

A low-angle photograph of a classical building facade. The central focus is a large stone statue of Justice, standing on a high ledge and holding a pair of scales. Below the statue, the building's facade is adorned with intricate carvings, including a lion and other figures. The sky is a clear, bright blue with a few wispy clouds in the upper left corner. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

# Arbeidsmiljø- loven

# Den norske modellen

- Bruker modellen for å beskrive hvordan arbeidslivet er organisert i Norge
- Illustrere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, arbeidsgiver- og arbeidstakerforeiningar og det forholdet begge sider har til staten.
- Nært samarbeid mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene, og kort avstand og god dialog mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar.



## **STAT/POLITISKE STYRESMAKTER**

Regulering av medråraderett og arbeidstakarrepresentasjon

Regulering av tvistar og avtaler

**ARBEIDSTAKAR-  
ORGANISASJONAR**

Kollektivt avtale-  
forhandlingsystem

**ARBEIDSGJEVAR-  
ORGANISASJONAR**

# Forholdet mellom styresmakter, arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar

- Forhold mellom partene i arbeidslivet er og blir regulert innenfor et rammeverk som i tillegg til avtaler også består av lovverk.
- Både arbeidsmiljøloven og andre lover gir rammer for hva som kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- I tillegg er det minimumsregler for hvordan man skal sikre de ansattes medvirkning og regler for hvordan konflikter skal håndteres.



# Forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte

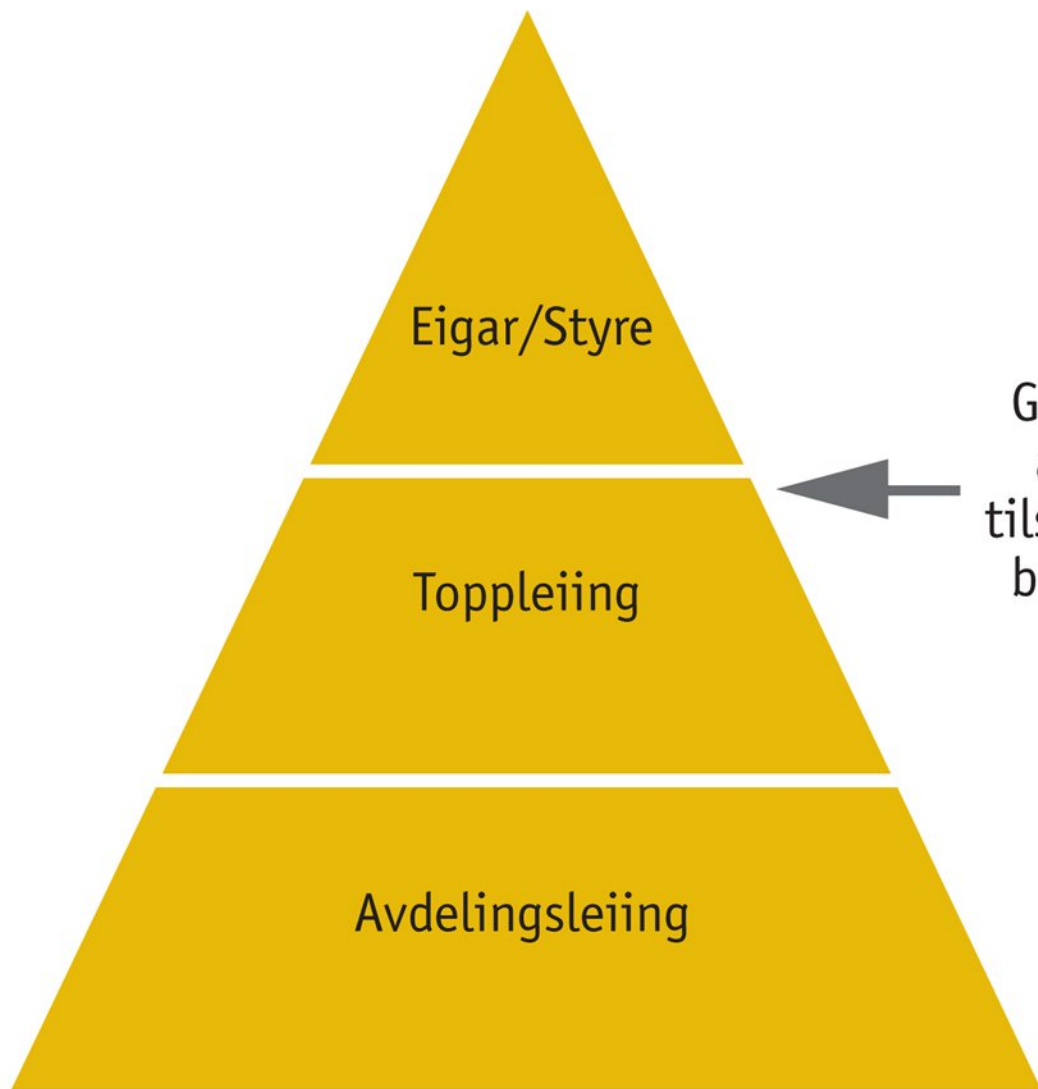
- Et eksempel på konflikt kan være streik eller lockout i forbindelse med lønnsoppgjøret.
- Det er partane som inngår avtaler, men konflikt i form av lockout eller streik er ikkje lovleg før ein har vore gjennom tvungen mekling.
- Arbeidstakere og arbeidsgivere deltaer også i høringsprosesser i forbindelse med endringer i lover eller ved opprettelse av nye lover.



