

2024



Hur stärker vi tjänstemannen som samhällsbärare?

En analys av konsekvenserna med ett utvidgat tjänstefelsansvar

Kontakt

Lise Donovan, jurist TCO
lise.donovan@tco.se

Magnus Lundberg, jurist TCO
magnus.lundberg@tco.se

Förord

I Sverige finns cirka 900 000 offentliga tjänstemän. De utför sitt uppdrag utifrån de lagar och förordningar som riksdag och regering har beslutat. De har därmed en viktig roll som samhällsbärare.

De arbetar på vårt gemensamma uppdrag, i demokratins tjänst. De jobbar som tulltjänstemän, vårdpersonal, socialsekreterare, myndighetshandläggare och poliser. Tillsammans upprätthåller de lag och ordning, räddar liv, lindrar lidande och fattar ingripande beslut om familjer och barn.

Samtidigt är offentliga tjänstemän ofta mycket utsatta. Inom offentlig förvaltning finns ofta stora problem med kompetensförsörjning, brist på resurser, underbemanning och arbetsmiljöproblem. Tjänstemän i offentlig sektor drabbas också mer än andra av hot och våld. Därutöver präglas delar av den offentliga förvaltningen av tystnadskultur. För att allmänheten ska känna förtroende för den offentliga förvaltningen, och i förlängningen för demokratin, krävs att vi har en stark tjänstemannakår.

Tjänstemannakåren består av enskilda tjänstemän som styrs av grundläggande principer som objektivitet, rättssäkerhet och lojalitet gentemot uppdraget.

Vi behöver ge tjänstemännen goda förutsättningar att leva upp till dessa principer. När så sker stärker det rättssäkerheten, tilliten och effektiviteten i den offentliga förvaltningen.

Den offentliga tjänstemannens roll och ansvar i demokratin har de senaste åren hamnat högre upp på den politiska dagordningen. Bland annat genom att regeringen tillsatte en utredning om offentliganställdas utsatthet, men regeringen har nu även tillsatt en utredning som ska titta på frågan om ett utökat tjänstefelsansvar. Som skäl uppges bland annat att det ska bidra till en starkare förvaltning och en ökad rättssäkerhet.

Från TCO:s sida är vi mycket tveksamma till om ett utökat tjänstefelsansvar kommer att bidra till detta. Tvärtom tror vi att effekten riskerar att bli raka motsatsen. I den här rapporten bidrar TCO till en djupare förståelse för hur de olika delarna av tjänstemannaansvaret ser ut i dag, vilka konsekvenser ett utökat tjänstefelsansvar kan få och vilka åtgärder som i stället skulle kunna vidtas för att öka rättssäkerheten för medborgarna och öka deras förtroende för den offentliga verksamheten.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström".

Therese Svanström
Ordförande TCO



Innehållsförteckning

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	6
REGERINGENS FÖRSLAG OM UTVIDGAT TJÄNSTEFELSANSVAR	7
TJÄNSTEMANNAANSVAR I DAG	8
TIDIGARE UTREDNING OM TJÄNSTEFELSANSVAR	9
RISKER MED ETT UTÖKAT TJÄNSTEMANNAANSVAR	10
1. Längre handläggningstider och minskad effektivitet	10
2. Förvärrad osäkerhets- och tystnadskultur	11
3. Större svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare	11
RÖSTER FRÅN TJÄNSTEMÄN	12–13
TCO:S SYN PÅ ETT UTÖKAT TJÄNSTEMANNAANSVAR	14
HUR STÄRKER VI TJÄNSTEMÄNNEN SOM SAMHÄLLSBÄRARE?	15
1. Ge tjänstemännen rätt förutsättningar att utföra sitt arbete.....	15
2. Ta fram en strategi mot hot och våld i arbetslivet.....	16
3. Motverka tystnadskultur och utöka meddelarskyddet.....	17
4. Förbättra och utöka tjänstemannautbildningen för offentliganställda tjänstemän..	17
OM TCO	18

Sammanfattning

De offentliga tjänstemännen är viktiga samhällsbärare som ser till att lagar och regler följs och att alla människor behandlas lika och rättvist.

