

Mobbning på arbetsplatsen

Ur ett rättsligt perspektiv

Hanne Widemar

Kandidatuppsats i Arbetsrätt
HT2011

Handledare
Reinhold Fahlbeck



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Ämne Bakgrund	6
1.2 Syfte Frågeställning	8
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod och material	9
2. Mobbing ur ett rättsligt perspektiv	11
2.1 EU-rätt	11
2.2 Fransk rätt	12
2.2.1 Lagstiftning	12
2.2.2 Den rättsliga kontrollapparaten	15
2.3 Svensk rätt	17
2.3.1 Lagstiftning	18
2.3.2 Den rättsliga kontrollapparaten	21
3. Brister i det svenska systemet	23
3.1 Mobbingsspiralen	23
3.2 Brister i lagstiftning	25
3.3 Brister hos inblandade aktörer	26
3.3.1 Arbetsmiljöverket	26
3.3.2 Facket	27
4. Analys	29
4.1 Diskussion	29
4.2 Förslag på förändring	35
4.3 Slutsats	37
Källförteckning	38
Bilagor	42

Sammanfattning

Mobbning är en av de snabbast växande formerna av våld på arbetsplatsen och innebär upprepade kränkande handlingar som tillfogar en annan individ skada eller obehag. Mobbning är ett samhällsproblem som kostar de drabbade och anhöriga stort lidande samt samhället och företagen höga summor pengar. Sverige var ett av de första länder som införde lagstiftning mot mobbning. Trots detta råder en rättsosäkerhet där den drabbade inte garanteras ett självklart skydd och ofta tvingas lämna sin arbetsplats. Detta beror delvis på en lagstiftning utan tydliga sanktioner. En annan orsak är att flera aktörer, bland annat facket och arbetsmiljöverket är inblandade i frågan vilket bidrar till en otydlig ansvarsfördelning. Detta förlopp skulle kunna förebyggas genom ny lagstiftning som innebär att mobbning varken blir ett fall för arbetsmiljöverket eller parterna på arbetsmarknaden. Frankrikes sanktionsbelagda lagstiftning mot mobbning kan utgöra ett vägledande exempel. Kultur och samhällspolitik påverkar till stor grad hur mobbning hanteras. I Sverige tenderar mobbning att bemötas med undvikande beteende eller ett gemenskapsbetingat beteende med en benägenhet för arbetsmarknadens parter att söka samförstånd. Den svenska modellen ger således den enskilde medborgaren en svag ställning. Sverige avviker därför från andra västerländska länder.

Nyckelord: Mobbning, rättsosäkerhet, sanktioner, Frankrike, svenska modellen.

Summary in English

Bullying is one of the fastest growing forms of workplace violence, and involves repeated harassment causing another individual harm or discomfort. Workplace bullying is a problem that causes sickness and emotional stress for the victims and their families. It also cost the society and enterprises big amounts of money. Sweden was one of the first countries in the world to adopt an antibullying act. Despite of this there is a legal uncertainty where the victim is not guaranteed protection. Therefore the victims are often forced to leave their workplace. This is partly because of the shortage of sanctions in the regulation. Involvement from several authorities, including trade unions and the Work Environment Authority contributes to an unclear division of responsibilities. The problem could be prevented by new legislation which means that bullying is not a case managed by the trade unions or the Work Environment Authority. The legislation against bullying in France could stand as a guiding example. Culture and politics is playing an important role in dealing with bullying. In Sweden, bullying tends to be faced with avoidance behavior, or a tendency for the involved to negotiate and seek consensus. The Swedish model thus gives the citizen a weak position. Here Sweden differs from other countries.

Key words: Bullying, legal security, sanctions, France, the Swedish model.

Förkortningar

NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. I
SFS	Svensk författningssamling
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (SFS nr: 1977:1160)
BrB	Brottsbalken (SFS nr: 1962:700)
DL	Diskrimineringslagen (SFS nr: 2008:567)
LAS	Lagen om anställningsskydd (SFS nr: 1982:80)
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

I slutet av 1980-talet uppmärksammades fenomenet mobbning på arbetsplatsen av Heinz Leymann, fil. dr. i psykologisk pedagogik. Heinz Leymann hade bland annat en unik tillgång till dagböcker tillhörande sjuksköterskor som till följd av mobbning tagit sitt liv.¹ Heinz Leymanns arbete blev vägledande inte bara för Sveriges lagstiftning om kränkande särbehandling utan även för andra länders regelverk.²

Mobbning är en av de snabbast växande formerna av våld på arbetsplatsen.³ Att definiera vad begreppet innebär ytterst viktigt för att en korrekt juridisk bedömning skall kunna göras.⁴ I Svensk lagstiftning görs följande definition av arbetsrelaterad mobbning:

återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap⁵

Förolämpningar, isolering, utfrysning, överarbete, undangömmande av information samt anklagelser av olika slag är exempel på uttryck mobbning på arbetsplatsen kan ta.⁶ Enligt Leymann sker övergången från vardagliga konflikter på arbetet till psykiskt våld då den mobbade trakasseras minst en gång i veckan under minst sex månader.⁷

¹ H. Leymann, Självordsfabriken, 1998, s 154.

² H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 225.

³ D. Chappell & V. Di Martino, 1999.

⁴ C. Rayner & H. Hoel, 1997, s 181-191.

⁵ AFS 1993:17 1 §.

⁶ MF. Hirigoyen, Vardagens osynliga våld, 1998, s. 87-91.

⁷ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 15.

Effekter hos de som faller offer för mobbning kan vara ångest, depression, psykosomatiska symptom, posttraumatiskt stressyndrom, aggression, rädsla, misstänksamhet, försämrad koncentrationsförmåga, isolering och ensamhet.⁸ Mobbning på arbetsplatsen kan leda till att den drabbade stöts ut ur arbetslivet då den mobbade betraktas som ett problem av omgivningen.⁹ Utslagningen innebär inte sällan långvariga sjukskrivningar eller förtidspensionering för den drabbade.¹⁰ Många som befinner sig i detta stadie upplever utslagningen som en form av social utsläckning. Detta kan leda till ökad psykisk ohälsa och i vissa fall självmord.¹¹ I Sverige har studier visat att mobbning utgör en bidragande faktor i 10-15 procent av alla självmord. Detta innebär att 100-300 självmord årligen orsakas av mobbning på arbetsplatsen. Detta är mellan två och fem gånger så många fall jämfört med de som dör årligen på grund av fysiska omständigheter på arbetsplatsen.¹²

Även anhöriga till offret drabbas. Ofta innebär sjukskrivningar, arbetslöshet eller förtidspensionering en personlig och ekonomisk kris för den drabbades familj. De anhöriga behöver hantera dennes emotionella kris och mentala såväl som fysiska åkommor.¹³ Mobbning har även negativa konsekvenser för organisationen såväl som samhället i sin helhet. En arbetsplats med mobbning lägger energi på interna konflikter vilket drabbar företagets produktivitet och på sikt dess ekonomi.¹⁴ Sjukfrånvaro, sjukskrivningar, hälsovård, förtidspensioneringar och utköp är exempel på kostnader som staten finansierar.¹⁵

Studier har kunnat påvisa faktorer i organisationer eller personlighetsdrag som i högre grad korrelerar med mobbning på arbetet. Dock kan ingen entydig individprofil fastslås hos mobbaren, den mobbade eller andra inblandade. Ingen entydig kartläggning av arbetsmiljö, organisatoriska eller socioekonomiska faktorer kan heller fastslås.¹⁶ Personlighet, arbetsmiljö, organisationskultur och förändringar i organisationen kan samspela på samma arbetsplats som bidragande

⁸ L. R-M. Hallberg & M. Standmark, Vuxenmobbning i människovårdande yrken, 2004, s 99.

⁹ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 13.

¹⁰ SOU 1999:69, s 264.

¹¹ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 20.

¹² L. R-M Hallberg & M. Standmark, Vuxenmobbning i människovårdande yrken, 2004, s 99-100.

¹³ M. Milczarek, European agency for safety and health at work, 2010, s 80.

¹⁴ SOU 1999:69, s 262.

¹⁵ V. Di Martino, H. Hoel, C.L. Cooper, 2003, s 59.

¹⁶ L. R-M Hallberg & M. Standmark, Vuxenmobbning i människovårdande yrken, 2004, s 46.

orsaker. Olika faktorer kan vidare vara förklaringar vid olika typer av mobbning.¹⁷ Vad som kan konstateras är att mobbning är vanligt förekommande och härstammar ur komplexa och dynamiska processer inom arbetsplatsens sfär.¹⁸

1.2 Syfte | Frågeställning

År 1993 gav arbetsmiljöverket (dåvarande yrkesinspektionen) ut föreskrift 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet. Denna föreskrift är gällande på alla verksamheter där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling och har som syfte att förebygga samt motverka kränkande särbehandling.¹⁹ Det är idag 18 år sedan denna föreskrift verkställdes utan att någon märkbar positiv förändring på området skett. Mellan 1998 och 2001 ökade antalet anmälda fall väsentligt. Ökningen har skett med 60 procent för män och motsvarande 90 procent för kvinnor.²⁰ Andelen som uppger att de varit utsatta för mobbning har stigit mellan åren 1995 och 2009.²¹ Enligt SOU 1999:69 kunde årligen 10 000-30 000 långtidssjukskrivningar förknippas med mobbning.²² Eftersom mobbningen inte tycks ha minskat sedan 1999 kan troligen en liknande statistik vara gällande även idag.

Trots att Sverige är ett av de få länder i världen med ett regelverk som definierar mobbning²³ och trots att anmälningarna till arbetsmiljöverket ökat har inga arbetsgivare hittills fällts. Detta trots att mobbning med allvarliga påföljder enligt lagen kan tolkas som kriminell.²⁴ Det är högst aktuellt att se över detta faktum. Syftet med denna text är således att besvara frågeställningen: Är den Svenska modellen²⁵ ett hinder för rätten till personlig integritet? Det vill säga ett hinder för att ge den enskilda individen stöd och upprättelse.

För att finna svar på denna fråga kommer en beskrivning av gällande lagstiftning samt arbetet hos inblandade parter göras av så väl det franska som det svenska

¹⁷ S. Einarsen, 1999, s 25.

¹⁸ V. Di Martino, H. Hoel, C.L. Cooper, 2003, s 22.

¹⁹ 1 § AFS 1993:17.

²⁰ Arbetsmiljöverkets korta sifferfakta, nr 1.2003, Mobbning och trakasserier.

²¹ Arbetsmiljöverkets korta sifferfakta, nr 13.2006, Mobbning och relationsproblem, Bilaga 7.

²² SOU 1999:69, s 264.

²³ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 225.

²⁴ 3 kap 2-2a §§ AML, 3 kap 7-10 §§ BrB.

²⁵ Svenska modellen bygger på att staten överlätit till arbetsmarknadens parter att själva reglera arbetsmarknaden genom bland annat kollektivavtal. Innebär en hög organisationsgrad. (S. Nycander, Makten över arbetsmarknaden, 2008).

rättssystemet. Eventuella brister i det svenska systemet skall vidare redovisas. Slutligen syftar texten till att ge förslag på förändringar i det svenska systemet. Detta förslag skall syfta till att ge den mobbade upprättelse och ställa mobbarna till svars för sina destruktiva, ibland livshotande handlingar.

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats kommer att behandla ämnet mobbning på arbetsplatsen ur ett rättsligt perspektiv. En redogörelse för inblandade parter såsom fackföreningar och myndigheter samt tillämpningsbara regelverk och praxis kommer att göras. Uppsatsen avser att beskriva fenomenet i det svenska rättssystemet med Frankrike som jämförande exempel. Ordet mobbning avser kränkande behandling av olika slag²⁶ och omfattar termerna kränkande särbehandling samt moraliska trakasserier som används i svensk respektive fransk lagtext. Inga avgränsningar avseende kön eller privat och offentlig sektor kommer att göras.

1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningen och uppnå syftet tillämpas sedvanlig rättsvetenskaplig metod samt rättssociologisk metod.²⁷ Intervjuer har ägt rum med experter inom området. De intervjuade arbetar aktivt med frågan inom olika områden. Intervju har även genomförts med Kerstin Roslind som under åren 2006-2008 utsattes för mobbning på sin arbetsplats vilket resulterade i sjukskrivning på grund av utmattningsdepression och senare posttraumatiskt stressyndrom. Intervjuer har skett genom personliga möten medan några har genomförts per telefon. De telefonintervjuer som gjorts har dokumenterats genom anteckningar medan de personliga möten som ägt rum har spelats in och transkriberats.

²⁶ Nationalencyklopedins definition av mobbning: "att en eller flera individer upprepade gånger och under en viss tid tillfogar en annan individ skada eller obehag. Mobbning förutsätter en viss obalans i styrkeförhållandena: den som blir utsatt, mobboffret, har svårt att försvara sig mot den eller dem som angriper. Mobbning kan ske direkt, med fysiska eller verbala medel, eller indirekt, t.ex. genom social isolering ("utfrysning")."

²⁷ C. Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne material, metod och argumentation, 2007.

2. Mobbning ur ett rättsligt perspektiv

2.1 EU-rätt

Det finns ännu inget EU-rättsligt direktiv som definierar mobbning specifikt. Det gör det dock i fråga om sexuella och etniska trakasserier.²⁸ Ramdirektivet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet är det centrala arbetsplatsdirektivet. Direktivet är ett minimidirektiv som syftar till att säkerställa arbetstagares hälsa och säkerhet såväl fysiskt som psykiskt och innehåller övergripande bestämmelser om arbetsmiljön.²⁹ Dessa allmänna bestämmelser har varit förebild åt såväl Frankrikes som Sveriges lagstiftning om mobbning. Enligt ramdirektivet är det arbetsgivaren som har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall bland annat tillämpa förebyggande arbete, tillhandahålla information och utbildning samt bekämpa och utvärdera eventuella risker i arbetsmiljön.³⁰ Flera EU-organ har yrkat på behovet av en utvidgad lagstiftning och handlingsplaner för att bekämpa mobbning, bland annat EU-kommissionen.³¹ Europaparlamentet har uttryckt sig enligt följande:

The European Parliament urges the Commission to consider a clarification or extension of the scope of the framework directive on health and safety at work or, alternatively, the drafting of a new framework directive as a legal instrument to combat bullying and as a means of ensuring respect for the workers human dignity, privacy and integrity.³²

²⁸ Direktiv 2000/43/EC juni 2000, Direktiv 76/207/EEC juni 2002.

²⁹ B. Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s 317.

³⁰ Direktiv 89/391/EEG 12 juni 1989, Art. 5-10.

³¹ Commission of the European communities, 2002, s 12.

³² The European Parliament, 2001, s 140.

2.2 Fransk rätt

År 1998 skrev psykologen Marie-France Hirigoyen boken *Vardagens osynliga våld (Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien)*³³ som väckte en uppmärksam debatt om arbetsrelaterad mobbning i Frankrike. *Harcèlement moral* är den franska termen för mobbning och kan översättas till ”moraliska trakasserier”. Fyra år efter att boken gavs ut införlivades begreppet i den franska lagstiftningen.³⁴ Sedan lagen om social modernisering (*Loi de modernisation sociale*, 2002-73) infördes har Frankrike utvecklat en väletablerad rättslig hantering av mobbning.³⁵ Både lagrum och praxis definierar hur mobbning på juridisk väg skall tolkas. Bland annat skall det röra sig om upprepade handlingar och den som utsatt annan för mobbning kan dömas oavsett avsikten med beteendet. Vidare krävs inget hierarkiskt förhållande eller maktspel mellan den mobbade och den som mobbar.³⁶

I Frankrike ligger fokus på orsak och verkan mellan mobbningen och dess påföljder. Det är den mobbades reaktioner i förhållande till hur den eller de som mobbar agerar som står i fokus. Syftet är att skydda den enskildes integritet snarare än kollektivets lika rättigheter. I Frankrike faller inte mobbning innanför arbetsmiljölagens ramar utan har istället blivit att betrakta som ett brott mot den personliga integriteten, det vill säga ett brott mot en av de grundläggande mänskliga rättigheterna.

