

Motion till riksdagen 2005/06:K351

av **Camilla Sköld Jansson m.fl. (v)**

Meddelarfrihet för alla anställda

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om obligatorisk utbildning om meddelarfriheten och efterforskningsförbundet, för alla offentligt anställda.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka meddelarfriheten för anställda i offentlig finansierad verksamhet i privat regi.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen snarast skall låta utreda möjligheterna till förstärkning av privatanställdas meddelarfrihet.

2 Inledning

Yttrande- och meddelarfriheten är två av den svenska demokratis grundvalar. Dessa friheter ger underlag för nyhetsförmedling, opinionsbildning och allmän debatt. De är oundgängliga i en levande demokrati.

De flesta människor tillbringar en mycket stor del av sina liv på arbetsmarknaden. De villkor som råder i arbetslivet kan inte särskiljas från samhällslivet. Frågan om yttrande- och meddelarfrihet på arbetet är alltså en central demokratifråga i samhället.

Att kunna känna frihet och trygghet på sin arbetsplats handlar givetvis inte bara om formella rättigheter. Ett av de allra största problemen med reell yttrandefrihet på jobbet sammanhänger med anställningsformerna. 1990-talets och det tidiga 2000-talets utveckling, med ett växande antal otrygga anställningar, är i detta avseende allvarligt. Under det första kvartalet 2003 hade sammanlagt ungefär 510 000 personer någon form av tidsbegränsad anställning – en ökning med drygt 130 000 sedan 1990. Den minst trygga anställningsformen – behovsanställningar – växte under samma period med ungefär 40 000 till drygt 125 000. Den negativa påverkan detta har på yttrandefrihet i arbetslivet är tydlig. Flera fackliga organisationer har under lång tid tagit upp frågan och påpekat att situationen försämrats i det avseendet (till exempel

Fel! Okänt namn på

SKTF i Låt inte jobbet tysta mun, 2000; TCO på kongressen 2003). Denna situation måste mötas med satsningar på fler och säkrare arbeten, men den understryker också vikten av förstärkta och klargjorda rättigheter i hela arbetslivet.

I dag finns två olika nivåer av yttrandefrihet för anställda. Anställda inom privat verksamhet omfattas inte av samma regler som inom det offentliga. I en tid då antalet offentliganställda kraftigt minskat – både genom att den offentliga sektorn minskat i omfång och genom att verksamheter lagts ut på entreprenad – blir det extra viktigt att se över den situation som nu råder.

Att meddelarfriheten och efterforskningsförbudet förstärks när det gäller offentlig verksamhet är viktigt men det är också dags att gå ett steg längre. Det borde vara en allmän samhällslig strävan att också privat verksamhet kännetecknas av största möjliga öppenhet. Meddelarfriheten bör nu utvidgas till att gälla även privatanställda fullt ut. Anställdas meddelarfrihet – med rimligt avvägd respekt för det som kan vara företagshemligheter – skall vara norm och efterforskningsförbudet gälla även privata arbetsgivare. Vi föreslår således i denna motion att det införs bestämmelser som så långt som möjligt jämställer privat- och offentliganställda på detta område.

Det ligger ett värde i att samma ordning, med kriminaliseringen av regelövertredelser från arbetsgivarens sida, gäller över hela området. Det finns därför all anledning för regeringen att införa en lagstiftning av det slaget för alla anställda.

3 Meddelarfrihet för offentliganställda

För anställda inom offentlig verksamhet råder enligt sekretesslagen (1980:100) förbud att yppa uppgifter med hänsyn till enskildas ekonomiska och personliga förhållanden. Detta förbud är viktigt för enskildas tilltro till offentlig verksamhet, inte minst när det gäller brottsutredande och liknande verksamhet. Alla anställda inom berörda verksamheter informeras om detta förhållande och ofta undertecknas kontrakt om tystnadsplikt.

