

3partssamtalen
Näringsdepartementet
Vasagatan 8-10

103 33 STOCKHOLM

Ett arbetsliv för alla

Övergripande synpunkter

3partssamtalen har inneburit en viktig markering av arbetsmarknadsorganisationernas engagemang för att delta i arbetet med att minska sjukfrånvaron och förbättra hälsan. Det förslag till program som nu föreligger innehåller också värdefulla inslag av betydelse för det problemkomplex det här är fråga om. Arbetsgivarverket kan dock av följande skäl inte ansluta sig till programmet som helhet.

Programmet innehåller utfästelser och åtaganden för de avtalslutande parterna att gemensamt behandla vissa angivna frågor som antas ha betydelse för ohälsan och att i kommande kollektivavtalsförhandlingar träffa avtal med visst innehåll. För Arbetsgivarverket som part är det inte möjligt att på detta sätt föregripa framtida förhandlingsuppgörelser. De arbetsmarknadsorganisationer som deltagit i 3partssamtalen är till övervägande del inte de organisationer som har behörighet att förhandla och sluta avtal på den svenska arbetsmarknaden. Dvs. de parter som normalt möter varandra vid förhandlingsbordet har inte deltagit i 3partssamtalen tillsammans. Det stora flertalet förhandlande parter har inte deltagit alls. Arbetsgivarverkets motparter är heller inte på något sätt bundna av de utfästelser som deras icke förhandlande centralorganisationer gör i förhandlingsfrågor.

En annan invändning är att programförslaget är alltför ensidigt inriktat på arbetslivet som orsak till ohälsoproblemen. Arbetsgivarverket har för sin del uppfattat att samtliga deltagare i 3partssamtalen haft som utgångspunkt att faktorer i arbetslivet visserligen i en del fall kan bidra till ohälsa, men att arbetslivet i grunden är något positivt som skapar välfärd, arbetstillfredsställelse, social tillhörighet, självkänsla och identitet, utveckling och växande etc. Även i fall där orsakerna till ohälsa finns utanför arbetet kan arbetslivet bidra till hälsa. Kort sagt, att arbete befrämjar hälsa, inte tvärtom. Med en sådan positiv ansats borde 3partssamtalen ha kunnat leda fram till förslag som på ett helt annat sätt utgått från de möjligheter som arbetslivet kan ge som bidrag till att lösa ett stort samhällsproblem. Den valda ansatsen i programmet innebär istället att arbetslivet betraktas som en starkt bidragande orsak till ohälsoproblemen. Att det med denna ensidiga utgångspunkt ska vara möjligt att skapa uppslutning och enga-

gemang för en bred gemensam satsning för bättre hälsa och minskade kostnader för sjukfrånvaro i samhället är en orealistisk ambition. Svårigheten att hålla samman samtalsparterna har ju också bekräftat detta.

En tredje brist i programmet är att synen på arbetsmiljön präglas av en äldre tids föreställningar, där fysiska faktorer och förhållanden var i fokus. Denna föreställningsvärld präglar t.ex. avsnittet om konsekvensbeskrivningar av arbetsmiljön. Den parallell med de konsekvensanalyser som sker vid miljöprovning (av den yttre miljön) som programförslaget lyfter fram, visar tydligt hur föråldrat perspektivet är. Idag är – på flertalet arbetsplatser – den viktigaste faktorn i arbetsmiljön människan. Vi är varandras arbetsmiljö. Möjligheterna att göra konsekvensanalyser av arbetsmiljö, dvs. av människors relationer och reaktioner, är en betydligt mer komplex problematik med många bottnar.

För det fjärde saknar enligt Arbetsgivarverkets uppfattning programmet den nödvändiga balansen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens ansvar. Individens ansvar måste betonas mer. Skillnader i de olika välfärdssystemen måste analyseras, t.ex. vilka incitament som följer av nivåskillnader i sjukersättning och arbetslöshetsersättning. De systemförändringar som genomförs måste ge stöd för en konstruktiv dialog mellan arbetsgivaren och den anställde redan vid korttidssjukfrånvaro.