2.2.1 Lagstiftning

Lagen om social modernisering infördes den 17 januari år 2002 och är en implementering av rådets minimidirektiv om åtgärder för att främja tryggheten av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.³⁷ Lagen innebar ett stort steg i att bekämpa mobbning på arbetet och är implementerad i den Franska arbetsrätten (*Code du travail*) samt straffrätten (*Code pénal*).³⁸

³³ MF. Hirigoyen, 1998, *Le Harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Svensk översättning: *Vardagens osynliga våld*.

³⁴ C. Sheppard, 2005, s 33.

³⁵ L. Lerouge, 2010, s 110-111.

³⁶ M. Milczarek, European agency for safety and health at work, 2010, s 43.

³⁷ Direktiv 89/391/EEG, 12 juni 1989.

³⁸ Art. L1152-1 *Code du travail*, Art. 222-33-2 *Code pénal*.

I artikel L122-49 i lagen om social modernisering definieras mobbning enligt följande (egen översättning):

Ingen arbetstagare skall drabbas av upprepade trakasserier som syftar till eller resulterar i en försämring av arbetsförhållanden eller kränker den anställdes värdighet, påverkar dennes psykiska eller fysiska hälsa samt skadar dennes yrkesmässiga framtid.

Ingen anställd får straffas, avskedas eller bli föremål för en diskriminerande åtgärd, direkt eller indirekt, särskilt i fråga om lön utbildning, omplacering, överlåtelse, kvalifikation, befordran, överföring eller förnyelse av anställningsavtal för att ha vägrat att underkasta sig de gärningar som anges i föregående stycke eller för att ha vittnat om sådana handlingar.³⁹

Vidare står skrivet att arbetsgivaren skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att motverka kränkande särbehandling samt erbjuda utvidgat skydd för offret.⁴⁰ Bland annat möjligheten att ta hjälp av en utomstående medlare.⁴¹

Vid lagbrott kan sanktioner utdelas i enlighet med Art. L 152-1-1 i arbetslagen och Art. 222-33-2 i strafflagen. Artiklarna är tillämpliga både på den som utför mobbningen och ansvariga arbetsgivare.⁴² Följande står skrivet i strafflagen (egen översättning):

Trakassering av arbetstagare genom upprepade handlingar som syftar till eller resulterar i a) en försämring av arbetsvillkoren, b) sannolik kränkning av arbetstagarens rättigheter och värdighet, c) påverkan på fysisk eller psykisk hälsa, eller d) äventyrande av arbetstagarens yrkesmässiga framtid, är straffbart med fängelse på ett år och €15 000 i skadestånd.⁴³

I artikel L. 1155-2 Arbetslagen är sanktionen för mobbning eller sexuella trakasserier ett års fängelse eller 15 000 Euro i skadestånd. Domstolarna kan även begära ett ytterligare straff i enlighet med artikel 131-35 strafflagen. Detta innebär att målet och dess avgörande skall publiceras offentligt i specifika tidningar på lagöverträdarens bekostnad.⁴⁴ För rättvisans skull kräver detta att domaren är strikt övertygade om att trakasserierna ägt rum.⁴⁵

³⁹ Art. L 122-49 Loi n°2002-73, Originaltext se bilaga 6.

⁴⁰ Art. L 122-51, L 122-53 Loi n°2002-73.

⁴¹ Art. L 122-54 Loi n°2002-73.

⁴² L. Lerouge, 2010, s 129.

⁴³ Art. 222-33-2 Code Pénal (Implementering av Loi n°2002-73 17 januari 2002), Originaltext se bilaga 6.

⁴⁴ Art. 131-35 Code Pénal.

⁴⁵ L. Lerouge, 2010, s 115.

2.2.1.1 Arbetsgivarens skyldigheter

Genom anställningsavtalet gör sig arbetsgivaren ansvarig för att arbetstagarens hälsa inte påverkas negativt och att den anställdes rätt till integritet bevaras. Artikel 1222-1 Arbetslagen belyser civilrättens grundläggande princip om att avtal skall slutas i ”god tro”. Detta innebär inom anställningsavtalets ramar respekt för de mänskliga rättigheterna innefattande den anställdes rätt till integritet.⁴⁶

I arbetslagen regleras arbetsgivarens skyldighet att motverka att arbetstagarna påverkas negativt till följd av mobbning och trakasserier samt vidta alla möjliga åtgärder för att förebygga mobbning.⁴⁷ Arbetsgivaren måste även ha en utvecklad handlingsplan vid förekomst av mobbning.⁴⁸ Arbetslagen innehåller regler om arbetsgivarens skyldighet att tydliggöra regler på sin arbetsplats i form av skriftliga dokument.⁴⁹ I dokumentet skall förbud mot mobbning stå skrivet. Detta för att implementering av lagar kring hälsa och säkerhet på arbetsplatsen säkerställs. Arbetsgivarens implementering av gällande lag genom policys innebär att domstolar kan använda dessa policys som en rättskälla.⁵⁰

I Frankrike precis som i Sverige finns ombud på arbetsplatsen som har i uppgift att rapportera fel och brister samt klagomål till arbetsgivaren. Det är ombudsmännen som ofta är de första att komma i kontakt med mobbning på arbetsplatsen och är då skyldiga att rapportera detta till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren skall vid en rapportering omgående utreda fallet och söka finna en lösning. Undgår arbetsgivaren detta har ombudet rätt att kontakta domstol för ett omgående avgörande, så länge den utsatte arbetstagaren inte misstycker.⁵¹ Domstolen kan då besluta om böter till arbetsgivaren som inte uppfyllt sin uppföljningsplikt samt ge order om handlingar för att motverka fortsatt skada på den anställdes mentala hälsa.⁵²

⁴⁶ L. Lerouge, 2010, s 115.

⁴⁷ Art. L 4121-1, L 1152-4 Code du travail.

⁴⁸ Art. L 4121-2 Code du travail.

⁴⁹ Art. L 122-34 Loi n°2002-73.

⁵⁰ L. Lerouge, 2010, s 117.

⁵¹ L. Lerouge, 2010, s 120-121.

⁵² Art. L 2313-2 Code du travail.

Arbetsgivaren är dock inte ensam ansvarig vid mobbning eller trakasserier. En arbetstagare som genomför kränkande handlingar är den som gör sig skyldig och därmed riskerar sanktioner och disciplinära handlingar.⁵³

2.2.1.2 Anställdas rättigheter

I arbetslagen tydliggörs möjligheten att den som mobbas eller den som mobbar på eget initiativ kan begära hjälp av medlare.⁵⁴ Medlaren skall utreda fallet på detaljerad nivå och sedan lämna ett förslag på hur mobbningen skall upphöra. Medlingen skall verka förebyggande samt göra anställda medvetna om betydelsen av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Medlarens roll är inte att avgöra frågor om skadestånd eller rätten till hälsovård för den drabbade.⁵⁵

Fackföreningarnas roll vid arbetstvister är inte lika betydande som i Sverige. Den franska arbetslagen ger dock fackföreningar tillstånd att företräda den medlem som blivit utsatt för mobbning. Arbetstagaren har rätt att avstå från fackligt stöd och kan närsomhelst avbryta det fackliga företräddandet.⁵⁶ Det tillfaller den fackliga organisationen att avgöra om de vill driva fallet vidare. Det har hittills varit ovanligt med fackliga ombud i rättegång rörande mobbning.⁵⁷

2.2.2 Den rättsliga kontrollapparaten

Trots att det finns lagrum som reglerar mobbning och trakasserier i Frankrike så har domstolarnas tolkning av gällande lagrum varit avgörande för att utveckla den praxis som idag finns inom området. Sedan lagen om social modernisering blev gällande har rättspraxis utvecklats i snabb takt. Domstolarna har utvecklat olika synsätt inom rättsområdena arbetsrätt, förvaltningsrätt och straffrätt.⁵⁸ Ett stort antal fall har hamnat hos Frankrikes högsta domstol (Cour de cassation) sedan förstärkt kontroll införts över de lägre domstolarnas tillämpning och tolkning av lagstiftningen.⁵⁹ Högsta domstolens uppgift att kontrollera de lägre domstolarnas

⁵³ L. Lerouge, 2010, s 116.

⁵⁴ Art. L. 1152-6 Code du travail.

⁵⁵ L. Lerouge, 2010, s 119.

⁵⁶ Art. L 122-53 Loi n°2002-73.

⁵⁷ E. Bukspan, 2004, s 400.

⁵⁸ L. Lerouge, 2010, s 121-122.

⁵⁹ L. Lerouge, 2010, s 110.

tolkning och tillämpning av den franska lagstiftningen kallas för *contrôle de la qualification*.⁶⁰

Frankrikes högsta domstol är mycket strikt i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.⁶¹ Fällande domar har bland annat utvecklat principen om att mobbning kan äga rum även om den som mobbar saknar onda avsikter med sitt handlande. Det är effekterna på offret som är det väsentliga vid bedömningen av mobbning.⁶² Dock krävs vid avgörande i brottmålsdomstolarna att avsikten går att fastställa.⁶³ Arbetsgivare bär således ett stort ansvar för att upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen. I fall då arbetsgivaren var medveten om eller borde ha varit medveten om fara eller risk som de anställda utsatts för, men utan att agera kan arbetsgivarens misslyckande ses som ett mycket allvarligt fel.⁶⁴ Utifrån denna regel har drabbade kunnat få full kompensation för sina skador. Det är dock inte enbart arbetsgivaren som bär det fulla ansvaret. En anställd som mobbar annan anställd är personligt ansvarig även om denne agerar under order eller tillstånd av sin arbetsgivare.⁶⁵

Det var fyra år efter att Lagen om social modernisering infördes som ett unikt vägledande rättsfall hamnade hos högsta domstolen. Det var efter detta rättsfall som högsta domstolen utvecklade en princip i fråga om arbetsgivarens ansvar vid mobbning. Principen förespråkar att även om arbetsgivaren fullgjort sin plikt att förebygga mobbning på arbetsplatsen kan han eller hon bli straffad om kränkande sådant beteende trots förebyggande arbete ägt rum.⁶⁶ Rättsfallet kallas *Proparafallet*.⁶⁷

Regler om bevisbördan i mobbningsärenden har reglerats för att harmonisera med de regler som gäller för bevisbörda vid diskriminering i enlighet med EG-rättens likabehandlingsdirektiv.⁶⁸ Detta innebär att det är käranden som fastställer

⁶⁰ L. Lerouge, 2010, s 124.

⁶¹ L. Lerouge, 2010, s 121.

⁶² Cour de cassation, chambre sociale, 24 september 2008, n°06-45.579., Cour de cassation, chambre sociale, 10 november 2009, n°08-41.497.

⁶³ C. Sheppard, 2005, s 35.

⁶⁴ L. Lerouge, 2010, s 121.

⁶⁵ Cour de cassation, chambre criminelle, 28 mars 2006, n°05-82975.

⁶⁶ L. Lerouge, 2010, s 125.

⁶⁷ Cour de cassation, chambre sociale, 21 juni 2006, M. X contre Societé Propara, n° de pourvoi 05 4391.

⁶⁸ Direktiv 2000/78/EG, artikel 19, Art. L 122-52 Code du travail.

rekvisiten till att mobbning har ägt rum. Det är ankommer sedan på svaranden att bevisa att dennes handlingar inte var av kränkande karaktär. Det är sedan domarens uppgift att skapa sig en uppfattning och kan vid behov begära ytterligare utredningar som kan krävas för hans beslutsfattande.⁶⁹ Högsta domstolen har i sin praxis definierat hur bevisen skall tolkas.

För att ett mobbningsärende skall gå till brottmålsdomstol (Chambre criminelle) krävs att den som mobbar har tydliga intentioner att skada offret. Det skall även röra sig om upprepade kränkande handlingar.⁷⁰ Orsak och verkan måste kunna påvisas.⁷¹ Brottmålsdomstolen behöver således bevis som sträcker sig längre än vad som gäller i arbetsdomstolarna. Brottmålsdomstolarna har hittills varit noggranna med att inte applicera lagrummen om mobbning på fall där det snarare handlar om andra typer av handlingar, till exempel auktoritär ledarstil hos chefen.⁷²

2.3 Svensk rätt

Den svenska arbetsrätten består av ett antal ramlagar och minimilagor som överlämnats att definieras av arbetsmarknadens parter via kollektivavtal och föreskrifter.⁷³ Cirka 70 procent av den svenska arbetskraften är medlemmar i fackföreningar. Sverige är således ett av de länderna i världen med högst organisationsgrad.⁷⁴ Arbetsgivarparten och arbetstagarparten är huvudaktörerna vid en arbetsrättslig tvist då de skall företräda sina medlemmar vid arbetstvister i arbetsdomstolen.⁷⁵ Parternas frihet att reglera arbetsmarknaden kan benämnas som den *svenska modellen*.⁷⁶

Fall som rör mobbning på arbetsplatsen som inte grundar sig på någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen hamnar under arbetsmiljölagstiftningens regelverk. Arbetsmiljölagen är en ramlag som kompletteras av föreskrifter och kollektivavtal. Lagen är bland annat ett

⁶⁹ Art. L 122-52 loi n°2002-73 Code du travail., Cour de cassation, chambre sociale, 30 april 2009, n°07-43.219., Cour de cassation, chambre sociale, 29 april 2009, n°07-45.535.

⁷⁰ Art. 222-32-2 Code Pénal.

⁷¹ C. Sheppard, 2005, s 35.

⁷² Cour de cassation, chambre criminelle, 9 oktober 2007, n°06-89.093.

⁷³ T. Sigeman, Arbetsrätten, 2006, s 36-37.

⁷⁴ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 243.

⁷⁵ T. Sigeman, Arbetsrätten, 2006, s 50.

⁷⁶ S. Nycander, Makten över arbetsmarknaden, 2008.

införlivande av ramdirektivet.⁷⁷ Bestämmelserna i lagen förtydligar genomgående att det tyngsta ansvaret för en god arbetsmiljö vilar på arbetsgivaren. Bland annat är arbetsgivaren ansvarig för att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa samt se till att arbetsmiljön uppfyller kraven i de föreskrifter som meddelats med stöd av lagen.⁷⁸ I arbetet för att skapa en god arbetsmiljö ingår således åtgärder för att förhindra mobbing och vantrivsel på arbetsplatsen.⁷⁹

2.3.1 Lagstiftning

År 1993 var Sverige först i världen med att lagstifta om kränkande särbehandling i arbetslivet.⁸⁰ Föreskrifterna *Arbetskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet* grundar sig på 3 kap 2-2a §§ AML. Föreskrifterna innehåller omfattningsområde, definition av kränkande särbehandling, förebyggande åtgärder samt motverkande åtgärder.⁸¹ Kränkande särbehandling definieras i föreskriftens först paragraf:

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.⁸²

Till föreskriften tillkommer även *Arbetskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet* med kommentarer till författningens paragrafer. Här ges även exempel på vad som kan utgöra kränkande särbehandling.⁸³

AFS 1993:17 är tillämpningsbar på all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Arbetsgivarens ansvar uttrycks tydligt. Arbetsgivare skall organisera arbetet på sådant sätt att kränkande särbehandling förebyggs och tydligt klargöra att psykiskt våld inte tolereras på arbetsplatsen.⁸⁴ Övriga paragrafer i AFS 1993:17 konstaterar att arbetsgivaren är ansvarig för att planera och organisera arbete i förebyggande syfte. Rutiner för att hantera mobbing på ett

⁷⁷ Direktiv 89/391/EEG 12 jun 1989.

