

## Motion till riksdagen 2012/13:A220

av **Christer Winbäck (FP)**

# Handlingsplan mot mobbning i arbetslivet

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en nationell handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet.

## Motivering

Mobbning, trakasserier och utfrysning är vardag på många arbetsplatser i dag. Det är problem som leder till stressupplevelser av olika slag och trakasserier som till slut leder till sjukskrivning, som ofta blir mycket lång. För den enskilde och dennes familj är mobbningen alltid en tragedi. Kännetecknen på mobbning eller psykiskt våld på arbetsplatsen är övergrepp som är systematiska, att det föreligger en maktobalans mellan utövare och offer, att det pågår under långa tider och att händelserna upplevs negativt av offret.

I en stor del av mobbningsfallen är det arbetskamrater på samma nivå som mobbar någon annan anställd. Men det är också mycket vanligt med chefer som mobbar någon eller några av sina anställda. Den offentliga sektorn har en överrepresentation av vuxenmobbning och där är också arbetsledaren den vanligaste förövaren. I Sverige har man kunnat konstatera ungefär 300 självmord årligen där offret har en mobbningsbakgrund. Problemet är att få vågarna tag i problemen. Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för att förhindra och reda ut problem som dessa och dessutom ett rehabiliteringsansvar för att få tillbaka sjukskrivna i tjänst. Arbetsmarknadens parter – både centralt och lokalt – har en viktig roll i att förebygga och motverka mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet. Mobbning kan vara, och är ofta, en följd av förhållandena på arbetsplatsen. Det är på arbetsplatserna som de tidiga signalerna kan fångas upp och stöd ges till dem som drabbas. Ett fortsatt och utvecklat arbete mot mobbning på arbetsplatserna som bedrivs av arbetsmark-

## Fel! Okänt namn på

nadens parter, lokalt och centralt, och av berörda myndigheter är en viktig del av arbetet för att motverka kränkande särbehandling i arbetslivet. Men det räcker inte. De utsatta upplever mycket ofta att samhället sviker. De knuffas mellan olika instanser, utan samordning. Det blir upp till den enskilde att försöka ta sig ur sin situation, men han eller hon känner sig motarbetad av de instanser som borde hjälpa. En tydlig samordning av samhällets resurser, inriktad på stöd till denna grupp, måste prioriteras.

Den mobbade måste, för att kunna få upprättelse, ses som ett brottsoffer och ges det stöd som samhället ger till andra brottsoffer. Mobbning är en kränkande handling som måste vara en angelägenhet för hela samhället. Arbetet måste inriktas på att stödja arbetsgivare i att förhindra kränkningar men också på att ge den enskilde stöd när en kränkning fått sådana proportioner att den drabbade inte förmår arbeta längre.

Skyddet för den drabbade bör stärkas, och kraftigare sanktioner för arbetsgivare som inte i tillräckligt hög grad motverkar kränkande särbehandling bör införas. Därför är det glädjande att Arbetsmiljösanktionsutredningen, som nyligen lämnats till arbetsmarknadsministern, föreslår just detta för att öka efterlevnaden av de krav som ställs i bl.a. arbetsmiljölagen.

För att göra sanktionssystemet tydligare och mer enhetligt föreslås dessutom att förelägganden och förbud alltid ska förenas med vite. Förslaget innehåller också bestämmelser som gör det möjligt att ta ut en sanktionsavgift för förfluten tid och för Arbetsmiljöverket att ingripa med förelägganden och förbud för att få till stånd en rättelse för framtiden.

Detta är bra, men det räcker inte. Ett helhetsgrepp måste tas, där både det förebyggande och det stödjande arbetet finns med. Det förebyggande, för att fler människor ska hindras fastna i det utanförskap som en kränkande behandling på en arbetsplats försätter dem i. Det stödjande perspektivet för att de som drabbats ska få fullt stöd genom ombud vid rättsliga förhandlingar mot arbetsgivare och mobbare samt genom stöd vid sjukdom där kränkningen godkänns som arbetsskada och där Försäkringskassan och sjukvården genom ett mer systemiserat arbete kring detta problem är mer lämpade att kunna bistå de drabbade.

En handlingsplan med en nollvision, som både är förebyggande och innebär att de som drabbats tas om hand, måste snarast tas fram för att stödja arbetet mot vuxenmobbing.

När utskottet senast behandlade denna fråga 2011/12:AU5 företogs inget resonemang kring frågan, utan den behandlades förenklat, dvs. inte alls.

Under riksmötet 2010/11 tar man i AU3 ett resonemang tydligt avstånd från mobbing och kränkande särbehandling i arbetslivet, det är bra, men missar poängen då man bara hänvisar till arbetsgivarens ansvar. Motionen handlade inte bara om det förebyggande arbetet, utan också till stor del om vad samhället gör för de drabbade. Utskottet hänvisade då också till arbetet med omarbetningen av AML:s föreskrifter och den utredning som sedan presenterades i juli 2011 som SOU 2011:57 ”En bättre arbetsmiljö genom effektivare sanktioner”.

Att hänvisa till detta utredningsarbete kunde utskottet gärna ha gjort i 2011/12:AU5, då utredningen då hade avgivit sitt betänkande, istället för att

**Fel! Okänt namn på**

helt gå förbi motionen med förenklad behandling, då faktiskt ny relevant information tillkommit.

Problemet är fortfarande att utredningen inte tar fasta på hur vi stödjer de människor som är utsatta. Detta kastande av drabbade människor mellan olika instanser, utan samordning eller plan. Vi måste få en helhetssyn – en nationell handlingsplan skulle vara ett steg på vägen. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Stockholm den 3 oktober 2012

*Christer Winbäck (FP)*