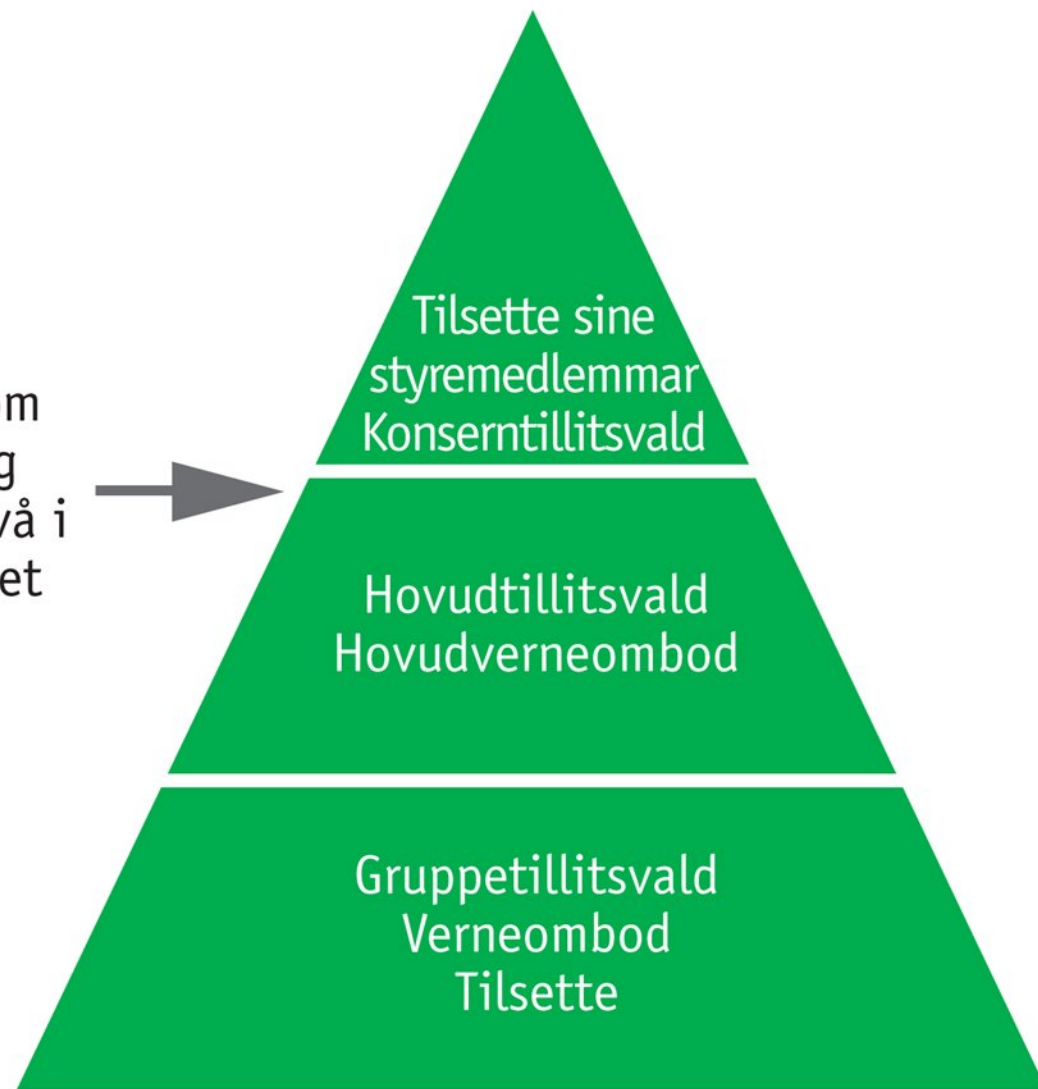
# Forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte

