

Arbetsrätt. Finns det bara plats för idealmänniskor?

Allt fler varslas om avsked eller uppsägning av personliga skäl. I stället för att ta strid förhandlar facket oftast fram ett bra avgångsvederlag.

KONFLIKT Är du frisk, alltid lojal, snabb och anpassningsbar? Bra, då kan du säkert få behålla ditt jobb. Är du sjuk, har nedsatt förmåga av något slag eller säger ifrån och ofta hamnar i konflikt på din arbetsplats? Då kan det vara värre.

När arbetsplatser bantas blir utrymmet mindre för dem som inte passar in i de slimmade organisationerna. Arbetsgivarna söker idealmänniskor som jobbar jämt, alltid ställer upp och inte ifrågasätter.

Vi har sett ett hårdnande klimat i arbetslivet ända sedan mitten av 1990-talet. Arbetsgivarna sällar bort dem som är obekväma, kritiska, sjukskrivna och av olika skäl inte presterar hundra procent. Ofta passar man på att göra sig av med dem som inte är tillräckligt lojala eller produktiva vid omorganisationer och nedskärningar. Det menar Roger Mörtvik, samhällspolitisk chef på TCO, den fackliga paraplyorganisation där Vårdförbundet ingår.

Vårdfokus har frågat alla 21 avdelningar i Vårdförbundet om avsked och uppsägningar av personliga skäl har ökat. 16 svarar ja. De flesta avdelningarna rapporterar en mindre ökning av just avsked och uppsägning-

ar, men ser i stället hur allt fler tvingas avsluta sin anställning och köps ut av arbetsgivaren (med fackets förhandlingshjälp).

Ett allmänt tuffare klimat och fler varningar är annat som så gott som alla avdelningar nämner. Pia Arndorff, ordförande för Vårdförbundet Skåne, berättar att hon ska ha samtal med personalchefen för Region Skåne om varför varningarna har blivit så många fler. Hon är

orolig för att det ska leda till att de anställda tystnar, sköter sitt och inte vågar säga ifrån.

I Stockholm har det blivit vanligt att arbetsgivare direkt varslar om avsked i stället för uppsägning, vilket tvingar fram en snabb förhandling med facket där man oftast når en uppgörelse för att den anställda inte ska få ett stigmatiserande avsked med sig.

Arbetsgivarna behöver sällan oroa sig för att ett avsked eller en uppsägning av personliga skäl ska prövas i domstol. För facket har det här blivit ett svårt dilemma.

Ska en fackförenings primära förhållningssätt vara att köpa ut medlemmar? "Vi har nästan blivit som ett advokatkontor", säger ombudsmännen Ann Svedberg och Eva Ohrelius, som tycker att det behövs en

diskussion om denna strävan att alltid komma överens.

Ändå görs överenskommelserna med tanke på medlemmens bästa. Att driva ett ärende till Arbetsdomstolen tar tid, är plågsamt och gör det svårt för huvudpersonen att gå vidare. Inte nog med att arbetsgivaren drar fram allt negativt som finns, det skrivs ner och finns på papper, blir offentligt och diskuteras i oändliga förhandlingar. Man behöver vara psykiskt stark för att klara en sådan process.

Dessutom vet ingen på förhand vad utgången blir i Arbetsdomstolen, men man vet vad en förlikning ger. Det blir enklare att söka jobb i framtiden och pengarna blir i alla fall en kort frist för att kunna ställa om till något nytt.

Allt känsliga ärenden

sällan drivs vidare till domstol gör att det finns få fall som utgör rättspraxis för vad som egentligen är skälgrund för uppsägning. Var går till exempel gränsen för illojalitet? Och hur ska man som enskild anställd veta när man faktiskt måste vara "illojal" mot arbetsgivaren och säga ifrån om dåliga

arbetsmiljöer och bristande patientsäkerhet?

En del av varslen om avsked eller uppsägning av personliga skäl gäller just anställda som uppfattas som besvärliga av arbetsgivaren och ibland också av kolleger. De kan vara "sanningsägare" som brinner för sitt yrke och för patienterna och inte håller inne med kritik. De kanske går ut med sina åsikter i sociala medier eller till massmedia. I ett hårdare arbetsklimat blir toleransen för dessa kritiska röster mindre och risken är uppenbar att vi får tystare arbetsplatser.

