

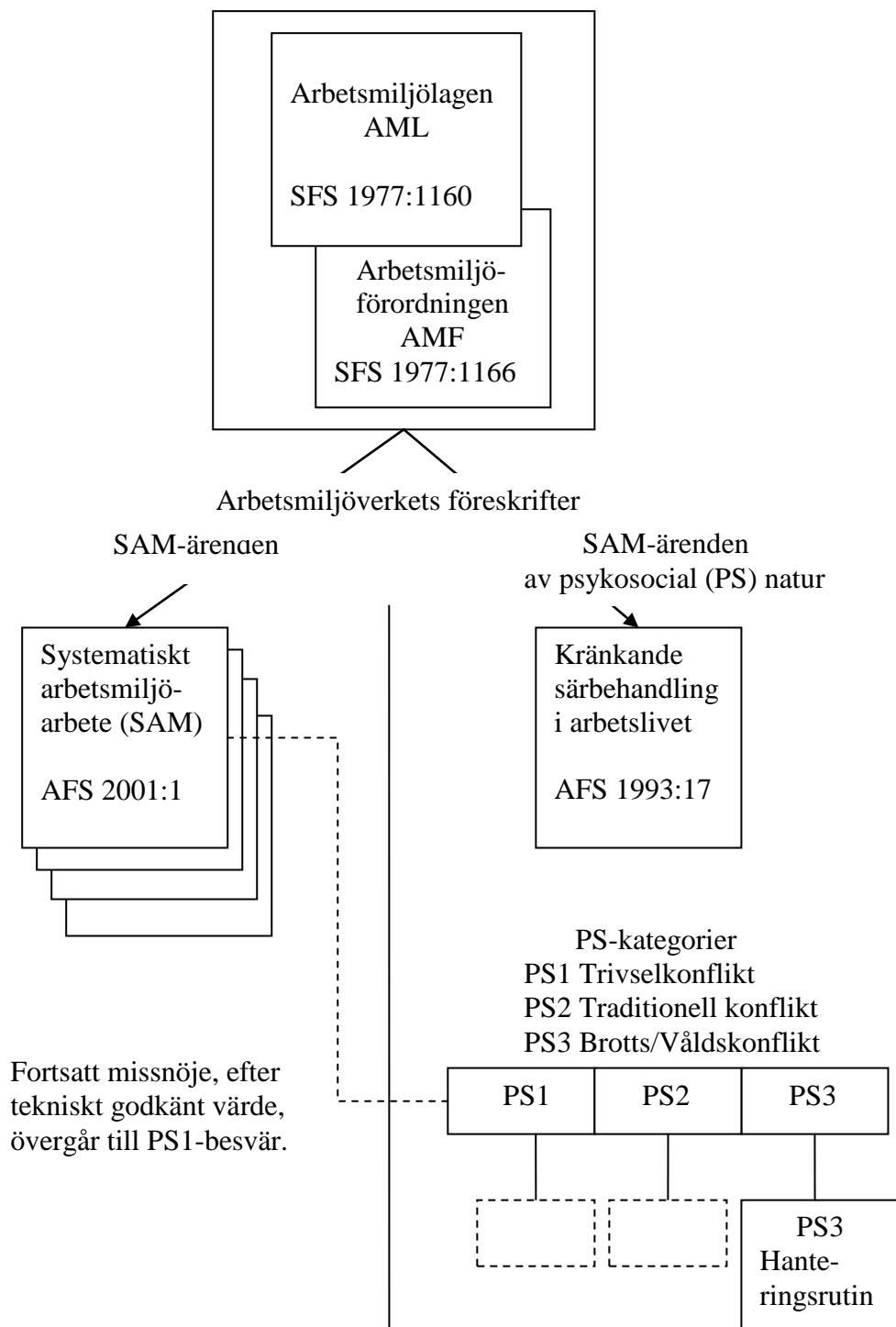
Hanteringsrutin
för
brottskonflikter

(psykosociala ärenden)

INNEHÅLL. Hanteringsrutin-PS3.

Hanteringsrutin för brottskonflikter.

Hanteringsrutin-PS3.