För att var och en ska känna förtroende för den offentliga förvaltningen, och i förlängningen för demokratin, krävs därför att det finns en stark tjänstemannakår.

Offentliga tjänstemän styrs av grundläggande principer som objektivitet, rättssäkerhet och lojalitet gentemot uppdraget. Tjänstemännen behöver ges goda förutsättningar för att kunna leva upp till dessa principer i sitt arbete.

Regeringen tillsatte i februari 2024 en utredning som ska ta ställning till om det personliga straffrättsliga ansvaret för tjänstefel bör utvidgas. Regeringen anger som ett tungt skäl att offentlig verksamhet ska bedrivas på ett ansvarsfullt och korrekt sätt. Syftet med en utvidgning är att tjänstemän i högre grad ska kunna dömas i domstol för fel de begår i tjänsten. I dagens regelverk omfattas sådana fel som en tjänsteman gör avsiktligt eller av oaktsamhet vid myndighetsutövning. I praktiken innebär det att när en tjänsteman döms för tjänstefel handlar det oftast om fel som begåtts av oaktsamhet, inte sällan när hen befunnit sig i en stressad eller pressad arbetssituation.

TCO gör bedömningen att ett utökat tjänstefelsansvar kommer att försvaga snarare än stärka såväl den offentliga förvaltningen som tjänstemännen.

TCO ser framför allt tre risker med ett utvidgat tjänstefelsansvar:

1. Längre handläggningstider och minskad effektivitet.
2. Förvärrad osäkerhets- och tystnadskultur.
3. Större svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare.

Regeringen har bland annat angett att ett utökat tjänstefelsansvar kan leda till stärkt förtroende för myndigheter och ökad rättssäkerhet för den enskilde. Regeringen har dock inte kunnat beskriva hur ett utökat tjänstefelsansvar ska bidra till det. TCO ser att förslaget kan ha motsatt effekt, det vill säga ett minskat förtroende för den offentliga förvaltningen samt oförändrat eller minskat skydd för den enskildes rättssäkerhet.

TCO uppmanar därför regeringen att avstå från att utvidga tjänstefelsansvaret.

TCO har i stället fyra konkreta förslag om vad regeringen kan göra för att stärka tjänstemännen i sin roll och som samhällsbärare, för att öka förtroendet för det offentliga och förbättra rättssäkerheten för den enskilde:

1. Ge tjänstemännen rätt förutsättningar att utföra sitt arbete.
2. Ta fram en nationell strategi mot hot och våld i arbetslivet.
3. Motverka tystnadskultur och utöka meddelarskyddet.
4. Förbättra och utöka tjänstemannautbildningen för offentliganställda tjänstemän.

Regeringens förslag om utvidgat tjänstefelsansvar

Frågan om ett utökat tjänstefelsansvar är inte ny, utan har under de senaste åren då och då framförts av politiker och samhällsdebattörer.

Regeringen har ibland i den allmänna debatten använt formuleringar som att *återinföra* eller *införa* ett tjänstemannaansvar. Men det har aldrig tagits bort; tjänstemannaansvaret finns redan i dag som bland annat ett straffrättsligt och ett arbetsrättsligt ansvar.

Det förespråkarna av ett utvidgat tjänstemannaansvar tar sikte på är att utöka det *straffrättsliga* tjänstefelsansvaret, alltså att tjänstemän i högre grad än i dag ska kunna dömas i domstol för fel de, avsiktligt eller av oaktsamhet, begår i tjänsten.

 **Tjänstemannaansvaret finns redan i dag som bland annat ett straffrättsligt och ett arbetsrättsligt ansvar.**

I februari 2024 gav regeringen en utredare i uppdrag att se över den straffrättsliga lagstiftningen om korruption och tjänstefel. I uppdraget ingår bland annat att ta ställning till om det straffrättsliga ansvaret för tjänstefel bör utvidgas och, oavsett ställningstagande i sak, lämna författningsförslag som innebär att tjänstefelsansvaret omfattar även annat än sådant som sker vid myndighetsutövning. I uppdraget ingår även att undersöka om undantaget för gärningar som är ringa är adekvat utformat eller om det behöver förtydligas eller förändras. Enligt uppdraget bör det även analyseras om förmågan att hantera pressade situationer på ett rimligt sätt samt gott omdöme tillmäts tillräcklig betydelse vid bedömningen av om tjänstefel har begåtts. Uppdraget ska redovisas senast den 25 juli 2025.¹

Regeringen har bland annat angett att ett utökat tjänstefelsansvar kan leda till stärkt förtroende för den offentliga verksamheten, ökad rättssäkerhet för medborgarna och bidra till att stärka tjänstemännens ställning gentemot otillbörliga politiska påtryckningar och därigenom säkerställa förvaltningens självständighet.

