

Näringsdepartementet
Att: Anders Stålsby

103 33 STOCKHOLM

Betänkandet Individen och arbetslivet (SOU 1999:69)

Vi har getts tillfälle att lämna yttrande med anledning av rubricerade betänkande och vill framföra följande.

Vi tycker att Arbetslivsdelegationens sätt att arbeta liksom presentationen och uppsummeringen av den aktuella debatten samt redovisningen av trender och tendenser är värdefulla. De förslag, idéer och uppslag i form av "stafettpinnar" som presenteras utgör en bekräftelse på frågor som vi sedan en tid arbetat och alltjämt arbetar med.

Vi uppfattar att "stafettpinnarna" är tänkta att gripas av den eller dem som med utgångspunkt för sättet att arbeta har att ansvara för frågorna. Vi menar att det för vår sektor främst är de centrala organisationerna men att intentionerna ska fullföljas på den lokala nivån. Vi vill därför övergripande redovisa vad vi har gjort liksom vart vi är på väg.

Den inriktning som styrt och styr vårt agerande kan beskrivas enligt följande:

- Från central styrning till lokala möjligheter och lokalt avgörande.
- Från en formaliserad representativ medverkan till ett reellt individuellt inflytande.
- Från detaljreglerade kollektiva lösningar till öppningar för individuella anpassningar.
- Från en hierarkiskt uppbyggd organisation till lösningar som ger individuella möjligheter.
- Från detaljerade befattningsbeskrivningar till individuellt anpassade lösningar.

Inom sektorn har vi genom kollektivavtal kommit överens om en rad förändringar som har anknytning till "stafettpinnarna". Överenskommelser som syftar såväl till en utveckling av de olika kommunala verksamheterna som till att påverka de anställdas möjligheter till bra arbetsvillkor totalt sett. De nya avtal/avtalsförändringar som vi främst syftar på är:

- Utveckling 92 (U 92)
- Kompetens inom arbetsmiljö och rehabilitering (Komp 93)
- Kompetensutvecklingsavtal (ingår i huvudöverenskommelser 1998 med de centrala organisationerna undantaget Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund)
- Löneavtal (ingår i huvudöverenskommelser med de centrala organisationerna)

U 92

U 92 syftar till att stimulera samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för alla anställda.

I U 92 placeras arbetsplatsen som "utvecklingens centrum" och där understryks vikten av att medbestämmande- och arbetsmiljöfrågorna integreras i verksamheten och därmed betraktas som en helhet.

I U 92 betonas några viktiga grundtankar. Det är:

- Individens möjligheter till ett ökat inflytande och större delaktighet på arbetsplatsen.
- En arbetsplats som stimulerar till både yrkesmässig och personlig utveckling
- Integrering av frågor som berör arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhet.
- Utveckling av verksamhet som svarar mot brukarnas krav på ökad effektivitet, produktivitet och kvalitet.
- Representativt inflytande genom samverkansgrupper.

Komp 93

Komp 93 syftar till att stödja en utveckling av kommunernas kompetens för arbetet med arbetsmiljö och rehabilitering. I Komp 93 betonas vikten av att arbeta med arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor och att det i första hand ska ske på arbetsplatsen. Detta innebär bl.a. att det är viktigt med kompetens i organisationen för att kunna hantera arbetsmiljö- och rehabiliteringsuppgifter, en kompetens som är avhängig verksamhetens krav och innehåll.

Komp 93 är liksom U 92 överenskommelser som gäller mellan de centrala parterna. De ska ses som en gemensam viljeinriktning. Härigenom skapas förutsättningar för parterna lokalt att arbeta vidare med frågorna utifrån lokala förutsättningar och förhållanden.