Trots allt tycks de flesta mena att det oftast är bra med förlikning när en anställd varslas om avsked eller uppsägning av personliga skäl, i stället för att frågan drivs vidare till domstol. Den anställda får ekonomisk kompensation och arbetsgivaren får betala för sitt agerande.

Oavsett om uppsägning eller avskedande beror på brister hos den anställda eller godtycke hos arbetsgivaren är det ändå arbetsgivaren som bestämmer. Det hjälper inte att få rätt i AD, situationen blir ändå ohållbar, menar Roger Mörtvik, men säger samtidigt att det inte vore bra om det blev extremt vanligt med uppgörelser eftersom det skulle ge en bild av att lagen inte fungerar och att facket agerar godtyckligt. Därför bör facket ibland stå på sig.

Samförstånd och samverkan har länge varit den modell som gäller i svenskt arbetsliv. Frågan är hur de fackliga organisationerna ska ställa sig när arbetsgivarna agerar tuffare och arbetsklimatet blir hårdare? De inom Vårdförbundet som Vårdfokus har pratat med inför det här temat upplever att de sitter i en rävsax. När ska facket förhandla och när är det dags att

ta strid? Hur ska denna trend kunna vändas; att människor som inte passar in i arbetsgivarnas mall kastas ut?

I ett större

sammanhang kan man också fundera över hur samhället ska hantera ett arbetsliv där allt fler hamnar utanför, eftersom de inte klarar att leva upp till de extremt höga krav som ställs, samtidigt som det kan bli brist på arbetskraft.

Roger Mörtvik anser att parterna behöver sätta sig ner och diskutera ett system med större flexibilitet när det gäller anställningarna. Samtidigt måste arbetsplatserna bli mer toleranta mot människor som inte presterar hundra procent.

Regeringen har med sin politik tydligt visat att det är



arbetslinjen som gäller. Men kanske är det stora problemet ett annat: Hur ska samhället hantera att människor vill arbeta, men inte tas emot i ett allt tuffare arbetsliv? *
TEXT HELENA MIRSCH
ILLUSTRATION
HELENA HALVARSSON

75 procent av Vårdförbundets avdelningar anser att avsked och uppsägningar ökar

Vårdfokus frågade samtliga 21 avdelningar inom Vårdförbundet om antalet varsel om avsked eller uppsägning av personliga skäl har ökat under det senaste året.

→ **16 av 21 avdelningar svarade ja.** Avskeden fullföljs sällan utan slutar oftast med att den anställda "köps ut" efter förhandlingar och anställningen avslutas.

→ Framför allt i Stockholm, men även i Halland och Örebro anser man att arbetsgivaren **allt oftare väljer att avskeda** för att slippa en långdragen uppsägningsprocess.

→ Den vanligaste orsaken till att arbetsgivaren vill bli av med anställda är **sjukdom och långdragna rehabprocesser.**

→ Endast i Blekinge, Dalarna, Jönköping, Skåne och Södermanland har antalet varsel om avsked och uppsägning inte ökat det senaste året.

→ Alla avdelningar anser att arbetsklimatet har blivit hårdare, att större krav ställs på personalen samt att det finns en **risk för att anställda inte vågar säga ifrån.**

→ De flesta avdelningarna anser också att **antalet varningar har blivit fler.**



Sjukskrivna. Allt fler varslas om uppsägning

Den som inte orkar arbeta hundra procent blir allt oftare uppsagd eller tvingas avsluta sin anställning. Arbetsgivarna vill bara ha anställda som orkar arbeta fullt ut.

TUFFARE KLIMAT Det är en mörk men tydlig bild som tonar fram av svaren Vårdfokus har fått från Vårdförbundets avdelningar runt om i landet. 16 av de 21 avdelningarna säger att antalet uppsägningar av personliga skäl ökar och att det ofta handlar om rehabiliteringsärenden.

