

**BLÅSA I VISSLAN
– VAD HÄNDER SEDAN?
RAPPORT**

AKAVIA

”

Trygga arbetsplatser förutsätter att medarbetare vet vad som gäller och känner att de vågar rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen utan att råka illa ut.



”

Blåsa i visslan – vad händer sedan? En sammanställning av Akavias medlemsundersökning om visselblåsning.

INLEDNING

Trygga arbetsplatser förutsätter att medarbetare vet vad som gäller och känner att de vågar rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen utan att råka illa ut. Det är viktigt både för medarbetare och verksamhetsansvariga att missförhållanden fångas upp i ett tidigt skede oavsett om det gäller oegentligheter, arbetsmiljöförhållanden eller annat.

Att som medarbetare kunna rapportera om oegentligheter i vetskap om att det finns ett skydd mot repressalier är grunden i den lagstiftning som i folkmun kallas "visselblåsarlagen". Ur Akavias perspektiv är det viktigt att medlemmar har rätt kunskap och information om vem och vad som omfattas av visselblåsarlagstiftningen. Det är också viktigt att arbetsgivare bidrar till öppna arbetsplatser och främjar en kultur där medarbetare vågar slå larm om oegentligheter eller missförhållanden.

Inför förslaget om ändringar i visselblåsarlagen, har Akavia under våren 2021 genomfört en medlemsundersökning om visselblåsning där medlemmar svarat på frågor kopplade till kunskap om befintlig lagstiftning, om det finns rutiner för rapportering av missförhållanden på arbetsplatsen, om de vet hur de ska rapportera och många andra frågor. Resultaten av undersökningen presenteras i denna rapport. Undersökningen visar att det behövs bättre kunskap och medvetenhet kring hur lagstiftningen fungerar. Detta är en generell utmaning och trots att lagen funnits sedan 1 januari 2017 har den inte lett till några avgöranden i domstol. Claes Sandgren, professor i civilrätt och tidigare ordförande för Institutet mot mutor säger att:

"En anledning till att visselblåsarlagen inte har lett till något är att det inte finns någon närmare kunskap om hur visselblåsningen ska gå till på de flesta arbetsplatser."¹

Akavia har uppdragit åt Catharina Bildt AB att sammanställa medlemsundersökningen i rapportform. I arbetet har medarbetare från Akavias juridiska enhet samt politik och profession bidragit med sin kompetens och kunskap på ett värdefullt sätt.

1 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/oenighet-om-effekter-av-snarigt-lagforstag-7001033>.

BEFINTLIG LAGSTIFTNING OCH NYTT LAGFÖRSLAG

LAG (2016:749) OM SÄRSKILT SKYDD MOT REPRESSALIER FÖR ARBETSTAGARE SOM SLÅR LARM OM ALLVARLIGA MISSFÖRHÅLLANDEN – "VISSSELBLÅSARLAGEN"

Sedan den 1 januari 2017 har Sverige en lag som skyddar arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Det är "Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden", även mer känd som "visselblåsarlagen". Den befintliga lagstiftningen gäller inom såväl offentlig som privat sektor och omfattar även inhyrd personal förutsatt att larmet avser förhållanden i inhyrarens verksamhet. För att en medarbetare ska skyddas mot repressalier enligt lagen ska det röra sig om allvarliga missförhållanden. Med detta avses brott som kan leda till fängelse eller andra jämförbara missförhållanden. Det är enligt lagen tillräckligt att arbetstagaren genom larmet framför konkreta misstankar om sådana allvarliga missförhållanden.

Enligt nuvarande lagstiftning finns det olika sätt att slå larm. Huvudregeln är att arbetstagaren först måste slå larm internt. En arbetstagare har skydd mot repressalier om denne slår larm:

- till arbetsgivaren eller en representant för arbetsgivaren,
- genom att använda sig av interna rutiner för rapportering av missförhållanden som gäller hos arbetsgivaren,
- till sin arbetstagarorganisation.

En arbetstagare kan även slå larm externt genom att offentliggöra eller lämna ut uppgifter för offentliggörande, alternativt genom att vända sig till en myndighet. För att skyddas av lagen vid externt larm ska arbetstagaren:

- först slagit larm internt utan att arbetsgivaren vidtagit skäliga åtgärder med anledning av larmet och i skälig utsträckning informerat arbetstagaren om i vilken omfattning åtgärder vidtagits, eller
- av något annat skäl hade befogad anledning att slå larm externt.

För att skyddas mot repressalier vid externt larm krävs också att arbetstagaren har fog för det påstående om allvarliga missförhållanden som larmet avser.

//

Det är viktigt både för medarbetare och verksamhetsansvariga att missförhållanden fångas upp i ett tidigt skede.

IMPLEMENTERING AV EU-DIREKTIV – FÖRSLAG TILL NY VISSSELBLÅSARLAG

EU har antagit ett direktiv, Visselblåsardirektivet,² som ska genomföras senast den 17 december 2021. En utredning³ har haft i uppdrag att bedöma och lämna förslag till hur direktivet (visselblåsardirektivet) bör genomföras i svensk rätt. Utredningen föreslår att det huvudsakligen sker genom en ny lag som ersätter lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvariga missförhållanden. Skyddet ska gälla vid rapportering av information om missförhållanden om det finns ett allmänintresse av att de missförhållanden som rapporteras kommer fram. Information som endast rör den rapporterande personens egna arbets- eller anställningsförhållanden ska endast omfattas i undantagsfall. Enligt direktivet ska medlemsstaterna utse behöriga myndigheter som ska ha funktioner för rapportering av överträdelser inom annan offentlig eller inom privat verksamhet (externa rapporteringskanaler och förfaranden).⁴ Regeringen har därefter lagt fram en proposition om genomförande av visselblåsardirektivet, Prop. 2020/21:193.⁵ Den nya lagen föreslås träda i kraft den 17 december 2021. Medelstora företag föreslås få till 17 december 2023 att inrätta interna rapporteringskanaler.

FÖRÄNDRINGAR I SVENSK LAGSTIFTNING

Om regeringens förslag till ny lag antas medför det några viktiga förändringar av det svenska skyddet av visselblåsare:

- Krav på inrättande av både interna och externa rapporteringskanaler. Den som slår larm kan i och med den nya lagen rapportera externt direkt till myndighet utan att larma internt först.
- Den nya visselblåsarlagen skyddar en bredare krets och inte bara anställda, utan också egenföretagare, volontärer och praktikanter, aktieägare som är verksamma i bolaget, leverantörer och tidigare anställda i både offentlig och privat verksamhet.
- I den nya lagen är villkoret för missförhållande att det finns ett allmänintresse av att de missförhållanden som rapporteras kommer fram. Det tidigare kravet på allvarligt missförhållande där brott kan leda till fängelse tas bort.
- Företag med fler än 50 anställda måste inrätta interna system för hantering av visselblåsarlarm.
- De interna rapporteringssystemen måste säkerställa konfidentialitet och uppföljning, enligt lagförslaget får endast personer som utsetts som behöriga ha tillgång till personuppgifter.
- Den myndighet som regeringen utser som behörig myndighet inom visst ansvarsområde är skyldig att ha externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Myndigheten är också skyldig att ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter om missförhållanden inom ansvarsområdet.⁶

2 EU 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

3 SOU 2020:38 "Ökad trygghet för visselblåsare".

4 SOU 2020:38.

5 <https://www.regeringen.se/49bcf4/contentassets/1332545b2f4f4981b0b52a91a255fba6/genomforande-av-visselblasardirektivet.pdf>.