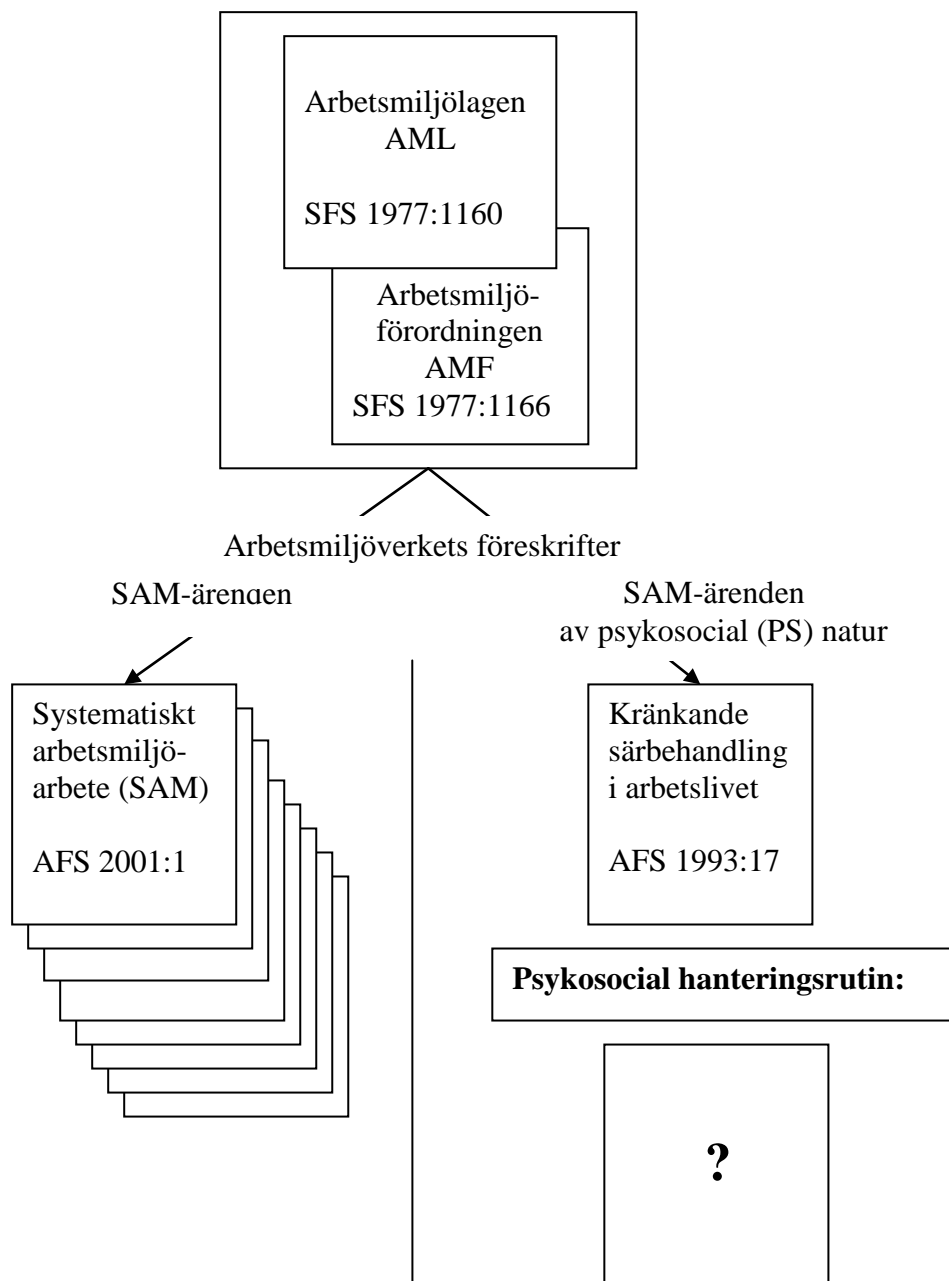


PS3 - det är i detta segment som psykiska skador genereras. Skilj på traditionella konflikter och våldskonflikter, som är ett kriminellt och asocialt beteende med avsikt att skada. Samarbetsåtagandet är givetvis helt åsidosatt i dessa fall.

Det hindrar dock inte arbetsledningen att välja att inte tro på den drabbades uppgifter, och att därmed ställa sig på förövarens sida. Det är lätt att i efterhand gömma sig bakom att man inget förstod, eller att man trodde något annat.

Att inget göra är ett populärt sätt att hålla våldskonflikter rullande. Härav förstår man behovet av en dokumenterad hanteringsrutin.

Hanteringsrutin-PS3.



Psykosocial hanteringsrutin, en rubrik utan innehåll ?

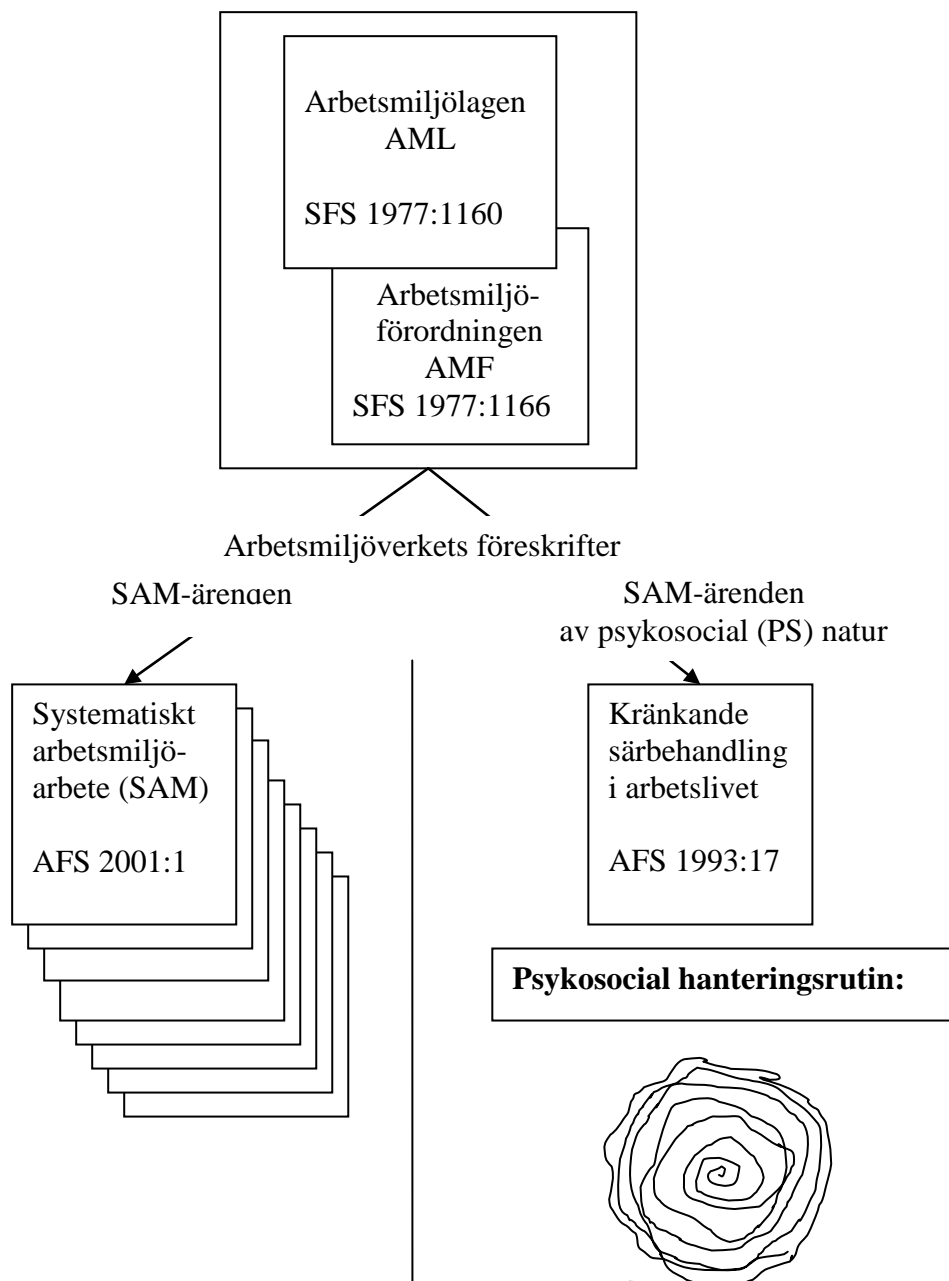
En blank sida verkar vara ett populärt utseende på denna hanteringsrutin! ... det skall finnas rutiner för alla förhållanden som är av betydelse för arbetsmiljön i verksamheten.