Regeringen har dock hittills inte kunnat beskriva på vilket sätt den nuvarande regleringen är bristfällig och hur ett utökat tjänstefelsansvar skulle uppnå de syften som regeringen anger.

¹ Dir. 2024:14 Straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel.

Tjänstemannaansvar i dag

I dag finns bestämmelser om tjänstefel som innebär att offentliga tjänstemän kan dömas till en straffrättslig påföljd i domstol för fel som begås i tjänsten.

Lagstiftningen om tjänstefel tar sikte på de fall där fel begås vid myndighetsutövning. Formuleringen ”vid myndighetsutövning” innebär handlingar, eller underlåtenhet, som påverkar den enskilde, och som gäller förmåner, rättigheter eller skyldigheter för den personen. Det innefattar även sådant som påverkar senare beslut, exempelvis protokollföring, registrering och expediering.

Utöver den straffrättsliga hanteringen kan även fel och försummelser få andra konsekvenser för tjänstemannen.

Enligt den nuvarande lagstiftningen finns tre olika områden för att utkräva ansvar av tjänstemän.

Arbetsrättsligt. Liksom andra arbetstagare kan tjänstemän avskedas eller sägas upp om de begår fel eller försummelser i tjänsten. Offentliga tjänstemän kan även drabbas av disciplinansvar i form av varning eller löneavdrag.

Offentligrättsligt. Både Justitieombudsmannen (JO) och Justitiekanslern (JK) utövar tillsyn över bland annat tjänstemän vid myndighetsutövning. Både inom hälso- och sjukvården och polisen finns särskilda ordningar för offentligrättsligt ansvarsutkrävande.

Straffrättsligt. Om en tjänsteman begår fel vid myndighetsutövning kan personen dömas för tjänstefel. Om tjänstemannen begår ett annat brott i tjänsten – exempelvis förskingring, misshandel eller brott mot tystnadsplikt ska dock personen i första hand dömas för det brottet.



Tidigare utredning om tjänstefelsansvar

Frågan om ett utökat tjänstefelsansvar har utretts så sent som 2022.² Den utredningen landade i att ett utökat tjänstefelsansvar inte var lämpligt. Utredningen gjorde bedömningen att

- det inte hade framkommit några starka skäl att avgränsa tjänstefelsansvaret på annat sätt än till myndighetsutövning
- ett alltför strängt och onyanserat straffansvar skulle riskera att skapa en osäkerhetskultur med tjänstemän som är rädda för att fatta beslut
- ett utökat tjänstefelsansvar skulle vara negativt för många verksamheter, inte minst för verksamheter där det ställs krav på den enskilda tjänstemannen att kunna fatta snabba beslut, exempelvis inom polisen
- ett utökat tjänstefelsansvar skulle kunna medföra problem att rekrytera och upprätthålla kompetens inom viktiga funktioner i samhället.

² SOU 2022:2, "En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner", 2 februari 2022, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2022/02/sou-20222/>



Risker med ett utökat tjänstemannaansvar

Den tillsatta nya utredningen ska bland annat ta ställning till om det straffrättsliga ansvaret för tjänstefel bör utvidgas, exempelvis genom att även små fel och mer än sådant som sker vid myndighetsutövning ska omfattas. Anser utredningen att tjänstefelsansvaret ska utvidgas så ska den lägga förslag på ny lagstiftning. Men oavsett vilket ställningstagande utredningen hamnar i så ska utredningen ändå lämna lagförslag som innebär att tjänstefelsansvaret utvidgas till att omfatta även annat än åtgärder som vidtagits vid myndighetsutövning.

