



GÖTEBORGS UNIVERSITET
JOURNALISTIK, MEDIER OCH KOMMUNIKATION

**Institutionen för journalistik,
medier och kommunikation**
Ulla Sättereie, prefekt
031-786 49 99

REMISSVAR SOU 2014:31 1 / 3
20141030 dnr A2014/2170/ARM

Till ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET

Remissvar angående ”Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31)

Uppdraget utfört av:

Britt Börjesson, Fil Kand, universitetsadjunkt JMG
Gabiella Sandstig, Fil Dr, universitetslektor JMG

JMG

Institutionen för journalistik, medier och kommunikation
Seminariegratan 1B, Box 710, SE 405 30 Göteborg
031 786 1000, 031 786 4950 (fax)
www.jmg.gu.se

Visselblåsare. Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Betänkande av utredningen om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31)

Institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Göteborgs universitet har av Arbetsmarknadsdepartementet ombetts att inkomma med synpunkter på ovanstående betänkande.

Utredningens uppdrag har varit att se över skyddet och skapa ett tydligare regelverk för arbetstagare som slår larm om olika former av missförhållanden, oegentligheter och brott. En stor del av utredningens förslag handlar om arbetsrättsliga frågor vars konsekvenser och gränsdragningar i huvudsak faller utanför vårt kompetensområde. Det vi har synpunkter på är den del som behandlar principerna för ökad öppenhet och insyn i såväl offentlig som privat verksamhet, och skyddet för den som slår larm.

Grundtanken i utredningen är att ett förstärkt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga oegentligheter kan öka benägenheten hos enskilda anställda att våga agera, genom att på olika sätt sprida kunskap om missförhållandet. Detta är en uppfattning som vi delar, och en ambition som vi sympatiserar med.

Den som meddelar uppgifter för publicering har, i vissa fall, redan idag skydd enligt svensk lagstiftning. Utöver detta juridiska skydd uttrycks i pressetisk och journalistisk praxis värderingar om skydd som omfattar fler meddelare. Utredningens förslag skulle kunnat innebära att även dessa får lagligt skydd. För att detta skall ske är det, enligt vår mening, av avgörande betydelse att reglerna är mycket tydliga, både för anställda och för arbetsgivare.

En otydlighet i betänkandet gäller vilka som omfattas av det ökade skyddet. I författningsförslaget, s 37, definieras allvarliga missförhållanden som "förhållanden som skäligen kan misstänkas avse brott, på vilket fängelse kan följa, eller därmed jämförliga missförhållanden".

I sammanfattningen på s 24 ges exempel på "därmed jämförliga missförhållanden". Bland exemplen finns underlåtenhet att följa gällande föreskrifter, felaktigt användande av allmänna tillgångar, brott mot interna regler och principer samt oetiska förhållanden. En del av dessa exempel avlägsnar sig, åtminstone i allmänt språkbruk, ganska långt från brott med så högt straffvärde att de kan rendera fängelse.

Samtidigt framgår av övervägandena i kapitel 14:2 (s 249) att "Allvarlighetsgraden bör vara jämförbar med förfaranden som utgör brott med fängelse i straffskalan. I detta ligger dock inte att det måste vara fråga om förfaranden som borde vara kriminaliserade och ha fängelse i straffskalan, men som lagstiftaren av någon anledning underlåtit att kriminalisera. Det bör dock vara fråga om så kvalificerade överträdelser av gällande normer och föreskrifter

eller så stora brister i övrigt att missförhållandet objektivt kan betraktas som allvarligt”.

Med dessa skrivningar torde det för såväl arbetstagare som arbetsgivare vara mycket svårt att avgöra när skyddet mot repressalier, och rätten till anonymitet, inträder för visselblåsaren. Det finns också en uppenbar risk att kraven på allvarlighet i missförhållandet ställts så högt, att även i framtiden många anställda med kännedom om missförhållanden riskerar att stå utan skydd.

Vi delar utredningens bedömning att arbetstagare som meddelar uppgifter om missförhållanden i ökad grad skall skyddas mot repressalier. Det är också viktigt att minska risken för tvivel om vad den anställde kan, och inte kan, meddela för publicering, oavsett arbetsplats.

Mot bakgrund av vad som anförts ovan menar vi att det finns behov av ökad tydlighet i skrivningarna om när lagen är tillämplig.

Göteborg, 30 oktober 2014



Ulla Sättereie
Prefekt, JMG