Att påstå att brottsmål inte är av någon betydelse, ingen hanteringsrutin, resulterar i att det är fritt fram för företagen att hantera saken efter eget tycke. Eventuella klagomål hanteras utifrån vem som framför dem, inte utifrån vad som utlöst klagomålet.

Man kan tyvärr tvingas acceptera att brottslingen själv utreder och beslutar i ärenden av karaktären PS1 och PS2 konflikter. Men dessa åtgärder och icke åtgärder drabbar i första hand företaget.

Vid brottskonflikter PS3 är det däremot oacceptabelt att en hanteringsrutin saknas, eller är undermålig, här är det enbart den enskilde arbetstagaren som drabbas.

Hanteringsrutin-PS3.



SAM-arbetets viktigaste dokument för företagsverksamheten; 'Hanteringsrutin för vålds- / brottskonflikter'.

Psykosocial hanteringsrutin, en härva av lögnar och okunskap ?

Det är vad en anställd kommer att uppleva om han befinner sig på fel företag.

Att brottmål kräver en särskild hanteringsrutin är ingen nyhet. Men det är heller ingen nyhet att företag som mer är intresserad av att mörklägga sådana ärenden saknar den.

Motsatsen finns hos Arbejdstilsynet i Norge. Där frågar man alltid företaget efter vad man kallar "Handlingsplan för konflikthantering". Erhållen anmälan till Arbejdstilsynet av PS-ärenden handläggs av en utsedd inspektör från början till slut.

Arbetsrättsförordningen.

Uttrycket **arbetsrättsförordningen** är ett **samlat begrepp för alla lagar och förordningar** som en arbetsgivare har att rätta sig efter.

Förordningar angående arbetsrätten. Arbetsgivarens skyldigheter kommer in inom nästan alla arbetsrättsliga lagar och paragrafer. Man kan nästan ta för givet vid något problem inom arbetslivet att det är arbetsgivaren man skall vända sig till. I praktiken innebär det till sin närmaste chef.

Vart vänder man sig om man blivit utsatt för kränkande särbehandling? Här brukar anges:
I första hand till din chef (jävig),
eller personalansvarig, [i många fall decentraliserat till linjechefer (jäviga)],
eller skyddsombud – (väljs av facket).

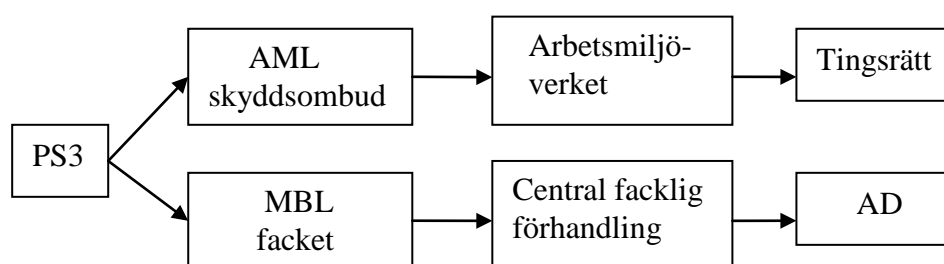
Enligt **arbetsrättsförordningen** är det arbetsgivaren man ska vända sig till för att få rättelse på ett problem på jobbet. Får du ingen respons så gå vidare till skyddsombudet.

Du kan alltid vända dig till din fackliga förtroendeman - Eller ta striden själv, om du känner att du har civilt mod nog. Men det kan betyda att du råkar ut för repressalier, och knappast gångbart eftersom enskilda anställda saknar förhandlingsrätt.

Och att ljuga i vanliga samtal kan chefer oförhindrat göra, förståelse för tilltaget kan de alltid räkna med uppifrån i hierarkin. Lögner blir en helt annan sak i en regelrätt förhandling.

Skyddsombudet har förhandlingsrätt enligt AML.

Facket har förhandlingsrätt enligt MBL.



Observera att Brottskonflikter, förutom brott mot Arbetsmiljölagen AFS 1993:17 även oftast innehåller en förtalsdel, förtal i sig är ett brott mot allmän lag. Det är nästan omöjligt att bedriva trakasserier mot en anställd utan att även bryta mot andra lagar, avtal etc.

Brott mot samarbetsåtagandet föreligger alltid vid brottskonflikter (samarbetskyldighet finns konkludent (underförstått) i anställningsavtalet). Arbetsrättsärenden drivs via MBL.

Det är nödvändigt att PS-ärenden av typ brottskonflikter genomarbetas arbetsrättsligt.

Hänvändelseordningen.

Skyddsombudet; Arbetsmiljölagen (AML).

Hänvändelseordningen, 6 kap. 6a§ AML.

Den så kallade hänvärdelserätten är vid sidan av stopprätten skyddsombudets bästa verktyg. Rätten finns i Arbetsmiljölagens kapitel 6, paragraf 6a. Skyddsombudet kan begära en åtgärd av sin arbetsgivare, eller en undersökning.

Skyddsombudens rätt att få besked av arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor lagstodgades första gången 1931. Hänvärdelserätten fördes över från arbetsmiljöförordningen in i arbetsmiljölagen först 1991.

Skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren (hänvärdelse).

Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller annan arbetstagarer får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. AFS 2001:1 6 § - SAM.

Anser skyddsombudet att en åtgärd / undersökning behövs kan hänvärdelsen tillämpas.

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, skall skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder.

Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning skall göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. AML 6 kap. 6a §.

Skyddsombudet har rätt att få skriftlig bekräftelse (kvitto) på begärd åtgärd.

På framställning skall arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att han mottagit dennes begäran. AML 6 kap. 6a §.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål lämna besked i frågan. AML 6 kap. 6a §.

Skyddsombudet skall begära prövning av ärendet hos Arbetsmiljöverket.

Beaktas inte begäran inom skälig tid, skall Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § skall meddelas.

Arbetsrätt.

Facket; Medbestämmandelagen (MBL).

Allmän förhandlingsrätt.

MBL 10 §. Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

MBL 18-20 §§ Rätt till information.

För att arbetstagarerna och deras fackliga organisationer ska kunna utöva inflytande över besluten inom företaget måste de ha tillgång till så fullständig information som möjligt. Det är nödvändigt för att kunna ta ställning till förslag från arbetsgivarens sida, komma med alternativ till dessa och själv ta initiativ till olika åtgärder.

När det gäller de fackliga organisationernas rätt till information finns det regler i 15§ och 18-20§ MBL. För att få en fullständig bild av de fackliga organisationernas rätt till information måste man emellertid även se på regler i andra lagar och avtal.

Sådana regler om rätt till information finns i:

- de olika medbestämmandeavtalen
- 6 kap. arbetsmiljölagen
- styrelserepresentationslagen

MBL 19 §.Rätt till experthjälp.

I en del fall kan arbetstagarorganisationerna ha behov av olika utredningar och expertsynpunkter för att kunna bedöma arbetsgivarens verksamhet. Detta behov kan delvis tillfredsställas genom den rätt att få olika utredningar utförda som finns i 19 § MBL och genom skyddsombudens rätt till undersökningar enligt 6 kap. 6 a § AML. Ibland behöver arbetstagarorganisationerna vid ett företag emellertid hjälp av från arbetsgivaren fristående experter som kan se olika problem mera från arbetstagar synpunkt. Experter som på detta sätt ska stå till fackets förfogande brukar kallas arbetstagar konsulter. De ska inte företräda facket i förhållande till arbetsgivaren utan biträda de fackliga företrädarna så att dessa i sin tur kan företräda sina medlemmar på ett effektivare sätt.

Medbestämmandelagen ger ingen rätt för arbetstagarorganisationerna att anlita konsulter. Sådan rätt föreligger dock enligt en del bestämmandeavtal. I utvecklingsavtalet mellan LO/PTK och SAF är denna rätt reglerad på följande sätt.

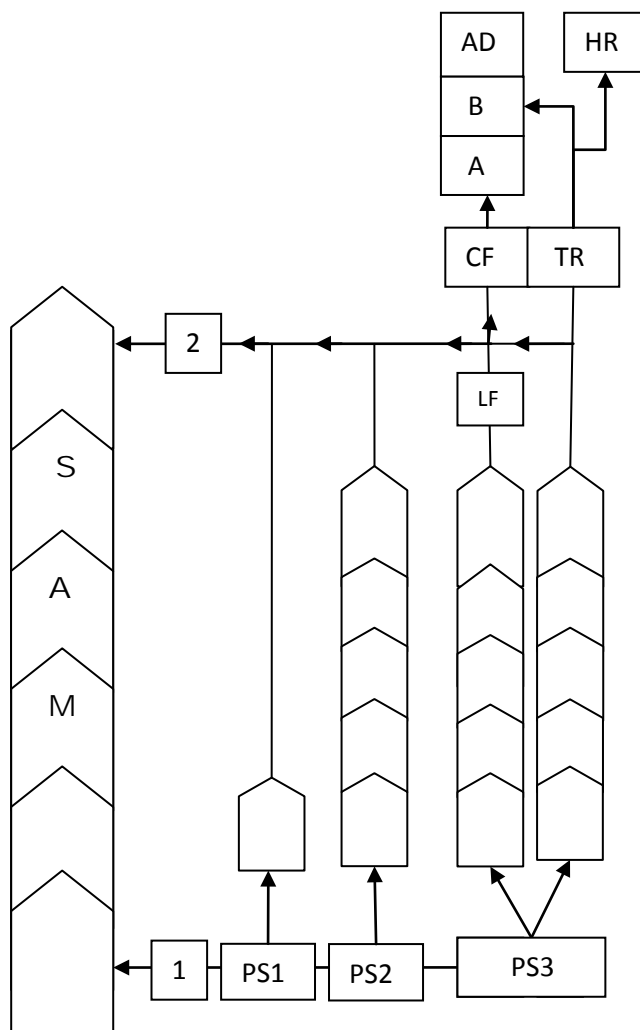
Utvecklingsavtalet. 12 § Mom. 1

Bestämmelserna i UVA reglerar i huvudsak fem olika områden:

- När har facket rätt att anlita konsult?
- Vem kan anlitas som konsult?
- Hur ska konsultens arbetet bedrivas?
- Vad gäller i mindre företag?
- Hur utses konsult och vad gäller vid tvist?

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE.

PS-KONCEPTET schematisk översikt.



PS1 = Trivselfrågor

PS2 = Konflikthantering

PS3 = Brottsundersökning

PS2 opartisk hantering rekommenderas

PS3 – två brottstyper; arbetsmiljö- o. arbetsrättsbrott.

a) arbetsmiljölagen

arbetsmiljöföreskrift

kränkande särbehandling

b) kollektivavtal

lokalt avtal

företagets egen policy

god sed på svensk arbetsmarknad

- eller flera av punkterna.

AD – Arbetsdomstolen

A-mål är mål som prövas av AD som första och enda instans.