⁷⁸ 3 kap 2-2a §§ AML.

⁷⁹ B. Ericson & K. Gustafsson, *Arbetsmiljölagen: Med kommentar*, 2011, s 66.

⁸⁰ B. Ericson & K. Gustafsson, *Arbetsmiljölagen: Med kommentar*, 2011, s 66.

⁸¹ AFS 1993: 17 1-6 §§.

⁸² AFS 1993:17 1 §.

⁸³ AFS 1993:17, s 4-11.

⁸⁴ AFS 1993:17 3 §.

tidigt stadie skall vara etablerade och åtgärder skall snarast vidtas om mobbning uppstår. Har tecken på kränkande särbehandling visat sig skall även en utredning äga rum för att finna om orsaken ligger i arbetets organisation.⁸⁵ Slutligen är arbetsgivaren skyldig att ge en utsatt arbetstagare stöd vilket skall ske så snabbt som möjligt. Arbetsgivaren skall ha rutiner för hur detta skall gå till.⁸⁶ Arbetsgivare har enligt AFS 1993: 17 2-4 §§ i princip en skyldighet att upprätta en arbetsmiljöpolicy mot kränkande särbehandling.

Arbetsgivarens ansvar enligt 3 kap 2a § AML preciseras även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete som är gällande för samtliga arbetsgivare.⁸⁷ Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.⁸⁸

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.⁸⁹

I fråga om sanktioner kopplade till arbetsmiljölagen kan arbetsmiljöverket dela ut vite om arbetsgivaren inte anses ha fullgjort sin ansvarsplikt.⁹⁰ Inga av straffpåföljderna i 8 kap 1 § AML dömas ut om vite delats ut. Vite har aldrig dömts ut i något ärende som rör kränkande särbehandling och ingen arbetsgivare har hittills dömt till böter eller fängelse i samband med mobbning på arbetsplatsen.⁹¹

2.3.1.1 Diskrimineringslagen

Föreskrifterna mot kränkande särbehandling omfattar alla som utsätts för kränkande handlingar oavsett om trakasserier faller under bestämmelser i diskrimineringslagen eller föräldradedighetslagen eller ej.⁹² AFS 1993:17 har till viss del varit en förebild för de specialregler om trakasserier som står skrivna i

⁸⁵ AFS 1993:17 2-5 §§.

⁸⁶ AFS 1993:17 6 §.

⁸⁷ AFS 2001:1 1 §.

⁸⁸ AFS 2001:1 3 §.

⁸⁹ AFS 2001:1 2 §.

⁹⁰ 7 kap 7 § AML.

⁹¹ Bilaga 1.

⁹² B. Ericson & K. Gustafsson, Arbetsmiljölagen: Med kommentar, 2011, s 67.

diskrimineringslagen.⁹³ Till exempel sexuella trakasserier som är en form av kränkande särbehandling men faller under diskrimineringslagen då detta ämne är starkt kopplat till jämställdhet mellan kön.⁹⁴ Ett flertal rättsfall kopplade till sexuella trakasserier finns därför dokumenterade⁹⁵ och sexuella trakasserier kan utgöra grund för uppsägning.⁹⁶ Arbetsgivare som underlåter att vidta åtgärder vid diskriminering eller sexuella trakasserier kan dömas till allmänt skadestånd enligt diskrimineringslagen.⁹⁷ Diskrimineringslagen ger således bättre skydd åt de som utsätts för kränkande särbehandling som grundar sig på kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion ålder, funktionshinder eller sexuell läggning.⁹⁸

2.3.1.2 Brottsbalken

I teorin skulle brottsbalken kunna tillämpas vid Mobbning på arbetsplatser.⁹⁹ Ett problem är dock att det inte finns någon praxis att utgå från vilket gör det svårt för juristen att lägga upp ett mål.¹⁰⁰ Ett annat problem är att åklagarmyndigheterna i Sverige avisar de anmälningar som hittills gjort på grund av att uppsåt saknas. Arbetsgivarens eller myndigheternas påståenden och förnekande ifrågasätts sällan och väger tyngre än den enskilde målsägandes. Paragraferna i brottsbalken som kan vara tillämpliga på grova fall av mobbning har en svår bevisbörda att leva upp till. Svårigheterna i att bevisa sin rätt i brottsbalken är ett av argumenten för att inte införa en enskild paragraf för mobbning i arbetslivet. En annan orsak är att en stor arbetsbörda på domstolarna kan uppstå då mobbningsfallen att avläsa från statistiken skulle kunna bli många.¹⁰¹

⁹³ 1 kap 4 § DL, Prop. 1997/98:177 s 33-34.

⁹⁴ B. Ericson & K. Gustafsson, Arbetsmiljölagen: Med kommentar, 2011, s 68.

⁹⁵ AD 2002 nr 102, AD 2005 nr 22

⁹⁶ AD 1996 nr 10, AD 1996 nr 82

⁹⁷ 5 kap 1 § Diskrimineringslagen.

⁹⁸ 1 kap 5 § Diskrimineringslagen.

⁹⁹ 5 kap 1-3 §§, 3 kap 10 §BrB.

¹⁰⁰ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 104.

¹⁰¹ H. Leymann, Självmordsfabriken, 1998, s 185., Arbetsmiljöverkets korta sifferfakta nr. 13:2006.

2.3.2 Den rättsliga kontrollapparaten

Ansvar för att beivra mobbning vilar på flera aktörer och på olika nivåer. Vem som bär det största ansvaret är oklart.¹⁰² Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren som bär det största ansvaret för det förebyggande arbetet av mobbning såväl som motverkande arbetet. Arbetsgivaren har dessvärre svårt att se vad som händer eller är själv en av de som mobbar.¹⁰³

Arbetsmiljöverket har som uppgift att uppfylla de krav som finns i arbetsmiljölagen, utfärda föreskrifter, inspektera arbetsplatser samt sprida information. Målet med deras arbete är att minska risker för ohälsa och olycksfall samt förbättra arbetsmiljön på såväl fysiskt, psykiskt eller socialt plan.¹⁰⁴ Vid anmälan av mobbning till arbetsmiljöverket ställs ett antal rutinfrågor. Personen i fråga blir därefter hänvisad till sitt distrikt. En arbetsmiljöinspektör skall då göra bedömningen om arbetsgivaren grovt åsidosatt sitt arbetsmiljöansvar. Arbetsmiljöverket går dock inte in i enskilda fall, främst på grund av resursbrist. Om någon far illa av mobbning kan arbetsmiljöverket dock hjälpa till att kontakta företagshälsovård eller personalavdelningen för stöd. Enligt arbetsmiljöverket är det arbetsmarknadens parter som bär det största ansvaret vid mobbning, arbetsmiljöverket ingriper sedan vid behov.¹⁰⁵

Fackförbunden företräder ofta både den mobbade och de som mobbar och har därför en komplicerad roll i dessa ärenden. Fackets agerande verkar också bero på vilket ombud eller facklig representant man kommer i kontakt med.¹⁰⁶ Facket har hittills inte drivit något fall av mobbning vidare till Arbetsdomstolen. Inga sådana fall finns dokumenterade.

I Arbetsdomstolen skall parterna stå som företrädare vid en tvist. Om en enskild arbetstagare vill väcka talan i Arbetsdomstolen krävs att arbetstagaren först får sitt fall prövat i tingsrätten.¹⁰⁷ Den som är drabbad kan göra en anmälan på egen hand, vilket då kan rubriceras som ”brott mot arbetsmiljölagen”.¹⁰⁸ Inga åtal har dock hittills väckts på detta sätt.

¹⁰² SOU 1999:69, s 268.

¹⁰³ SOU 1999:69, s 264.

¹⁰⁴ Arbetsmiljöverket, Kunskapsöversikt: Psykologisk perspektiv på hot och våld i arbetslivet, Rapport 2011:7, s 59.

¹⁰⁵ Bilaga 1.

¹⁰⁶ Bilaga 3.

¹⁰⁷ 2 kap 1-2 §§ Lag 1974:371 om rättegången i arbetstvister.

¹⁰⁸ Bilaga 3, s 3.

3. Brister i det svenska rättssystemet

3.1 Mobbningsspiralen

Mobbning är en eskalerande process som kan liknas vid en spiral innehållande olika stadier.¹⁰⁹ Utifrån litteratur samt Kerstin Roslinds berättelse om sin egen mobbningsprocess skall ett exempel på mobbningsspiralen redovisas. Detta görs för att belysa de brister som finns i systemet.

3.1.1.1 Vardagliga konflikter

Mobbning på arbetsplatsen bottnar ofta i en bristfällig organisation och dåligt ledarskap.¹¹⁰ Det läggs allt mer energi på interna konflikter vilket väcker irritation hos de anställda.¹¹¹ I Kerstins fall var det vid tillsättandet av en ny högre chef som problemen började.¹¹²

3.1.1.2 Konflikter leder till mobbning

Mobbningen börjar ofta på ett subtilt plan och förvärras sedan stegvis. På Kerstins arbetsplats lyckades chefen steg för steg få med sig Kerstins kollegor att delta i mobbningen. Tillslut satt alla kollegor tysta när den kränkande behandlingen ägde rum.¹¹³ Ingen försvarar den utvalda syndabocken som istället betraktas som omöjlig att ha och göra med.¹¹⁴ Syndabockens personlighet ifrågasätts vilket

¹⁰⁹ MF. Hirigoyen, Vardagens osynliga våld, 1998, s 77.

¹¹⁰ Bilaga 5.

¹¹¹ SOU 1999:69, s 264.

¹¹² Bilaga 3.

¹¹³ Bilaga 3.

¹¹⁴ MF. Hirigoyen, Vardagens osynliga våld, 1998, s 76.

upplevs som mycket kränkande.¹¹⁵ Omgivningen kan genom att finna dessa brister i den utsattes personlighet motivera sitt kränkande beteende.¹¹⁶ Detta kallas för attributionspsykologi. Facken tillämpar ibland detta tankesätt för att slippa lägga resurser på juridiskt stöd åt den utsatte.¹¹⁷ Den utsatte hamnar beroende på personlighet och andra faktorer, så småningom i djup kris.¹¹⁸

3.1.1.3 Destruktiv personaladministration

En viktig orsak till att konflikter går över till grova oetiska handlingar är att arbetsledare inte ingriper.¹¹⁹ I vissa fall kan ledningen vara delaktig i mobbningen och använder sig av olika strategier för att göra sig av med syndabocken.¹²⁰ Taktiska åtgärder såsom fryst lön och nästintill obefintliga arbetsuppgifter används frekvent tills den utsatte bryts ned emotionellt.¹²¹ Kerstin blev uppkallad av chefsgruppen på en rad möten där hon utsattes för upprepad kritik utan att få förklaring på vad denna kritik grundade sig på. Hon fick även en rad personangrepp riktade mot sig under dessa möten. Här deltog ett fackligt ombud som såg att det rörde sig om mobbning men trots detta undvek att ta Kerstins parti eller föra protokoll.¹²² När den utsatte blir nekad av facket eller inblandade myndigheter förstärks dennes känslor av hjälplöshet och utanförskap.¹²³ Fackets bortstötande är därför något som ökar risken för självmord.¹²⁴

3.1.1.4 Utslagning

Enligt Leymann är det inte den psykiska ohälsan i sig som gör att den drabbade slås ut från arbetsmarknaden. Det som är den egentliga orsaken är att arbetsgivaren eller andra inblandade till varje pris vill göra sig av med syndabocken. Detta görs genom användning av grovt kränkande personaladministrativa handlingar. Så småningom leder dessa till att den utsatte

¹¹⁵ SOU 1999:69, s 264.

¹¹⁶ MF. Hirigoyen, Vardagens osynliga våld, 1998, s 79.

¹¹⁷ H. Leymann, Självmordsfabriken, 1998, s 179-180.

¹¹⁸ H. Leymann, Självmordsfabriken, 1998, s 178.

¹¹⁹ MF. Hirigoyen, Vardagens osynliga våld, 1998, s77.

¹²⁰ Bilaga 3.

¹²¹ SOU 1999:69, s 264, Bilaga 3, s 1.

¹²² Bilaga 3, s 3.

¹²³ L. Kåvestad, Civilkurage och sjuka hus: Allt har ett pris, 2008, s 96-97., Bilaga 3, s 2-3.

¹²⁴ H. Leymann, Självmordsfabriken, 1998, s 180.

stöts ut från arbetsmarknaden.¹²⁵ Den utsatte känner ofta ett starkt behov av moralisk upprättelse.¹²⁶ Fortsätter då mobbningen utan att kollegor, chefer, personalansvariga, företagshälsovård, facket eller arbetsmiljöverket flera ingriper så förvärras oftast den utsattes tillstånd. Kroniska sjukdomar tenderar att utvecklas när fasen psykiskt våld pågått i mellan 2-4 år.¹²⁷ Kerstin sjukskrevs år 2007 på deltid med diagnosen depression. Senare blev diagnosen posttraumatiskt stressyndrom. Hösten år 2008 förtidspensionerades hon efter ett utköp där hon tog hjälp av en privatjurist. Mobbningen hade då pågått i två år. Hon har lämnat sin hemstad Malmö på grund av traumatiska minnen. Hennes psykiska hälsa har förbättrats men hon har fortfarande diagnosen posttraumatiskt stressyndrom. Det är först nu hon upplever att livsglädjen börjar återvända, men menar att vägen tillbaks är lång.¹²⁸

3.2 Brister i lagstiftning

Sveriges lagstiftning om kränkande särbehandling betraktades av omvärlden som något unikt och eftersträvansvärt när den trädde i kraft.¹²⁹ Idag har andra länder hunnit ikapp Sverige. Bland annat Holland, Belgien och Frankrike som alla har en tydlig lagstiftning mot mobbning.¹³⁰ De dokumenterade rättsfallen är betydligt fler i dessa länder trots att Sverige har liknande lagtexter.

Trots att arbetsmiljölagstiftningen och tillkommande föreskrifter ger visst skydd till de utsatta så är det lagliga skyddet i Sverige är att betrakta som svagt. Det finns en tydlig avsaknad av lämpliga sanktioner vid fall av mobbning. Något som de intervjuade i bilaga 1-5 håller med om. Eftersom mobbning hamnar inom arbetsmiljölagen innebär detta att arbetsgivaren blir den straffansvarige.¹³¹ Den eller de arbetstagare som mobbar är bär således inte ansvaret för arbetsmiljön och är därför inte de som kan göra sig straffskyldiga.

I arbetarskyddsstyrelsen utvärdering av föreskrifterna om kränkande särbehandling kunde konstateras att arbetsgivare såväl som arbetsmiljöinspektörer hade svårt att se kopplingen mellan en bristfällig arbetsmiljö och förekomsten av

¹²⁵ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 18.

