

Skrivelse om visselblåsare och tysta arbetsplatser

Vi ska inte ha tysta arbetsplatser i Sverige.

Alla anställda ska ha rätt att larma om missförhållanden på arbetsplatsen utan att riskera repressalier från arbetsgivaren. Det är en viktig del av ett fritt och demokratiskt samhälle

Visselblåsare inom den offentliga sektorn har sedan länge haft en grundlagsfäst rätt att med meddelarfrihet och meddelarskydd slå larm.

Alla som arbetar på medborgarnas uppdrag i stat, kommun och region har inte bara rätt att slå larm, det är också en viktig uppgift att faktiskt göra det när det förekommer missförhållanden. Problem inom den skattefinansierade välfärden ska inte mörkläggas. Medarbetare ska inte vara rädda för att ta sitt samhällsansvar. De får inte utsättas för repressalier, sägas upp eller hamna i frysboxen för att de visselblåser.

Den 1 januari 2017 stärktes skyddet ytterligare till att omfatta även privat anställda genom den så kallade "visselblåsarlagen". Dessutom gavs arbetstagare, som utsätts för repressalier av sin arbetsgivare i strid med lagen, rätt till både ekonomiskt och allmänt skadestånd. I lagen slås också fast - som huvudregel - att "larmet" först ska göras internt, innan det görs externt.

Trots lagen håller uppenbarligen tystnadskulturen i sig. Åtta av 35 tillfrågade fackförbund menar att rädslan har ökat hos de anställda att säga ifrån. En färsk undersökning i Västerbotten visar att hälften av de anställda i Regionen och Skellefteå kommun inte vågar kritisera sin arbetsgivare offentligt. Samtidigt saknar en tredjedel kunskap om meddelarfrihet och yttrandefrihet.

För att stärka och skapa ett enhetligt skydd för löntagarna antog EU i oktober 2019 ett "visselblåsardirektiv", som går längre än den nuvarande svenska lagen. Senare i år lägger därför arbetsmarknadsminister Eva Nordmark fram förslag till ny lagstiftning. Bland annat ska offentliga verksamheter vara tvungna att införa ett system med interna och säkra rapporteringskanaler för att hantera larm från visselblåsare.

Mot bakgrund av ovanstående önskar vi en redogörelse för:

1. Hur de anställda informeras om sin rätt och sina möjligheter att med stöd av meddelarfriheten och meddelarskyddet agera som visselblåsare
2. Hur många visselblåsarlarm som förekommit inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning sedan lagens tillkomst 2017
3. Hur många ärenden om repressalier från arbetsgivaren har rapporterats inom förvaltningen under samma period
4. Hur förvaltningen förbereder sig för att införa ett kontrollsystem i enlighet med den nya lagen.