Sineva Ribeiro, ordförande i Vårdförbundets avdelning Västra Götaland, tycker att de tidigare har haft ett bra samarbete med arbetsgivarna när det gäller omplaceringar. Med gemensamma ansträngningar har det gått att hitta lösningar från fall till fall, men det har förändrats de senaste åren. Besparingarna i vården med slimmade organisationer har gjort att det inte finns utrymme för dem som inte kan arbeta hundra procent.

Anpassade arbeten för personer med nedsatt arbetsförmåga har blivit svårare att få fram i dag och när arbetsgivaren anser att det inte finns någon omplaceringsmöjlighet återstår uppsägning av personliga skäl. Efter förhandlingar med facket slutar det oftast med att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att avsluta anställningen mot ett avgångsvederlag.

En trafikolycka för tolv år sedan förändrade livet för sjuksköterskan Kristina Larsson från Mölndal. Hon arbetade som nattsjuksköterska på geriatriken, var erkänt duktig och job-



Utanför. Kristina Larssons arbetsgivare har inget arbete att erbjuda henne.

bet var en viktig del av hennes identitet.

– Jag ville fortsätta jobba och tog inte hänsyn till mina besvär från olyckan, så jag blev allt sämre, berättar hon.

Hon kämpade länge för att kunna fortsätta arbeta som vanligt, men skadorna i nacken och ena axeln var så allvarliga att hon till slut blev sjukskriven.

2003 kom Kristina Larsson tillbaka till ett arbete på deltid vid smärtenheten på Mölndals sjukhus. Det var ett arbete som passade bra eftersom hon kunde använda sig av sina egna erfarenheter i mötet med patienterna. Trots att även det var väl tufft arbetade hon 50 procent, för att hon till varje pris ville fortsätta i sitt yrke.

I våras lades enheten ner och Kristina Larsson fick besked om att arbetsgivaren inte hade något arbete som hon kunde utföra så hon skulle bli uppsagd av personliga skäl.

– Det kändes som en fruktansvärd förolämpning. Arbetsgivaren ville inte hitta en lösning. De såg bara mina begränsningar och inte den erfarenhet och kunskap som jag faktiskt har.

Hon kan inte tänka sig att bli uppsagd eller att själv säga upp sig, men börjar kanske inse att det inte är möjligt för henne att fortsätta arbeta och har tagit in möjligheten att bli sjukpensionerad, eller få icke tidsbegränsad sjukersättning, som det heter numera. Försäkringskassan har föreslagit det tidigare, men nya regler och ny handläggare har plötsligen satt käppar i hjulet även för det alternativet. I nuläget har Kristina Larsson fått förlängd sjukskrivning året ut i väntan på fortsatt utredning.

– Jag har gått igenom alla känslor under de här åren; ilska, sorg, uppgivenhet. Nu börjar jag acceptera min situation och inse att jag kanske inte kommer att arbeta mer, men jag hoppas att jag hittar något som gör att jag i alla fall känner att jag har ett värde. ✨

TEXT HELENA MIRSCHE
helena.mirsch@vardforbundet.se
FOTO MARIE ULLNERT

Förtroendevalda bekräftar bilden:

”Det är ett tuffare klimat och vi märker att arbetsgivaren pratar om detta som en utväg mycket snabbare än tidigare.”

Katarina Johansson,
ordförande Norrbotten

”Klimatet har hårdnat ute på golvet och arbetsgivaren vill inte ha någon som inte jobbar fullt ut.”

Maria Bäckman,
ordförande Västernorrland

”Tyvärr är det många som känner sig tvingade att själva avsluta sin anställning och därför inte syns i statistiken.”

Christina Larsson,
ordförande Jämtland

”Arbetsgivaren hävdar att de gjort allt för att få personen ifråga tillbaka i arbetet men att det inte finns någon plats att erbjuda. Vi hävdar att allt inte är gjort, men får inget gehör.”

Gisela Bertilsson,
ordförande Kronoberg

”Arbetsgivaren hårdnar sin rehabiliteringsskyldighet och kollegerna känner att de inte orkar bära mer än sin egen börda.”

Hans Detlofson,
ombudsman Västmanland

Fackets roll. Hur får medlemmarna bäst stöd?

När medlemmarna i Östergötland kommer i konflikt med arbetsgivaren får de hjälp av en specialistgrupp. I Västra Götaland ser Vårdförbundet att det behövs specialkompetens – men också förtroendevalda som är nära verksamheten.

