaliseres i en retning som bidrar til virksomhetens

¹¹ Drange mfl. 2020.

strategiske målsettinger. Dette har også en miljøside; viktige innovasjoner er ofte overskridende, nyteknikning kan ikke baseres bare på allerede tenkte strategitanker.

Her spiller, som vi har vært inne på, tillitsvalgte en viktig rolle.

Inkludering og mobilisering

For det andre, det vil komme tiltak og endringer i tiden som kommer. Falkum (2008) viser hvordan ansatte som inkluderes i beslutningsprosesser er mer tilbøyelige til å bidra til iverksetting – også når de ikke er enige i beslutningen. Deltakelsen i seg selv har altså en mobiliserende effekt. Tiltak må ikke bli «tredd ned over hodet på de ansatte», den enkelte må også gis en rolle i utformingen av dem og hvordan de skal tilpasses den enkeltes arbeidssituasjon. Å forhindre avmakt i arbeidssituasjon er sentralt for å forhindre politisk avmakt.

Fellesskap – og interessedannelse

Organisasjonsfrihet er et grunnleggende demokratisk prinsipp, arbeidstakeres rett til å organisere seg for å fremme sine interesser er en selvfølgelighet i et demokratisk samfunn. Men fagorganisasjoner er også demokratiske institusjoner i seg selv. Tillitsvalgtes legitimitet ligger i at de er demokratisk valgt, dette gjelder fra ledere i hovedorganisasjoner og ned til plasstillitsvalgte på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte kan derfor ikke stille grønne krav uten at det er dekning for dette i medlemsmassen.

Forskere¹² skiller ofte mellom tre typer interesser som grunnlag for fagforeningers strategi: interesser basert på likhet (eller klasse-/profesjonsinteresser), interesser basert på ulikhet (eller aktørgrupper med svake interesser, historisk sett blant annet kvinnelige arbeidstakere, i dag også unge, innvandrere og andre svake grupper) og som et tredje punkt, samfunnsinteresser (tradisjonelt sett knyttet til velferdsordninger i vid forstand) og med staten og i mindre grad arbeidsgiver som adressat.

Med dette som utgangspunkt kan vi spørre om et sterkere miljøengasjement passer inn blant fagforeningers interessefelt.

Om vi begynner med det siste punktet; det er åpenbart at håndtering av miljøutfordringene kan betegnes som en samfunnsinteresse som fagbevegelsen må forholde seg til. Dersom ikke fagbevegelsen – fra trepartssamarbeidet og ned til arbeidsplassen – tar en ledende rolle i dette arbeidet minster man sin relevans, den norske arbeidslivsmodellen vil ikke være et sentralt kjennetegn ved det norske samfunnet dersom modellen ikke håndterer vår tids største utfordring.

Men, det er forholdet mellom partene som har vært fokus i denne artikkelen. Interessene – enten de er felles for arbeidstakerne eller bygger på særinteresser i ulike grupper – kan dermed i utgangspunktet avvises ved å peke på at klima og miljø er en felles utfordring for partene. Felles utfordringer er ingen garanti for at det ikke oppstår interessemotsetninger, snarere tvert imot – jo kraftigere tiltak som må til, jo større sjanse for at konflikter oppstår.

Arbeidstakernes fellesinteresser kan forsvares med demokratiske argumenter, vi er tilbake til utgangspunktet for denne artikkelen, behovet for endring – handlingsrommet for miljøvennlige beslutninger – kan ikke i et demokratisk arbeidsliv fylles av arbeidsgiver alene. Og endelig, noen grupper

¹² Se Hagen og Steen Jensen 2018 for en gjennomgang.

vil være mer utsatt for konsekvensene av beslutningene enn andre og videre, noen grupper vil være mer utsatt for klimaendringene. Dette er svake grupper som fagbevegelsen må ta ansvar for.