¹²⁶ Bilaga 5.

¹²⁷ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 52.

¹²⁸ Bilaga 3, s 5.

¹²⁹ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 243.

¹³⁰ H. Hoel & S. Einarsen, 2010b, s 31.

¹³¹ 7 kap 7 § AML.

mobbing. Därför visade det sig också att få arbetsgivare anpassar den psykosociala arbetsmiljön eller organisatoriska omstruktureringar för att förebygga mobbing.¹³² Rapporten visade också att nästintill alla tillfrågade arbetsgivare försökte motverka redan uppkommen mobbing med metoder som sällan leder till en lösning, till exempel gruppsamtal.¹³³ Är regelverket för svagt öppnas det för bred tolkning vilket gör att minsta möjliga problem eller konflikt kan hänföras till föreskrifterna.¹³⁴ De anställda sätter sig på så sätt i en onödig offerposition vars klagan kan leda till att situationen förvärras. Detta innebär att regelverket i Sverige mot mobbing inte bara är för svagt, det kan i vissa fall bidra till en ökad stigmatisering av anställda som inte fallit offer för mobbing utan enstaka gliringar.¹³⁵

3.3 Brister hos inblandade aktörer

Det rättsliga skyddet mot mobbing i Sverige är bristfälligt eftersom få ärenden blir rättsligt prövade och den som utsätts och söker rättslig upprättelse ofta upplever ett förvärrat utanförskap. En mobbad individ hamnar så småningom i kris som ofta tar form i mental ohälsa av olika slag. Personen ifråga är därför i stort behov av omedelbart stöd. Det är denna stödfunktion som ombud och företrädare samt personalansvariga på företaget har svårt att fylla.¹³⁶

3.3.1 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket tar emot anmälningar men går inte in i enskilda fall av mobbing på grund av brist på resurser. De involverar sig dock i de fall där det råder brister i den fysiska arbetsmiljön. Samtidigt visar statistiken att fler människor dör till följd av psykiskt våld på olycksplatsen än på grund av fysiska omständigheter.¹³⁷ Detta är ett motsägelsefullt och synnerligen märkligt fenomen. Det finns inga exempel på fall av mobbing som arbetsmiljöverket drivit vidare till åklagarmyndigheten.

Arbetsmiljöverket fokuserar på förebyggande handlingar och ser på mobbing mer som ett organisatoriskt problem vilket leder till att den enskilda som är utsatt sällan får upprättelse. Inspektörernas agerande vid mobbing på arbetsplatsen har

¹³² Arbetarskyddsstyrelsen, 2000, Utvärdering av föreskrifterna om kränkande särbehandling.

¹³³ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 238., Bilaga 5.

¹³⁴ L. Lindquist, Demokratins väktare, 1998, s 103.

¹³⁵ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 239.

¹³⁶ SOU 1999:69, s 267-268.

¹³⁷ http://www.av.se/webbstat/Enkel_Olyckor_Bransch_Dodlig.aspx, SOU 199:69.

också varit varierat vilket tyder på ett behov av rutiner och konsekvent handlande.¹³⁸ Det är enligt en tillfrågad anställd på arbetsmiljöverket en felaktig bild att arbetsmiljöverket skall komma in på arbetsplatsen och stoppa mobbningen.¹³⁹ Arbetsmiljöverkets undermåliga sätt att hantera mobbning kan bero på att de inte var förberedda på att hantera frågan när föreskrifterna kom ut. En tydligare handlingsplan skulle kanske ha gjorts i samband med att föreskrifterna skred till verk.¹⁴⁰

3.3.2 Facket

Fackförbunden är ofta jäviga när det rör mobbning. De företräder både den som mobbas och de som mobbar och har även i vissa fall personliga kontakter med de anställda på arbetsplatsen.¹⁴¹ Ibland är den som mobbar vald till fackligt företrädare, och dessutom chef till den mobbade. En situation som gör att fackets roll blir mycket förvirrad.¹⁴² Ett annat problem är avsaknaden av policys och handlingsplaner på lokal nivå som lett till att rutiner inte har etablerats. Detta gör att fackets handlande ter sig mycket varierat från fall till fall.¹⁴³ I vissa fall engagerar sig facket och ställer sig på den drabbades sida¹⁴⁴ medan facket i vissa fall avvisar den drabbades behov av stöd.¹⁴⁵ Facket tenderar i dess fall att anförtro sig åt majoriteten framför den enskilde utan att någon närmre granskning av ärendet görs.¹⁴⁶ Således avstår fackförbunden från att företräda den drabbade medlemmen. Detta gör att ärendet aldrig når Arbetsdomstolen då en enskild arbetstagare inte själv kan väcka talan i Arbetsdomstolen utan att först ta upp målet i tingsrätten.¹⁴⁷

¹³⁸ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 241.

¹³⁹ Bilaga 1.

¹⁴⁰ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 241.

¹⁴¹ SOU 1999:69, s 265.

¹⁴² H. Leymann, Självmordsfabriken, 1998, s 194.

¹⁴³ H. Hoel & S. Einarsen, 2010b, s 39.

¹⁴⁴ Bilaga 4.

¹⁴⁵ Bilaga 3., L. Kåvestad, Civilkurage och sjuka hus, 2008, s 97., L Hallberg & M. Strandmark, Vuxenmobbning i människovårdande yrken, 2004, s 123., M. Werkelin, Kollegorna, chefen och jag i barnomsorgen, 2009, s 59.

¹⁴⁶ H. Leymann, Från mobbning till utslagning i arbetslivet, 1992, s 39.

¹⁴⁷ kap 1 2 § Lag 1974:371 om rättegången i arbetstvister.

Andra problem som facket har är bland annat att ombud som inte har tillräcklig kunskap i frågan kan ha svårt att sätta sig in i den drabbades situation.¹⁴⁸ Ombudet inser inte att till exempel symptom som aggressivitet och paranoia är en bieffekt av mobbningen.¹⁴⁹ Ibland förhandlar arbetsgivare och lokala fackliga företrädare med varandra utan att blanda in sin medlem.¹⁵⁰ Medlemmen tvingas ibland acceptera detta då facket annars hotar med att avsäga sig fallet. Medlemmen vågar då sällan göra uppror i rädsla att hamna i konflikt med facket. Den drabbade skulle då kunna förlora sitt arbetsrättsliga skydd.¹⁵¹ Otillräckligt engagemang från fackets sida gör att förtroendet mellan fackligt ombud och medlemmen brister.¹⁵²

Mobbning utgör en ekonomisk fråga för fackförbunden som i vissa fall prioriterar sin ekonomi framför den drabbade medlemmens behov.¹⁵³ Facket tenderar att ha olika synsätt beroende på om ärendet hanteras på central eller lokal nivå. På central nivå råder en mer öppen attityd till ämnet och kunskapsnivån tenderar att vara högre.¹⁵⁴ På högre facklig nivå kan medlemmen dock hamna i starkt underläge då avtalsfrågor, till exempel lönefrågor mellan arbetsgiversidan och facket blir det som prioriteras i första hand. Det handlar om att hålla sig på god fot med arbetsgivarparten.¹⁵⁵ På lokal nivå är lokala representanter mer involverade i arbetsplatsen och dess medlemmar och har därför svårare att agera utifrån vad som är anse som moraliskt rätt. Utgör någon ett problem är det mest ekonomiskt fördelaktigt att göra sig av med problemet. Facket blir ofta inkallat vid ett skede när mobbningen gått så pass långt att varken den mobbade orkar vara kvar på sin arbetsplats eller arbetsplatsen orkar ha kvar den mobbade. De inblandade på arbetsplatsen ser det som en enda utväg att göra sig av med personen de tror är orsaken till problemen, nämligen den som mobbade själv.¹⁵⁶ Detta leder oftast till ett utköp av den mobbade.¹⁵⁷ Något som de drabbade trots att de vantrivs på sin arbetsplats kan uppleva som mycket orättvist och kränkande.¹⁵⁸

¹⁴⁸ M. Werkelin, *Kollegorna, chefen och jag i barnomsorgen*, 2009, s 59, L. Kåvestad, *Civilkurage och sjuka hus*, 2008, s 97.

¹⁴⁹ H. Leymann, *Självordsfabriken*, 1998, s 194.

¹⁵⁰ L. Kåvestad, *Civilkurage och sjuka hus*, 2008, s 97.

¹⁵¹ H. Leymann, *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*, 1992, s 41.

¹⁵² H. Leymann, *Från mobbning till utslagning i arbetslivet*, 1992, s 95-96.

¹⁵³ H. Leymann, *Självordsfabriken*, 1998, s 130.

¹⁵⁴ H. Hoel & S. Einarsen, 2010b, s 39.

¹⁵⁵ H. Leymann, *Självordsfabriken*, 1998, s 194.

¹⁵⁶ H. Hoel & S. Einarsen, 2010b, s 40.

¹⁵⁷ Bilaga 4.

¹⁵⁸ H. Hoel & S. Einarsen, 2010b, s 40.

4. Analys

4.1 Diskussion

Det finns tydliga brister i det svenska systemet. Att lagen inte tillämpas beror på flera brister utspridda hos inblandade aktörer. Det faktum att så många olika aktörer är inblandade gör det hela mycket komplicerat. Vad som kunnat påvisas är att de drabbade ofta upplever en förvirring när de söker stöd. Den som är utsatt är ofta i ett desperat och akut behov av hjälp. Det krävs mod och en stor motivation att söka hjälp då personen försätts i en utlämnande och sårbar situation. Avvisas individen i denna fas förvärras dennes tillstånd ofta dramatiskt. Att myndigheter och facket då i vissa fall avvisar rop på hjälp är en tydlig indikator på att systemet inte fungerar som det ska.

Arbetsgivaren har här en plikt att motverka mobbningen enligt gällande arbetsmiljölag och tillhörande föreskrifter. Arbetsgivarens ingripande kan dock hindras av de socialpsykologiska processer som existerar inte bara i en arbetsgrupp utan i alla typer av grupper.¹⁵⁹ Att facket avvisar har att göra med att de ofta är jäviga i sin roll. De representerar både den mobbade och de som mobbar och tenderar att ställa sig på majoritetens sida. Arbetsmiljöverket går inte in i enskilda fall och arbetar främst förebyggande i frågan. Det som oftast sker är att den anställda får lämna sin arbetsplats och att den som mobbar får stanna kvar. Detta löser inte problemet i grunden. När den mobbade lämnat arbetsplatsen finns risken att ett nytt mobboffer utses. Dessa personer tilldelas heller inget personligt straff för sina destruktiva handlingar.

Sammanfattningsvis verkar det som att ingen av de inblandade parterna förutom den mobbade själv vill åberopa gällande lagstiftning. Detta innebär en rättsosäkerhet i fråga om mobbning på svenska arbetsplatser. Orsakerna till detta skall diskuteras närmre.

¹⁵⁹ D.G. Myers, Social Psychology, 2010.

Lagstiftningen om mobbning kan ha både positiva och negativa effekter och är därför delvis ifrågasatt. Fördelen är att problemet uppmärksammas och bidrar till ökad information och kunskap på arbetsplatser. Lagstiftning ger också anställda en trygghet samtidigt som arbetsgivaren kan använda lagen som ett verktyg att motverka och förebygga mobbningen med. Nackdelen med lagstiftning är att den kan missbrukas. Mobbning är något som till stor del tolkas utifrån individens subjektiva upplevelser. Eftersom att vi alla tolkar vår omgivning olika blir det svårt att fastställa vad som utgör mobbning. Vissa menar att det inte är något som kan kontrolleras genom lagar.¹⁶⁰ En del kan uppfatta små stötningar som mycket kränkande medan andra tolkar situationen annorlunda. Mobbning kan yttra sig genom små subtila handlingar, vilka blir svåra att bevisa i domstol. Lagstiftning mot mobbning behöver därför avse grövre former av mobbning som innefattar konkreta och upprepade kränkande handlingar.

I fråga om Sveriges lagstiftning i jämförelse med Frankrike är skillnaden stor. Den största skillnaden kan uttydas i vilket rättsområde dessa lagtexter går att finna och om direkt kopplade sanktioner till denna lagtext finns. Eftersom mobbning faller under arbetsmiljölagen i Sverige är det arbetsmiljöverket som skall inspektera och dela ut vita samt ta emot anmälningar och vid behov driva fallet vidare. Facket har en liknande roll i att representera sin medlem vid förhandlingar och eventuell rättegång i Arbetsdomstolen. Det stöd som erbjuds arbetstagare i Sverige innebär att myndighet eller organisationer agerar som representanter och mellanhänder. I Frankrike kan istället den enskilde individen åberopa konkreta och sanktionsbelagda lagrum i både arbetslag och strafflag. Facklig representation i arbetsdomstol är frivillig i Frankrike.

I Frankrike kan både den som mobbar och den ansvarige arbetsgivaren dömas till böter eller fängelse. Mobbning ses som ett brott mot den personliga integriteten. I Sverige klassas mobbning som ett brott mot arbetsmiljölagen. Detta innebär att den arbetstagare som mobbar saknar personligt ansvar, det är arbetsgivaren som är skyldig att motverka och förebygga mobbning. Sverige har inte lika tydliga sanktioner kopplade till mobbning som Frankrike har. Mobbning och dess påföljder definieras både i Frankrikes arbetslag och strafflag mellan artiklarna för våldtäkt och narkotikabrott.

¹⁶⁰ Hoel & Einarsen, 2010b, s 37.

Bristen på sanktioner i Sveriges lagstiftning om mobbning har således föranlett bristen på fällande domar. I Sverige finns därför ingen utvecklad rättspraxis. Även i detta avseende skiljer sig Sverige från Frankrike vars praxis är vägledande för domstolarnas avgöranden. Rättsfall som nått högsta domstolen har varit förebilder för de lägre domstolarna och högsta domstolen har haft en strikt kontroll på att lagrum tillämpats på ett korrekt sätt. Detta system går knappast att jämföra med Sverige där rättsfall inte existerar. Intervjun i bilaga 3 ger ett exempel på åklagarmyndighetens avvaktande attityd till anmälda fall av mobbning. Ofta saknas tillräckliga bevis då få eller inga vittnen finns.

Både vid tillämpning av arbetsmiljölagen och brottsbalken vilar en tung bevisbörda på offret. Detta har i Frankrike anpassats så att reglerna om bevisbörda är desamma som gäller vid diskrimineringsfall. Reglerna underlättar för offret vilket lett till fällande domar. En annan faktor som underlättar för de som vill få sitt fall prövat i Frankrike är att avsikten med mobbningen inte vägs in i bedömningen så länge det inte är ett mål för brottmålsdomstolen. Bevis behöver endast finnas på att effekten hos den utsatte är direkt kopplad till mobbning och att det rör sig om upprepade handlingar.

Tittar man på den sjukdom- och självmordsstatistik som finns inser man att mobbning på arbetsplatsen är ett problem som kostar samhället mycket pengar. Lyckas problemet reduceras kan mycket pengar sparas in som annars går åt sjukskrivning, förtidspensionering, läkarvård, mediciner, avgångsvederlag med mera. Dock verkar bristen på ekonomiska resurser hos inblandade myndigheter och organisationer bidra till utslagningen av drabbade. De inblandade aktörerna såsom arbetsmiljöverket, fackliga organisationer, försäkringskassan med flera har ingen gemensam helhetsbild av vad samhällets totala kostnader blir. De har sin egen ekonomi att tänka på och får därför inte en bild av vad problemet faktiskt kostar samhället i helhet. Arbetsmiljöverket anser sig inte ha resurser för att gå in i enskilda fall och facket anser i vissa fall att kostnaderna blir för höga för att driva fallet vidare till domstol och gör därför utköp eller tar den mobbade sidans parti. Bristen på finansiella medel skapar således en ond cirkel. Då inblandade organisationer och myndigheter inte kan bistå de mobbade med det stöd de behöver kommer detta i längden kostar samhället höga summor på pengar som tas ur statens plånbok. Detta gör att staten kan investera i desto mindre resurser för att lösa problemet vilket i sin tur får antalet anmälda fall att öka. Brist på ekonomiska resurser är alltså faktorer som bidrar till rättsosäkerheten i det svenska systemet.