6 Prop. 2020/21:193, 6 Kap 1§.



”

Att slå larm eller offentliggöra externt, exempelvis via media, ska fungera som en sista utväg.

I regeringens förslag till ny lag står att visselblåsare kan rapportera antingen internt eller slå larm externt till behörig myndighet. I det lagförslag som presenterats gäller skyddet också om den som slår larm rapporterar externt till myndighet på annat sätt än via externa rapporteringskanaler. Detta gäller under förutsättning att den som larmat:

1. först har rapporterat internt i enlighet med denna lag utan att
 - a) mottagaren har vidtagit skäligen uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
 - b) mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen inom en viss tidsfrist,
2. har skälig anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller av annat skäl har befogad anledning att rapportera till myndigheten, eller
3. har skälig anledning att anta att en intern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Att slå larm eller offentliggöra externt, exempelvis via media, ska fungera som en sista utväg. Däremot har den som, genom rapportering eller inhämtande av information, gör sig skyldig till ett brott inte skydd mot repressalier.

MEDDELARFRIHET OCH MEDDELARSKYDD

Offentliganställda (anställda inom stat, kommun och region) har tystnadsplikt enligt offentlighets- och sekretesslagen. Meddelarfriheten bryter dock sekretessen vilket innebär att meddelarfriheten har företräde om det inte råder kvalificerad tystnadsplikt. Meddelarfrihet är en grundlags-skyddad rättighet som regleras i tryckfrihetsförordningen och innebär att en enskild kan vända sig till massmedier med tips och upplysningar utan att riskera att riskera straff, skadestånd eller andra påföljder. Undantag från meddelarfriheten gäller vissa allvarliga brott mot till exempel rikets säkerhet.

Meddelarskydd innebär att det är förbjudet att försöka efterforska källor. Meddelarfrihet och meddelarskydd gäller i offentlig verksamhet. Meddelarskydd gäller även i privata bolag som är offentligfinansierade och som verkar inom vård, skola och omsorg. Offentligt anställda har i och med meddelarfriheten större utrymme för att påtala missförhållanden än anställda i privata företag.

ÖVERSIKT

	SEKTOR	VEM SKYDDAS MOT REPRESSALIER	VAD KRÄVS FÖR ATT SKYDDAS	MÖJLIGHETER ATT SLÅ LARM	HUR SKYDDAS DEN SOM SLÅR LARM
NUVARANDE LAG LAG (2016:749) OM SÄRSKILT SKYDD MOT REPRESSALIER FÖR ARBETSTAGARE SOM SLÅR LARM OM ALLVARLIGA MISSFÖRHÅLLANDEN	Offentlig och privat.	Arbetstagare, (anställd eller inhyrd personal).	Allvarliga missförhållanden (brott med fängelse i straffskalan).	Huvudregel att larma internt först, därefter rätt att slå larm externt (exempelvis till media) om åtgärder ej vidtas. Larma till arbetstagarorganisation.	Skydd mot repressalier. Rätt till skadestånd.
LAGFÖRSLAG GENOMFÖRANDE AV EU-DIREKTIV PROP. 2020/21:193	Offentlig och privat.	Anställd (även före detta), inhyrd, egen företagare, volontär, praktikant, aktieägare, leverantör.	Att det finns ett allmänintresse av att missförhållande kommer fram.	Enligt förslaget kan visselblåsare slå larm muntligt eller skriftligt, internt eller externt till myndighet. Om särskilda förutsättningar föreligger får visselblåsaren lämna uppgifter till media.	Interna rapporterings-system måste säkerställa konfidentialitet. Tystnadsplikt införs för den som hanterar personuppgift. Skydd mot repressalier. Rätt till skadestånd.
MEDDELANDE-FRIHET	Offentlig.	Offentligt anställd inom stat, kommun eller myndighet.	Inget krav.	Larma media/ externt direkt.	Källskydd. Efterforskningsförbud. Skydd mot repressalier.
MEDDELARSKYDD	Offentlig och privat.	Offentligt anställd. Gäller anställd i privata bolag med offentlig finansiering inom vård, skola och omsorg.			Efterforskningsförbud.

”

Om regeringens förslag till ny lag antas medför det några viktiga förändringar av det svenska skyddet av visselblåsare.



RESULTAT AV AKAVIAS MEDLEMSUNDERSÖKNING

I detta kapitel redovisas resultaten av Akavias medlemsundersökning om visseblåsare som genomförts under perioden 23–30 mars 2021.

Totalt skickades 11 337 enkäter ut och 2 179 svar inkom vilket ger en svarsfrekvens på 19 procent. Resultatet av enkäten återges under olika rubriker och delvis i diagramform för att öka tydligheten. Det är viktigt att notera att vissa frågor endast besvarats av en del medlemmar, baserat på tidigare svarsalternativ. Det går därför inte alltid att jämföra procentsatser från en

fråga med en annan. Skillnaden i antal svarande kan vara stor vilket har betydelse för vilken slutsats som bör dras av resultatet. Det finns en komplexitet i resultaten som framträder i fritextsvaren. Där framgår att medlemmarna i viss mån missuppfattat vilka situationer som omfattas av lagstiftningen. Resonemang och analys kring detta följer i ett senare kapitel i rapporten, fokus i detta kapitel är att redovisa och tydliggöra:

- vilka som svarat på enkäten,
- medlemmarnas kunskap om skydd enligt visseblåsarlag och meddelarfrihet,
- hur missförhållanden hanteras på arbetsplatserna,
- vad medlemmarna rapporterat om,
- vad man avstått att rapportera om och varför man avstått,
- medlemmarnas helhetsintryck av arbetsgivarens syn på möjligheten att rapportera om missförhållanden.

OM MEDLEMMARNA SOM SVARAT PÅ ENKÄTEN

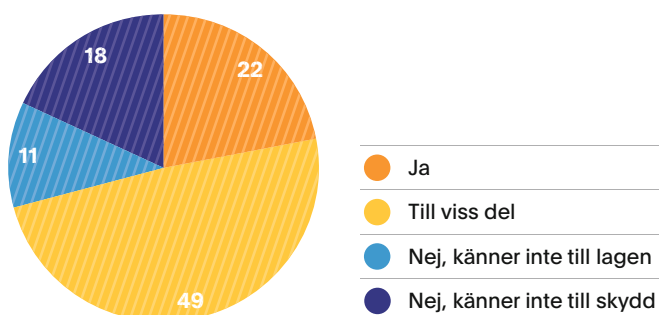
DELTAGANDE PER SEKTOR (%)



Av dem som svarat på enkäten arbetar en majoritet i privat sektor, en dryg tredjedel arbetar i statlig sektor medan en mindre andel arbetar i kommunal eller regional sektor. Nästan fyra av tio svarande arbetar på stora arbetsplatser med 500 anställda eller fler, medan nästan tre av tio arbetar på en arbetsplats med 100–499 anställda. Drygt två av tio arbetar på en arbetsplats med max 49 anställda. Av dem som arbetar i privat sektor är det endast en av tio, eller 11 procent som arbetar inom verksamhet som till någon del är offentligt finansierad. Den siffran är viktig att komma ihåg då gruppen kan omfattas av meddelarskydd.

