

Organisation Mot Mobbning har beretts tillfälle att yttra sig över Arbetsmiljöverkets förslag till nya föreskrifter.

Vi svarar härmed som följer:

Till "Definitioner"

Med "kränkande behandling" avser AV "återkommande handlingar, som allvarligt kränker någons värdighet".

Definitionen är tydligen hämtad från fackförbundet Visions lagförslag. Frågan är om den på något sätt skiljer sig från vad som redan är förbjudet under beteckningen "förolämpning" i Brottsbalken kap 5. Om inte, så är det naturligtvis av rättssäkerhetsskäl uteslutet att hanteringen av sådant kan anförtros någon annan än rättsväsendets företrädare.

Förslaget räknar upp exempel på kränkande handlingar och lägger därtill "mobbing, trakasserier och diskriminering".

Mobbing förminskas därigenom till en delaspekt. AV: s språkbruk skapar här förvirring. I OMM definierar vi mobbing som att någon eller några uppsåtligt stöter ut någon annan ur den sociala gemenskapen med hjälp av trakasserier i olika former. Mobbing är alltså det överordnade begreppet. Diskriminering är redan förbjuden i Brottsbalken och ska naturligtvis hanteras därefter. Den uppgift som en ansvarskännande arbetsgivare kan åta sig är att biträda vid polisanmälan.

Till "Konflikter och kränkande behandling"

Konflikt och mobbing är skilda saker och får inte förväxlas. Konflikt innebär meningsskiljaktigheter mellan jämställda parter. Sådant kan förnuftiga människor reda ut med rationella samtal. Mobbing innebär att en starkare part attackerar en part som är svagare eller gjorts svagare genom den starkare partens handlingar. Dem emellan finns inget utrymme för rationella samtal.

"Arbetsgivaren bör verka för en gemensam värdegrund". På många håll i samhället arbetas det med värdegrunder och policier. Vid fall av mobbing visar sig dessa vara en skrift i sanden. Alltför många, mångordiga och abstrakta policier kan snarare motverka sitt syfte. Det torde vara mer slagkraftigt att aktualisera gällande lagstiftning där sådan finns.

Eftersom arbetsgivaren förutsätts styra utvecklingen i händelse av kränkande behandling lämnas den enskilde utan hjälp i de fall där sådan sker med arbetsgivares och chefers medverkan eller goda minne. Vår erfarenhet visar tydligt, att sådana fall är vanliga och inte kan lösas inom organisationen, vanligen inte heller med hjälp av fackförbund, skyddsombud eller företagshälsovård. Någon "extern resurs" som tillkallas och arvoderas av arbetsgivaren kan i sådant fall knappast agera fritt och förutsättningslöst. Förslaget anger som yttersta åtgärd att man bör "sära på de inblandade parterna". I vår tids praxis innebär det att den svagare parten eller mobboffret blir tvångsvis utköpt utan att några problem blir lösta och oavsett vad ett eventuellt domslut i AD givit vid handen. Mobbare får på det sättet sin vilja fram med hjälp av andras pengar och kan se sig om

efter nästa byte.

Forskningen från Heinz Leymann och framåt visar vilket allvarligt problem mobbningen utgör. För den som utsatts blir följderna ofta både livshotande och livsvariga. Den drabbades situation blir katastrofal i tre avseenden, nämligen socialt, medicinskt och ekonomiskt. Det är en lucka i lagen, att mobbning ännu inte förbjudits och straffbelagts i Brottsbalken. Psykiskt våld bör jämföras med fysiskt våld i lagstiftning och rättstillämpning. Mobbning bör nämnas vid sitt rätta namn och inte döljas bakom förskönande eller vilseledande omskrivningar såsom arbetsplatskonflikt, arbetsmiljöproblem eller kränkande särbehandling. Eftersom mobbning i grunden är ett kriminellt beteende måste den också hanteras med kriminologisk kompetens och med den auktoritet, som samhället endast kan anförtro åt rättsväsendet.

Vi kan inte finna, att allvaret och komplexiteten i denna fråga återspeglas i AV:s förslag.

Avslutningsvis bifogar jag mitt inlägg i Dagens Nyheter den 11 december:

" I diskussionen om mobbning och dess orsaker kan man urskilja två uppfattningar. I den ena förlägger man orsaken till mobbning i organisationen och arbetsmiljön. Detta är en gängse uppfattning hos fackförbunden, Arbetsmiljöverket m.fl. Mobbning anses uppstå på ett ödesbestämt sätt ur en dålig arbetsmiljö och ingen har personlig skuld för det. Felet ligger i strukturerna.

Man delegerar ett formellt arbetsmiljöansvar för den händelse man skulle behöva visa att någon har det. Detta säger ingenting om den som har fått ansvaret har varit inblandad i mobbningen. Mobbning jämföras snarast med en olyckshändelse.

Uppfattningen påminner om tankegångarna som var vanliga på 60- och 70-talen. Alla slags brott och beteende skyldes på miljön, dåliga barndomsförhållanden, samhället osv. Ingenting var den enskildes fel eller förtjänst. Alla var offer. Att arbeta mot mobbning innebär då att förändra organisation och strukturer.

I den andra uppfattningen menar man, att det finns enskilda aktörer, som har avgörande betydelse för mobbningens uppkomst och utveckling. Här har olika personer också olika roller. Det finns anstiftare, medlöpare och åskådare, som driver mobbningen framåt mot målet att exkludera en person från den sociala gemenskapen. Av någon orsak är detta synsätt vanligare när det gäller mobbning i skolan.

Mobbningens orsaker finns hos enskilda personers egenskaper som maktlystnad, revirmentalitet, rädsla, prestige, avundsjuka, mindervärdeskomplex mm. Människor som mobbar kan också präglas av empatistörning av narcissistisk eller psykopatisk karaktär.

Även den som har denna uppfattning kan konstatera, att mobbning och dålig psykosocial arbetsmiljö följs åt, men arbetsmiljön anses då inte vara orsak till mobbningen utan tvärtom. Mobbaren är en agitator, som skapar en dålig arbetsmiljö eller utnyttjar en redan befintlig sådan. Miljön kan vara en faktor som möjliggör mobbning, men är inte orsak till den. Att arbeta mot mobbning innebär då att man förbjuder och straffbelägger mobbning i Brottsbalken så att den som anstiftar eller deltar i

mobbing kan ställas till personligt ansvar. Detta är också min syn på saken."

Uppsala den 16 december 2014

Mats Jonsson
Ordförande i Organisation Mot Mobbning