KONFLIKTLÖSARE På de ställen där Vårdförbundet i Västra Götaland har förtroendevalda med god kännedom om arbetsplatsen brukar det gå lättare att lösa omplaceringsärenden. De kan enklare ge förslag på möjliga arbetsplatser och arbetsuppgifter. Samtidigt behövs också specialistkunskap för att kunna hävda den anställdes rättigheter och förhandla på ett bra sätt.

Hur nära-kunskapen ska gå att kombinera med specialistkunskapen är något som avdelningsstyrelsen för Vårdförbundet i Västra Götaland funderar över när de diskuterar en ny organisation för att kunna hjälpa de drabbade medlemmarna på bästa sätt.

Det handlar också om vad den medlem som står inför till exempel en uppsägning önskar. En del tycker att det känns tryggt att den lokala fackliga företrädaren finns med. Andra kan tycka att det känns för nära och vill hellre ha någon annan företrädare som inte finns på arbetsplatsen. Sineva Ribeiro, ordförande för Vårdförbundet i Västra Götaland, menar att det är viktigt att medlemmen kan välja att bli företrädad av den lokala förtroendevalda eller av någon annan.

Många förtroendevalda upplever de här frågorna som känsliga och svåra. Här ser styrelsen för Västra Götaland att det behövs mer utbildning,

handledning och stöd. I de mindre kommunerna är de förtroendevalda ofta väldigt ensamma och det behövs en organisation som fungerar som stöd för dem.

Marita Tenggren är förtroendevald på Sahlgrenska universitetssjukhuset och har stått vid medlemmen Kristina Larssons sida under alla år (se artikel här intill). Det har varit en trygghet att Marita Tenggren funnits där hela tiden, för både när det gäller arbetsgivaren och Försäkringskassan har Kristina Larsson fått möta nya ansikten många gånger.

Först gäller det att reda ut vad medlemmen vill ha hjälp med, menar Marita Tenggren. Till en början är det vanligt att medlemmen vill att facket ska säga ifrån och driva ärendet på ett ganska tufft sätt. Hon brukar därför starta med att ta reda på vad medlemmen egentligen vill och gå igenom vilka konsekvenser olika alternativ får. Kan medlemmen vara kvar på arbetsplatsen efter en uppslitande strid, vill hon vara kvar, kan han eller hon tänka sig att byta arbetsplats och i så fall till vad?

– **Det är viktigt** att kunna nätverka, att ge och ta. Jag tycker att det handlar mer om att kunna argumentera och hitta lösningar än om ilska och konfrontation, säger Marita Tenggren.

Helena Eriksson ingår i den grupp i Östergötland som hjälper medlemmar som hamnat i konflikt med arbetsgivaren. Det är ett arbetssätt som fungerar väldigt bra, tycker hon.

– Vi får mer kunskap ju fler ärenden vi har och det gör det lättare för oss att hitta lösningar på de olika problem vi arbetar med.

Gruppen i Östergötland består av tre personer. Alla hanterar sina egna ärenden, men samlas också regelbundet till gemensamma diskussioner för att hjälpa varandra.

– Det är bra med en liten

grupp för då är individen inte helt beroende av mig, samtidigt som det ändå blir ett starkt integritets- skydd och känsliga uppgifter inte sprids till alltför många, säger Helena Eriksson. ✨

HELENA MIRSCHE
helena.mirsch@vardforbundet.se

Webb.
www.arbetsmiljoverket.se/
lagochratt/aml

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

→ Arbetsgivaren ska se till att det finns en lämplig organisation för arbetsanpassning och rehabilitering och ta hänsyn till arbetstagarnas särskilda förutsättningar för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd.

→ Rehabiliteringsplan görs av Försäkringskassan – tidigare var det arbetsgivarens ansvar.

Uppsägning på grund av sjukdom

För att sjukdom ska vara ett godtagbart skäl för uppsägning av personliga skäl krävs:

→ Att arbetsgivaren undersökt möjligheterna till omplacering.

→ Att arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

För att en uppsägning ska vara sakligt grundad krävs att arbetstagarens arbetsförmåga är så väsentligen nedsatt att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren och att nedsättningen är stadigvarande.



Juristen: Ta hjälp av facket vid konflikt på jobbet

Som anställd behöver du veta vad som kan orsaka avsked eller uppsägning av personliga skäl och tänka över hur du hanterar ett problem på arbetsplatsen.

LAGEN Rättsligt är det tänkt att avsked bara ska ske i de allra svåraste fallen, när det är riktigt illa. I alla andra fall är det uppsägning av personliga skäl som gäller när arbetsgivaren tycker att en anställd har misskött sig. Men gränserna är flytande och därför kan arbetsgivaren ibland felaktigt välja att avskeda för att slippa ifrån en långdragen uppsägningsprocess.

Utöver de vanliga allmänna skälen till uppsägning eller avsked (se faktaruta) ser Vårdförbundets jurist Jeanette Lindgren Dahlin andra orsaker som förekommer:

→ **Bristande omhändertagande.** Personal har gjort, eller låtit bli att göra, något som

resulterar i att en patient kommer till skada.

→ **Dataintrång.** Anställda har läst journaler som de inte har rätt att läsa. En sjuksköterska har bara rätt att läsa journalen för de patienter som hon/han har omvårdnadsansvar för.

Jeanette Lindgren Dahlin säger att som anställd måste man tänka sig för och vara medveten om att det

finns en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Samtidigt har vårdanställda också en skyldig-

het att påtala missförhållanden på arbetsplatsen. Det finns inga skarpa gränser utan här måste var och en använda sitt sunda förnuft, menar Jeanette Lindgren Dahlin. Som offentlig anställd har du större rätt att lämna ut uppgifter än vad du har som privatanställd. Sekretesslagstiftningen går dock alltid först.

– **Ser du** missförhållanden eller tycker att det finns problem på din arbetsplats och vill veta vad du kan och får göra bör du vända dig till facket och söka stöd i stället för att lufta ditt missnöje i fikarummet eller på Facebook, råder Jeanette Lindgren Dahlin.

Du kan vända dig till massmedia när det gäller allvariga missförhållanden och arbetsgivaren har inte rätt att efterforska vem som har lämnat informationen, så kallat meddelarskydd. Tänk dock på att arbetsgivaren trots meddelarskyddet och ibland av en slump kan få reda på att det är just du som har lämnat viss information till massmedia. *

HELENA MIRSCH

→ Lästips:

Söderlöf G, Thorngren H & Thörne S. *Yttrandefrihet och lojalitet. Vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?* SKL Kommentus 2010.

Avsked eller uppsägning av personliga skäl

→ Misskötsamhet, exempelvis arbetsvägran, olämpligt uppträdande, olovlig frånvaro.

→ Hot, våld, brottslighet och stöld.

→ Samarbetssvårigheter, långvariga och allvariga.

→ Lojalitetsfrågor.

→ Missbruk.

→ Sjukdom, om personen trots rehabiliteringsinsatser inte klarar av något arbete.

HELENA MIRSCH

alltid ses i sitt sammanhang.

SKL, arbetsgivarorganisationen Sveriges kommuner och landsting, anser att det är stor skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivare i fråga om skyldigheten att tåla kritik från de anställda. Yttrandefrihetsskyddet för offentligt anställda är starkare.

Jens Larsson, chefsjurist på landstinget i Uppsala län, säger att de ständigt har anställda som går ut med synpunkter på landstinget som arbetsgivare, både till massmedia och i sociala medier.

– Vi får tåla en hel del och

accepterar det som ett beklagligt faktum. Vi arbetar med det genom att förklara och bemöta, säger han.

Riktigt grova övertramp skulle dock kunna leda till en annan bedömning, särskilt om det är kopplat till någon annan misskötsamhet. Att smutskasta kolleger skulle också kunna göra att personens lämplighet för anställning ifrågasätts. Om någon medarbetare bloggade om patienter skulle landstinget se oerhört allvarligt på det, enligt Jens Larsson. *

HELENA MIRSCH

5 frågor. Trenden mot tuffare arbetsklimat är internationell

Ett hårdnande klimat för dem som är sjuka eller obekväma för arbetsgivaren. Det ser Roger Mörtvik, utredningschef på TCO. Illa, inte bara för anställda utan också för arbetsgivarna, anser han.

Är arbetslivet generellt sett hårdare i dag?

– Vi har sett en allmänt hårdnande trend ända sedan mitten av 1990-talet. När arbetsgivare tvingas skära ner på grund av ekonomiska skäl passar de ofta på att göra sig av med sådana som inte uppfattas som tillräckligt lojala eller produktiva.

– Att folk sällas ut är en internationell trend; i Sverige har det inte gått lika långt som i andra länder på grund av arbetsrättslagstiftningen och fackets relativa styrka. Därför finns det fortfarande fler äldre och sjuka kvar på arbetsmarknaden i Sverige än i andra länder.

– De sjukskrivningsregler som den borgerliga regeringen införde har dock förvärrat situationen. Många arbetsgivare uppfattar reglerna som en signal att de inte behöver rehabilitera. De vet att efter sex månader går ansvaret över till individen.

Hur är det då med dem som sägs upp av andra skäl än sjukdom?

– Det är inte nytt att arbetsgivare försöker bli av med anställda som upplevs som besvärliga. Men det har blivit hårdare. Det kan vara så att anställda i offentlig sektor hellre stannar kvar och är ”tysta”. Den som är privatanställd har ett större utbud av arbetsgivare; det går att lämna arbetsplatsen om man inte trivs. Men det är ofta långt till nästa arbets-



JANN LIPKA

Skatterabatt. Roger Mörtvik tycker att staten borde stödja ett inkluderande arbetsliv genom att till exempel ge en skatterabatt till företag som tecknar kollektivavtal om detta.

givare för till exempel en sjuksköterska.

Är det någon skillnad mellan privata och offentliga arbetsgivare?

– Vi har frågat arbetsgivarna om vilken egenskap som är viktigast hos den de vill anställa. Svaren skiljer sig åt. De privata uppskattar mest lojalitet, medan offentliga helst ser ansvarstagande och flexibla anställda.

– Enligt lagen har arbetsgivaren ett ansvar för att anpassa arbetsplatsen efter den anställdes förutsättningar. Men arbetsgivarna tycker tvärtom. I vår undersökning säger 75 procent av arbetsgivarna att det är de anställda som ska anpassa sig till arbetsplatsen. Kort sagt, arbetsgivarna säger ”gilla läget

och att det i stället är facket som agerar godtyckligt. Denna kritik finns redan i dag, så därför tycker jag att det är viktigt att synliggöra hur vanligt det är att facken bidrar till att enskilda får bra uppgörelser.

Hur ska facket möta denna trend?

– Man skulle också kunna fråga sig: vad ska arbetsgivarna göra för att möta denna trend? För i längden är det negativt för dem och hela samhället. Vi kan hamna i en situation där många är utanför arbetsmarknaden därför att kraven på de anställda är för höga samtidigt som vi lider brist på arbetskraft. Jag tror att parterna borde sätta sig ner och diskutera fram en kompromiss där arbetsgivarna skulle kunna få mer flexibilitet, de anställda mer utbildning och kompetensutveckling samtidigt som man tar på sig att göra arbetsplatserna mer toleranta mot människor som inte presterar hundra procent.

– Kanske är det ett uppdrag för staten att initiera detta? Staten kunde kanske ge en skatterabatt till de företag som har kollektivavtal som leder till ett inkluderande arbetsliv. Lösningen är i alla fall inte ännu tuffare och mer stelbenta regler. *

KAJ NYMAN
kaj.nyman@vardforbundet.se

eller dra!” Våra analyser förstärker bilden av ett hårdnande klimat på arbetsmarknaden.

Det är ytterst få fall som går till domstol. Är det bra att man i de allra flesta fall förlikar sig?

– Det är för det mesta bra. Det gör att en enskild som drabbas får kompensation och att arbetsgivaren får betala för sig. Lagen om anställningsskydd är inget totalt skydd mot uppsägningar, men den betyder att arbetsgivaren inte kan göra sig av med folk hur som helst. Och för båda parter kan det vara bra att det inte blir en stor offentlig affär av uppsägningen.

– Men det vore inte bra om inga fall drivs vidare, det ger lätt en bild av att lagen inte fungerar