TCO:s bedömning är att ett utökat tjänstefelsansvar inte skulle bidra till att lösa de problem som regeringen vill komma åt, utan tvärtom riskera att förvärra dem.

TCO ser framför allt tre risker med ett utvidgat tjänstemannaansvar.

1. Längre handläggningstider och minskad effektivitet

Ett utökat tjänstemannaansvar riskerar att leda till längre handläggningstider, som en följd av att tjänstemännen är rädda att göra fel och därför tar längre tid på sig att fatta beslut.

Det riskerar också att leda till ökad regelstyrning och detaljreglering, eftersom tjänstemän av rädsla för straff skulle efterfråga mer detaljerade riktlinjer för sitt arbete. Det skulle i sin tur kunna leda till minskad effektivitet och sänkt kvalitet i verksamheten.

Enligt en undersökning genomförd i mars 2023 av Novus på uppdrag av TCO tror endast 11 procent av yrkesverksamma tjänstemän att ett utökat tjänstemannaansvar skulle leda till en mer effektiv förvaltning. Mer än hälften tror i stället att ett utökat tjänstemannaansvar kan leda till mer försiktighet och möjligen långsammare handläggning.



2. Förvärrad osäkerhets- och tystnadskultur

Ett utökat tjänstemannaansvar riskerar att leda till förvärrad osäkerhets- och tystnadskultur. Konsekvensen kan bli att tjänstemän drar sig för att påtala brister och larma om missförhållanden. Det finns också en risk att tjänstemän inte vågar fatta vissa beslut eller vidta vissa åtgärder, exempelvis att göra en orosanmälan gällande ett barn. Ytterligare en risk är att tjänstemän inte vill utföra arbetsuppgifter på egen hand eller att de undviker vissa ärenden.

3. Större svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare

Ett utökat tjänstemannaansvar kan uppfattas som ett misstänkliggörande och riskerar bland annat att leda till en ökad rädsla för att dömas i domstol för oavsiktliga fel och till en försämrad arbetsmiljö, och därmed göra det mindre attraktivt att arbeta inom offentlig förvaltning. Det skulle medföra ytterligare svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare.

Underbemanning innebär större belastning på befintliga tjänstemän, vilket ökar risken att fel begås och att handläggning dröjer.

”Färre och färre vill jobba med barn- och familjerätt”



Bemanningssituationen är vårt största problem just nu. Det är oerhört svårt att rekrytera personal och det är färre och färre som vill jobba med barn- och familjerätt. Många är rädda för att göra fel och utsattheten är stor. Om tjänstemannaansvaret utökas är risken stor att det skulle bli ännu svårare att rekrytera. Det är svåra och känsliga frågor och med ett utökat tjänstemannaansvar ökar risken att ingen vill ta sig an dessa jobb.

Jag är också rädd för ökad tystnadskultur. Den finns redan och jag är rädd att den skulle förvärras med ett utökat tjänstemannaansvar genom att anställda inte törs säga till om man själv eller en kollega har gjort fel, eftersom man är rädd för åtal eller fängelse.

Det man i stället behöver satsa på är bra utbildning så att alla anställda är trygga i sitt utövande. Här finns stora brister i dag på socionomprogrammet, där det är alldeles för få lärarledda lektioner och för lite utbildning på arbetsplatsen. Det som kan hända är att en nyexaminerad får en veckas intro, en hög med ärenden och sedan förväntas klara av jobbet. Det är inte rimligt. Våra anställda behöver få den utbildning som krävs för att klara jobbet.

Viktigt att tillägga är att det redan idag finns många kontrollsystem för att upptäcka fel. Vi är väldigt styrda av egenkontroller, internkontroller, systematisk kvalitetsuppföljning och mycket föreskrifter.

CARIN JOHANSSON, SOCIALCHEF I PAJALA KOMMUN,
MED ÖVER 30 ÅRS ERFARENHET AV ATT JOBBA MED
MYNDIGHETSUTÖVNING.

”Ett utökat tjänstemannaansvar kan leda till mer otydlighet och en ängsligare organisation”

På Försäkringskassan har vi erfarenhet av att både myndigheten och anställda blir utsatta för påtryckningar från både allmänhet och media utifrån fattade beslut, och som sedan har visat sig vara utförda enligt gällande lagar och regler.

