

Regeringskansliet
Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Yttrande över betänkandet Rapportera, anmäla och avhjälpa missförhållanden – för barns och elevers bästa (SOU 2011:33)

Inledning

Arbetsgivarverket, som har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerat betänkande, begränsar sina överväganden och synpunkter till att utgå från ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv. Med denna utgångspunkt har verket inte gjort någon närmare bedömning i bl.a. frågan om det generella behovet att införa den aktuella rapporterings- och anmälningsskyldigheten för missförhållanden inom skolväsendet.

2.2 Vad är syftet med att införa en anmälningsskyldighet?

Arbetsgivarverket har i huvudsak inget att erinra mot att nu aktuell skyldighet införs, i likhet med den som redan finns inom hälso- och sjukvården (lex Maria) respektive socialtjänsten (lex Sarah). Syftet är bl.a. att ge ökad och snabbare kunskap om missförhållanden i verksamheten, vilket kan ge bättre möjligheter för skolledningarna att agera mot och korrigera sådana förhållanden.

Arbetsgivarverket har dock invändningar mot den föreslagna definitionen av de missförhållanden som skall medföra en rapporteringsskyldighet. Verket återkommer om detta nedan (avsnitt 3.2).

Arbetsgivarverket ser det i övrigt som viktigt att det tydligt klargörs att rapporteringsskyldigheten är ett komplement till andra verksamhetsregleringar inom skolväsendet och att det t.ex. inte påverkar sedvanlig samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och inte heller det proaktiva arbetet med att utveckla verksamheten.

Följder av systemet på individnivå

Arbetsgivarverket vill påtala att införandet av detta system – med den ökade kunskap om brister i verksamheten det ger – också leder till arbetsrättsliga ingripande på individnivå.

I betänkandet (avsnitt 2.2) betonas att syftet med att införa en rapporterings- och anmälningsskyldighet inte är att peka ut någon person som ansvarig för missförhållandet, utan anmälan skall lyfta upp ett verksamhetsproblem som behöver åtgärdas. Arbetsgivarverket vill här särskilt framhålla att en ökad kunskap för ledningen/arbetsgivaren om verksamhetsproblem i många fall ger kännedom om brister i beteendet hos anställda på individnivå. Sådan kunskap kan ofrånkomligen medföra att arbetsgivaren behöver ingripa med arbetsrättsliga åtgärder, även om syftet med systemet alltså är ett annat.

3.2 Utredningens definition av missförhållande

Arbetsgivarverket anser att frågan om vad som kan utgöra missförhållande – och som därmed omfattas av rapporteringsskyldigheten – måste avgränsas tydligare än vad som är fallet i utredningens författningsförslag (2 §). Ett av de föreslagna kriterierna för missförhållande är "[...] och som riskerar barns eller elevers [...] möjlighet att efter sina förutsättningar, utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens eller verksamhetens mål." Denna definition är alltför vid och oprecis. En sådan definition riskerar att leda till en hög grad av icke-avsedda rapporter eller i värsta fall att bestämmelsen inte går att tillämpa. Den närmare definitionen av missförhållande måste därför enligt Arbetsgivarverkets mening övervägas och analyseras ytterligare i den fortsatta beredningen av detta ärende.

4.2-4.3 Rapporteringsskyldighet och information

Arbetsgivarverket anser att tydlig information behöver lämnas till dem som omfattas av rapporteringsskyldigheten.

Enligt utredningen omfattas "Den som fullgör uppgifter" inom utbildning i skolväsendet eller särskilda utbildningsformer av rapporteringsskyldigheten (författningsförslaget 3 § och avsnitt 4.2). Denna definition är som framgår mycket vid och Arbetsgivarverket vill därför betona vikten av att berörda huvudmän inom skolväsendet tydligt informerar dels vilka som omfattas av rapporteringsskyldigheten, dels vad nämnda skyldighet innebär (jfr avsnitt 4.3). Detta är särskilt viktigt i fråga om dem som inte har ett anställningsförhållande inom skolväsendet, men som ändå – såsom betänkandet beskriver (4.2) – skall anses omfattas av rapporteringsskyldigheten.

9 Lojalitetsplikt - repressalieförbud

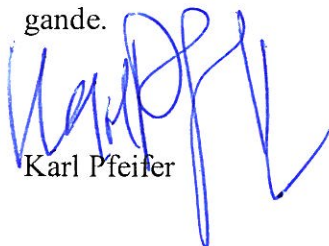
Arbetsgivarverket – som kan dela bedömningen att ett fullgörande av den föreslagna lagstadgade rapporteringsskyldigheten inte innebär brott mot lojalitetsskyldigheten mot arbetsgivaren – anser i övrigt i likhet med utredningen att det inte behöver införas något särskilt repressalieförbud i förhållande till rapporteringar (avsnitt 9.1.5 och 9.2).

12.2 Konsekvenser

Arbetsgivarverket anser att det finns behov att göra en djupare ekonomisk konsekvensanalys av utredningens förslag.

Som redovisas i betänkandet (avsnitt 1.2.5) omfattas skolväsendet redan av flera olika anmälnings-/underrättelseskyldigheter, t.ex. enligt arbetsmiljöördningen (1977:1166, 2 §), socialtjänstlagen (2001:453, 14 kap. 1 §) och skollagen (2010:800, 3 kap. 8 § och 6 kap. 10 §). Nu föreslås ovanpå detta att den nu aktuella, omfattande, skyldigheten införs. Den administrativa börda som denna skyldighet - och dess effekter - medför för verksamhet skall inte underskattas. Enligt Arbetsgivarverkets uppfattning finns det en risk att systemet leder till en ökad resursåtgång inom skolväsendet. Arbetsgivarverket är därför inte övertygad om, såsom anförs av utredningen (avsnitt 12.2), att ett genomförande av förslaget inte innebär någon kostnadsökning för huvudmännen. Verket anser därför att denna fråga behöver utredas och analyseras djupare i den fortsatta beredningen av detta ärende.

Beslut i detta ärende har fattats av stf. generaldirektör Karl Pfeifer. I den slutliga handläggningen deltog arbetsrättsjurist Hedda Mann, stabschef Jonas Bergström, enhetschef Elisabet Sundén Ingeström och verksjurist Torbjörn Eklund, föredragande.



Karl Pfeifer



Torbjörn Eklund