B-mål är mål som prövas av AD efter överklagande av mål i tingsrätt.

CF – Central förhandling

LF – Lokal förhandling

TR – Tingsrätt

HR - Hovrätt

1. val av vilken ärendetyp det gäller

2. återkoppling SAM – statistik m.m. Kodning för psykopateftersökning när antalet anställda uppnått ≥ 50 personer, andelen psykopater uppgår till 2-3% av befolkningen.

Ur det traditionella SAM-arbetet bryts psykosociala frågor ut, dessa hanteras efter typ.

PS1 - trivselfrågor. PS2- traditionell konfliktbehandlig.

På grund av den helt annorlunda hantering som behövs för PS-ärenden behöver en särskild hanteringsrutin tas fram för de fallen.

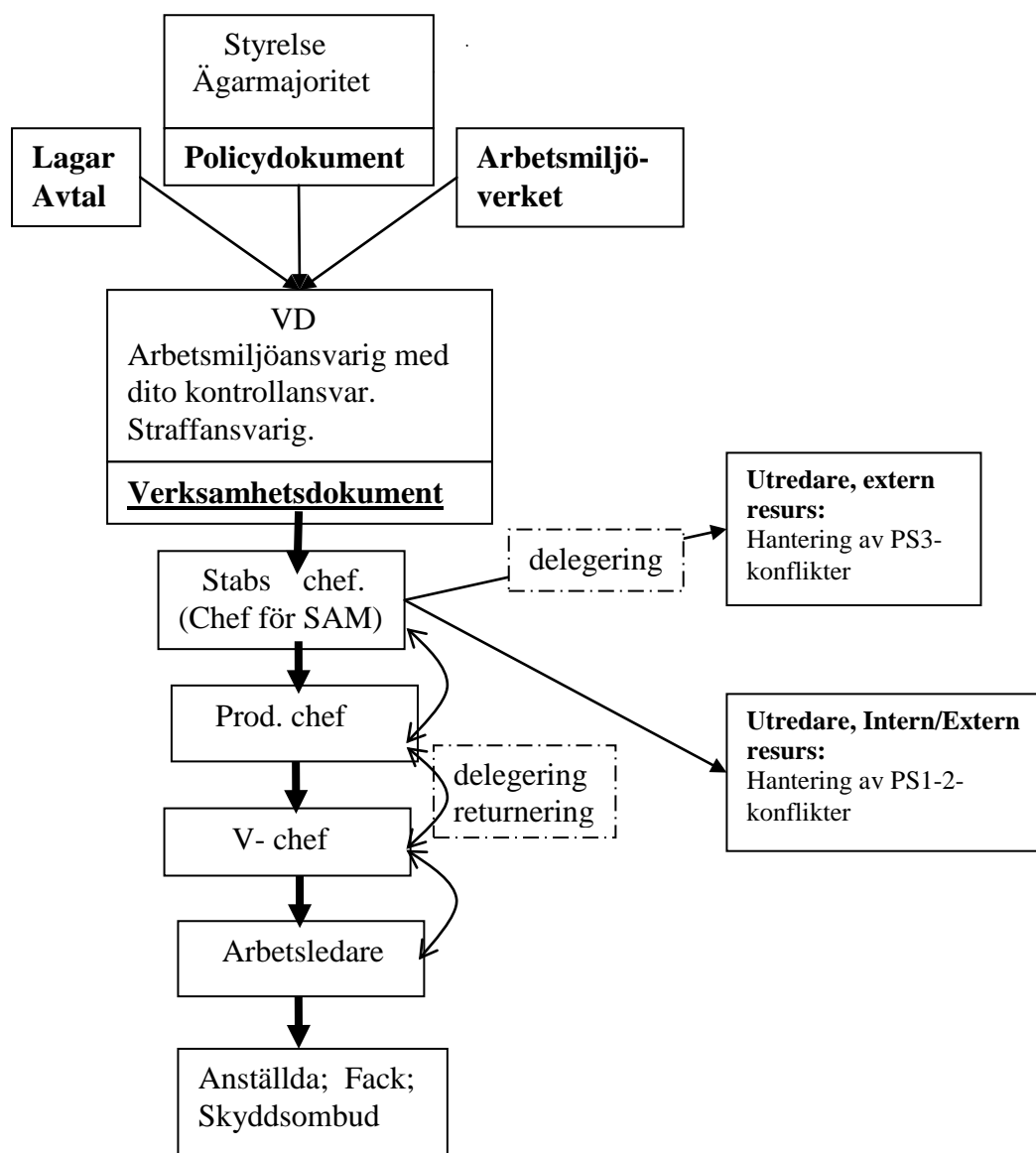
PS3 – brott mot arbetsmiljöföreskrifter befaras föreligga typ: mobbning, förtal, trakasserier osv.

Observera att två parallella undersökningar kan föreligga i PS3. Dels arbetsmiljöbrott och dels vanligt brottmål, brottet finns även i brottsbalken. Det innebär att PS3-brott skall utredas likvärdigt med polismyndighets förundersökning vid brottmål.

PS3 – ärendet behandlas som en typ av arbetstvistbrott.

PS3 – brott mot arbetsmiljölagen (AML) skall polisanmälas.

Verksamhetsdokument - SAM. Linjeorganisation. (dvs varje person har endast **en** chef).



Verksamhetsdokument, fackligt förhandlingsbara. Policydokument riktas till företagets VD, och är enbart en av de uppgifter som behövs för att anpassa företagets arbetsmiljöarbete till företagets verksamhet.

Dokument om uppgiftsfördelning.

Hanteringsrutin för kränkande särbehandling.

