

Til

Det Kongelige Arbeidsdepartement

Høring – NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Vi viser til brev fra Arbeidsdepartementet av 25.03.10 hvor vi inviteres til å gi en høringsuttalelse om NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

NSLF har hatt NOU 1 ute til høring i våre fylkeslag og til gjennomgang på vårt ledermøte i juni. Vår høringsuttalelse baserer seg på innspill fra disse.

Generell kommentar

Norsk Skolelederforbund vil i sin uttalelse hovedsakelig ta opp forhold som berører offentlig sektor – kommune, fylkeskommune og stat.

Vi ønsker å kommentere flg. punkter i NOUen:

Pkt. 10.2.1

Vi er som fagforening opptatt av arbeidstakernes demokratiske rettigheter. Den norske modellen med hovedavtalen som utgangspunkt, der arbeidstaker og arbeidsgiver har gjensidig plikt til å samarbeide, mener vi har vært en viktig drivkraft for vår samfunnsutvikling og utvikling av arbeidslivet i Norge.

Det skrives i NOU 1 under pkt. 10.2.1 s. 136: ”Man kan også stille spørsmål ved hvor grensen for arbeidstakerens demokratiske rettigheter bør gå, for eksempel i møtet med idealet om brukermedvirkning eller pasientrettigheter.”

Norsk Skolelederforbund mener at problemstillingen ikke er like relevant innen offentlig sektor. Hovedavtalen som forplikter partene er tydelig på at medbestemmelse og medinnflytelse skal skje innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne (Hovedavtalen for KS-sektoren §1-1). Det slås tydelig fast at politiske vedtak ikke er gjenstand for drøfting. Det er en plikt for arbeidsgiver og arbeidstaker å iverksette og gjennomføre politiske vedtak.

Vi har en kommentar til de interne prosessene i kommuner med parlamentarisk system (Oslo og Bergen). Her oppfylles ikke alltid informasjons- og drøftingsplikten på et så tidlig tidspunkt som mulig slik som Hovedavtalen sier. Først når byråden har truffet sin beslutning blir saken offentlig og drøfting foregår, altså etter at vedtaket i realiteten er fattet. Dette fratår arbeidstakerne reel medvirkning og innflytelse, Det at arbeidstakerne ikke får fremmet sine synspunkter tidligere i beslutningsprosessen, kan føre til et dårligere vedtak.

Pkt. 10.2.3

Utvalget skriver: ”Fremtidens gjennomsnittlige arbeidstakere vil møte arbeidslivet med et høyere utdanningsnivå enn dagens arbeidstakere.”

Det stilles stadig høyere krav til arbeidstakere om kompetanse og utdanning. Det er et stort samfunnsproblem at over 30% av elever i videregående skoler faller ut av utdanningen. Denne gruppen vil lett miste muligheten for utdanning og ikke komme inn igjen i arbeidslivet. Gode deltagerordninger blir framhevet i NOUen som et virkemiddel for å redusere sykefraværet. Elever som ikke lykkes på skolen, vil ikke lykkes i arbeidslivet, og omvendt elever som lykkes på skolen, vil lykkes i arbeidslivet. Det er en stor utfordring å minske frafallet på skolen for å sikre at flest mulig av innbyggerne opplever å fungere godt i arbeidslivet.

Norsk Skolelederforbund mener at opplæring i arbeidslivets spilleregler og forståelse for ulike roller er helt avgjørende for å utvikle et godt arbeidsliv. Arbeidsstokken som skyldes arbeidsinnvandring trenger opplæring for å kunne fungere godt i norsk arbeidsliv. Norge som nasjon er helt avhengig av denne arbeidskraften, og skal denne gruppen integreres i arbeidslivet, trenger de gode norskkunnskaper, kunnskaper om norsk arbeidsliv og kunnskaper om spillereglene i arbeidslivet i Norge. Dette er en forutsetning for å kunne delta i medbestemmelsen slik det forventes.

