

# Hårdare arbetsklimat kväser kritik



Foto: Niclas Ryberg

De svenska arbetsplatserna har blivit tystare och kyligare. Färre vågar säga ifrån och påtala missförhållanden och allt fler fackliga förtroendemän omplaceras, tappar i löneutveckling eller blir till och med avskedade. Det visar en ny svensk undersökning, utförd av Temo, på uppdrag av fackförbundet Seko. Också norsk forskning pekar på samma tendens.

Tekst: Gunhild Wallin, Stockholm

Plötsligt var de överallt - Moncef Jerbi, tunnelbaneförare, Erik Kosmines, kriminalvårdare Hall och Kicki Karlsson, terminalarbetare i Göteborg. Med plåster i kryss över munnen, syntes de på 8000 stora annonstavlor och ett stort antal mindre affischer över hela Sverige. Deras budskap var: "Vi vägrar hålla tyst"!

Det var fackförbundet SEKO som under den sista veckan i oktober arrangerade en kampanj mot ett allt hårdare klimat på de svenska arbetsplatserna. Det har blivit tuffare att vara facklig förtroendeman och många anställda tycker att det blivit svårare att framföra kritik på jobbet. Inte minst gäller det alla de med

osäkra anställningskontrakt. SEKO har 165 000 medlemmar som producerar tjänster, bland annat post, tele, trafik, sjöfart, försvar och vård. En av de utlösande faktorerna för SEKO:s aktion var att fransklägda Connex, som driver tunnelbanan i Stockholm, sagt upp en facklig förtroendeman. SEKO godtar inte skälen för uppsägningen utan hävdar att den beror på att den uppsagde varit facklig aktiv. SEKO:s ordförande Janne Rudén, gick ut i samband med kampanjen och berättade att förbundet ser att det blir allt svårare att vara fackligt förtroendevald och att vara den som försöker framföra och påverka brister. Representanter för flera förbund vittnar om samma utveckling.

Samtidigt presenterades en undersökning "Allmänheten om tysta arbetsplatser", som gjorts av undersökningsföretaget Temo på uppdrag av förbundet. Den bekräftar att det blir allt tystare på de svenska arbetsplatserna. 44 procent av drygt 1000 tillfrågade personer svarar att de absolut inte eller kanske inte skulle våga ta upp kritiska förhållanden på jobbet. Svårast att framföra kritik tycks det vara inom offentliga sektorn. Kvinnor är räddare än män för att påpeka missförhållanden på jobbet, liksom människor med osäkra anställningar. Undersökningen visar också att akademiker är räddare för att framföra kritik än anslutna till LO- eller tjänstemannakollektiven. Fackförbundet ST gav

sitt omedelbara stöd till SEKO:s kampanj. ST organiserar omkring 100 000 medlemmar, där de flesta arbetar inom statliga verksamheter, till exempel på myndigheter, i affärsverk, på Försäkringskassan, i statligt ägda bolag eller i statligt finansierade stiftelser.

- Det var självklart. Vi har jobbat oerhört mycket med de här frågorna och får dagliga bevis för att det blir allt svårare att ha fackliga uppdrag, men också att det blir svårare att framföra extern och intern kritik, säger ST:s ordförande Annette Carnhede.

Hon hänvisar till flera stora psykosociala arbetsmiljöundersökningar som ST gjort och som har visat att det finns en utbredd rädsla för att föra fram kritik på arbetsplatserna. En tredjedel av de tillfrågande har själva upplevt att någon i sin närhet har blivit bestraffad för att de tagit upp kritik på jobbet. Bestraffningarna kan handla om utebliven löneförhöjning, kompetensutveckling eller att man fråntas arbetsuppgifter eller placeras om, kanske till och med köps ut. En sådan erfarenhet skapar rädsla för att tala och ta upp kritik, menar Annette Carnhede. Hennes förklaring till utvecklingen är bland annat de senaste tio, femton årens hårda besparingar som gjort många arbetsplatser anorektiska. Toleransen för att inte vara högrepresterande eller må lite dåligt på jobbet sänks.

- Man är väldigt pressad. Det har också varit skottpengar på offentlig verksamhet och det ökar pressen på att hålla ihop, säger Annette Carnhede.