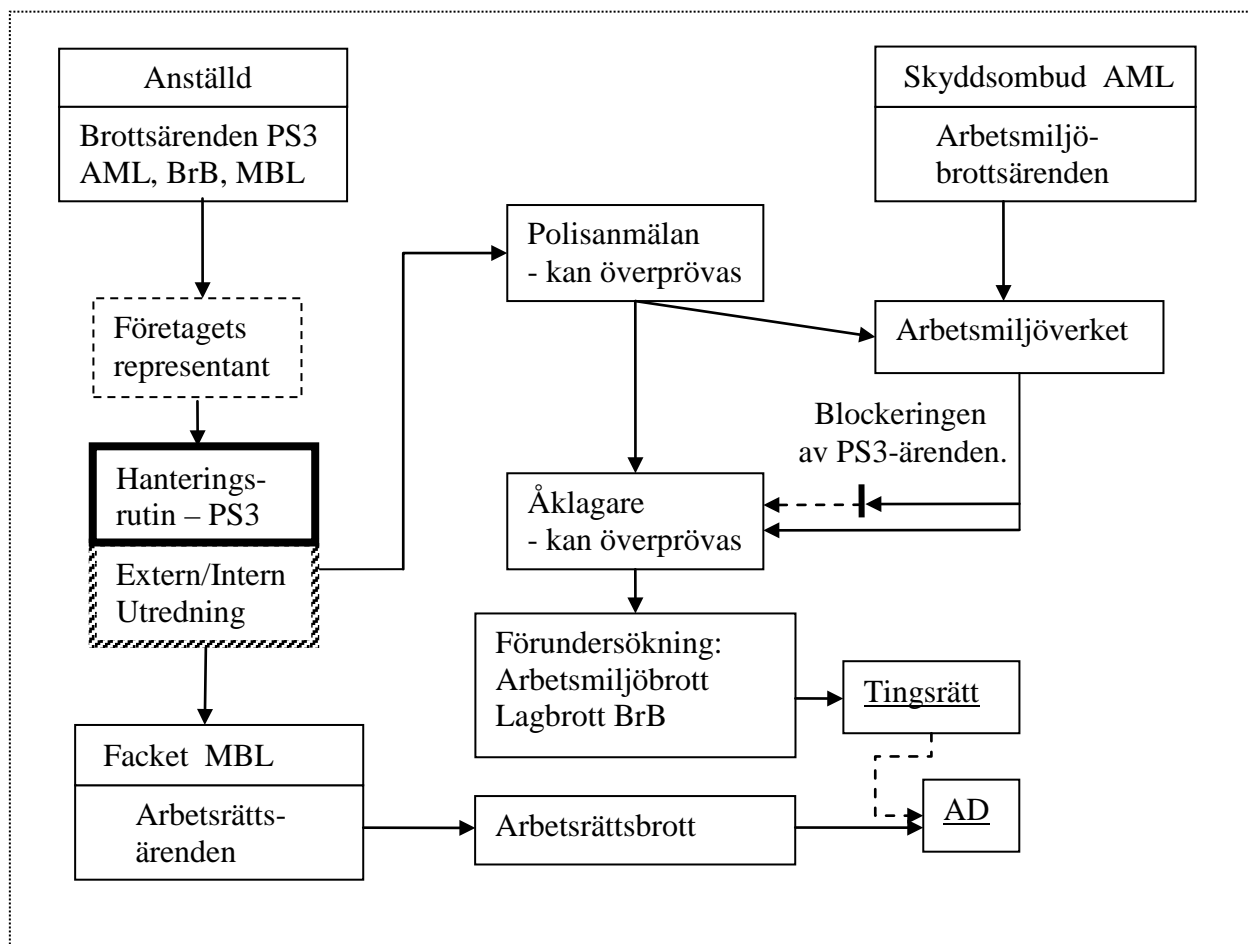
Konflikthanteringen typ 3 (kan ej returneras) är helt avvikande till sin karaktär.

PS1-2-ärende (intern/extern utredning), jävig person kan normalt inte vara utredare.

PS3-ärenden (extern utredning) klassificeras som brottsundersökning och därmed följande krav om hur utredningen skall utföras.

Blockeringen av brottskonflikter.

Arbetsmiljöverket – allmänt ärende blir enskilt (och behandlas ej).



- Efter polisanmälan skickar polisen i sin tur ärendet vidare till Arbetsmiljöverket respektive Åklagarmyndigheten.

- Åklagaren inväntar därefter Arbetsmiljöverkets utlåtande i ärendet.

Normalt skulle följande föreligga:

Arbetsmiljölagen – SFS 1977:1160 **Kap.3 2 §** - Arbetsgivarens ansvar.

”Arbetsgivaren skall vidtaga alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.”

Brottsbalken – SFS 1962:700 **Kap.3 § 7 – 10**

”Den som av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen, 1977:1160, ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall, döms för arbetsmiljöbrott till fängelse i högst fyra år.”

- Men eftersom Arbetsmiljöverket inte utreder ”enskilda fall” blir ärendet liggande här och Åklagarsidan blir utan nödvändigt underlag för åtalsbedömningen. Ärendet blir nedlagt.

Ingen hanteringsrutin – ingen brottsundersökning.

Avsaknaden av Hanteringsrutin kan dock inte betraktas som ett enskilt ärende, utan som ett allvarligt brott gällande arbetsmiljöskyddet. Det innebär att det lagts en blockering av dessa ärenden och därmed en mörkläggning av brottskonflikter. Dessa ärenden kan inte betraktas som enskilda. Denna blockering kommer även att påverka fackets möjligheter att beivra de arbetsrättsbrott som ingår i arbetsmiljöbrottet. Liksom det kommer att påverka att de lagbrott som ingår i arbetsmiljöbrottet beivras.

Regelbrott = enskilt ärende?

Ett företags avsaknad av kompetens inom den psykosociala delen av arbetsmiljöarbetet kan inte betecknas som att ärendet är enskilt, det föreligger ett regelbrott.

För att kunna bedöma om ett ärende kan betraktas som enskilt måste en undersökning ligga till grund. Alternativt att Arbetsmiljöverket gör denna kontroll för varje inlämnat s.k. enskilt ärende.

I hänvisningen lämna ärendet till ”närmaste chef”, finns det underförstått att denne chef tillser att ärendet vidarebefordras till utredande person.