Ett problem som samtliga av de tillfrågade i bilaga 1-5 kunde konstatera är att det råder brist på kunskap och tydliga planer för hur frågan skall hanteras. Inblandade parter hanterar frågan mycket olika beroende på vilken person man kommer i kontakt med. Otydligheten i hur de involverade aktörerna skall agera och förhålla sig kan grunda sig på den otydliga ansvarsfördelning som kan råda i en demokratisk stat.¹⁶¹ Enligt Lundquist (1998) behöver en rad kriterier vara uppfyllda för att en tydlig ansvarsfördelning skall anses råda. För det första behöver aktören veta vad denne ansvarar för och inför vem detta ansvar gäller. Vidare behöver tydliggöras vad som är att betrakta som moraliskt rätt och fel inom aktörens ansvarsområde. Slutligen behöver det finnas tydliga definitioner på vilka sanktioner som blir gällande om aktören agerar fel.¹⁶² I fråga om mobbning verkar inga av dessa kriterier vara uppfyllda hos någon av de inblandade aktörerna, inkluderat försäkringskassan och företagshälsovården. Här behöver respektive instans tydliggöra deras ansvarsområde och vilket agerande som är att betrakta som moraliskt rätt eller fel. Samhället bör skärpa kontrollen över myndigheter och tillämpa sanktioner när de handlar omoraliskt och i strid med lag.

Arbetsgivarens hantering av problemet skulle kunna bli mer förutsägbar. Detta genom att kravet på policys och handlingsplaner togs på större allvar. I AFS 1993:17 tydliggörs detta krav men trots det är det få arbetsgivare som tillämpar dessa dokument. Förmodligen beror arbetsgivarens passivitet på frånvaron av sanktioner kopplade till föreskrifterna samt arbetsgivarens bristande kunskap om arbetsmiljölagen. Den ombudsman på unionen som intervjuats kunde vittna om en stor okunskap hos chefer om vilka regler som gäller i fråga om arbetsmiljö.¹⁶³ Detta kan tolkas som en konkret orsak till varför föreskrifterna som finns om kränkande särbehandling inte ger någon verkan. Det är arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön. Saknar arbetsgivaren vetskap om att föreskrifterna existerar har AFS 1993:17 ingen verkan.

Fackföreningarnas handlande verkar även det vara mycket varierat. Enligt den ombudsman jag intervjuat ställer facket krav på arbetsgivaren i fråga om arbetsmiljön och samtalar med den utsatte¹⁶⁴ Utifrån de fallstudier jag tagit del av i litteratur och den historia som delges i bilaga 3 verkar dock facket ibland falla i att ge den utsatte stöd såväl som att bekämpa orsaken till problemet.

¹⁶¹ L. Lundquist, Demokratins väktare, 1998, s 186.

¹⁶² L. Lundquist, Demokratins väktare, 1998, s 186.

¹⁶³ Bilaga 4.

¹⁶⁴ Bilaga 4.

Det verkar genomgående som att det är av stor betydelse vilken eller vilka personer man som utsatt kommer i kontakt med på respektive arbetsplatser, myndigheter och fackliga organisationer. De inblandade parternas agerande verkar således vara en fråga om civilkurage. Civilkurage innebär att ha integritet i förhållande till lagen, överordnade och medborgare samt att i olika situationer våga hävda det moraliskt rätta.¹⁶⁵ Stödjande myndigheter och organisationer behöver göra en avbalansering av krav från olika håll som hamnar i konflikt med varandra. Hänsyn skall tas till överordnade, gällande lagrum och den drabbade samhällsmedlemmen.¹⁶⁶ Att handla efter vad som är moraliskt rätt kräver en förmåga att motsätta sig de påtryckande krav som kan leda till att samhällsmedlemmen missgynnas. Vid mobbning tenderar istället inblandade aktörer att se förbi såväl lagstiftning och den drabbades rop på hjälp. Andra krav väger tyngre, till exempel den mänskliga driften att handla utefter vad som faller inom gruppnormen.¹⁶⁷

Att personliga egenskaper hos ett ombud eller en inspektör är avgörande för om en utsatt får hjälp eller inte visar att en rättsosäkerhet råder. Skulle en överenskommelse mellan inblandade parter finnas om hur mobbning skall hanteras med tydliga handlingsplaner skulle inblandade parter agera utefter dessa riktlinjer. Det stöd den utsatte får ankommer då inte på personliga egenskaper eller bristande civilkurage hos inspektörer, ombud eller arbetsgivare.

Det räcker således inte enbart med en fungerande lagstiftning. För att lagstiftningen skall tillämpas krävs välinformerade och kunniga arbetsgivare, fackliga ombud och andra inblandade aktörer som vågar ställa sig på den enskildas sida. Här spelar kultur och samhällspolitiska faktorer en viktig roll. Hoel & Einarssen (2010a) belyser i sin studie att kulturella faktorer påverkar hur mobbning uttrycker sig och hur den hanteras. I Sverige uttrycker sig ofta bemötandet av mobbning i formen av tystnad och undvikande beteende medan hanteringen i andra länder tenderar att ha en mer verbal karaktär.¹⁶⁸ Den kollektivistiska andan i Sverige genomsyrar hur vi hanterar problem på arbetsplatsen. Detta skall ofta på de svenska arbetsplatserna ske genom att arbetsgruppen använder sig av teamwork och dialoger, snarare än att chefen

¹⁶⁵ L. Lundquist, Demokratins väktare, 1998, s 190.

¹⁶⁶ L. Lundquist, Demokratins väktare, 1998 s 190.

¹⁶⁷ D.G. Myers, Social Psychology, 2010.

¹⁶⁸ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 247-248.

utnyttjar sin auktoritet till fullo. En strävan efter att nå samförstånd i de svenska arbetsgrupperna kan i vissa fall lägga grund för mobbning då de som inte följer kollektivets röst riskerar att slås ut och bli offer.¹⁶⁹

Nyligen kom tre olika motioner om kränkande särbehandling in till arbetsmarknadsutskottet.¹⁷⁰ I motion A332 föreslogs att en översikt av arbetsmiljölagen skulle genomföras för att se om reglerna om kränkande särbehandling kunde bli tydligare för att skapa ett starkare skydd för de utsatta. Vidare skulle sanktionerna för arbetsgivare skärpas. Arbetsmarknadsutskottet har avstyrkt samtliga tre motioner. Motivationen till avstyrkandet är delvis att de anser att ansvaret ligger på arbetsgivaren som skall se till att de lagar och föreskrifter som finns skall följas. Vidare menar de att en ökad insikt hos inblandade parter om att alla kan bidra för en god arbetsmiljö kan motverka problemet.¹⁷¹ Detta är ett exempel på den svenska kulturen som Hoel & Einarssen (2010a) går in på i sin studie. I Sverige tenderar en önskan om att vilja förhandla och nå samförstånd genomsyra hanteringen av problem och konflikter. Samma tendens kan avläsas i SOU 1996:69. Där uttrycks meningslösheten med att använda ett samlingsnamn för mobbning utan hellre namnge problemet utefter dess orsak, såsom överbelastade chefer eller bristande kommunikation. De menar att både mobbaren och den mobbade är offer för olika omständigheter som arbetsgivaren står som högsta ansvarige för.¹⁷²

Arbetsrelaterad mobbning har i Sverige fallit offer för en samhällspolitik där kollektivet sätts framför individens rätt till integritet. Den myndighet som skall utöva tillsyn på att lagen följs går inte in i enskilda fall för att hävda den utsattes rätt. Något som de gör löpande när det rör arbetsmiljöns fysiska aspekter. Detta beror enligt de själva på en brist på resurser, vilket i sig tyder på en oförmåga från politiker att ta problemet på allvar genom att lägga mer resurser på frågan. Denna rättsliga hantering av mobbning skiljer sig mycket från Frankrike där mobbning rakt av är att betrakta som ett brott mot den personliga integriteten. Medan det i Sverige läggs fokus på organisationen i helhet och att finna orsaker till problemet, läggs i Frankrike fokus på den enskilda individen och effekterna på denne efter upprepade kränkande handlingar. Det finns enligt det Franska synsättet vissa

¹⁶⁹ H. Hoel & S. Einarsen, 2010a, s 246-247.

¹⁷⁰ Motionerna 2010/11:A312, 2010/11:A 332, 2010/11:A420.

¹⁷¹ 2010/11:AU3

¹⁷² SOU 1999:69, s 266.

saker man rent av inte får utsätta andra människor för, oavsett den bakomliggande orsaken.

En koppling kan göras till individualism och kollektivism. I ett individualistiskt samhälle är rättigheter till för att skydda individerna från konkurrens och motstånd så att varje enskild individ skall kunna uppfylla sina personliga mål.¹⁷³ Sverige och den svenska arbetsmarknadsmodellen kan i motsats till detta beskrivas som gemenskapsbetingat där solidaritet och samförstånd är det som eftersträvas. I det kollektivistiska samhället tordes en ökad risk för förmynderi råda.¹⁷⁴ Det vill säga en maktfullkomlighet hos samhällets instanser gentemot individen. I fråga om mobbning kan anses att individen i flertalet fall står handfallen inför myndigheter och arbetsmarknadsorganisationernas beslut och handlande. Det individualistiska synsättet fokuserar på rättigheter som skall skydda individen från statens maktfullkomlighet. Till exempel rätten till mänskliga rättigheter som integritet, religionsfrihet och yttrandefrihet. Gemenskapssamhället dock, kräver en aktiv stat som kan garantera rätten till bland annat arbete, lika lön, och social trygghet.

Den svenska modellen präglas av en hög organisationsgrad där konflikter skall lösas via förhandlingar på lokal och central nivå. Vidare skall kollektivet företräda den enskilde i domstol. Detta system skall garantera arbetstagaren en rad arbetsrättsliga rättigheter såsom anställningsskydd, diskrimineringsskydd, rimlig lön och arbetstid, samt en trivsamt arbetsmiljö. Frågan är i vilken utsträckning den svenska modellen bidrar till att trygga den enskildes rättigheter i alla dessa frågor. Kanske är den kollektiva andan i Sverige allt för införlivad i vår kultur och arbetsmarknad för att inblandade parter skall våga sätta ner foten och sätta individens behov före kollektivets.

4.2 Förslag på förändring

Det finns ett stort behov av att genomföra förändringar i det system som idag lämnar ett stort antal redan kränkta individer desto mer hjälplösa och uteslutna från arbetsmarknaden. Det finns en rad orättvisor i systemet som behöver åtgärdas.

¹⁷³ L. Lundquist, Demokratins väktare, 1998, s 69.

¹⁷⁴ L. Lundquist, Demokratins väktare, 1998, s 67-68.

I fråga om lagstiftning råder en orättvisa då de individer som kan identifiera sig med någon av diskrimineringsgrunderna kan åberopa diskrimineringslagen. Är man en fullt frisk, heterosexuell, kristen, svensk man blir bevisbördan däremot tyngre och lagrummen svagare för då kopplas trakasserier istället till arbetsmiljölagen. Detsamma gäller för sexuella trakasserier som regleras i diskrimineringslagen. Utsätts en anställd för kränkande handlingar av en kollega som innefattar sexuella anspelningar kan den som utsätts vända sig till diskrimineringsombudsmannen vilket möjliggör anmälan och skadestånd. Utsätts samma person för kränkande handlingar som inte innefattar sexuella anspelningar men som utgör samma värdekränkning är personens rättigheter inte lika självklara. För att lagstiftningen skall ge bättre rättsskydd för de som utsätts för kränkande handlingar bör diskrimineringslagen genomgå en förändring. Med diskriminering avses bland annat trakasserier. I den nuvarande lagstiftningen skall dessa trakasserier ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.¹⁷⁵ En ny lagstiftning skulle kunna innebära att trakasserier kan tolkas som olagliga oavsett vem som utsätts.

Mobbning på arbetsplatsen bör precis som i Frankrike bli tydligt sanktionsbelagt. En paragraf i brottsbalken som definierar och kriminaliserar psykiskt våld skulle förstärka skyddet för de som utsätts för mobbning på arbetsplatsen. Detta skulle göra det möjligt att ålägga den som mobbar ett personligt straff i form av till exempel böter eller fängelse. Det nuvarande systemet innebär att arbetsgivaren döms om arbetsmiljöverket anser att denne har undgått sin ansvarsplikt enligt AML. Tydliga sanktioner skall vara direkt kopplade till denna paragraf. Art. 222-33-2 i Frankrikes strafflag kan stå som ett vägledande exempel.

Att mobbning skall falla under arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets arbete har hittills inte kunna ge rättvisa åt de som utsätts. Allt för mycket fokus läggs på arbetsgivarens ansvar som av olika anledningar sällan agerar. Arbetsmiljöverkets tendens att se problemet i organisationen som helhet istället för att ge ett direkt stöd till den som är mobbad är ytterligare ett problem.

Den svenska modellen bidrar till problematik när mobbning skall få rättslig prövning. I fråga om konflikter på arbetsplatsen är facket ofta jäviga och nekar därför i flera fall rättsligt ombud till de som söker upprättelse. Det skall underlätta för den enskilde som väljer att tillämpa privat ombud i Arbetsdomstolen. Problemet idag är att den mobbade tar en stor ekonomisk risk genom att processa

¹⁷⁵ 1 kap 4 § DL.

själv. Förlorar den mobbade i domstolen åläggs denne att betala motpartens rättegångskostnader och därtill sina egna. Detta gör att ingen vågar gå till domstol. Ekonomiskt stöd som innebär att facket finansierar delar av rättegångskostnaderna bör tillämpas. Anledningen till att parterna bör hållas utanför är att frågan inte lämpar sig i förhandlingssammanhang. Det är inte rättvist att dessa ärenden som behandlar ett sådant känsligt ämne och som är att betrakta som en grundläggande mänsklig rättighet skall bli en fråga för arbetsmarknadens parter att förhandla om.

4.3 Slutsats

Mobbning på arbetsplatsen är ett faktum som kostar de drabbade och anhöriga stort lidande, samt samhället och företag höga summor pengar. Det råder en rättsosäkerhet där den som utsätts inte får ett självklart skydd och ofta tvingas att lämna sin arbetsplats. Det råder en otydlig ansvarsfördelning mellan inblandade aktörer vars agerande visat sig mycket varierat. Huruvida den drabbade får stöd eller inte verkar ha kommit att bli en fråga om civilkurage. Kultur och samhällspolitik påverkar till stor grad hur en så pass känslig fråga som mobbning hanteras. I Sverige tenderar frågan att bemötas genom undvikande beteende och konflikträdsla. Något som i sig kan vara orsak till bristen på handlingsplaner hos inblandade aktörer samt den låga kunskapsnivån hos arbetsgivare. Bristen på kunskap leder till att existerande lagstiftning inte tillämpas på arbetsplatserna. Detta trots att lagstiftningen kräver att alla arbetsgivare skall upprätta en policy mot kränkande särbehandling på sin arbetsplats.

