

Motion till riksdagen
2006/07:K228

av **Josefin Brink m.fl. (v)**

Stärkt yttrande- och meddelarfrihet

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om obligatorisk information om meddelarfriheten och efterforskningsförbudet till alla offentligt anställda.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka meddelarfriheten för anställda i offentligt finansierad verksamhet i privat regi.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen snarast ska låta utreda möjligheterna till förstärkning av privatanställdas meddelarfrihet.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ändringar i lagen om anställningsskydd.¹

Fel! Okänt namn på

¹ Yrkande 4 hänvisat till AU.

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 arbetsplatsen. De villkor som råder i arbetslivet kan inte särskiljas från samhällslivet i övrigt. Frågan om yttrande- och meddelarfrihet på arbetet är därför en central demokratifråga. Men den är också i realiteten en fråga om rådande maktförhållanden i arbetslivet. Möjligheten att fritt kunna uttrycka sig på och om arbetsplatsen regleras inte bara av lagstiftningen utan också av förhållandena på arbetsmarknaden i stort.

På senare år har ett antal faktorer samverkat i riktning mot en begränsning av de anställdas faktiska möjligheter att utnyttja sin lagstadgade yttrande- och meddelarfrihet liksom möjligheterna att på sin arbetsplats kunna framföra synpunkter och kritik. Medvetna försök att kringskära fackligt förtroendevaldas möjligheter att utöva sitt förtroendemannaskap genom hot om repressalier och uppsägningar har också blivit vanligare. Den långvarigt höga arbetslösheten, de alltfler tillfälliga, osäkra anställningsformerna, privatisering av offentliga verksamheter och brister i lagen om anställningsskydd har bidragit till att skapa ett klimat med allt tystare arbetsplatser.

Att bedriva en politik för full sysselsättning, begränsa antalet tillfälliga och otrygga anställningar och stärka de fackliga organisationernas möjligheter att verka på arbetsplatserna är grundläggande för att komma till rätta med detta hårdnande klimat. Men det krävs också förstärkningar och förtydliganden av de anställdas lagliga rättigheter i arbetslivet.

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 offentligt göra uppgifter om detta.

Fel! Okänt namn på

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 förbjudit arbetstagare att tala med medierna eller som har som rutin att arbetstagare ska 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. Detta är särskilt allvarligt just på grund av att verksamheterna finansieras med skattemedel, och för att det handlar om verksamheter där medborgarna bör kunna ställa höga krav på kvalitet, trygghet och säkerhet.

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 ska givetvis bygga på principen att denna så långt som möjligt ska vara densamma som för offentliganställda. Om så krävs 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 av vad som ska 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 repressalier, ska 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 anställde riskerar att mista sitt arbete utan möjligheter till kompensation eller ersättning.

Vi behöver därför en förstärkning av det lagliga skyddet för yttrandefriheten på privata arbetsplatser i allmänhet, inte bara i verksamhet som är offentligt finansierad. En utredning bör 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 ska anses som företagshemligheter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6 Lagen om anställningsskydd

6.1 Slopad undantagsrätt i 22 §

Möjligheterna för arbetsgivare att göra sig av med ”besvärliga” anställda har ökat genom den ändring i lagen om anställningsskydd som genomfördes 2001. Det blev då möjligt för arbetsgivare med färre än tio anställda att ensidigt undanta två anställda från lagturordningslistan vid uppsägningar. Arbetsgivaren behöver inte visa på saklig grund för dessa undantag. De kan inte heller prövas rättsligt.

Denna lagändring har kritiserats hårt från fackligt håll eftersom den skapar ett klimat av osäkerhet och otrygghet på arbetsplatsen. Effekterna drabbar alla anställda, men slår särskilt hårt mot redan utsatta grupper på arbetsmarknaden som gravida kvinnor, invandrare, långtidssjukskrivna och äldre men också fackligt förtroendevalda och anställda som arbetsgivaren betraktar som ”besvärliga”.

Undantagsrättens konstruktion gör det svårt att uppskatta vilka som faktiskt sorteras ut och sägs upp och på vilka grunder. De utvärderingar som ändå gjorts, bland annat med utgångspunkt i anmälningar om diskriminering i samband med uppsägning, har visat att gravida kvinnor drabbats hårt. Utrymmet för godtycke och de drabbades rättslöshet ger dock anledning att anta att möjligheten att göra undantag från turordningen bidrar till att tysta kritiska röster på arbetsplatserna.

Det är principiellt orimligt att anställda i små företag ska ha ett sämre rättsligt skydd än anställda hos större arbetsgivare. Antalet småföretag växer snabbt. Det är viktigt att dessa företag har goda villkor och möjligheter att

Fel! Okänt namn på

växa och anställa fler. Sämre anställningstrygghet ska dock inte ses som en legitim konkurrensfördel för små företag. I en framtid där brist på arbetskraft riskerar att uppstå kan sådan lagstiftning knappast heller antas öka de små företagens attraktivitet som arbetsgivare. Rätten att göra undantag i turordningen vid uppsägningar i företag med färre än tio anställda bör därför avskaffas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6.2 Stärkt skydd för arbetstagare i 39 §

Det uppmärksammade fallet med fackklubbsordföranden i SEKO tunnelbanan Per Johansson som avskedades efter att offentligt ha uttalat kritik av arbetsgivaren Connex är ett exempel på en oroande utveckling. Uppsägningar och avskedanden med hänvisning till personliga skäl eller bristande lojalitet har ökat på ett oroväckande sätt på senare år.

En anställd som sägs upp på grund av sådana skäl kan visserligen få sitt fall prövat i Arbetsdomstolen. Men även om arbetsgivaren fälls har den anställda inte rätt att få tillbaka sin anställning. Paragraf 39 i lagen om anställningsskydd ger i stället utrymme för arbetsgivaren att betala ett relativt lågt skadestånd till den felaktigt avskedade eller uppsagde anställda.

Denna ordning gör det tämligen riskfritt att göra sig av med en obekvämt anställd på osakliga grunder. Utköpsrätten fungerar i praktiken också som en varningssignal för andra anställda att det är riskabelt att uttala kritik eller utöva sitt fackliga förtroendemannaskap på arbetsplatsen. För den anställda som sagts upp eller avskedats kan det bli svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter en process där han eller hon utpekats som ”besvärlig” även om det i lagens mening är arbetsgivaren som gjort fel.

I exempelvis Norge är det i dag möjligt för den avskedade/uppsagde att av motsvarigheten till Arbetsdomstolen tilldömas rätten till återanställning på sitt gamla jobb som ett alternativ till skadestånd. Grundprincipen är att det är den avskedade/uppsagde som själv måste avgöra om han eller hon önskar få sin anställning tillbaka. Ingen ska alltså kunna tvingas att gå tillbaka till en arbetsplats där man inte anser sig vilja eller kunna arbeta vidare. Vänsterpartiet anser att en sådan möjlighet också bör finnas i den svenska lagstiftningen.

Paragraf 39 i lagen om anställningsskydd bör därför kompletteras så att den felaktigt uppsagde/avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör också höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade/uppsagde inte vill återgå till sin anställning.

För att skapa rättvisa i sanktionssystemet bör dessutom en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i **proportion till företagets omsättning**. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 25 oktober 2006

Josefin Brink (v)

Kalle Larsson (v)

Kent Persson (v)

Torbjörn Björlund (v)

LiseLotte Olsson (v)

Gunilla Wahlén (v)

Alice Åström (v)