Eftersom ’Kränkande särbehandling’ är ett domstolsärenden ska även undersökningen vara av rättssäker natur.

I utredningen skall finnas angivet;

att företaget har en godtagbar ”Hanteringsrutin för PS-ärenden”;

att utredningen varit rättssäker, ojävig;

att godtagbara kunskaper i Arbetsmiljöarbetet för de anställda föreligger, häri ingår givetvis även tillämpningen av AFS 1993:17.

Saknas någon av ovan att-satser föreligger ’Grov oaktsamhet’ i arbetsmiljöärendet. Brottsbalken – SFS 1962:700 Kap.3 § 7-10.

Om Arbetsmiljöverket grundlöst blockerar dessa PS-ärenden har man de facto ställt sig på förbrytarnas sida.

Inga företag med en sund hantering av arbetsplatskonflikter genererar psykiska skador som är av den graden att de föranleder sjukskrivning, ännu mindre några bestående psykiska skador.

Det är otroligt naivt att tro att psykiska skador på en arbetsplats kan skapas enbart på grund av en serie av olyckliga omständigheter.

Enskilt ärende – privat juridisk hantering.

Efter att ha hamnat i Träsket och för att komma runt detta, eftersom psykosociala ärenden tydligen nästan alltid hamnar under rubriken försumbara ärenden, bör den anställde fundera över att själv dra saken juridiskt.

Från Träskets representanter, företagsledning, facket, skyddsombudet, övriga anställda och även Arbetsmiljöverket, drabbas den anställde av en markerad ovilja och okunskap om att det skulle kunna göras något adekvat i ärendet.

Man fokuserar helt på den anställdes problem och hänvisar den anställde till Hälsovården och vänder själva ryggen till.

Den anställde kan själv kontrollera om Arbetsmiljölagen följts:

I första hand tre stycken arbetsmiljöbrott – till det tillkommer eventuella arbetsrättsbrott.

1) Utbildning / Information i det Systematiska Arbetsmiljöarbete har ej erhållits.

2) Hanteringsrutin för psykosociala ärenden saknas.

3) Utredning av ärendet har inte genomförts.

- och siktet bör var inställt på att utverka cirka tre årslöner i skadestånd, en sak som väsentligt kommer att underlätta ett beslut om hur man skall gå vidare med saken.

Innehåll Hanteringsrutinen.

☒ RUTINEN.

AFS 2001:1 5 §, AFS 1993:17 6 §. Det skall finnas rutiner för arbetsmiljöarbetet inom verksamheten. Rutinerna ska visa när, hur och av vem olika delar av arbetsmiljöarbetet ska genomföras. *Om företaget har tio eller fler medarbetare ska rutinerna dokumenteras.* Och rutinerna skall givetvis finnas tillgängliga där de behövs.

Om denna rutin saknas eller är undermålig är det ett allvarligt arbetsmiljöbrott.

Att tjäna chefen betraktar vissa personer som en angelägnare uppgift än det är att bryta mot lagen. Krav skall ställs på suspendering av den högste ansvarige för det systematiska arbetsmiljöarbetet av skyddsombudet om hanteringsrutin saknas. Varken företaget eller de anställda har något behov av en inkompetent person i den positionen av arbetsmiljöarbetet.

Parallellt aktiveras facket om personen ifråga har personalansvar, facket ställer kravet att personen ifråga befrias från allt personalansvar.

Frånvaron av konflikthanteringsrutin tyder på att egna, privata intressen i konflikthanteringen satts före företagets intressen och Arbetsmiljöverkets intentioner. Det innebär att man bedriver konflikthanteringen efter eget huvud och efter egna behov.

I princip kan ingen som åsidosätter Arbetstagarernas skyddsintressen vara lämplig att inneha något personalansvar.

☒ MOTTAGNINGEN. I regel anges 'närmaste chef' som den som innehar funktionen som den som anmälan om arbetsmiljöbrott skall lämnas till. Ett namn är nödvändigt, den som uppfattas som närmaste chef är inte alltid någon chef överhuvudtaget.

Risken för mörklägning av ärenden i den här funktionen är uppenbar, om inget ärende mottagits kan heller ingen undersökning göras. Det är bättre att ärendet anmäls direkt till skyddsombudet eller en utredare.

Den drabbades uppgifter skall godtas som korrekta, annan uppfattning är ett brott.

Om den drabbade utsätts för andra tolkningar, ifrågasättanden m.m. av den uppgift som lämnas gör sig denne mottagare av anmälan, 'närmaste chef', skyldig till brott.

Brottsbalken (BrB) – 17 kap. 10 § Otillåten påverkan mot brottsoffer och vittnen.

Oavsett att det är företaget som skall åtgärda problemet skall skyddsombudet och facket underrättas.

☒ UTREDNINGEN.

Arbetsmiljöverket AFS 2001:1 9 § Utredning. Om någon arbetstagarare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Tillägg till 9 §. Utredningsskyldigheten gäller om det finns ett samband mellan det som hänt och förhållandena i arbetet. Det kan vara värdefullt att arbetsgivaren även utreder tillbud som inte är allvarliga.

Brott mot Arbetsgivarverkets föreskrift AFS 1993:17 är ett lagbrott. Västerländsk rättsstandard gäller. Extern utredare krävs för PS3-ärenden, en ojävig utredning ska kunna garanteras.

Vid vålds(psykiska)konflikter ingår nästan alltid förtal, som i sig är ett brott enligt Brottsbalken.

Arbetsmiljökonflikter typ PS3 'Kränkande särbehandling' är lagbrott och skall polisanmälas. Anmälan till polismyndighet görs av företaget, som har att åtgärda problemet, om ingen annan överenskommelse finns angiven i hanteringsrutinen.

Innehåll Hanteringsrutinen.

☒ INTERN UTREDNING.

Utredning för PS1-2 kategorier. Vilken som skall vara intern utredare bör vara MBL-förhandlat. Det är föga mening med en utredning vars resultat enbart kommer att betraktas som en partsinlaga.