Arbetsgivarverket har dessutom synpunkter på delar av programförslaget. De viktigaste av dessa redovisas kortfattat nedan enligt programmets struktur.

Övriga synpunkter

Mål

Arbetsgivarverket ställer sig positivt till partiell sjukskrivning men är inte lika optimistiskt som programmet avseende hur många sjukdomsdiagnoser det kan lämpa sig för.

För att nå målen anser Arbetsgivarverket att fokus för det fortsatta arbetet bör vara arbetsmiljön och arbetsvillkoren på sådana arbetsplatser där sjukfrånvaron är hög, oavsett om dessa är mans- eller kvinnodominerade. Det är i första hand på sådana arbetsplatser som det kan vara av betydelse att fastställa regelrätta mål för minskad ohälsa. För att kvantitativa mål inte ska vara integritetskränkande krävs dessutom att antalet anställda inte understiger 500.

För att hitta nya metoder och angreppssätt för att öka hälsan kan arbetsplatser där sjukfrånvaron är låg studeras. Hur ser ”friskhetsfaktorerna” i arbetslivet ut? Vad kan arbetsplatser lära av varandra?

Konsekvensbeskrivning av arbetsmiljön

Konsekvensanalys som metod sägs kunna göras efter modell av den metod som används vid s.k. miljöprovning. Arbetsgivarverket ifrågasätter detta påstående.

När det gäller miljöprovning handlar det om mätbara faktorer medan det i dagens arbetsmiljö ofta handlar om psykiska och sociala faktorer vilka är betydligt svårare både att kunna förutsäga och mäta.

Enligt Arbetsgivarverket bör förslaget om att införa möjlighet till arbetsmiljöprovning i offentlig upphandling också vägas mot kraven på en väl fungerande konkurrens. En förutsättning för denna förändring är dessutom att den är möjlig att genomföra med hänsyn till den Europarättsliga lagstiftningen.

Ekonomiska drivkrafter

Arbetsgivarverkets mening är att tillräckliga ekonomiska drivkrafter för arbetsgivarna att minska ohälsan finns redan idag. Arbetsgivarverket kan inte ställa sig bakom det förslag som finns i programmet. Att knyta kostnaderna för arbetsgivarna till frågan om hel- eller deltidssjukskrivning innebär att arbetsgivaren drabbas av kostnader för sådant som ligger utanför arbetsgivarens möjlighet att påverka. Sjukdomsorsakerna finns oftast utanför arbetsplatsen och arbetsgivaren har mycket litet inflytande över såväl sjukdomsförloppet som sjukskrivningen.

Förslaget sägs innebära att kostnaderna för arbetsgivarkollektivet blir oförändrade. Det kommer däremot att slå hårt mot alla de arbetsgivare som redan har problem med hög arbetsbelastning och hög sjukfrånvaro. Det måste finnas en balans mellan de krav som ställs på myndigheterna och de resurser som myndigheterna tilldelas. Arbetsgivarverket menar att det inte är ökade kostnader för myndigheter med hög sjukfrånvaro som behövs för att komma tillrätta med problemet.

Äldre i arbetslivet

Arbetsgivarverket anser att strävan att undanröja de eventuella ekonomiska hinder som kan finnas för att anställa äldre måste vägas mot risken att kostnader övervältras på yngre och/eller lägre avlönade grupper.

Med tanke på hur partsförhållandena ser ut och hur kollektivavtal träffas, avvisar Arbetsgivarverket tanken på att en nationell grupp med företrädare för arbetsmarknadens parter och regeringen bildas för att se över hinder i kollektivavtalen och ta ansvar för att öka arbetskraftsdeltagandet bland äldre.

Företagshälsovård

Arbetsgivarverket anser att kvalitetssäkring av företagshälsovård bör vara frivillig. Detsamma gäller certifiering av företagshälsovården.