Med den erfarenheten i ryggen tror jag att ett utökat tjänstemannaansvar kan leda till mer otydlighet och en ängsligare organisation.

Om du som enskild tjänsteman när som helst kan avkrävas ett utökat ansvar är risken stor att vi får tjänstemän som blir rädda för att göra fel och inte vågar ta individuella beslut. Man kommer vilja minska risken för att bli uthängd. Det i sin tur kan leda till ett mekaniserat arbetssätt i stället för att fatta beslut utifrån en samlad bedömning. Som individ har du rätt till en individuell bedömning och ett mer mekaniserat arbetssätt skulle på sikt kunna leda till minskad rättssäkerhet för individen och i längden ett minskat förtroende för myndigheten.

” Som individ har du rätt till en individuell bedömning och ett mer mekaniserat arbetssätt skulle på sikt kunna leda till minskad rättssäkerhet för individen och i längden ett minskat förtroende för myndigheten.”

Det finns redan i dag tydliga och bra processer inom staten om något går fel. Om den anställda inte förhåller sig till de arbetsuppgifter som ska utföras finns en stegrande straffprocess där du till exempel kan få en varning, löneavdrag och i slutändan bli avskedad. Det



är också viktigt att säga att ett utökat tjänstemannaansvar inte skulle förändra rätten att bli bedömd på ett bra sätt – den rätten finns redan.

Om det är något som borde ändras så är det att säkerställa från politiskt håll att det finns tillräckligt med resurser för våra handläggare att ta sig tid att prata med den enskilda. I dag saknas resurser att ta sig ordentligt med tid till varje individ och det kan leda till fler missförstånd kring de beslut vi fattar.

THOMAS ÅDING, ORDFÖRANDE FÖR ST INOM FÖRSÄKRINGSKASSAN OCH UTREDARE INOM SJUKFÖRSÄKRING.

TCO:s syn på ett utökat tjänstemannaansvar

Regeringen vill med sitt förslag om ett utvidgat tjänstefelsansvar bland annat bidra till stärkt förtroende för den offentliga verksamheten, ökad rättssäkerhet för medborgarna och stärka tjänstemännens ställning gentemot otillbörliga politiska påtryckningar och därigenom säkerställa förvaltningens självständighet. Det är goda ansatser som TCO ställer sig bakom.

Men utifrån de risker som TCO ser med ett utökat tjänstefelsansvar är vår bedömning att åtgärden inte skulle bidra till det som regeringen eftersträvar. I värsta fall kan ett utökat tjänstefelsansvar tvärtom leda till att de problem som regeringen vill komma åt förvärras. Regeringen bör därför inte gå vidare med planerna på ett utvidgat tjänstefelsansvar.

När det gäller att **stärka förtroendet för den offentliga förvaltningen** finns en risk för att handläggningstiderna blir längre, att tjänstemän inte vågar rapportera felaktigheter, att kompetensbristen förvärras och att kvaliteten i servicen till allmänheten försämras. Sammantaget skulle detta minska förtroendet för den offentliga förvaltningen.

När det gäller att **stärka medborgarnas rättssäkerhet och att personer som drabbas av felaktig myndighetsutövning ska få upprättelse** så är många fel som begås vid myndighetsutövning redan i dag straffbara och skadestånd kan betalas ut till den som drabbas. Andra fel som kan begås i tjänsten, vid sidan av myndighetsutövning, påverkar sällan medborgarnas rättssäkerhet. Även för sådana fel är det i dag möjligt att vidta arbetsrättsliga åtgärder och utkräva ansvar. TCO ser därför i detta sammanhang ett utökat tjänstefelsansvar som ett slag i luften. I värsta fall skulle effekten bli negativ, eftersom ett utvidgat tjänstefelsansvar kan leda till att tjänstemän drar sig för att påtala fel och missförhållanden. Det är också viktigt att komma ihåg att de allra flesta beslut som fattas vid myndighetsutövning, och domar, kan överklagas i särskild ordning och på så sätt kan den enskilde som beslutet gäller få saken överprövad och i förekommande fall felaktigheter rättade.