Pkt. 10.4.2

Vi er enig med utvalget i at dagens ordninger med verneombud og arbeidsmiljøutvalg er viktige for å sikre arbeidstakerne deltagelse og innflytelse på arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass.

Vi støtter utvalgets flertall i at det ikke er hensiktsmessig å endre terskelen for å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det vil lett bli for byråkratisk dersom terskelen for å etablere verneombud og arbeidsmiljøutvalg senkes. Vi ønsker dagens ordning videreført.

Pkt. 10.4.3

Vi er enige i at de sentrale arbeidsoppgaver til verneombud og arbeidsmiljøutvalg må synliggjøres bedre. Det gjelder særlig i forbindelse med omstillinger, psykososiale/organisatoriske problemstillinger og kontrolltiltak.

Verneombudets status bør heves/styrkes. Verneombudet bør være en sentral aktør ikke bare når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet, men i stor grad også med hensyn til det psykososiale arbeidsmiljøet. Verneombudet bør sikres kompetanse for å kunne være en støtte for både arbeidsgiver og arbeidstaker i håndtering av personalsaker, eks. konfliktsaker og i forbindelse med medarbeidere med psykiske lidelser. Vi vet i dag at over 8% av all ungdom lider av psykiske problemer i et slik omfang at de bør behandles. Tallet er økende, og det vil være en utfordring for arbeidslivet i Norge framover, både å tilrettelegge arbeidsoppgaver for gruppen og for å hindre økt sykefravær og uføregrad. Dette vil stille krav til verneombudets kompetanse og opplæring, og vil gi verneombudet større status i arbeidslivet.

Vi mener det er viktig å regulere forholdet mellom tillitsvalgte og verneombudet. I dag er grenseoppgangen uklar og det bør presiseres bedre hvilke oppgaver som skal legges til tillitsvalgt og hvilke oppgaver som skal legges til verneombudet.

Pkt. 10.4.5

Vi støtter mindretallets ønske om å utvide verneombudets rolle i forhold til det ytre miljø. Klima- og miljøspørsmål vil kanskje være den viktigste utfordringen for oss framover.

Verneombudene har i dag et ansvar for å påse at virksomhetene er innrettet etter arbeidsmiljølovens krav og skal særlig ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (indre miljø). De har en ombudsfunksjon. Ved å utvide ansvarsfeltet til ytre miljø, vil det kunne være med på å løfte status til verneombudene. Dette vil også stille store krav til verneombudets kompetanse.

Pkt. 10.6

Vi støtter utvalgets syn på at det er behov for å øke bevisstheten om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet. Det gjelder spesielt for nye arbeidstakere og innvandrere til Norge, og det gjelder for ledere som har ansvar for at medbestemmelse og medvirkning praktiseres på en god måte.

Opplæring i arbeidslivets spilleregler bør inn i grunnopplæringen i skoleverket, men bør også følges opp og bli en del av opplæringen i den enkelte virksomhet. Det må være ledelsens ansvar for at dette gjøres. Vi mener at dette temaet bør tas inn i lærer- og rektorutdanningen.

Vi mener det er spesielt viktig for ansatte i offentlig sektor å forstå at de viktigste beslutningene fattes i politiske organer og at politikere er de øverste ledere i offentlig sektor. Administrasjonens ansvar ligger i å forvalte politiske vedtak. Dette handler med andre ord om å ha fokus på rolleforståelse.

Det er også viktig med god opplæring i medbestemmelse og medvirkning for ansattrepresentanter i styrer, medlemmer av partssammensatte utvalg, tillitsvalgte og verneombud slik at spillereglene blir fulgt best mulig etter intensjonene. Vi tror denne opplæringen vil fungere best dersom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene sammen tar ansvar for opplæringen.

Oslo, 24.06.10

Solveig Hvidsten Dahl
Forbundsleder

Øyvind Tveitstul
Administrativ leder