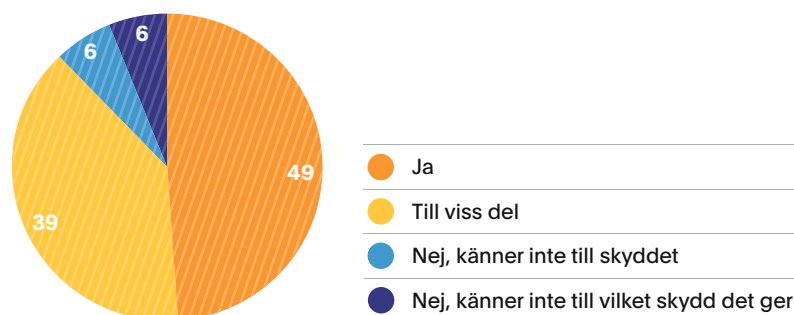
MEDLEMMARNAS KUNSKAP OM SKYDD ENLIGT VISSSELBLÅSARLAG OCH MEDDELARFRIHET

KÄNNER DU TILL DET SKYDD SOM VISSSELBLÅSARLAGEN GER DIG? (%)



Deltagarna har svarat på frågan om de känner till det skydd som visseblåsarlagen ger. Lagen som avses är Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Som framgår av diagrammet ovan känner hälften av de svarande "till viss del" till det skydd som lagen ger medan nästan 30 procent svarar att de inte känner till lagen eller att de inte känner till vilket skydd den ger. Desto fler känner till vilka rättigheter som följer av grundlagen, det vill säga meddelar- och yttrandefriheten. Värt att notera att denna fråga har endast anställda inom statlig, kommunal och regional sektor (det vill säga de som omfattas av meddelarfrihet) svarat på. Enligt diagrammet nedan har hälften av medlemmarna kunskap om skydd enligt meddelarfriheten och fyra av tio har "till viss del" kunskap om skydd enligt meddelarfriheten.

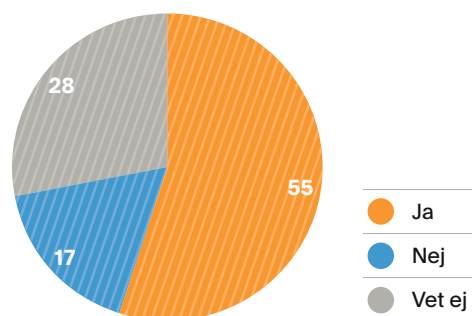
VET DU VILKA RÄTTIGHETER SOM FÖLJER AV GRUNDLAGEN, DET VILL SÄGA MEDDELAR- OCH YTTRANDEFRIHETEN GÄLLANDE SKYDDET FÖR DEN SOM INFORMERAR OM MISSFÖRHÅLLANDEN? (%)



Av dem som är anställda inom privat sektor men där del av deras verksamhet finansieras av offentliga medel är det fler som inte känner till vilket skydd meddelarskyddet ger. Lagen ger skydd mot efterforskning och ingripanden när man lämnar uppgifter om verksamheten för offentliggörande i medier som omfattas av Tryckfrihetsförordningen eller Yttrandefrihetsgrundlagen. De allra flesta, 49 procent, vet till viss del vilka rättigheter som följer enligt lagen om meddelarskydd i viss enskild verksamhet. 14 procent känner till rättigheterna enligt lagen medan 25 procent inte vet vilket skydd lagen ger. 11 procent känner inte till att lagen finns.

HANTERING AV MISSFÖRHÅLLANDEN

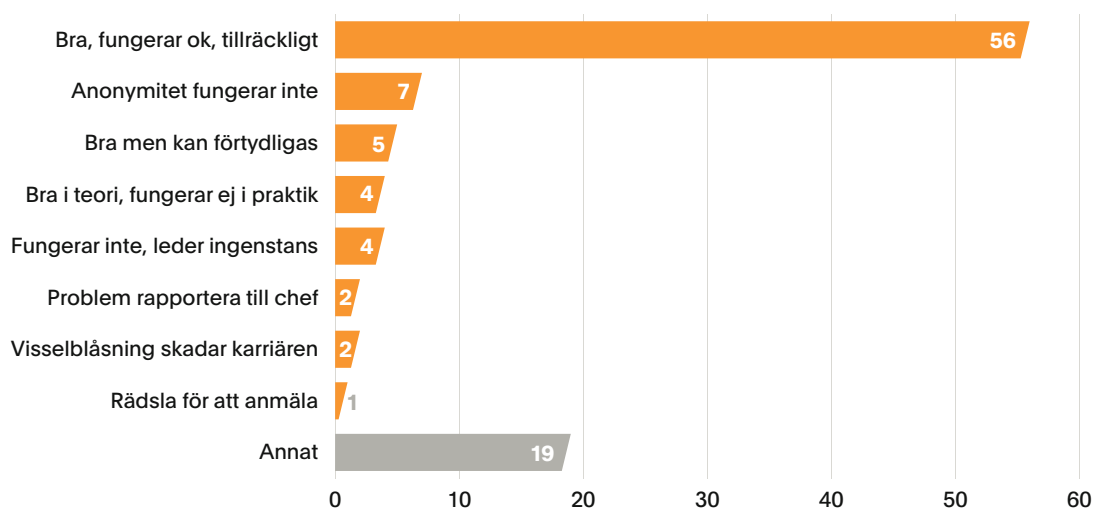
FINNS INTERNA RUTINER FÖR RAPPORTERING AV MISSFÖRHÅLLANDEN?



Drygt hälften av de svarande anger att det finns interna rutiner för rapportering av missförhållande på arbetsplatsen. Det finns en hög medvetandegrad om hur man ska rapportera, 89 procent anger att de vet hur de ska rapportera om de ser missförhållanden på arbetsplatsen.

I anslutning till frågan om huruvida det finns interna rutiner gavs medlemmarna möjlighet att också svara på frågan "Vad är din åsikt om rutinerna?" Detta gjordes i form av möjlighet att kommentera i fritext. 533 deltagare svarade. För att få en översikt har svaren grupperats. Av de svarande tycker 56 procent att rutinerna fungerar bra och är tillräckliga medan 44 procent anger svar som tyder på att rutinerna inte fungerar, vilket framgår i diagrammet nedan. Som förklaring till att rutinerna inte fungerar anges att anonymiteten inte fungerar, att man är rädd för att anmäla, visseblåsning skadar karriären, att rapportering används felaktigt eller inte leder någonstans, att det är bra i teorin men inte fungerar i praktiken.

VAD ÄR DIN ÅSIKT OM RUTINERNA?