Samtidigt omfattas alla anställda inom offentlig verksamhet, liksom alla andra svenska medborgare, av meddelarfriheten som framgår av såväl tryckfrihetsförordningen som yttrandefrihetsgrundlagen. Dessa regler ger medborgarna grundlagskyddad rätt att meddela uppgifter med syfte att sprida dessa i tryckt skrift eller i etermedier. Det finns också ett förbud för myndigheter och andra offentliga organ att efterforska källan till ett sådant meddelande. Vid missförhållanden på arbetsplatsen eller liknande har således varje enskild anställd rätt att offentliggöra uppgifter om detta.

Detta till trots kommer rapporter om ansvarigas försök att sätta munkavle på anställda genom att hänvisa till såväl sekretesslagen som lojalitetskrav. Personal undviker, av rädsla för att förlora sin anställning eller möjligheten till karriärutveckling, att rapportera om problem inom den verksamhet där de är anställda.

Många arbetstagare känner inte till sina rättigheter när det gäller meddelarfrihet, och det finns också offentliga arbetsgivare som i sin tur inte är medvetna om förbudet mot att söka källor. Det har funnits exempel på offentliga arbetsgivare som förbjuder arbetstagare att tala med medierna eller som har som rutin att arbetstagare skall rapportera mediekontakter till sin chef. Att sådana rutiner minskar viljan hos anställda att offentligt tala om missförhållanden är givet.

För att komma till rätta med okunskap på området, främja ett fritt meningsutbyte och tillförsäkra alla sina grundlagsskyddade rättigheter bör det därför vara obligatoriskt att personal inom offentlig verksamhet ges information om de rättigheter som tillkommer dem i enlighet med grundlagarna. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4 Offentlig verksamhet i privat regi

Ett särskilt problem uppstår när verksamhet som tidigare bedrivits i offentlig regi privatiseras. Den generella grundlagsfästa meddelarfriheten ersätts då med en långtgående tystnadsplikt. Detta innebär bl.a. att privat verksamhet får konkurrensfördelar på bekostnad av arbetstagarens möjlighet att meddela sig när det gäller exempelvis missförhållanden på arbetsplatsen. Dessa frågor berördes i en utredning, Ds 2001:19. De lagförslag som presenteras i denna utredning var inte tillräckligt långtgående, och framför allt ledde de inte vidare till något steg framåt i Justitiedepartementet. Departementet hävdade sin i grunden positiva intention, men menade att frågan är svår och komplicerad. Vänsterpartiet anser att detta är en oacceptabel hållning.

En lag om skydd för meddelarfrihet i offentligfinansierad verksamhet i privat regi skall givetvis bygga på principen att denna så långt som möjligt skall vara densamma som för offentliganställda. Om så erfordras kan lagstiftningen om den anställdes meddelarfrihet och arbetsgivarens efterforskningsförbud kompletteras med regler som skyddar verkliga företagshemligheter. I dag finns två olika nivåer av yttrandefrihet för anställda. Avgränsningen vad som skall anses som företagshemlighet överläts därmed inte till den privata arbetsgivarens godtycke. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 Meddelarfrihet även för anställda i privata företag

Syftet med meddelarfriheten är bland annat att anställda, utan risk för represalier, skall kunna meddela sig om såväl missförhållanden på arbetsplatsen som om t.ex. misstankar om oegentligheter och brottslig verksamhet. När det gäller privata företag är denna möjlighet starkt begränsad eller obefintlig. Arbetsgivaren kan hänvisa till lagen om företagshemligheter, och den an-

Fel! Okänt namn på

ställda riskerar att mista sitt arbete utan möjligheter till kompensation eller ersättning.

Vi behöver således en förstärkning av det lagliga skyddet för yttrandefriheten på privata arbetsplatser i allmänhet, inte bara i verksamhet som är offentligt finansierad. En utredning bör dock ges i uppdrag att även utreda förutsättningarna för anställda i helt privat regi att få utöva sina grundlagsskyddade rättigheter. Även här torde lagstiftningen kunna kompletteras med regler för vad som skall anses som företagshemligheter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 3 oktober 2005

Camilla Sköld Jansson (v)

Mats Einarsson (v)

Anders Wiklund (v)

Rolf Olsson (v)

Alice Åström (v)