Rörlighet

Arbetsgivarverket instämmer i att bristen på rörlighet i arbetslivet utgör ett problem och kan förorsaka s.k. inlåsnings effekter. Därför skulle det bl.a. behövas en översyn av de arbetsrättsliga regler som utgör hinder för rörlighet idag.

Arbetsgivarverket avvisar förslaget att större arbetsgivare i större utsträckning ska anställa personer med begränsad arbetsförmåga. Det som är avgörande för om detta är möjligt eller inte är verksamhetens art och hur arbetet är organiserat snarare än arbetsplatsens storlek.

Rehabilitering

Det är angeläget att individen själv har kontroll över sin situation, kan påverka och ta ansvar. Översynen av ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och försäkringskassan i samband med rehabilitering är mot den bakgrunden mycket viktig. För att inte skapa ”inlåsnings effekter” för individen bör principen vara att medel från sjukförsäkringen för en individs rehabilitering följer individen så snart det handlar om åtgärder utanför arbetsplatsen.

Arbetsgivarverket avvisar det förslag som gäller försäkringskassans möjligheter att vidta åtgärder på en arbetsplats enligt den fastställda rehabiliteringsplanen. Det är naturligt att försäkringskassan följer upp en rehabiliteringsplan, men det är inte rimligt att försäkringskassan ska kunna föranstalta om åtgärder på arbetsplatsen och därefter debitera arbetsgivaren. Detta måste i så fall ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och försäkringskassan.

Arbetsgivarverket avvisar tanken på att införa en ”straffavgift” för arbetsgivare som inte lämnat in ett fullständigt rehabiliteringsunderlag.

Det är angeläget att det inte görs någon skillnad i kraven på åtaganden mellan olika arbetsmarknadssektorer.

Om ett högkostnadsskydd införs för mindre företag förutsätter Arbetsgivarverket att motsvarande högkostnadsskydd också ges till små myndigheter.

En svaghet i programmet är att ekonomiska och personella resurser för rehabilitering inte tas upp. Arbete med rehabilitering kräver uthålliga och kvalificerade resurser.

Informationssatsning

Erfarenheterna visar att värdet av en stor centralt upplagd informationskampanj kan diskuteras. Samtidigt är det viktigt att öka kunskaperna och påverka attityder och värderingar på detta område. Informationssatsningen måste, för att ge effekt, ske verksamhetsanpassat genom lokala diskussioner och praktiska exempel och åtgärder på myndigheterna. Människor är varandras arbetsmiljö. Arbetsgivarverket anser att dessa frågor för den statliga sektorn bäst hanteras av de avtalsslutande parterna. Arbetsgivarverket är inte berett att påta sig något nytt finansieringsansvar på detta område.

Läget på det statliga avtalsområdet

I Ramavtalet om löner mm. för arbetstagare hos staten (RALS 2002-2004) ger en särskild bilaga (bilaga 10) en garanti för att parternas engagemang i utvecklingsfrågor som rör arbetsmiljö, kompetensutveckling och samverkan fortsätter

under hela avtalsperioden. För att nå goda resultat måste tyngdpunkten i arbetet med att minska ohälsan ligga på lokal nivå och utgå från lokala förutsättningar.

Det allmänna förmånsavtalet (ALFA) ger tillräckligt utrymme för lokala parter att överenskomma om verksamhetsanpassade och individuella arbetstidslösningar.

Vidare slöt parterna på det statliga området nyligen ett avtal om delpension, som ger myndigheterna möjlighet att låta äldre arbetstagare minska sin arbetstid och därigenom kunna fortsätta arbeta kvar en längre period.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Birgitta Isaksson Pérez efter hörande av Arbetsgivarverkets styrelse. Enhetschef Elisabet Sundén Ingeström har varit föredragande.

Birgitta Isaksson Pérez
Generaldirektör

Elisabet Sundén Ingeström
Enhetschef