På frågan om hur många som har rapporterat om missförhållanden de senaste tre åren svarar 70 procent av samtliga deltagare att de inte har sett några missförhållanden på arbetsplatsen. 16 procent svarar att de sett missförhållanden men inte rapporterat och tio procent har rapporterat en eller flera gånger. De som svarat att de har rapporterat en eller flera gånger fick även frågan "Hur har du rapporterat?" De allra flesta rapporterar till sin eller annan chef men många väljer också att rapportera till personalavdelningen/HR-avdelningen eller till en facklig representant.

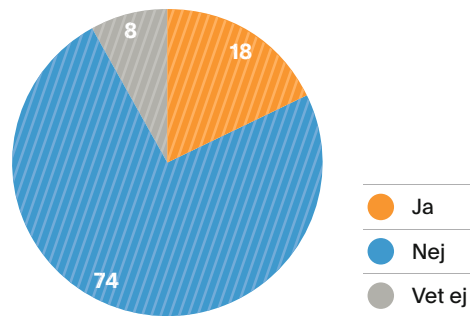
De svarande i denna del tillfrågades även om vilka missförhållanden de rapporterade och 143 deltagare har i fritextsvar beskrivit vad de rapporterat om. Majoriteten av svaren handlar om olika former av missförhållanden i arbetsmiljön som diskriminering, bristande ledarskap, kränkande särbehandling, mobbning eller sexuella trakasserier. Några av svaren handlar om lagbrott som kan leda till fängelse, som jäv, korruption och ekonomiska oegentligheter. Med viss reservation för att fritextsvaren är ganska korta och inte ger hela bilden av vad som skett, är det endast ett fåtal missförhållanden som har fängelsestraff i brottskalan. Det kan därför antas att majoriteten av svaren inte omfattas av nuvarande lagstiftning om visseblåsning.

De som svarat att de har rapporterat en eller flera gånger de senaste tre åren har även tillfrågats vad som hände efter att de rapporterat. I denna del var det möjligt att lämna flera svarsalternativ. De flesta, 44 procent, svarar att det inte hände någonting. 20 procent anger att de blev utsatta för någon form av repressalie från arbetsgivaren, nästan lika många, 21 procent, anger att arbetsgivaren vidtog skäliga åtgärder medan nio procent anger att de slutat på eget initiativ på grund av händelsen. Även i denna del har det varit möjligt att svara med fritextsvar. I svaren framkommer att de som rapporterat bland annat utsatts för att bli utskälda av chefer, ofrivilligt omplacerade eller varslade, eller fått lägre löneökningar.

AVSTÅ FRÅN ATT RAPPORTERA MISSFÖRHÅLLANDEN

Enkäten innehåller även ett antal frågor som handlar om situationer där medlemmar avstått från att rapportera om missförhållanden.

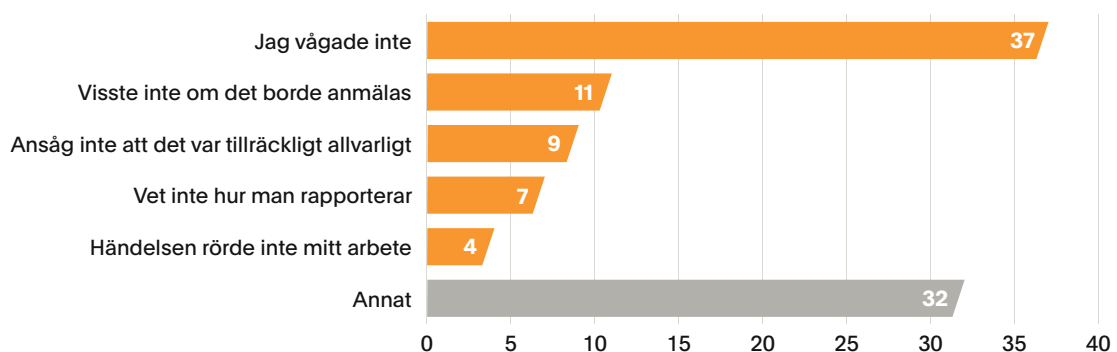
VELAT RAPPORTERA MEN AVSTOD



En klar majoritet, 74 procent, har inte upplevt missförhållanden på arbetsplatsen under de senaste tre åren. De har således inte heller avstått från att rapportera. Däremot svarar 18 procent, nästan en av fem, att de har avstått från att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen. De som angett att de avstått från att rapportera har kunnat ge fritextsvar om vad de hade velat rapportera. 207 deltagare har svarat och i likhet med gruppen som har rapporterat missförhållanden, handlar majoriteten av fritextsvaren om olika former av missförhållanden företrädesvis kopplat till arbetsmiljön. Diskriminering, kränkande särbehandling, bristande ledarskap, mobbning och sexuella trakasserier anges. Dessa missförhållanden är ytterst allvarliga men omfattas inte av skyddet enligt visselblåsarlagen. Tolv svar handlar om missförhållanden kopplat till Covid-19 där arbetsgivaren inte har följt FHM:s rekommendationer. Bland svaren återfinns också missförhållanden som jäv, fusk med rapportering och stöd, korruption och mutbrott. Det går inte att utifrån svaren avgöra huruvida de specifika fallen utgör missförhållanden som skulle vara straffbara men för vissa av dessa brott ingår fängelse i straffskalan vilket medför att de omfattas av skydd enligt visselblåsarlagen.

De medlemmar som angivit att de avstått från att rapportera, 18 procent, har slutligen tillfrågats varför de valde att inte rapportera. Som framgår av diagrammet nedan, anger 36 procent att de inte vågade anmäla och 32 procent uppger "annat" som orsak. I fritextsvaren till frågan anges att anonymitet inte fungerar, inget skulle hända, repressalier, att visselblåsning är negativt för karriären eller att deltagaren själv valt att lämna arbetsplatsen.

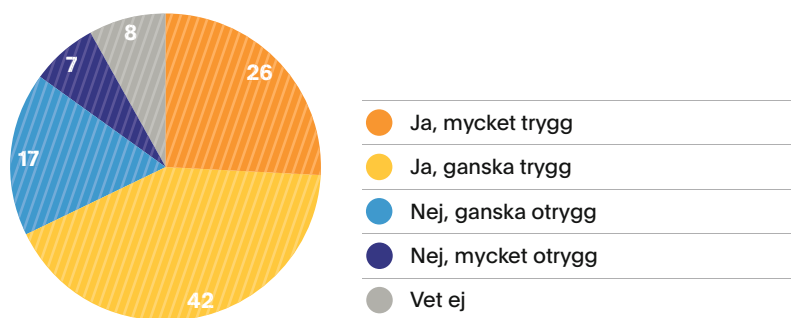
VARFÖR VALDE DU ATT INTE RAPPORTERA?



DELTAGARNAS HELHETSINTRYCK AV MÖJLIGHETEN ATT RAPPORTERA OM MISSFÖRHÅLLANDEN

Majoriteten av medlemmarna känner sig mycket eller ganska trygga att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen. Dock anger 24 procent att de känner sig ganska otrygga eller mycket otrygga med att rapportera.

