

JURISTEN:

”Kan lagstiftning lösa Tystnadens kultur?”

KRÖNIKAN) År 2016 får vi sannolikt arbetsrättslig lagstiftning som skyddar anställda som slår larm – visseblåsare. Skyddet kommer att gälla om vissa förutsättningar är uppfyllda. I hög grad är den kodifiering av gällande rättspraxis som utgår från att kritikrätten är en del av yttrandefriheten, en mänsklig rättighet. Dessutom föreslås helt nya bestämmelser i arbetsmiljölagen om arbetsgivares skyldigheter att upprätta system med larmkanaler. Behövs denna typ av lagstiftning? Jag är tveksam till om detta är bästa sättet att lösa problemet med det som kallas ”tystnadens kultur” i arbetslivet.

Forskning visar att många anställda upplever begränsningar i att uttrycka kritik på arbetsplatsen. Rädslan för repressalier är stor och detta gäller även för offentliganställda. Skillnaden mellan det skydd som finns, i lagstiftning och enligt rättspraxis, och upplevelsen av utrymmet för yttrandefrihet och kritik är mycket stor. Samtidigt är det tydligt att ledarskapet är av stor betydelse. Många chefer klarar inte av att hantera kritik inom organisationen.

När en kollega och jag slog larm om att studenterna på vår institution behandlades orättvist vid examination möttes vår kritik med en mur av tystnad från ledningens sida. Några slutade till och med att se oss i ögonen och säga hej när vi möttes i korridoren. Graden av sociala färdigheter var förskräckligt låg! Rätt hade vi dock och rätt blev det så småningom. Men vägen dit var onödigt lång och tung att gå.

En bra chef ska ha många egenskaper. En är att kunna ta kritik. Volvos nya vd Martin Lundstedt verkar ha detta. Han vill skapa en kultur där anställda känner sig sedda och vågar vara med och diskutera. Avvikelser är något man lär sig av. Men frågan är: Kan vi lagstifta fram dessa chefer? Sannolikt inte. Utbildning tror jag på och goda exempel.

Risken med att lagstifta om larmsystem är istället att diskussionen uteblir, kritiken stängs in och kanske fastnar på vägen.

Erfarenheter från system som lex Maria och lex Sarah, med uppgift att kvalitetssäkra vård och omsorg, visar att återkoppling till anställda krävs – annars fungerar inte systemen. Att byta tystnadens kultur mot rätten att slå larm anonymt är således fel väg att gå. Dagens och framtidens arbetsplatser måste som övriga samhället präglas av demokratiska kulturer och strukturer. Någon annan väg finns inte.



Susanne Fransson

DOCENT I RÄTTSVETENSKAP VID GÖTEBORGS UNIVERSITET.