När det gäller att bidra till att **stärka tjänstemännens ställning** gentemot otillbörliga politiska påtryckningar och därigenom **säkerställa förvaltningens självständighet** skulle ett utökat tjänstefelsansvar eventuellt minska förekomsten av medvetna regelbrott, i den mån de förekommer. Det finns dock inga belägg för att det skulle vara ett problem som kräver ytterligare straffrättsliga åtgärder.

Men om syftet är att bidra till att stärka tjänstemännen att agera efter principer som objektivitet, rättssäkerhet och lojalitet gentemot uppdraget är ett utökat straffrättsligt ansvar ett mycket trubbigt verktyg att luta sig emot.

Hur stärker vi tjänstemännen som samhällsbärare?

Offentliganställda tjänstemän behöver ges bättre förutsättningar att utföra sitt uppdrag, snarare än att utöka det straffrättsliga ansvaret som i stället riskerar att misstänkliggöra och försvaga tjänstemännen. Fokus bör ligga på att göra staten till en attraktiv arbetsplats genom att skapa en sund förvaltning med bra förutsättningar för anställda att ge god och rättssäker service till allmänheten. Ökad personaltäthet, tillräckliga resurser och tillgång till kompetensutveckling är viktigt för att säkerställa kvaliteten.

” Att utöka det straffrättsliga ansvaret riskerar att misstänkliggöra och försvaga tjänstemännen.

Insatser behöver göras för att tjänstemän ska få ökad kunskap om vilka rättigheter och skyldigheter de har, bland annat genom en förbättrad och utökad tjänstemannautbildning, samt en bättre arbetsmiljö. Insatser behövs dessutom för att stävja hotet och våldet mot tjänstemän. Det behövs **även** insatser som motverkar tystnadskultur och i stället uppmuntrar tjänstemän att agera öppet mot missförhållanden.

På så sätt kan också tjänstemannarollen bli mer attraktiv, vilket kan minska problemen med kompetensförsörjning och de utmaningar som följer av det.

TCO har fyra konkreta förslag på hur regeringen kan stärka tjänstemännen som samhällsbärare.

1. Ge tjänstemännen rätt förutsättningar att utföra sitt arbete

Trygga och säkra arbetsplatser är centralt för att tjänstemännen ska kunna utföra sitt arbete och upprätthålla grundläggande demokratiska principer. Utöver bristfälliga resurser, låg personaltäthet, stress och hög arbetsbelastning är den offentliga sektorn också drabbad av hot- och våldsprblematik. Tjänstemän som utsätts för hot och våld riskerar också att tystna och censurera sig själva.

Följande är viktigt för att ge tjänstemännen rätt förutsättningar att utföra sitt arbete:

- **En god säkerhetskultur.** Värderingarna på en arbetsplats påverkar hur vi förhåller oss till risker. Sådant som minskar risken för tystnadskultur behöver främjas.
- **Att hot och våld inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.** Arbetsgivare behöver ta sitt ansvar för att skapa en säker och trygg arbetsmiljö. Hot och våld ska riskbedömas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta arbete har skyddsombuden en central roll. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarnas representanter är grundläggande för både förebyggande arbetsmiljöarbete och efterhjälpande åtgärder.
- **Bättre efterlevnad av OSA.** Arbetsgivare behöver i högre grad säkerställa att reglerna för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön (OSA)

efterlevs. Rutiner behövs för att förebygga, hantera samt anmäla hot och våld. Introduktion till säkerhetsrutiner, löpande utbildning och utvärdering av hur rutinerna fungerar, är angeläget. Även digitala händelser ska inkluderas i rutinerna.

- **Stöd när man blir utsatt.** Stöd från chef och kollegor, såväl före, under och efter händelser som är kopplade till hat, hot och våld är viktigt. Även företagshälsovården är viktig för psykologisk hjälp.
- **Skapa välfungerande organisationer, i vilka det är lätt att göra rätt.** Det är centralt att politikerna säkrar en tillräcklig och långsiktig finansiering av välfärden. Det behövs en bemanning med en rimlig arbetsbelastning, kompetenta chefer med lagom stora personalgrupper, tydliga uppdrag till verksamheterna och inte minst regelförenklingar när det finns behov av det.