- For at modellen skal fungere er det viktig at det er god kontakt og godt samarbeid mellom ledelse/eiere på den ene siden og organisasjonene/de tillitsvalgte på den andre siden.
- Dette samarbeidet foregår i forhandlinger, drøftinger, uformelle og formelle møter i styrer og utvalg.
- Det er et mål at samarbeidet skal foregå på alle nivå i virksomheten.





God dialog mellom  
arbeidsgjevar og  
tilsette på alle nivå i  
bedrifta/konsernet



# Reell innflytelse

- Ansatte skal ha mulighet til å påvirke alle forhold som gjelder deres arbeid, fra utforming av den enkelte arbeidsplassen til strategiske mål for virksomheten.





# Reell innflytelse

- En grunnmur for hvorledes dette arbeidet skal gå for seg er regulert gjennom både lov og avtale, som hovedavtalen i arbeidslivet, arbeidsmiljøloven og aksjeloven, som gir regler om de ansatte sin representasjonsrett i styrende organ i bedriften.
- Men de formelle reglene er ikke nok, en viktig erfaring er at samarbeidet fungerer best når det er etablert et tillitsforhold mellom partene som går lenger enn det formaliserte avtaleverket.



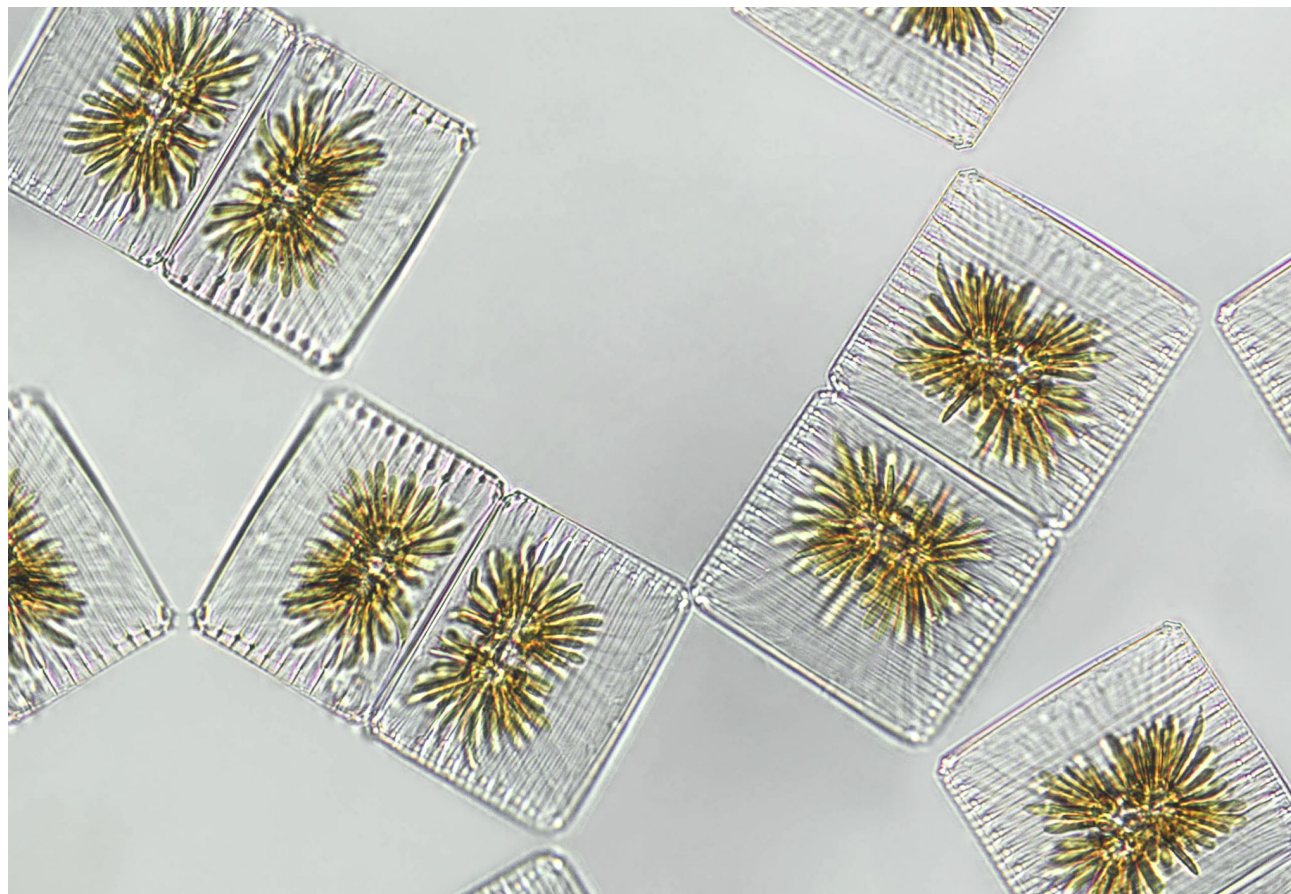
# Anerkjennelse av tillitsvalgte og verneombud