KÄNNER DU DIG TRYGG ATT RAPPORTERA? (%)



Samtliga deltagare har också svarat på frågor om helhetsintrycket av arbetsgivarens intresse att ta reda på om det förekommer missförhållanden på arbetsplatsen samt helhetsintrycket av om arbetsgivaren har en fungerande ordning för rapportering av missförhållanden. Svaren presenteras i tabellen nedan.

	ÄR DIN ARBETSGIVARE INTRESSERAD AV ATT TA REDA PÅ OM DET FÖREKOMMER MISSFÖRHÅLLANDEN?	HAR ARBETSGIVAREN EN FUNGERANDE ORDNING FÖR RAPPORTERING AV MISSFÖRHÅLLANDEN?
JA, I MYCKET HÖG GRAD	25%	17%
JA, I HÖG GRAD	41%	34%
NEJ, I LÅG GRAD	19%	20%
NEJ, I MYCKET LÅG GRAD	8%	8%
VET EJ	8%	21%

Slutligen kan konstateras att Akavias medlemmar tycker att det är viktigt att det finns system för att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen, 78 procent anger att detta är mycket viktigt medan 18 procent anger att det är ganska viktigt. Endast en procent svarar att det är ganska oviktigt. Deltagarna har också fått ge fritextsvar på frågan varför de tycker det är viktigt eller oviktigt att det finns ett system för att rapportera. 740 har skrivit fritextsvar och även dessa har grupperats för att ge en överblick. Det vanligaste svaret handlar om vikten av att förebygga, att arbetsgivaren bryr sig och tar ansvar. Många svarar också att det är viktigt att känna sig trygg på arbetsplatsen och att man vågar föra fram sina åsikter samt att missförhållanden kommer upp till ytan.

”

Akavias medlemmar känner i hög grad till att det finns en lag som skyddar den som slår larm vid allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen.



UTMANINGAR OCH MISSFÖRSTÅND KRING SKYDD VID VISSELBLÅSNING

Nuvarande lagstiftning om visseblåsning skyddar arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Med allvarliga missförhållanden avses brott som kan leda till fängelse eller andra jämförbara missförhållanden.

I detta kapitel analyseras resultaten av undersökningen. Syftet är att tydliggöra vilka missuppfattningar som finns kring nuvarande lagstiftning. På så sätt kan behov av informationssatsningar, förbättringar eller andra åtgärder identifieras.

GENERELLA KOMMENTARER OM UNDERSÖKNINGENS RESULTAT

Inledningsvis kan konstateras att Akavias medlemmar i hög grad känner till att det finns en lag som skyddar den som slår larm vid allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen. Sju av tio anger att de känner till lagen eller att de "till viss del" känner till lagen. Bryter man ner siffrorna är det två av tio som känner till lagen och fem av tio som till viss del känner till lagen. Utifrån hur deltagarna svarat på övriga frågor i enkäten tyder svaren på att deltagarna känner till att det finns en lag som skyddar visseblåsare men att de inte känner till i vilka fall de skyddas mot repressalier. Som konstateras i kapitel 1, är kunskapsnivån och förtroendet för det skydd som lagen ger låg. Det är en generell och utbredd utmaning vilket kan vara en orsak till att lagstiftningen sällan används.

Akavias medlemmar har betydligt högre kunskap om den grundlagsfästa meddelarfriheten. Fem av tio känner till lagen och fyra av tio känner till viss del till att offentligt anställda skyddas av meddelarfriheten. Däremot är kunskapen om lagen om meddelarskydd i viss enskild verksamhet lägre. Lagen gäller i yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet som till någon del är offentligt finansierad och ger således privat anställda skydd mot efterforskning om den anställde lämnar uppgifter om verksamheten för offentliggörande. Här anger 25 procent att de inte känner till vilket skydd lagen ger och 11 procent känner inte till att lagen finns. 49 procent känner till viss del till lagen medan endast 14 procent svarar att de känner till lagen om meddelarskydd. Att stärka kunskapen i denna målgrupp om rätten till meddelarskydd anser vi vara viktigt.

Det finns en hög medvetandegrad hos Akavias medlemmar om hur man rapporterar vid allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen, 89 procent anger att de vet hur de ska rapportera. I fritextsvaren framkommer också att de som inte vet hur man rapporterar vet hur de ska få information om detta. Ännu fler, 96 procent tycker att det är mycket eller ganska viktigt att det finns system för att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen. I fritextsvaren är det många som lyfter vikten av att förebygga, att chefen får kännedom om missförhållanden samt att

arbetsgivaren är engagerad och tar ansvar. För Akavias medlemmar är det också viktigt att det är trygga arbetsplatser där missförhållanden uppmärksammas och omhändertas.

Den generella bild av Akavias medlemmar som framträder är att de tycker det är viktigt att kunna göra rätt, de känner till att det finns en lag som skyddar visseblåsare men inte vad lagen skyddar. Akavias medlemmar inom offentlig sektor har god kunskap om meddelarfriheten däremot behöver kunskapen om meddelarskyddet hos privat anställda i offentligt finansierad verksamhet stärkas.

MEDLEMMARNAS SYN PÅ SYSTEMET FÖR VISSELBLÅSNING

Hur ser Akavias medlemmar på systemet för visseblåsning? Det ställs ingen fråga i enkäten om förtroende för lagstiftningen och inte heller någon generell fråga om synen på systemet för visseblåsning. Däremot kan svaren på frågorna om medlemmarnas åsikter om rutinerna för att rapportera samt frågan om varför medlemmar avstått från att rapportera trots att de sett missförhållanden på arbetsplatsen studeras närmare. Dessa svar säger något om medlemmarnas syn på och i viss mån tilltro till systemet för visseblåsning.

Drygt hälften av medlemmarna, 56 procent, tycker att det finns bra rutiner för att slå larm och att de är tillräckliga och tydliga medan 44 procent är av motsatt uppfattning.⁷ Av de som avstått från att rapportera missförhållanden, det vill säga 18 procent av samtliga deltagare, anger 36 procent att de inte vågade och 32 procent anger "annat".⁸ I fritextsvaren framkommer att det handlar om faktorer som att anonymitet inte fungerar, inget kommer hända, rädsla för repressalier/tystnadskultur samt att visseblåsning är negativt för karriären. Svaren ligger i linje med deltagarnas åsikter om varför rutinerna för att rapportera inte fungerar. Där anges faktorer som att anonymitet inte fungerar, rutinerna är bra i teorin men fungerar inte i praktiken, det leder ingenstans, rädsla för att rapporteras, det är problematiskt att rapportera till sin chef och att visseblåsning skadar karriären.

Slutsatser av dessa resultat bör dras med viss försiktighet givet antal svarande i dessa frågor. Oaktat detta visar svaren att det finns brister i tilltron till systemet för visseblåsning, hur det fungerar och om en rapportering kan leda till förändring. Medlemmarna litar inte på att de kan vara anonyma om de rapporterar och flera lyfter utmaningen med att använda sin egen e-post då det innebär att identiteten röjs. Det finns också en rädsla för att rapportera vilket leder till att medlemmar väljer att avstå från att slå larm om missförhållanden. Denna rädsla återspeglas även i svaren om att visseblåsning påverkar karriären negativt eller att man är rädd för att drabbas av repressalier. Många svar vittnar också om att deltagarna inte tror att en anmälan kommer att förändra någonting eller att deltagarna har anmält men inget har hänt.