Hon påpekar den viktiga roll som statsanställda har för att bevaka en demokratisk, opartisk statsapparat. Då måste man våga kritisera missförhållanden och det måste finnas en öppen dialog kring vad det innebär att vara statstjänsteman. Det glömdes bort under 80-talet, när all offentlig verksamhet skulle bli så lik den privata sektorn som möjligt. Men tystnad är en hög kostnad för effektivitet, säger Annette Carnhede.

En färsk forskningsrapport från Norge "Munnkurv og varsling" (Rapport 2/2005 AFL) visar på en liknande trend som den som framkommer i den svenska Temounder-sökningen. Också i Norge finns en rädsla att kritisera den egna arbetsplatsen, inte minst internt. Det är Arbeidsforskningsinstituttet som på uppdrag av Norsk Sykepleieforbund undersökt hur de organisationer ser ut som gör de anställda rädda att slå larm om missförhållanden. Aslaug Hetle, som är seniorforskare och forskningsledare på Arbeidsforskningsinstituttet är redaktör för boken som sett närmare på sjuksköterskors möjligheter och begränsningar att framföra kritik av arbetsplatsen internt och externt. Hon berättar att undersökningen bekräftar erfarenheter också från andra branscher, där det sedan slutet av 80-talet har blivit vanligare att anställda tar upp sin rädsla för att framföra kritik. Så var också fallet med sjuksköterskorna. Till exempel var det bara tio procent av sjuksköterskorna i undersökningen som säger att de aldrig dagtingar med sitt samvete om de ser missförhållanden i arbetet. 13,5 procent säger däremot att de dagligen låter bli att ta upp kritik och hälften av sjuksköterskorna i undersökningen har någon gång låtit bli att offentligt påtala saker som varit värda kritik. Men Aslaug Hetle påpekar att detta inte bara gäller sjuksköterskor. Det är ett generellt problem i arbetslivet.

- Diskussion om yttrandefrihet på arbetsplatsen har ofta rört möjligheten att gå ut offentligt med missförhållanden, men vi ser att det är väl så stort problem att människor är rädda att vara kritiska internt, säger Aslaug Hetle.

Skälen till att en arbetsplats blir tyst är flera. Att hålla budget och fasad har blivit allt viktigare. Som anställd socialiseras man in i vad som gäller på just den arbetsplatsen och vad som lönar sig. Också mellanchefer lever farligt. Att bära kritik uppåt i organisationen kan innebära att man ses som en mindre duktig chef. Många organisationer

formulerar sig också kring gemensamma värden och det blir ett "med eller emot-tänkande". Det kan också vara så att en person för fram kritik gång på gång och inget händer. Vem bär då ansvaret om det verkligen går galet? För den enskilde står valet mellan att stå på sig ytterligare och riskera att bli betraktad som en gnällspik eller att få kritik för att inte ha varslat tillräckligt om problemet.

Sanktionerna mot den som talar är flera, det handlar liksom i Sverige om att få sämre löneutveckling och färre chanser att utvecklas på jobbet. Risken att bli utfrusen är stor och en studie av internationell litteratur som gjorts på Arbeidsforskningsinstituttet bekräftar att de som vågar kritisera lever farligt. En av mekanismerna som gör det tufft att vara kritisk är att man kritiserar personen istället för att ta tag i den sak det gäller.

- Problematiken kommer inte att handla om yttrandefrihet, utan den personifieras.

Jag tror att mobbning ofta handlar om tysthetsproblematik. Människor trakasseras för att de har vågat vara kritiska. Ofta blir man syndabock, säger Aslaug Hetle.

I Norge pågår just nu en översyn av Arbetsmiljölagen som kommer att ge den som vågar vara kritisk ett starkare stöd.

Det handlar bland annat om att det är förbjudet att hämnas på den som vågar vara kritisk och frågan är om det blir arbetsgivaren eller arbetstagen som får bevisbördan.

- Det är viktigt att synliggöra mekanismerna bakom tysta arbetsplatser. En tyst arbetsplats utvecklas inte och är inte en lärande organisation. Det blir skadligt för företagen och på sikt för grundläggande demokratiska spelregler, säger Aslaug Hetle.