- Arbeidsgiver anerkjenner at ansatte har legitime felles interesser.
- Forutsetningen for at det skal fungere er at ansatte sin rett til felles representasjon blir anerkjent på alle nivå i bedriften sin organisasjon.



# Representativt system

- De ansatte skal bli gitt mulighet til å etablere et representativt system, dvs. at det kan velges tillitsvalgte og verneombud.
- Ansatte skal ikke ha innvirkning på arbeidsplassen bare som individ, men også ved at de får mulighet for å opptre samlet



# Tidlig involvering

- Det er et mål at ledelse og ansatte kan bli enige om den videre utviklingen av arbeidsplassen.
- Skal dette fungere er det viktig at tillitsvalgte blir involvert før ledelsen i bedriften har besluttet/tatt en avgjørelse om hva de vil gjøre.
- Tidlig involvering gir de ansatte og tillitsvalgte større muligheter for reell innvirkning på avgjørelser som blir tatt, og øker mulighetene for konstruktive bidrag når avgjørelser skal stettes ut i drift.



# Aksept for uenighet

- Ledelse og ansatte har både like og ulike interesser.
- Selv om begge parter har felles interesse av videreutvikling av arbeidsplassen, kan det være ulike interesser rundt spørsmål som lønn, ansettelser og hvem som skal gjøre visse typer arbeidsoppgaver.



# Aksept for uenighet

- Det kan også være uenighet om hvordan man skal utføre arbeidet, når ressursene oppleves som knappe, spesielt knyttet til tidsbruk.
- For at et godt samarbeid skal fungere er det viktig at man også aksepterer at det er interessekonflikter i noen spørsmål.
- Retningslinjer for hvordan uenighet skal håndteres, for eksempel tiltak for å minske arbeidsstokken, er en viktig del av den norske modellen.



# Kunnskap

- Kunnskap er viktig for å få til et godt samarbeid mellom partene.
- Tillitsvalgte og verneombud må ha handlingsrom slik at de kan medvirke i dialogen.
- Handlingsrom må være både i form av til og mulighet til å skolere seg.
- ansvar.



# Forpliktende avtaler

- For at vi skal kunne samarbeide godt er det en forutsetning at ledelsen og de tillitsvalgte kan gjøre forpliktende avtaler.
- De ansatte skal ha mandat til å fatte beslutninger på vegne av de ansatte.
- Noen ganger må de tillitsvalgte forplikte de ansatte.





# Tilsette sin kunnskap styrker bedriften

Stein Stugu, De Facto:

- Historisk er tankegangen bak både bedriftsutval og tilsette sin representasjon i styre at dei tilsette skal ha innverknad i kraft av at dei er tilsette.
- Dei tilsette og deira valde representantar sit på ein annan kunnskap enn den eigar og leiing har.



# Tilsette sin kunnskap styrker bedriften

- Skal eigar og leiing få tilgang til denne kunnskapen må det skapast arenaer der dei tilsette kan komme fram med synspunkta sine.
- At dei tilsette skal ha denne moglegheita er derfor ikkje berre eit uttrykk for at dei har ein demokratisk rett til innverknad i kraft av å vere tilsett, men også at dei har kunnskap å bidra med.