Akavia menar att det är problematiskt att medlemmarna inte har tilltro till systemet för visseblåsning. Vidare menar vi att det finns ett uppenbart behov av att förbättra arbetsmiljön på många arbetsplatser.

7 Svaren i denna fråga baseras helt på fritextsvar där 533 medlemmar svarat. Se även diagram på sidan 11.

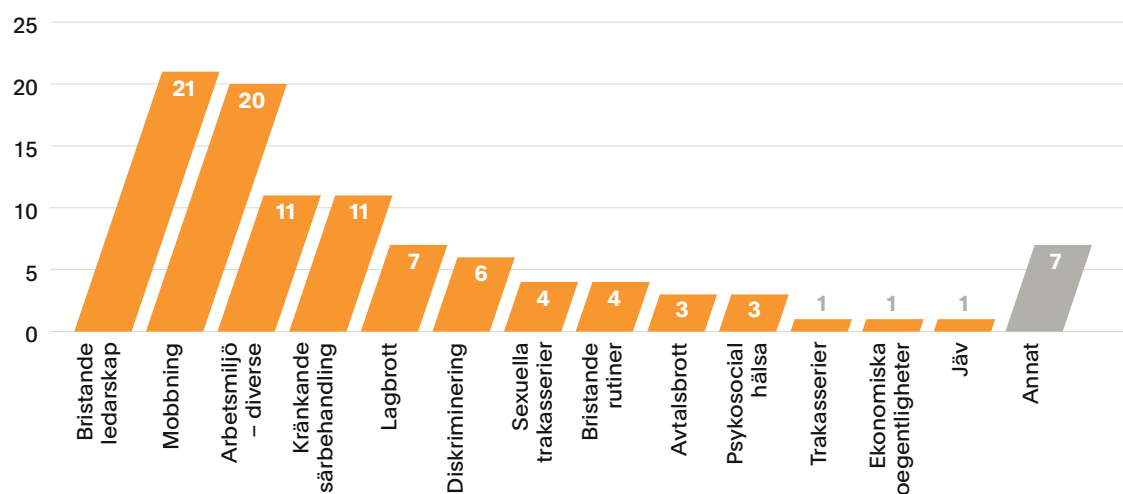
8 På frågan "Varför valde du att inte rapportera?" har 385 deltagare svarat.

VAD RAPPORTERAR AKAVIAS MEDLEMMAR OM OCH NÄR SKYDDAR LAGEN VISSSELBLÅSARE?

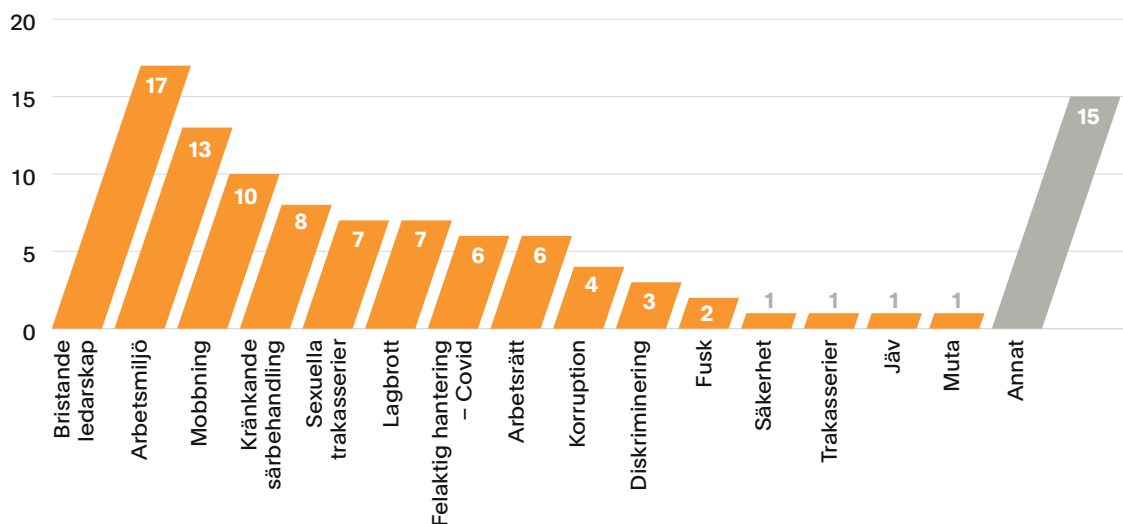
I medlemsundersökningen ställs frågor om medlemmarna de senaste tre åren har rapporterat om missförhållande på arbetsplatsen eller om det hänt något under de senaste tre åren som deltagarna hade velat rapportera om men avstod. Tio procent svarar att de har rapporterat missförhållanden på arbetsplatsen en eller flera gånger under de senaste tre åren medan 18 procent anger att de hade velat rapportera missförhållande men avstod.

Diagrammen nedan visar en översikt över vilka missförhållanden Akavias medlemmar har rapporterat om och vilka missförhållanden de hade velat rapportera om.⁹ Det framgår att svaren har ett antal gemensamma nämnare.

VILKA MISSFÖRHÅLLANDEN HAR RAPPORTERATS?



VAD HADE DU VELAT RAPPORTERA OM?



⁹ Här används begreppet "missförhållande" då medlemmarna svarat på frågor om missförhållanden. Huruvida detta är missförhållanden enligt lagens mening som innebär skydd för visseblåsning eller inte förs resonemang om längre ner i texten.

- **BRISTANDE LEDARSKAP**, är det missförhållande som flest deltagare, 21 procent, har rapporterat om och som flest hade velat rapportera om, 17 procent. Det är en bred rubrik där många olika missförhållanden beskrivs, ett par exempel är härskartekniker, chefer som inte lyssnar på signaler om hög arbetsbelastning, personal som är rädda för sin chef, undermålig arbetsledning samt dålig psykosocial hälsa på arbetsplatsen.
- **MOBBNING**, står för 20 procent av de missförhållanden som rapporterats och tio procent av det som medlemmarna hade velat rapportera om.
- **ARBETSMILJÖ**, är något som 11 procent av medlemmarna har slagit larm om och 13 procent hade velat slå larm om. I detta ryms också många olika beskrivningar på brister i arbetsmiljön som till exempel otrygga arbetsplatser, personal med alkoholproblem som inte hanteras (skulle också kunna falla inom bristande ledarskap), orättvisa scheman och personal som blir dåligt bemötta.
- **LAGBROTT¹⁰**, olika former av lagbrott står för 11 procent av rapporterade missförhållanden och för sju procent av de som deltagarna hade velat rapportera om. Även här beskrivs många olika missförhållanden som exempelvis brott mot licensavtal, felaktigt användande av tilldelade resurser och mycket annat.
- **DISKRIMINERING**, sex procent av rapporterade missförhållanden handlar om diskriminering och tre procent uppger att de hade velat rapportera om diskriminering.
- **SEXUELLA TRAKASSERIER**, står för fyra procent av de anmälda missförhållandena medan sju procent hade velat rapportera om detta.