Vid jämförande av fransk och svensk lagstiftning om mobbning kan en koppling göras till det individualistiska och kollektivistiska synsättet. Sverige kan betraktas som en gemenskapsbetingad stat där problemlösning innefattar förhandling och en benägenhet att söka samförstånd. Den svenska modellen är fördelaktig då den ger rättslig trygghet i kollektiva frågor såsom lön, arbetstid och anställningsskydd. När det däremot handlar om den enskilde individens subjektiva upplevelser av att ha blivit kränkt blir effekten snarare motsatt. Rättsystemet fyller då ingen tydlig funktion och kan inte trygga rättssäkerhet åt sina medborgare. Den svenska modellen ger således den enskilde medborgaren en svag ställning och Sverige avviker här från andra västerländska länder. En skärning uppstår mellan kollektivets strävan efter samförstånd och individens behov av integritet och frihet.

Källförteckning

Offentligt tryck

Direktiv 2000/43/EC av den 29 juni 2000 om likabehandling etniskt ursprung.
Direktiv 76/207/EEG av den juni 2002 om likabehandling av kvinnor och män.
Direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

SOU 1999:69.

Prop. 1997/98:177.

Motion 2010/11:A 312.

Motion 2010/11:A 332.

Motion 2010/11:A 420.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2010/11:AU3.

Arbetsmiljöverkets korta sifferfakta, nr 1.2003, Mobbning och trakasserier.

Arbetsmiljöverkets korta sifferfakta, nr 13.2006, Mobbning och relationsproblem.

Arbetskyddsstyrelsen, 2000, Utvärdering av föreskrifterna om kränkande särbehandling.

Litteratur

Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work of the European Commission, *Opinion on Violence at the Workplace*, 2001.

Trup xóihw# yhndq#

Chappell, D. & Di Martino, V, *Violence at work*, 1999, Asian-Pacific newsletter on occupational health and safety, Vol. 6 no.1.

Commission of the European communities, *Adapting to Change in Work and Society: A New Community Strategy on Health and Safety 2002-2006*, Brussels 11.03.2002, COM (2002) 118 final.

Di Martino, V, Hoel, Helge, Cooper, C.L., *Preventing violence and harassment in the workplace*, 2003.

Einarsen, Ståle, *The nature and causes of bullying at work*, 1999, International Journal of Manpower, Vol. 20 no. 1/2.

Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: Med kommentar*, 2011, Norstedts juridik.

Hallberg, Lillemor R-M & Strandmark, Margaretha, *Vuxenmobbing i människovårdande yrken*, 2004, Studentlitteratur.

Hirigoyen, Marie-France, *Vardagens osynliga våld*, 1998, Natur och kultur.

Hoel, Helge & Einarsen, Ståle, *The Swedish ordinance against victimization at work: A critical assessment*, 2010a, Comparative law and policy journal, Vol. 23 no. 1.

Hoel, Helge & Einarsen, Ståle, *Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden*, 2010b, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 19 no. 1.

Kåvestad, Leif, *Civilkurage & sjuka hus*, 2008, Kåvestads förlag.

Lerouge, Loïc, *Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives*, 2010, Comparative labor law and policy journal, Vol. 23 no. 1.

Leymann, heinz, *Från mobbing till utslagning i arbetslivet*, 1992, Publica.

Leymann, Heinz, *Självordsfabriken*, 1998, Norstedts juridik.

Lundquist, Lennart, *Demokratins väktare*, 1998, Studentlitteratur.

Milczarek, Malgorzata, European agency for safety and health at work, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, 2010.

Myers, David G., *Social Psychology*, 2010, McGraw Hill Higher Education.

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, 2008, SNS förlag.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2002, Norstedts juridik.

Rayner, Charlotte & Hoel, Helge, *A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying*, 1997, Journal of Community & Applied Social Psychology, Vol. 7.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne material, metod och argumentation*, 2007, Norstedts juridik.

Sheppard, Colleen, *Rights, Respect and Dignity: Interface of Labour Standards and Human Rights Legislation*. 2005.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten*, 2006, Norstedts juridik.

The European Parliament, *European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))*, 2001, Official Journal of the European Communities, C 77 E.

Werkelin Marianne, *Kollegorna, chefen och jag i barnsomsorgen*, 2009, iVisby.

Rättspraxis

AD 2005 nr 22

AD 2002 nr 102

AD 1996 nr 82

AD 1996 nr 10

Fransk

Cour de cassation, chambre sociale, 24 september 2008, n°06-45.579.

Cour de cassation, chambre sociale, 10 november 2009, n° 08-41.497.

Cour de cassation, chambre criminelle, 28 mars 2006, n°05-82975.

Cour de cassation, chambre sociale, 21 juni 2006, M. X contre Société Propara, n° de pourvoi 054391.

Cour de cassation, chambre sociale, 30 april 2009, n° 07-43.219.

Cour de cassation, chambre sociale, 29 april 2009, n°07-45.535.

Cour de cassation, chambre criminelle, 9 oktober 2007, n°06-89.093.

Övriga källor

T.H, beteendevetare, arbetsmiljöverket, telefonintervju den 20 september 2011.

Björk Bovin, Ilona Socionom/arbetsmiljökonsult, Ilona Bovin Personalutveckling, telefonintervju den 19 september 2011.

A.K, Ombudsman, Unionen, telefonintervju den 4 oktober 2011.

Roslind, Kerstin, Före detta anställd på kriscentrum för våldsutsatta kvinnor, Malmö stad, personlig intervju den 21 september 2011.

Östling, Barbro, Konsult, beteendevetare och författare, personlig intervju den 14 oktober 2011.

Nationalencyklopedins definition av mobbning, tillgängligt den 3 oktober 2011, <http://www.ne.se/lang/mobbning>.

Arbetsmiljöverkets skadestatistik, dödlig utgång per bransch och år, tillgängligt den 5 oktober 2011, http://www.av.se/webbstat/Enkel_Olyckor_Bransch_Dodlig.aspx.

Bilaga 1

Telefonintervju med anställd på Arbetsmiljöverket

Hur hanterar ni normalt sett de fall av kränkande särbehandling som anmäls till er, vilka rutiner finns?

Vi ställer ett antal frågor, till exempel om personen i fråga har tagit upp problemet med sin chef eller skyddsombud, hur länge det har pågått, vilka som är inblandade och om några vittnen finns. Ofta blir svaret att chefen är inblandad och därför inte ställer upp. Ofta finns heller inga vittnen. Personen hänvisas därefter till sitt distrikt för att prata med en arbetsmiljöinspektör. Arbetsmiljöinspektören gör då en bedömning i om fallet ”bär”. Det vill säga om inspektören anser att arbetsgivaren inte utfört sina åligganden. Om detta inte kan påvisas går arbetsmiljöverket inte in i enskilda fall vid mobbning. Bilden av att man som mobbad ringer arbetsmiljöverket och de skall komma till arbetsplatsen och ställa allt till rätta är felaktig.

Om någon far illa av mobbning kan arbetsmiljöverket hjälpa till genom att ställa krav på att arbetsgivaren skall försöka utsätta den utsatte med hjälp från företagshälsovård eller hjälp från personalavdelningen. Arbetsmiljöverket går dock inte in som medlare vid mobbning utan har som uppgift att informera och arbeta förebyggande. Arbetsmiljöverkets arbetsmetod finns dokumenterad i AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vad är orsaken till att arbetsmiljöverket inte går in i enskilda fall vid kränkande särbehandling?

Det beror på brist på resurser. Att utreda fall av kränkande särbehandling kräver stora resurser, något som Arbetsmiljöverket inte har.

Ser ni någon trend i de bakomliggande orsakerna till det psykiska våldet?

Det varierar mycket. Ofta har arbetsplatsen otydliga mål. Det kan också bero på stor konkurrens mellan kollegor. Det finns generellt sett en önskan att göra bra ifrån sig och få sin röst hörd på jobbet. Detta är en stark drift hos människan.

Vad tror ni är den största anledningen till att det, trots införandet av föreskrifterna 1993:17 ännu inte skett någon märkbar positiv förändring?

Ord står mot ord. Det är svårt att få fram bevis då inga vittnen finns.

Om vittnen finns så vill de ofta inte uttala sig av rädsla att själv åka illa ut.

Ansvar ligger hos arbetsgivaren att ge den som är drabbad det stöd och den hjälp som behövs.

Var behöver den största förändringen ske?

Arbetsmarknadens parter skall tillsammans komma överens om vad som gäller och hur frågan ska hanteras. Resonera tillsammans om hur man skall agera. Det skall finnas en tydlig handlingsplan så att alla inblandade vet hur de ska agera.

Bilaga 2

Telefonintervju med Ilona Björk Bovin, socioonom/arbetsmiljökonsult och författare.

Ser du någon trend i de bakomliggande orsakerna till det psykiska våldet?

Mitt svar är att det bland de som mobbar tyvärr finns fler i ledande position än vad jag först trodde. I en bok jag läst skriven av två tidigare landstingsanställda framkom att det är allt för vanligt att mobbning utfördes av chefer. Eftersom alla chefer är normsättare i sin organisation så betyder det att även fler bland de anställda får lära sig att det är ok att frysa ut eller på annat sätt mobba en kollega. Brister i organisationen och i ledarskapet är definitivt den allvarligaste och viktigaste anledningen. Om en chef är öppen, tydlig i sin information och kommunikation samt försöker att hålla samma avstånd till alla anställda så finns inte så många anledningar till oro för mobbning. Likaså att alla chefer måste göra klart att de inte tolererar mobbning på jobbet. Likaså att de har en gällande policy i all enkelhet som visar på att de känner till problemet och har förberett sig för eventuella händelser. Varje nytillträdd chef borde ge en slags "programförklaring" för vad han eller hon har för värderingar och i denna programförklaring också uttala sin syn på kränkande särbehandling. Detta skulle man kunna göra till en arbetsrättslig skyldighet om det fanns tillräckligt intresse från politiska partier, föreningar mm.

Vad tror du är den största anledningen till att det, trots införandet av föreskrifterna 1993:17 ännu inte skett någon märkbar positiv förändring?

Det är ju så att mobbningen snarare ökar än minskar precis som du säger trots att det finns en föreskrift. Troligtvis är lagstiftningen alldeles för "tandlös" för att få genomslagskraft. Det är sällan någon döms eller får betala skadestånd. Jag var på ett seminarium i riksdagshuset i våras där alla partier representerades och alla var eniga om att detta är ett stort arbetsmiljöproblem. Där framgick också av en av talarna att Sverige i jämförelse med andra EU länder har en av de svagaste lagstiftningarna och att en förändring måste komma till stånd. Så kopplingen till sanktionerna är nog det viktigaste skälet till varför ingen förändring i positiv riktning skett.

Bilaga 3

Personlig intervju med Kerstin Roslind som blivit utsatt för mobbning på sin arbetsplats Kriscentrum för utsatta kvinnor, Malmö stad mellan åren 2006-2008. Kerstin är idag till följd av mobbningen förtidspensionerad.

Hur yttrade sig mobbningen?

Jag förstod inte från början att det handlade om mobbning. Ser det nu i efterhand, vissa små incidenter. Det började när kriscentrum fick en ny högre chef. Hon valde ut de starka. Jag var en av dem. Jag var bland annat drivande i en anmälan till JÄMO om löneförhöjning och fick rätt. Precis efter det kom den nya chefen. Jag blev förbjuden att anmäla ett barn som for illa till socialtjänsten. Gjorde det ändå vilket jag är glad för idag. Blev uppkallad till henne på ett möte. Då hade jag aldrig träffat henne förut. Trots att jag hade inbokat besök med en tolk hos klient så blev jag uppkallad omedelbart. Förstod att något var fel. Det var ett fruktansvärt möte där kommentarer på hur jag såg ut fälldes. Chefen sa att jag hade en vecka på mig att ändra mitt beteende. Jag hamnade i chocktillstånd. Sen gick det utför.

Det var bra kollegor och en bra arbetsplats där vi arbetat länge tillsammans. När nya chefen och omorganisering skedde började problemen. Chefen använde en av mina kollegor som mobbare. Jag mådde så dåligt att jag inte kunde sitta med den kollegan. Drog mig undan vilket blev hotfullt, gömde mig på toaletterna, vi hade inga egna arbetsrum. I slutet när jag sa saker bemöttes jag bara med tystnad. Mina klienter såg förändringen, två av dessa har vittnat vilket betyder mycket. Även några få kollegor har vittnat. Jag fick mindre i lön än de andra. Jag utsattes för kritik som att jag viftade för mycket med armarna. Det är personangreppen som gör en sjuk. Jag hade inbokade möten med poliskandidater som ringde dagen innan mötet och sa ” jag fattar ingenting Kerstin men vi får inte komma till dig” Jag begrep inte. Det var sådana småsaker. Mina klienter blev ifrågasatta när de ringde och sökte min hjälp. Det var psykisk misshandel. När de misshandlade kvinnor som jag arbetade med beskrev sina symptom kunde jag känna igen mig.

Jag har alltid varit omtyckt tidigare. Att aldrig ha varit utsatt för mobbning innan gör det hela mycket chockartat. Herre gud vad har jag gjort för fel!? Att gå och undra tog mycket av mig. Jag har idag fått reda på att alla anklagelser var påhittade.

Vilket stöd fick du från dina kollegor?

Mina kollegor var med mig ett tag. Min närmsta kollega sa ”var tyst Kerstin vi måste jobba underjordiskt. Bara var som vanligt och ta tillbaka din roll”. För mig var det omöjligt. Min närmsta chef var en dålig chef som inte klarade ledarskap. Men det var inte hennes fel att mobbningen startade. Det fungerade så länge hon hade en bättre chef över sig. Sen kom den nya chefen och skulle styra upp det hela. Hon gjorde flera personer rädda och förändrade hela arbetsplatsen. Till slut bemöttes jag bara av tystnad från mina kollegor. Det är tystnaden som är det värsta. Det är som Martin Luther King sa ”det är de godas tystnad som är värst”. Det är de som gjort en mest illa. De människor som jag trott på.

Funderade du på att säga upp dig?

Inte första året, jag trodde det skulle ordna sig vid byte av förvaltning. Jag visste inte att mobbning förekom när jag drabbades. Stannade därför kvar. Ville veta vad jag hade gjort fel. Förstod inte, men ville förstå. Det är lönlöst att försöka har jag förstått nu i efterhand. Det kom nya klagomål från chefsgruppen där chefen satt. Jag fick hela skulden för ett missförstånd mellan mig och en kollega. Jag förstod först då att det var kört. Hade jag vetat det jag vet idag hade jag gått med en gång. För nu förstår jag hur farligt det är att stanna.

Vilka tog du kontakt med?

Jag kom i kontakt med en förening mot mobbning och anmälde snabbt till Arbetsmiljöverket där jag hade kontakt med en handledare i ett och ett halvt år. Kontaktade även en privatjurist som lyckades förhandla fram ett avgångsvederlag. Lokala facket deltog vid första mötet med den högre chefen.

Jag hade inte haft en chans om jag inte haft det jobb jag haft. Jag arbetar mycket med utsatta människor och är van vid myndighetsvärlden. Mina klienter är mina förebilder som vågat så mycket med sina liv. Utan erfarenheter från mitt arbete hade jag aldrig varit så modig och kommit så långt.