Kompetensutvecklingsavtal

Avtalet som i likhet med U 92 och Komp 93 gäller mellan de centrala parterna betonar vikten av ett medvetet arbete med att utveckla medarbetarnas kompetens. Överenskommelsen grundar sig på gemensamma värderingar och lyfter fram betydelsen av delaktighet för den enskilde medarbetaren. De gemensamma värderingarna uttrycker också att ett framgångsrikt utvecklingsarbete har sin utgångspunkt i förhållandena inom olika verksamheter och på enskilda arbetsplatser. Därför behöver varje verksamhet göra sin analys och utforma sin strategi i frågan.

Löneavtal

Inom sektorn pågår sedan ett tiotal år tillbaka en övergång från central styrning till lokala möjligheter i lönefrågan. Jämsides härmed sker också en övergång från kollektiva löner till mer individualiserade sådana. Inflytandet över lönefrågan förskjuts allt mer från den centrala till den lokala nivån och där hanteras den i ökad utsträckning på arbetsplatsen.

En bra hantering av individuella löner bygger på att en dialog förs mellan den enskilde anställde och en arbetsgivarföreträdare på arbetsplatsen. Den enskilde medarbetaren kan bli sedd och uppmärksammas för sina insatser på arbetsplatsen.

De förändringar/nya avtal som ovan beskrivits leder till en omprövning av traditionella roller liksom en förändring av attityder och värderingar. Det är förändringar som inte får genomslag enbart för att centrala organisationer gjort överenskommelser. Det krävs också att värderingar hos såväl arbetsgivare som fackliga representanter och enskilda medarbetare förändras. För det krävs i sin tur en process som kommer att fortgå under relativt lång tid innan det nya blivit allmänt accepterat och vedertaget.

I syfte att understödja detta arbete och få ett positivt genomslag för dessa intentioner arbetar vi genom att genomföra undersökningar, utarbeta skrifter, genomföra kurser, konferenser och seminarier m.m.

Stafettpinnarna

Vi tycker att de flesta "stafettpinnarna" på ett eller annat sätt har beröring med våra överenskommelser och att "stafettpinnarna" därmed redan har tagits av oss. Vi ser det som angeläget att fortsätta vårt arbete utifrån den inriktning som vi har och vi utgår från att inte heller Arbetslivsdelegationen haft någon annan avsikt genom framförda förslag/idéer/uppslag än att peka på just angelägenheten av att arbeta vidare med frågorna.

Vi har därför valt att inte kommentera varje enskild "stafettpinne". För det fall att dessa leder till ytterligare utredningar och/eller konkreta förslag får vi återkomma till dessa när de föreligger. Vi vill ändå särskilt uppmärksamma "stafettpinne 4". Där föreslås individuella kompetenskonton för alla i arbetslivet. Frågan om kompetensutveckling har varit och är aktuell inom vår sektor. Vi har i det tidigare gjort överenskommelser och frågan kommer med säkerhet att finnas med på dagordningen i kommande avtalsrörelser.

Ett övervägande om kompetenskonton måste, enligt vår uppfattning, även kopplas till överväganden om vilken inverkan eventuell avsättning till sådana konton får för utgående löner och lönejämförelser i framtiden. Ju fler användningsområden det eventuella utrymmet för lönejusteringar får desto större osäkerhet i de lönerelationer som framkommer i lönestatistiken, i varje fall utifrån dess nuvarande uppbyggnad.

Förslagen avseende mobbning

Vad gäller delegationens förslag med avseende på mobbning vill vi framhålla att alla goda insatser som kan göras ser vi positivt på. Samtidigt menar vi att av Arbetsmiljölagen och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter följer ett långtgående ansvar för arbetsgivaren att förebygga och förhindra mobbning och det är Arbetarskyddsstyrelsen som är tillsynsmyndighet. Vi anser att den ansvarsfördelningen ej bör ändras.

Vi samförhandlar med Landstingsförbundet i avtalsrörelserna och vi har gemensamma kollektivavtal i de delar som beskrivits ovan. Mot bakgrund härav har remissvaret utarbetats i samarbete mellan oss och Landstingsförbundet.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Evert Lindholm