Det kan konstateras att siffrorna över missförhållanden som rapporterats och vad deltagarna hade velat rapportera om ligger relativt nära varandra. Samma sak gäller för de missförhållanden som ett lägre antal har eller hade velat rapportera om som jäv, ekonomiska oegentligheter eller trakasserier.

En stor utmaning är att många missförhållanden som beskrivs ovan, både av de som rapporterats och de som deltagarna hade velat rapportera, inte omfattas av skydd enligt lagen om visseblåsning. För att en visseblåsare ska skyddas mot repressalier krävs att missförhållandet rör sig om ett brott med fängelse i straffskalan eller andra jämförbara missförhållanden. Med reservation för att enkätsvaren inte ger hela bilden av vad medlemmarna sett eller upplevt kan dock konstateras utifrån de svar som ges att händelserna inte skulle omfattas av skydd. Varken härskartekniker, dåligt ledarskap, mobbning eller diskriminering leder till fängelse. Här finns ett stort behov av att informera medlemmar om lagen och framförallt den nya visseblåsarlagen. Enligt det nya lagförslaget ska det gå att larma om missförhållanden där det finns ett allmänintresse, det vill säga att krav på fängelse i straffskalan försvinner. Enligt regeringen innebär detta dock inte någon skillnad i praktiken. På Regeringskansliets hemsida beskrivs förändringen av rekvisitet missförhållande enligt följande:

”Enligt den befintliga visseblåsarlagen krävs det i stort sett att ett missförhållande rör sig om ett brott med fängelse i straffskalan för att man ska få larma. Enligt det här förslaget ska det gå att larma om missförhållanden där det finns ett allmänintresse. Gör detta någon skillnad i praktiken? Förändrar det vad för typ av missförhållanden man får larma om?”

10 Huruvida handlingarna de facto är att klassa som lagbrott i strikt juridisk mening går inte att bedöma utifrån enkätsvaren, rubriken baseras på medlemmens beskrivning av missförhållandet.

Nej. Att kvalifikationen ändras i förhållande till det som gäller enligt nuvarande visselblåsarlag bör inte leda till någon påtaglig förändring av rättsläget. Oftast finns ett allmänintresse av att missförhållanden rapporteras om förhållandena är allvarliga.”¹¹

Det innebär att det sannolikt fortsatt kommer att finnas en diskrepans mellan allmänhetens uppfattning om lagen och dess verkliga utformning kring när en visselblåsare skyddas. Att stärka informationen till medlemmar om när de har skydd är en högt prioriterad fråga. Givet att flertalet missförhållanden faller utanför skydd mot repressalier enligt nuvarande och kommande lag anser vi att det behövs ett ökat fokus på att skapa trygga arbetsplatser som präglas av en god arbetsmiljö och en kultur där transparens och öppenhet välkomnas.

VAD INNEBÄR DEN NYA LAGSTIFTNINGEN?

Förslag till ny lagstiftning om visselblåsning har lagts fram av regeringen i proposition 2020/21:193. Riksdagen har dock inte fattat beslut om den nya lagen då rapporten skrivs. Baserat på den proposition som lagts fram kan vissa slutsatser om kommande lagstiftning dras.

- **FLER OMFATTAS AV DEN NYA VISSSELBLÅSARLAGEN**, förslaget innebär att inte bara anställda omfattas av skyddet för visselblåsare. Även arbetssökande, egenföretagare, volontärer, praktikanter, personer som ingår i ett företags förvaltnings- och ledningsorgan och aktieägare som är verksamma i bolaget omfattas. Skyddet gäller även innan de rapporterade personerna har börjat inom en verksamhet och efter att de har slutat om de fått del av information under den tid som de var verksamma.
- **NYA RUTINER FÖR RAPPORTERING**, lagförslaget innebär att en visselblåsare kan rapportera internt eller externt till myndighet på en gång. Verksamheten med fler än 50 anställda blir skyldiga att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Det införs en tydlig ordning för hur rapporter om missförhållanden ska tas om hand, följas upp och återkopplas.
- **STÄRKT SKYDD GENOM TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS**, lagförslaget innebär att det ska införas särskilda kanaler för rapportering av missförhållanden där tystnadsplikt råder och att uppgifter om visselblåsares identitet ska omfattas av sekretess. Detta är nytt jämfört med dagens reglering och innebär ett stärkt skydd för den som slår larm. Som framgår av enkätsvaren finns en uppfattning att anonymiteten inte kan garanteras eller inte fungerar i nuvarande lag. I det nya lagförslaget kan visselblåsaren själv välja om han eller hon först vill rapportera internt eller externt till myndighet. Det återstår att se vilka effekter som följer av möjligheten till extern rapportering, tystnadsplikt och sekretess. Det är dock steg i rätt riktning.
- **FÖRÄNDRAT REKVISIT FÖR MISSFÖRHÅLLANDE**, som beskrivits ovan ändras rekvisitet från krav på fängelse eller andra jämförbara missförhållanden till missförhållanden där det finns ett allmänintresse.

11 <https://www.regeringen.se/artiklar/2021/05/fragor-och-svar-om-starkt-skydd-for-visselblasare/>.

”

Många känner oro över eventuella konsekvenser vid visselblåsning.



VAD BEHÖVS FÖR ATT FÖRBÄTTRA?

ÅSIKTER OCH ÅTGÄRDER

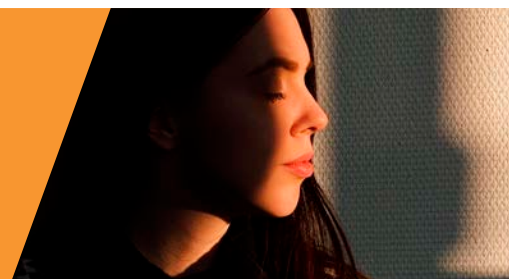
Med utgångspunkt i svaren från våra medlemmar om visselblåsning och systemen för detta kan vi se att **det finns behov av olika insatser framåt**. Det gäller sådant som rör visselblåsarlagen men även andra missförhållanden på arbetsplatserna.

Vi ser det finns en stor oklarhet hos medlemmarna om vad som rent faktiskt omfattas av det skydd som visselblåsarlagen ger. Vi ser också att medlemmarna känner oro över eventuella konsekvenser vid visselblåsning. Många medlemmar uppger att de velat rapportera om sådant som sannolikt inte omfattas av visselblåsarlagen och de skulle därmed inte få skydd. Hur medarbetarna ska kunna nå fram med information om övriga missförhållanden måste klargöras. Det är en grundförutsättning för att det demokratiska systemet ska fungera. Det är därför viktigt att systemet är tydligt och klart. Härigenom skapas en stark tilltro till rättssystemet, att vi vågar lita på att missförhållanden beivras och att det finns ett fullgott skydd för den som rapporterar. I förlängningen skapas därmed ett samhälle fritt från korruption och maktmissbruk.

