

**Föreningen STOPP-  
mot kränkande särbehandling i  
arbetslivet, m.fl. organisationer**

c/o Eva Jorendal  
Seminariegatan 2 B  
871 31 HÄRNÖSAND

YTTRANDE  
2014-10-26

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## **Betänkandet Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31) A2014/2170/ARM**

### **Sammanfattning**

Vi anser att förslaget är tandlöst som skydd för arbetstagare som slår larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet, dels för att sanktionerna i stort sett föreslås bli de samma som redan finns för kränkande särbehandling och ogiltig uppsägning, dels för att bara larm om missförhållanden som kan ge arbetsgivaren fängelse föreslås omfattas av skyddet och att mycket få arbetsmiljöbrott kan ge fängelse, nu efter att arbetsmiljölagen har avkriminaliserats.

### **Kommentar**

En av de större grupper som drabbas av repressalier från arbetsgivare när de slår larm om missförhållanden är lärare. Lärare pressas idag av såväl de lokala skolledningarna som av Skolinspektionen att sätta högre betyg än elevernas prestationer motsvarar. Utsikterna att någon ansvarig för detta skulle kunna dömas till fängelse är idag, så vitt vi kan se, obefintliga, detta trots att konsekvenserna av att inte följa Skolverkets bedömningsmönster vid bedömning av nationella prov blir mycket allvarliga, nämligen att elever luras tro att de har tillräckliga kunskaper för att klara fortsatta studier och yrkesliv när de i själva verket inte har det.

Risken med förslaget är att när en lärare slår larm om dessa missförhållanden kommer detta inte att betraktas som visseblåsning, utan som att det bara rör sig om meningsskiljaktigheter och om en lärare som lämnar nedsättande uppgifter om andra kollegor, som inte klarar att stå emot trycket att sätta för höga betyg.

Utredningen påstår utan någon grund att det "givetvis" är en försvinnande liten del av uppsägningstvisterna som beror på att arbetstagare slagit larm om allvarliga missförhållanden. Dessutom är det märkligt att utredaren bara vill skydda arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Det står inget om det i direktivet. Tvärt om är det viktigt att ta tag i missförhållanden innan de hinner bli allvarliga.

Reglerna föreslås bli semidispositiva med följd att det stärkta skyddet kan regleras genom kollektivavtal. Ska man alltså kunna kollektivavtala om att det är OK med repressalier mot anställda för att dessa slår larm om missförhållanden?

Det föreslås att Arbetsdomstolen ska sköta målen, som ska kunna hänskjutas till skiljemän och att sekretess ska gälla målen. Arbetsdomstolen är partssammansatt och därför inte lämplig att sköta mål som gäller kränkande särbehandling mot enskilda individer. Hänskjutning till skiljemän innebär att den enskilde inte har rätt att få sin sak prövad i domstol.

Slutligen varför ska skattebetalarna/aktieägarna betala hela skadeståndet om felen begås av chefer?

Med vänliga hälsningar

För Föreningen STOPP – mot kränkande särbehandling i arbetslivet

/Eva Jorendal/  
Ordförande

För Föreningen SLUSSA Vänner

/Maria Werme/  
Sekreterare

För Organisation mot mobbning

/Mats Jonsson/  
Ordförande