2. Ta fram en strategi mot hot och våld i arbetslivet

Regeringen bör ta fram en nationell strategi mot hot och våld i arbetslivet, med tillhörande handlingsplan. Den bör innehålla både initiativ till lagändringar och andra åtgärder på olika nivåer inom offentligheten och samhället.

Åtgärder som bör finnas i strategin och den tillhörande handlingsplanen är att

- svensk lag ska slå fast allas rätt till ett arbetsliv fritt från hot, våld och trakasserier
- Sverige ska ratificera ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet
- arbetsmiljölagstiftningen ska bli tydligare kring när hat, hot och trakasserier från tredje person omfattas av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar
- diskrimineringslagen ska utökas till att omfatta trakasserier från tredje person
- straffrätten ska stärkas så att det betraktas som en försvårande omständighet som höjer straffvärdet om den tilltalade har angripit en anställd i dennes yrkesutövning
- straffsatsen för förgripelse mot tjänsteman ska höjas och bli minst densamma som för ofredande
- kränkingsersättningen för den som drabbas av hot, våld eller trakasserier i tjänsten ska höjas
- de kostnader som kan uppstå till följd av utsatthet för otillåten påverkan, inklusive de kostnader som drabbar anhöriga till den utsatte, ska kunna ersättas krona för krona.

En nationell strategi mot hot och våld i arbetslivet är viktig av flera skäl. Den kan bidra till en bättre arbetsmiljö, minskad rädsla hos tjänstemän, ökad öppenhet inom den offentliga förvaltningen, effektivare beslutsfattande och handläggning samt bättre möjligheter att behålla och rekrytera personal.

3. Motverka tystnadskultur och utöka meddelarskyddet

För att motverka tystnadskultur och i stället uppmuntra tjänstemän att agera öppet mot missförhållanden bör regeringen ta initiativ till att utöka meddelarskyddet så att fler branscher inom offentligt finansierad privat verksamhet omfattas.

Meddelarskyddet utökades 2017 till att omfatta fler anställda i privata företag som finansieras av offentlig sektor.³ Det finns dock fortfarande grupper av anställda som inte omfattas av meddelarskyddet, trots att de arbetar i företag som finansieras av skattemedel. Exempelvis gäller det anställda inom kollektiv- och spårtrafik, flygtrafikledningstjänst, apoteks- och kulturverksamhet. Bemanningsanställda som hyrs ut till skola, vård och omsorg omfattas delvis av lagen, men inte i relation till den egna arbetsgivaren.

Som anställd i dessa verksamheter får man lämna uppgifter till media och vara anonym, men man skyddas inte av efterforskningsförbudet. Arbetsgivaren får med andra ord försöka ta reda på vem som läckt. Detta riskerar att leda till en tystnadskultur, där anställda inte vågar slå larm om missförhållanden.

Om meddelarskyddet utvidgas till att omfatta fler branscher inom offentligt finansierad privat verksamhet ökar sannolikheten att anställda i dessa verksamheter slår larm om missförhållanden. Då kan enskilda som har drabbats av felaktig myndighetsutövning få upprättelse, vilket ökar rättssäkerheten.

4. Förbättra och utöka tjänstemannautbildningen för offentligtanställda tjänstemän

Regeringen bör ta initiativ till en förbättrad och utökad utbildning för stats- och kommunanställda tjänstemän. Den bör genomföras för såväl nyanställda som övriga anställda.

Syftet bör vara att anställda ska ha kunskap om vilka rättigheter och skyldigheter de har i sin roll som tjänsteman inom offentlig verksamhet. Utbildningen måste hålla hög kvalitet och ha tillräckligt med resurser.

En sådan utbildning skulle stärka tjänstemännens kompetens och öka kvaliteten i servicen till medborgarna. Sammantaget skulle dessa fyra åtgärder skapa bättre förutsättningar för offentliga tjänstemän att utföra sitt demokratiska uppdrag utifrån det opartiska tjänstemannaidealet. Det skulle i sin tur öka allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen och för demokratin.

³ Lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