Akavia verkar för trygga arbetsplatser där medarbetare vågar och kan berätta om missförhållanden oaktat om dessa ger arbetstagaren skydd mot repressalier enligt lag eller inte. Vi menar att det bör ligga i arbetsgivarens intresse att få vetskap om missförhållanden av olika slag så att man kan skapa väl fungerande arbetsplatser och en god arbetsmiljö. På nästa sida följer några av de åtgärder vi tror kan bidra till detta.

”

För att en visselblåsare ska skyddas mot repressalier krävs att missförhållandet rör sig om ett brott med fängelse i straffskalan eller andra jämförbara missförhållanden.

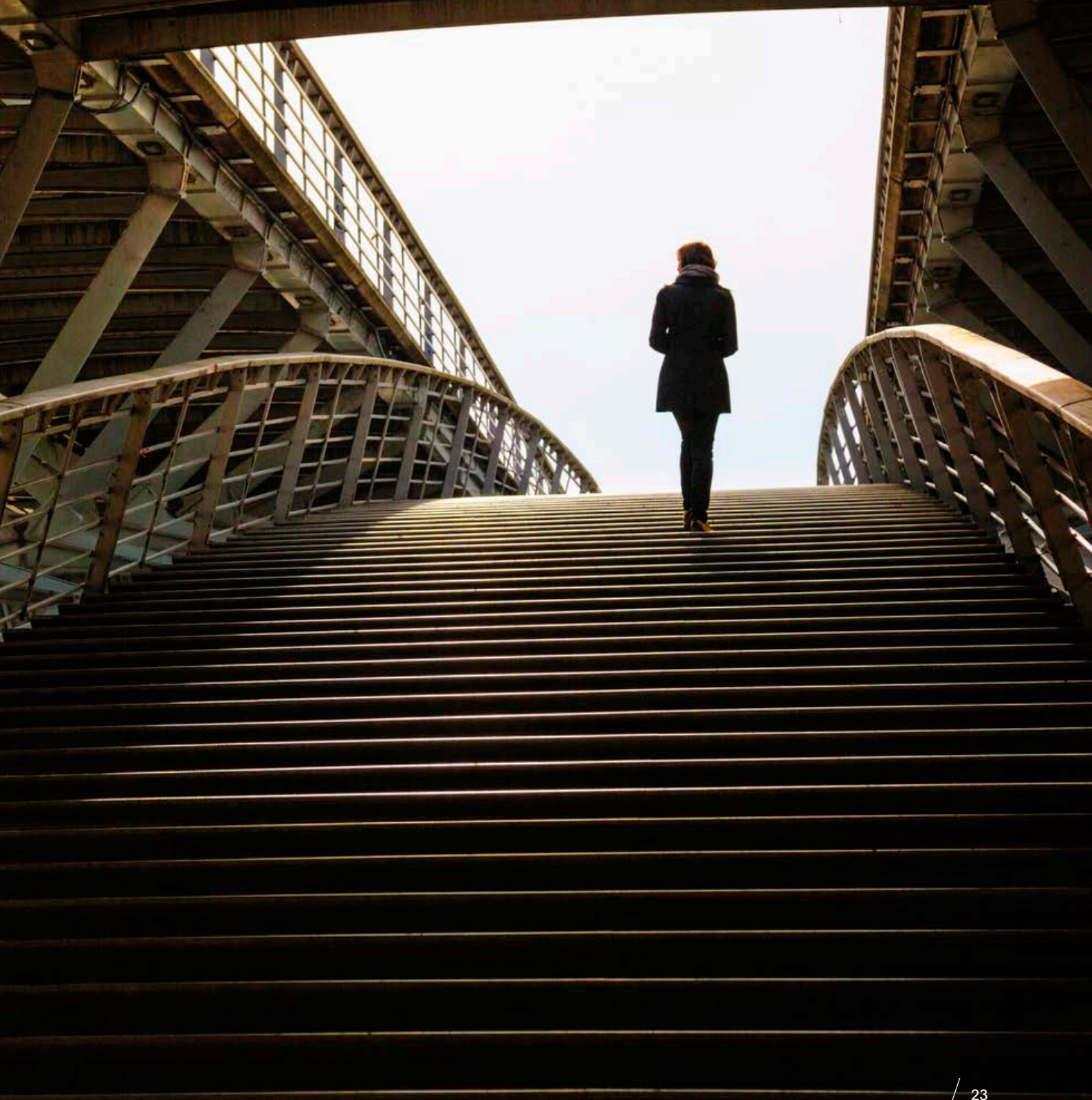


AKAVIA VILL SE:

- ÖKADE INFORMATIONSSATSNINGAR OM VISSSELBLÅSNING OCH DÄRTILL KOPPLADE REGLER OCH RUTINER. Alla medarbetare måste förstå vad som är "missförhållande" enligt lagen och när man har skydd.
- Att när de nya reglerna träder i kraft SES SYSTEMEN PÅ ARBETSPLATSERNA ÖVER OCH REVIDERAS med utgångspunkt i den förändrade lagstiftningen. Fokus bör vara att informera om stärkt skydd av anonymitet vid visselblåsning som:
 - tystnadsplikt införs för den som hanterar personuppgifter för visselblåsare,
 - möjligt att slå larm både muntligt och skriftligt,
 - möjlighet till extern rapportering via myndigheter direkt.
- Att arbetsgivare TYDLIGGÖR VILKA ANDRA VÄGAR SOM FINNS för att komma till rätta med de arbetsmiljöproblem som många medlemmar lyfter (till exempel bristande ledarskap, mobbning och otrygga arbetsplatser).
- Att det ska råda NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER och vara tydligt hur medarbetarna ska gå till väga i det fall det förekommer.
- Att efterlevnaden av ARBETSMILJÖREGLERNA OCH DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET förbättras.
- Att arbete med upprättande av interna och externa rapporteringskanaler sker i dialog med FACKLIG REPRESENTATION PÅ ARBETSPLATSEN.
- Att det görs tydligt på arbetsplatserna hur medarbetarna kan RAPPORTERA OM MISSFÖRHÅLLANDEN av olika slag.
- Att ett medvetet och strategiskt arbete sker för att SKAPA EN KULTUR PÅ ARBETSPLATSEN SOM PRÄGLAS AV ÖPPENHET OCH TRANSPARENS. Att främja en verksamhetskultur där det är självklart att rapportera om missförhållanden eller orättvisor är grundläggande. Genom konkreta verktyg och metoder kan arbetsgivare få stöd i att skapa en bättre arbetsplats.
- Att Arbetsmiljöverket, eller den myndighet som regeringen utser som behörig myndighet för extern rapportering, ska ges i uppdrag att FÖLJA UPP OCH PRESENTERA STATISTIK ÖVER DE ANMÄLNINGAR SOM RAPPORTERAS. Myndigheten bör också få i uppdrag att, utifrån statistiken, presentera lämpliga åtgärder för att komma till rätta med övriga missförhållanden på arbetsplatsen som inte omfattas av lagen om visselblåsning.

”

Att som medarbetare kunna rapportera om oegentligheter i vetskap om att det finns ett skydd mot repressalier är grunden i den lagstiftning som i folkmun kallas "visselblåsarlagen".



Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