Hur var arbetsmiljöverkets (AV) reaktion?

Anmälde snabbt till AV och hade kontakt med en handledare i ett och ett halvt år. Mycket sympatisk man som jag kunde prata med. Men jag blev till slut frustrerad eftersom de inte kunde göra någonting. Jag bad dem att agera. Kände viss

tacksamhetsskuld trots att de inte agerade. Man blir lätt lite för tacksam när någon är snäll mot en. När mitt tålamod tog slut bokade jag tid för möte med direktören på AV. Jag spelade in detta samtal. Han sa att det fanns saker i mitt ärende att verkligen ifrågasätta. Ska ni inte göra något frågade jag. ”Nej vi kan inget göra i dessa ärenden. Vi ska skydda den enskilde”.

Jag sa till handläggaren att jag ville träffa honom och lämna över mina handlingar. Hans förslag blev då ”ska vi träffas på ett café?” jag begrep ingenting. På ett café, du har väl ett kontor? De som arbetar med frågan är själva rädda för ämnet. Jag kom till hans kontor och lämnade över mina handlingar. Då hade jag även gjort en polisanmälan. Polisen som handlägger arbetsmiljöärenden som sa ”jag väntar inte in arbetsmiljöverket utan jag skickar det till åklagaren direkt” Sen vågade inte åklagaren. Hon vågade inte och direktören på AV skrev att de inte kan yttra sig utan arbetsgivarens version. Handläggaren kontaktade arbetsgivaren men de ville inte prata om mig. De visade honom istället alla sina fina broschyrer om kränkande särbehandling. Nu har de temadagar om det i Malmö stad. Någon nytta har det gjort tänker jag.

AV borde informerat mig från allra första början att de inte går in i enskilda fall. Där ringde och ringde jag upprepade gånger utan att de sa något om detta. Ringde flera gånger och var förtvivlad och jätteledsen. Det står ingenstans i lagen varför de inte skulle ingripa vid mobbning. De ingriper ju vid fysiska arbetsmiljöbrott.

Hur var fackets reaktion?

Det fackliga ombudet som deltog på möten med den högre chefen arbetade på lokala kontoret i Malmö, han byttes senare ut mot en annan. Jag förstod att de var rädda själva. De sa inget på mötena. Jag kände att jag skulle hålla i mig och vara tyst och gå med på det de sa på mötena. De sa ”du är inte den första Kerstin” Men varför gjorde de inte något åt det? sa jag. ”Nej nu samverkar man med arbetsgivaren”. Facket förde inte ett enda protokoll på något av mötena. Fick sedan fackligt ombud från Stockholm som kom ner och hjälpte mig lite grann. Arbetsgivaren Satte felaktiga diagnoser på mig, påhittat. Det var mycket kränkande. De ursäktade sig och sa att det var dataprogrammets inställningar. Varpå jag ringde till dataföretaget som sa att sådana inställningar inte ens finns. Jag stod på mig mot facket. De kunde erbjuda mig sex månaders avgångsvederlag alternativt omplacering. För det första var detta under min värdighet. För det andra ville jag inte bli omplacerad i Malmö stad. Absolut inte efter vad som hänt. Jag blev utredd på en klinik i Lund som kunde konstatera ett samband mellan

skada och mobbning. Fackliga ombudet vittnade och sträckte sig till att jag i någon mån blivit syndabock. Det är inte vanligt att man når så långt med facket.

Hur reagerade polisen vid anmälan?

Jag gick till polisstationen dit jag brukade gå med mina kvinnliga klienter som misshandlats. Polisen blev chockad. Det var så ovanligt att han fick gå in till chefen och rådfråga. De rubricerade det som "brott mot arbetsmiljölagen" men det finns inget anmält fall som hittills lett till åtal. Det gjorde inte mitt heller, åklagaren la locket på. Jag hade bandat material de inte ens ville ta emot.

Hur tog du myndigheternas avvisning, förvärrades din psykiska hälsa?

O ja, på kvinnojouren kallade vi det för sekundärt trauma när våra klienter blev nekade stöd från myndigheter. Och det var ju precis vad jag själv råkade utföra. Det är fruktansvärt att hela tiden behöva bevisa, bevisa och återigen bevisa.

Hur gick processen med privatjuristen till?

Privatjuristen kom ner och hade förhandling med högsta chefen. Hon såg på papperna hur illa det var. Jag satt i ett rum och mådde jättedåligt då. Juristen sprang ut och in mellan mig och chefen. De gick först med på ett år. Nekade, hamnade tillslut på 18 månader plus advokatarvodet. Sen skrev de ett bra betyg till mig. Jag skrev under och så sa de att jag inte fick ta anställning i Malmö förens år 2010. "men du vill väl aldrig jobba här mer" sa chefen. Nej sa jag.

Det värsta är att de fortsatte utsätta mig efter detta genom kontakt med försäkringskassan när de skulle bedöma min arbetsskada. De har gett mig avslag och därför går jag nu till förvaltningsdomstolen med ärendet för att få ut livränta. Chefen ljög tillsammans med psykologen på företagshälsovården som också är en "sån" människa. De sa till försäkringskassan att de var tvungna att rekommendera ett utköp av mig. Det fanns aldrig någon rekommendation vilket jag har lyckats bevisa idag. Jag ringde den högre chefen och bad att få tala med henne. Då la hon bara på.

Han var inte klok på försäkringskassan. Han kontaktade bara de som han såg hade gjort mig illa. Han kontaktade inte de som såg något annat, inga vittnen. Kontaktade bara de som kunde hjälpa honom att avslå min livränta. Det går till på detta sätt, vilket gör en rädd. Man känner sig inte trygg i samhället.

När slutade du på arbetsplatsen? Vilken diagnos hade du då?

Mobbningen började hösten 2006 och jag köptes ut hösten 2008. Blev sjukskriven 2007 på halvtid. Depression och posttraumatiskt stressyndrom blev diagnosen. Är idag förtidspensionerad.

Hur har det som hänt påverkat ditt liv?

Jag har lämnat Malmö stad. Det är min hemstad och nu klarar jag knappt av att åka dit. Jag vill inte ha någon kontakt med mina före detta kollegor. Idag tar jag lugnande tabletter när jag umgås med folk utanför familjen och nära vänskapskretsen. Har därför haft svårt att hålla kontakten med folk och upplever att de tycker det är svårt att umgås med mig. Men man möter nya människor och hittar nya vänner. Idag skulle jag inte klara hälften av det jag klarade av innan jag drabbades av ett stressyndrom. Att åka till doktorn och gå och handla på samma dag kan vara för mycket. Även kroppen tar stryk. Många får fysiska följsjukdomar som hjärt- och kärlsjukdomar. Jag fick själv cancer som en följd av den stress jag utsatts för, men är idag frisk. Jag har haft mycket tur med läkare och psykologer. Det finns de som blir felaktigt medicinerade med psykofarmaka. Det man inte får glömma är att den som är utsatt får det mycket tufft ekonomiskt. Hela familjen drabbas. Mina barn har inte haft den mamma på fem år som de är vana att ha.

Man blir mycket arg på vägen. Man måste få fram sin ilska för att orka få igenom sitt fall. Tillslut lär man sig ta plats och sätter ner foten. Och då förstår man att det är det om gör en frisk. Hur många omplaceringsfall finns det inte där folk sitter och mår dåligt i någon skrub. Det är jag glad att jag inte gör i alla fall. Nu har jag mitt ärende på papper samlat. Jag har allt täckt. Skall snart upp till rättegång för att yrka på livränta. Har spelat in folk och samlat material som bevis till rättegången. Får jag inte det godkänt i Förvaltningsdomstolen så fungerar inte rättssystemet. Jag vet att det finns de som hållit på i 15 år för att få ut livränta. Det har varit en lång resa. Det förändrar hela livet. Får man inte hjälp går man under. Jag har inte varit rädd om mig förrän nu. Först nu börjar jag få tillbaks livsglädjen. Vägen tillbaks är lång.

Var i det svenska systemet anser du att den största förändringen behöver ske?

Systemet idag fungerar inte. Och det gäller att träffa på rätt personer i systemet. Det tyder på en rättsosäkerhet. Att det beror på vilken läkare, fackligt ombud etc. man kommer i kontakt med. Jag tror att det finns mycket korruption i samhället som man inte trodde fanns. Att folk känner varandra här och där.

Jag tycker att man innan införande av ny lagstiftning ska börja följa de lagar vi redan har. Det finns ju en lag. Vad gäller brott mot arbetsmiljölagen har jag frågat åklagare och riksåklagare vad preskriptionstiden är men de kan inte svara, de vet inte.

Kulturen behöver förändras, annars kan man ha hur många lagar som helst utan verkan. Jag har sett i mitt arbete med misshandlade kvinnor hur lite betrodda de blev. Man måste börja tro på människor som söker hjälp och man skall inte ha andra intressen med sin verksamhet än att hjälpa de som söker stöd. Idag är det andra intressen som går före. Då blir det farligt att säga ifrån om något går fel. Då blir man besvärlig. Jag tror att det ligger ett problem där. Det är därför till exempel läkaren eller kollegor inte säger ifrån, det är för farligt. Läkarna är rädda att beröra ämnet, troligen för att det finns så mycket mobbning på deras egna arbetsplatser. Jag har kontakter med hemtjänstpersonal som ser så fruktansvärda exempel på mobbning från chefer. Men säger de ifrån så ryker de. Jag tror att vi får sluta i det här landet med inställningen att vi inte får vara olika. Man skall passa i en viss norm och man får inte vifta för mycket på armarna eller utmärka sig på något sätt. Att man pratar om problemen är viktigt. Alla gör vi fel. När jag gör något fel, säg till mig med en gång. Istället för att gå bakom ryggen som vi gör i det här landet. Skvallret som råder.

Jag tror mycket på den yngre generationen, Jag har svårt att se dem stanna kvar och finna sig i denna behandling. De verkar starkare än min generation.

Hade du velat ställa arbetsgivaren inför rätta i domstol om det var möjligt?

För min egen del behöver inte den högre chefen bli ställd mot väggen, jag försöker gå vidare i livet nu. Men för andras skull så hon inte gör fler personer skada. Speciellt eftersom det fackliga ombudet sa ”du är inte den första”.

Bilaga 4

Telefonintervju med A.K, Ombudsman Unionen.

Hur hanterar ni normalt sett de fall av kränkande särbehandling som anmäls till er, vilka rutiner finns?

Så snart vi fått kännedom begär vi samtal med inblandade. Det kan antingen vara medlemmen som begär hjälp eller så kommer signalen från facklig representant på arbetsplatsen. Under samtal med berörda på arbetsplatsen ber vi att få ta del av vad arbetsgivaren vidtagit för åtgärder. Finns inget dokumenterat på detta kan vi genom lagliga medel kräva åtgärder. Ofta begär vi då att åtgärder skall vidtas inom en vecka då vi vill ha en handlingsplan från arbetsgivaren.

Processen får två helt olika utfall beroende på om mobbningen sker mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan kollegor. Om arbetsgivaren är en som mobbar försöker vi gå ett steg upp i företaget och diskutera problemet med en högre chef eller VD:n. En chef som utsätter andra för kränkande särbehandling kan ju inte döma sig själv. Vid vidare förhandling utgår vi, beroende på omständigheterna, från AML eller arbetsrätten.

Använder vi oss av arbetsrätten handlar det ofta om att den anställde får kompensation och slutar på företaget. Det vill säga ett utköp görs. Går vi istället via arbetsmiljölagen kräver vi en handlingsplan av arbetsgivaren och försöker lösa de bakomliggande orsakerna i arbetsmiljön. Om vi gör bedömningen att det finns stora brister i företagets arbetsmiljö gör vi en översyn över hela miljön på arbetsplatsen och går igenom dokumentationer som finns och kan till exempel kräva att företagshälsovården med beteendevetare blandas in, vi försöker hitta orsakerna till problemet.

Det händer sällan att vi skickar vår rapport till arbetsmiljöverket. Detta beror delvis på att rapporten blir en offentlig handling när den hamnar där. Detta skrämmer arbetsgivare och andra inblandade. Detta kan dock göra att arbetsgivarna bli samarbetsvilliga och vi lyckas ofta komma överens på ett bra sätt.

Vi bevakar sedan att åtgärderna utförs och kan ordna bland annat arbetsmiljöutbildningar eller team-buildingkurser för att arbetsmiljön ska förbättras. Det fungerar ofta bra, mycket beror på arbetsgivarens inställning och kunskap. Det varierar mycket från arbetsplats till arbetsplats.

De flesta fallen stannar vid lokal förhandling. När ofta en överenskommelse som båda parter är nöjda med. Vi talar om för arbetsgivaren innebörden av att vi går vidare till nästa instans, det vill säga att detta kan leda till att verksamheten blir lidande av att vi processar och att kostnaderna kan accelerera. Så länge en process äger rum kan vi inte komma fram till en slutlig lösning. Att driva fallet till arbetsdomstolen blir en långdragen process då först förhandling på central nivå måste ske. Det skall då finnas principiellt viktiga skäl för att driva fallet så långt. I fråga om den drabbade är det inte heller säkert att denne orkar med denna långa process utan det mest fördelaktiga brukar vara att komma överens om viss tids arbetsbefrielse för återhämtning och vi kan ibland förhandla oss till att arbetsgivaren skall tillhandahålla med hälsovård och behandlingar.

Varför är det ibland svårt för facket att ta den utsattes parti? vad är huvudorsakerna?

Facket blir i vissa fall jävigt när mobbning utspelar sig mellan kollegor som båda två är medlemmar. Vad vi då försöker göra är att reda ut och förstå båda parterna. I vissa fall är utköp det mest lämpliga tillvägagångssättet om den drabbade mår extremt dåligt och inte klarar av att vistas på arbetsplatsen. Finns det en koppling mellan ohälsa och det som sker på arbetsplatsen är det oftast mer lämpligt att göra ett utköp. Dock krävs även att man i samma veva åtgärdar arbetsmiljön så att inte nya arbetstagare faller offer.

Om orsaken till mobbningen beror på att endast en individ har till exempel psykopatiska drag och förstör för hela arbetsplatsen försöker vi hitta en annan lösning. Vi omber arbetsgivaren att ta ett allvarligt samtal med denna person. Om ingen förbättring sedan sker skall den personen kunna lämna arbetsplatsen. Genom till exempel reglerna i LAS. Arbetsgivaren kan då exempelvis komma med argumentet ”Denna person har åsamkat företaget ekonomisk skada genom sitt beteende”.

Ser ni någon trend i de bakomliggande orsakerna till det psykiska våldet?

Det jag ofta bemöts av är den bristande kunskapen hos arbetsgivaren om arbetsmiljö och arbetsmiljölagen. På arbetsplatser där jag kommit i kontakt med

kränkande särbehandling har kunskapen i princip varit obefintlig. Arbetsgivaren har inte en susning. Det kan också bero på själva ledarskapet. Chefer har inte alltid nödvändiga kunskaper om ledarskapet. De har ofta blivit chefer för att de är experter på något men de har ingen expertis i att vara ledare. Detta faktum gör att det lätt spårar ur på arbetsplatsen.

Var finns de svårigheterna med att lösa mobbning och var i systemet behöver en förändring ske för att bättre kunna bekämpa problemet?