Økt miljøinnsats kan også virke mobiliserende for fagbevegelsen og særlig i land hvor organisasjonsgraden går ned¹³. I Norge har organisasjonsgraden holdt seg stabil rundt 50 prosent de siste årene, men utfordringer knyttet til å rekruttere de unge arbeidstakerne står høyt på dagsordenen i mange forbund. Flere undersøkelser viser at ungdom er mer opptatt av miljø enn andre aldersgrupper¹⁴. Å tilby ferske arbeidstakere et fellesskap på jobben som bidrar til å redusere virksomhetens klimaavtrykk kan derfor ha stort vervingspotensial.

En kontinuerlig fornyelse

Den norske arbeidslivsmodellen har et viktig fortrinn – også om vi sammenligner med våre naboer innenfor det vi kaller den nordiske modellen. Grunnlaget for partssamarbeid er lagt til de (primært¹⁵) sektorvise hovedavtalene, ofte betegnet som arbeidslivets grunnlov. Alle hovedavtalene reforhandles med jevne mellomrom. Det gjør at systemet er gjenstand for kontinuerlig fornyelse og det innebærer at partene setter seg ned, gjennomgår systemet og leter etter forbedringer – og det uten at man trenger å være uenige eller ha et høyt konfliktnivå.

Opp gjennom årene har da også hovedavtalene blitt utvidet med nye saker og områder som likestilling og ny teknologi.

Dermed er også bordet dekket for at partene kan bringe bærekraft og grønt skifte inn som en ny sentral målsetting i hovedavtalene ved neste mulighet. Noen avtaler har allerede gode bestemmelser, noen kan med fordel forsterke dagens bestemmelser og noen må ved neste mulighet etablere slike bestemmelser.

Ett grønt skifte – flere roller

Det er mer enn nok miljøutfordringer til alle roller vi som individer inngår i – både statsborgeren, kunden og arbeidstakeren må bidra. Utfordringen er å få demokratiske målsettinger i politikken og arbeidslivet til å forsterke hverandre.

Eller for å spissformulere: hvis det politiske systemet er tilstrekkelig som arena for mitt ønske om å bidra i det grønne skiftet – hvorfor dette ikke godt nok når det gjelder likestilling, innvandring eller andre saker som nå behandles i det demokratiet man har kjempet frem på arbeidsplassen?

Referanser:

ASD (2010), NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Drange, I; E. Falkum, Eivind; C.T. Wathne, Christin Thea (2020). Styring, ledelse og tillit.

¹³ Se Hagen 2016 for en gjennomgang her.

¹⁴ <https://ung.forskning.no/barn-og-ungdom-klima-miljo/unge-mennesker-er-mer-opptatt-av-klima-enn-eldre/1340218>

¹⁵ «Primært» viser til at det er en hovedavtale i kommunal sektor, en i staten og en i Spekter-området. I privat sektor er det en rekke hovedavtaler. Felles for alle er likevel at de fastsetter forhandlingsorden og regler for partssamarbeid og tillitsvalgtes rettigheter.

Medbestemmelsesbarometeret 2020

- Engelstad, F., J. Svalund, I.M. Hagen og Aa.E. Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Engelstad, F., (red. 1999), *Om makt. Teori og kritikk*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Falkum, E. (2008), Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2008:31. Oslo: Fafo.
- Hagen, I.M & J.O. Bjergene (red. 2020), *Grønne tariffavtaler*. Gyldendal-
- Hagen, I.M, Å.A. Seip & J. Svalund (2020), Hovedavtalen i staten – et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling? Fafo-rapport 2020:28.
- Hagen, I.M. & R.S. Jensen (2018), Trade union representatives from ethnic minorities. Representation Revisited. Transfer.
- Hagen, I.M. (2016), Forskere søkes! Om klimaspørsmålets plass i arbeidslivsforskningen. Fafo-notat 2016:14.
- Hagen, I.M. & S.C. Trygstad (2009), «Local flexicurity: resolving the conflict between direct and representative participation.» I Transfer 3-4/2009. Brussel: ETUI
- Trygstad, S.C. Alsos, K., I.M. Hagen, & R. S. Jensen (2015): Den norske modellen på virksomhetsnivå. Fafo-rapport 2015:18
- Heiret, J., O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson (2003) , *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget
- Nergaard, K. (2020), Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019 Fafo-notat 2020:12.
- Sennet, R. (1998/2001), *Det fleksible mennesket - personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget.