

## Transparency International Sverige

2014-10-30

### Synpunkter på betänkandet Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)

Transparency International Sverige (TI Sverige) har sedan flera år verkat för att Sverige ska införa ett förstärkt lagskydd för arbetstagare och andra som avslöjar allvarliga missförhållanden och oegentligheter på arbetsplatsen. Det har också krävts för att Sverige ska leva upp till sina internationella konventionsåtaganden. Visselblåsning har visat sig vara ett effektivt medel för att avslöja missförhållanden inom företag, organisationer och myndigheter, och är en faktor av stor betydelse för möjligheterna att bekämpa korruption.

Det är därför glädjande att utredningsförslaget som nu lagts på många punkter ligger i linje med TI Sveriges rekommendationer. Vi konstaterar att utredningen har gjort en grundlig analys av de väsentliga frågeställningarna och att utredningens olika förslag till lagregleringar i huvudsak är en rimlig avvägning mellan de motstående intressen som kan finnas, t.ex. mellan en arbetsgivare och de anställda.

På några punkter finner TI Sverige dock anledning att rikta kritik mot förslaget.

Lagförslaget omfattar endast de personer som är direkt anställda. Behovet av förstärkt skydd för de som slår larm gäller dock inte bara för anställda. Inhyrd personal, fristående konsulter, uppdragstagare, kunder och andra icke-anställda inom t.ex. ett företag, kan ha samma insyn i verksamheten som en anställd, och bör ha samma skydd om de slår larm. Det kan till och med vara så att dessa personer kan ha större benägenhet att larma, då deras lojalitet med företaget typiskt sett är svagare och rädslan för repressalier mindre. Det kan också finnas en risk att vissa arbetsgivare väljer att hyra in personal istället för att anställa, för att slippa från den nya lagens tvingande regler. Eftersom utredningen har valt att göra en strikt arbetsrättslig reglering torde det lagtekniskt vara komplicerat med en sådan mer omfattande tillämpning, men ett förstärkt skydd för dessa grupper är ändå angeläget. Vi noterar att det i direktiven till utredningen framhålls att ”ett förstärkt skydd (även) för andra personkategorier kan övervägas.”

TI Sverige vill vidare peka på en svaghet i lagförslaget när det gäller skyddet för visselblåsarens identitet. Lagförslaget innehåller visserligen regler om tystnadsplikt för de personer som tar emot larm hos privata arbetsgivare och en ny sekretessregel inom det allmänna. Hur långt detta skydd sträcker sig är dock svårt att bedöma. Om en arbetstagare har valt att vara anonym vid sitt larmande, saknas ett direkt efterforskningsförbud för den privata arbetsgivaren. Ett meddelarskydd motsvarande det för offentligt anställda finns således inte, trots att lagen gäller lika för privat och offentligt anställda.

Slutligen vill vi framföra kritik mot den föreslagna regeln i arbetsmiljölagen om skyldighet för arbetsgivare att införa rutiner för interna larm. Som förslaget är utformat ger det arbetsgivare en viss frihet att helt underlåta att vidta några åtgärder om det anses att verksamheten inte kräver det. Vi menar att regeln borde ha utformats så att krav hade ställts på alla arbetsgivare, oavsett verksamhetens art eller storlek, att införa rutiner eller vidta andra konkreta åtgärder för interna larm.

Med reservation för kritiken i dessa delar, stöder TI Sverige att lagförslaget genomförs.

Stockholm den 30 oktober 2014

Johan Gernandt  
Ordförande  
TI Sverige

Einar Lundgren  
Styrelseledamot  
TI Sverige