Det är svårt att vara objektiv, ord står mot ord och alla tolkar olika. Jag har haft besvärliga fall när de som anmäler att de blivit utsatta för kränkande behandling själva blir anklagade av sina kollegor för att vara de som mobbar. Det gäller då att kunna tillämpa ett objektivt synsätt. Min erfarenhet är att arbetsgivaren oftast har mycket dåliga kunskaper i arbetsmiljölagen. Detta skulle kunna ändras genom att göra det obligatoriskt för alla chefer att skaffa sig kunskap om AML. Mer kunskap gör att arbetsgivaren själv kan lösa problemen innan de hinner utvecklas till allvarigare fall.

Bilaga 5

Personlig intervju med Barbro Östling, Konsult, beteendevetare och författare.

Hur ser ditt arbete med mobbning ut?

Jag har uppdrag i både privat och offentlig sektor. De senaste åren har det varit industri och serviceföretagen i första hand. Jag arbetar framförallt med utbildningar och förmedlande av kunskap. Se till att få igång den förebyggande processen på företaget men sen har jag även vid några fall varit inkopplad som stödperson åt personer som blivit mobbade.

I vilket tillstånd befinner sig de mobbade du arbetar med och hur hjälper du dem?

De personer jag hjälpt har varit illa tilltygade. De har tappat självförtroendet av mobbningen. Detta beror på att det spontana man tänker när man bli utsatt är ”det är mitt fel” jag har handlat fel. Så grubblar man och ältar och så blir man anklagad igen. Tillslut sjunker självförtroendet och blir så knappt att man inte hittar någon utväg. Det är då alla negativa konsekvenser som sömnbrist, ångest depression etc. tar vid. Det tar sin tid innan de utsatta då reparerar dessa skador. Har du en gång blivit ordentligt mobbad tar det tid innan du glömmer och kommer över. Eftersom den drabbade tolkar det som att det är deras eget fel förstår de inte att det är mobbning det handlar om. Det är en riktigt besvärlig situation. Däremot brukar det vara någon i omgivningen som ser detta och ibland konstaterar att ”det där är inte okej”. För många år sedan hade jag ett mobbningsfall där personen i fråga aldrig förstod att han var mobbad. Det handlade om ett arbetslag som hade en lönebidragsanställd hos sig som var lätt förståndshandikappad. De trivdes bra med honom men varje fredag sa de åt honom att köpa räkmackor till hela arbetslaget. Han med sin lilla lön skulle då finansiera detta och kände att det var något han behövde göra för att få vara med i gänget, trots att det kostade nästan hela hans lön. Där var det en nyanställd i gruppen som reagerade och slog larm. ”han vill ju bjuda” sa de andra då. Och det berodde ju på att han inte förstod bättre. Arbetslaget förstod inte riktigt heller vad de utsatte honom för, de tänkte sig inte för då de tyckte att han verkade vilja göra det.

Ibland rekommenderar jag personen att inte vara kvar på arbetsplatsen eftersom mobbningen grävt så djupa sår, för deras egen hälsas skull behöver de söka sig vidare. De behöver då arbetsgivarens hjälp att söka sig vidare och där kan arbetsgivaren göra en jätteinsats genom att delvis hitta ny tjänst inom den egna organisationen eller inom en annan organisation. Har man en gång blivit riktigt kränkt har man hemskt svårt att se sina motståndare i ögonen. Det låter fasligt orättvist att de mobbade ska få sluta men det är av rena hälsoskäl.

Väldigt många som blir kränkta vill ha en ursäkt och de får de väldigt sällan. Som mobbad måste man ge upp den tanken. Det är så fyllt med skam i alla mobbningsituationer. Både för den som mobbas och mobbar. Alla vill skydda sig själva. På företag blir allt offentligt gjort.

Jag tror att tidigare erfarenheter i livet spelar in på hur man reagerar på mobbning. Om du blir drabbad av mobbning beror din reaktion hemskt mycket på uppväxsfaktorer och tidigare arbetsplatserfarenheter. Om jag har råkat ut för olyckliga händelser eller haft en jobbig tillvaro då reagerar jag starkare än om jag är en trygg person med stabila livsomständigheter. Det finns ingen entydig bild av vilka som drabbas och inte. Det finns inget vaccin mot mobbning. Vems om helst kan drabbas. Det är omständigheterna som gör att vi blir mobbade och då går bristerna oftast att hitta i arbetsmiljön. Då är det olyckligt om det drabbar en person som är extra känslig då kan mobbningen få mycket dramatiska konsekvenser. Alldeles för många självmord är till följd av mobbning. 100-300 per år. Det är förskräckligt.

Ser du någon trend i de bakomliggande orsakerna till det psykiska våldet?

Jag ser exempel på alla typer av mobbning. När chefen mobbar eller när ett helt arbetslag går emot chefen. Alla vägar förekommer. Som sagt det finns inget vaccin mot att komma undan mobbning, du vet aldrig vem som drabbats och orsaken till detta. Min erfarenhet säger att på en arbetsplats där man har en bra dialog mellan chefen och anställda med fungerande arbetsplatsträffar med högt i tak där alla kommer till tals och där de anställda känner en delaktighet förekommer det ingen mobbning. Det mesta går att urspåra ur arbetsplatsens utformning. Hur jobbet organiseras och hur delaktiga människorna är. Min grundinställning är att människor är goda. Det innebär att om jag utsätts som god person för extrema förhållanden kan det locka fram sidor hos mig som inte är så goda. Och då kan jag också mobba. Det är sällan en personlig defekt som gör att vi blir mobbade utan det är omständigheter som lockar fram det beteendet. Därför är jag helt övertygad om att skulle vi få väl fungerande arbetsplatser så skulle problemet minska jättemycket. Psykopater finns överallt och kan därför hamna

lättare i situationer där denne betar sig illa mot andra. Men jag är inte beredd att säga att alla som mobbar är psykopater. Jag tror att vanliga människor agerar illa på grund av omständigheterna. Så det är en arbetsmiljöfråga.

Vad tror du är den största anledningen till att det, trots införandet av föreskrifterna 1993:17 ännu inte skett någon märkbar positiv förändring?

Det blir ofta ord mot ord och framförallt en stark förnekelsefas. ”vi har inte gjort något”. Detta bidrar också till osäkerheten hos de mobbade, som börjar ifrågasätta sin egen verklighetsuppfattning. Att skriva ner allt man blir utsatt för kan vara en stor hjälp att få upprättelse. Och ett sätt att inte tappa fotfästet och ifrågasätta sin verklighetsuppfattning. Den lömskaste formen är den psykologiska manipulativa mobbningen. Den mer fysiska mobbningen är så konkret och mer lätthanterlig. Men mer subtila former är mycket svårare. Det är mobbningsoffret som har tolkningsföreträdet. Den som har upplevt det har upplevt det. Det är sant för den personen. Det måste bejakas mer. Många chefer tror inte att det är sant när de drabbade berättar vad de varit utsatta för. De vill inte ingripa och tycker att det är jobbigt. Just det att inte bli betrodd är vanligt inslag i mobbningsituation. ”så där kan ingen ha gjort, kan du inte ha inbillat dig” etc.

Hade mobbning haft en traditionell koppling till arbetsmiljön hade man lagt ner miljoner åtgärder och hur mycket tid som helst på att stoppa problemet. Men det här räknas inte på samma sätt. Det finns inte med i arbetsskadestatistiken eller olycksstatistiken. Mobbning bara är. Som något diffust som ingen vill ta i. Jag har en idé om varför det är en så stor skillnad mellan Frankrike och Sverige. Det råder så skilda traditioner. I Frankrike har man alltid främjat individens rätt, det har demonstrerats på barrikaderna i flera hundra år. Det är inget skamligt att stå upp för sin egen rätt. I Sverige finns inte samma individuella traditioner. Man vill inte gärna stå i fokus och få rättslig prövning. Finns ingen bra stödfunktion. Jag var på ett seminarium där forskare och andra experter hävdade att det vi behöver i Sverige är en fristående juridisk instans. Dit individen kan få stöd genom hela rättsprocessen. För då skulle vi förmodligen få hemskt mycket fler anmälningar och rättsliga prövningar. Det är i våra svenska traditioner det brister. Folk vill inte stå i fokus. Ofta ord mot ord och folk tycker det är jobbigt nog att ha blivit utsatta.

Medvetenheten över den formella biten har definitivt ökat, men därifrån till att även förändra beteendet är det som behövs satsas mer på. Idag kommer det mer och mer företag som har policys mot kränkande särbehandling, men utifrån detta behöver man också jobba aktivt med detta. På en organisation jag har arbetat med menade personalen att en av cheferna mobbade. Chefen var med på utbildningen

jag höll i och visade inte på minsta vis att det här har berört henne i överhuvudtaget. Om man inte kommer fram till en insikt hos de berörda personerna spelar det ingen roll hur mycket utbildning man ger. Då är det någon annan som måste sätta stopp och säga till den att nu har det gått för långt. ”Nu måste du ta tag i den här frågan”. Det kräver mycket mod.

Jag har stött på några få organisationer som ger sin personal en utbildning i kränkande särbehandling och diskriminering så jag ser en klar och tydlig tendens till förbättring i att uppmärksamma ämnet mer. Det händer saker. Men det kommer ta tid.

Var behöver en förändring ske?

Det måste ske en förändring. Jag tycker att det behövs mycket mer forskning inom området och framförallt mer förebyggande arbete. Mobbning är en organisatorisk fråga och en fråga om arbetsmiljö. Handlar om att skapa en högre medvetenhet hos chefer som har ett jätteansvar här. Att se till att arbetsmiljön säkerställs. Att det sker raka dialoger vid konflikter, att folk är delaktiga, sker återkoppling på arbetsinsatser etc.

Det första steget är att erkänna att mobbning förekommer och sen titta på sin egen organisation. Vad kan vi göra för att få en förbättring? Det är ett gemensamt jobb, ett gemensamt ansvar där alla är delaktiga i att bygga upp en god arbetsmiljö. Alla aktörer ska ha samverkan. Finns ingen samverkan kommer det ändå bara bli motsättningar. Bra lyhörda chefer krävs. Mer kraft på chefsutbildningar. Ofta är cheferna mer resultatnirade och tar inte med den psykosociala biten. Det kräver modiga chefer, chefer som tydligt visar att det här är okej och det här är inte okej. Som sätter stopp så fort små tendenser till mobbning visar sig. Redogör vilka värdegrunder som gäller på företaget.

Det är förvånansvärt att så få fall går till domstolen, eftersom så många mobbningsärenden finns. Ett rättssystem bör införlivas som värnar om individen som är mobbad. Så den personen vet att om jag ger mig in i processen kommer jag bli väl behandlad. En stödinstans med kompetens. ”Ett litet mobbingverk”. Jag håller med om att en tydligare lagstiftning krävs och kanske skulle ha viss överbyggande effekt men jag tror egentligen inte att man kan straffa folk för sina gärningar. Jag tror mer på att lyfta fram de goda exemplen från fungerande arbetsplatser. Lära av varandra. Visa hur mycket företaget vinner även resultatmässigt på att tillämpa en bättre arbetsmiljö. Det är lönsamt och det måste lyftas fram. Det är viktigt att företaget har tydliga rutiner om vart den mobbade

skall vända sig och hur chefen skall hantera detta. En del företag har detta vilket gör att folk vet hur de ska agera.

Det handlar mycket om att ha turen att träffa modiga människor som vågar stå för det moraliskt rätta. Jag har träffat många människor som resonerar med inställningen ”det är inte lönt att ingripa, det är ändå ingen som bryr sig om vad jag säger.” Här behöver man skapa ett hopp hos dessa människor och få dem att förstå sin betydelse i frågan. Och få dem att förstå att dem är delaktiga. Jag kan känna att det är personlig bekvämlighet som ligger bakom detta beteende. Att man rättfärdigar att inte ingripa genom detta synsätt.

Arbetsmiljölagen säger att vi måste kunna förstå och respektera varandras olikheter, det är jätteviktigt att man lär sig vanlig respekt. Man behöver inte älska varandra men att vara hövlig och artig kan man kräva på en arbetsplats. Om det är en person som är jobbig att ha och göra med måste chefen ta enskilt samtal med denna person och informera om vad denna person gör fel och var en förbättring behöver ske. Sen ska en uppföljning ske. Man måste ge denna person en chans att förändra sig. Hemskt många människor går istället och skvallrar hos chefen eller snackar bakom ryggen. Chefen bör här hänvisa arbetstagarna att ta upp problemen med varandra direkt. Mobbning kan inte lösas i gruppsamtal. Det är för känsligt ämne. Först behöver enskilda samtal ske innan gruppsamtal kan äga rum. Vi ska inte ha rättgångar på arbetsplatsen. Det är ingen domstol vilket det lätt blir om man tar upp problemet i grupp.

Bilaga 6

Franska lagtexter

Art. L 122-49 Loi n°2002-73 (Code du travail)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

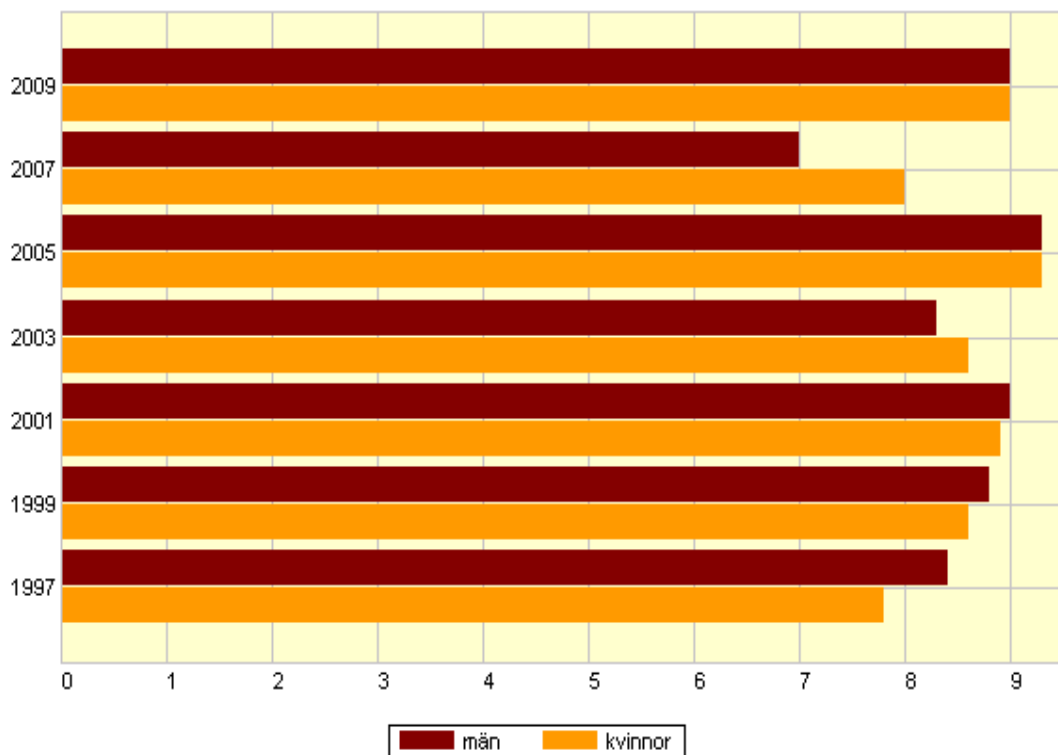
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Art 222-33-2 Code pénal

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Bilaga 7

Diagram över andel sysselsatta enligt arbetsmiljöundersökningen som utsatts de senaste 12 mån för mobbning från chefer eller arbetskamrater (Källa SCB).



© SCB