☒ FACKETS UTREDNING.

Fackets utredning kommer att gälla brott mot arbetsrätten.

Exempelvis: Felaktig information, eller ingen alls som rör ett PS3-ärende är ett brott mot samverkansavtalet.

Trakasserier mot en anställd av chef eller annan anställd är att bryta mot sitt samarbetsåtagande. Detta kan motivera såväl uppsägning som avskedande. För chef tillkommer tjänstemissbruk.

☒ SKYDDSOMBUDETS UTREDNING.

Arbetsmiljölagen (AML) 6 kap. 6a §, hänvändelseordningen. Skyddsombudets rätt att begära åtgärd eller undersökning.

Om ett skyddsombud anser att det finns en brist som måste avhjälpas eller att man skulle behöva göra någon undersökning för att kontrollera miljöförhållandena, skall ombudet vända sig till arbetsgivaren.

Vem i organisationen som skyddsombudet skall vända sig till skall arbetsgivaren informera skyddsombudet om.

☒ BESLUT.

Efter en utredning = lokal facklig förhandling om åtgärder som ärendet kan föranleda.

Uppbyggnaden av en AbuGhraib-verksamhet.

”Betraktar du din arbetsplats som ditt andra hem eller som ett fängelse?” Frågan är befogad eftersom många skulle svara, som ett fängelse, och detta utan att något asocialt tryck utövas mot dem. De är trots allt fångade av sitt behov av att ha en ekonomisk försörjning. Men även utan denna grund till sitt förfogande är det lätt att skapa en fängesliknande psykisk miljö för en anställd.

Om inte Facket fungerar har skyddsombudet arbetsmiljöproblem.

Om inte Skyddsombudet fungerar har facket arbetsrättsproblem.

En chefs maktkoncentration och avlägsnande av kontrollfunktioner gör att PS-hanteringen kan slå ut helt, och även användas mot den anställda.

Icke-hanteringen, eller felaktig dito blir ett effektivt psykiskt tryck mot den anställda.

Det är inte säkert att någon kontroll av PS-hanteringen görs av företagets VD, den normalt kontrollansvarige. Vem är intresserad av psykosociala arbetsmiljöärenden? Och Arbetsmiljöverkets kontroll är lika med noll i dessa ärenden.

Den chef som alltid är intresserad av arbetsmiljön är helt naturligt den av cheferna som har förstått att använda arbetsmiljöarbetet till egen fördel, varför han också ofta enkelt kan lägga beslag på den uppgiften. Alla övriga är glada att slippa den.

Det första som chefen gör är att undanhålla föreskrifterna AFS 2001:1 och AFS 1993:17 från skyddsombudet. Allmänna råd om tillämpningen av systematiskt arbetsmiljöarbete och om åtgärder vid kränkande särbehandling.

En bunt med specialföreskrifter är det enda skyddsombudet påstås behöva veta något om, allt det övriga sköter chefen. Därmed kan också skyddsombudet förespeglas att någon utbildning behövs inte, allt han behöver veta finns i de föreskrifter han erhållit.

Skyddsombud och facklig representant hålls av chefen i så stor okunnighet som möjligt. Denna okunskap blir ett starkt vapen. Samtidigt blir följderna att de inte kan hantera ärenden på ett vettigt sätt. De anställda kommer att uppfatta dem som att de intagit företagets position i stället för de anställda.

Repressiv arbetsmiljö eftersträvas av chefen över det arbetsområde han ansvarar över. Har personalansvaret delegerats ut till linjecheferna, ”äger” dessa personalen inom sitt ansvarsområde.

Utser egna hantlangare åt sig själv, pseudochefer, som tillåts chefsagera. Dessa personer används till att sätta tryck på en obekväm anställd. Dessa personer vänder sig inte till fack och skyddsombud med olika problem, utan direkt till chefen, som de vet att de får gehör hos.

Om undersökningar genomförs utförs de av chefen själv, och;

1. skriver själv lagen beroende på vilken person det gäller.
2. utför själv undersökningen utifrån det förtal han tagit del av.
3. fattar enväldigt beslut i ärendet.

Släckningen av PS3-ärenden är det effektivaste sättet att sätta stopp för en undersökning gällande psykosociala ärenden, dvs. att låta dem försvinna helt. Eftersom de på sätt och vis redan är dolda i SAM-konceptet och Inspektionen inte besvärar sig med att kontrollera den hanteringen är det lätt gjort. Arbetsgivarverket har bestämt att dessa ärenden skall betraktas som enskilda och inte behandlas, så varför kontrollera företagets hantering.

Uppbyggnaden av en AbuGhraib-verksamhet.

Följden av att arbetsmiljöarbetet inte fungerar blir bland annat att facket's möjligheter att beivra arbetsrättsbrott döljs och försvåras.

Om man tänker sig arbetsmiljöbrottet ”bruten kommunikation”, mellan chef – anställd, med chefen som ansvarig så finns det även däri ett arbetsrättsbrott ”brott mot samverkansskyldigheten”.

Ärendet rubriceras som ett arbetsmiljöbrott och försvinner och därmed facket's möjlighet att utreda sitt brott.

Skyddskommittén används som ett SAM-organ. Därmed kan arbetsmiljömöten begränsas till en gång per kvartal och alla anställda decimeras till skyddskommittéledamöterna. Även eventuella arbetsrättsärenden hinner med att bli preskriberade innan de ens har observerats.

I skyddskommittén kan inga enskilda ärenden behandlas, därmed blir den ett utmärkt forum för att förfuska SAM-arbetet. Genom att flytta den hanteringen till skyddskommittén förvandlas ett arbete där alla skall kunna vara delaktiga till det fåtal inkompetenta som utsetts till ledamöter i skyddskommittén. Kommittén är i sin tur enbart av rådgivande natur. Härmed kan även övriga anställda förespeglas att arbetsmiljöarbetet sköts av skyddskommittén.

Som chef för Arbetsmiljöarbetet har även chefsposten i skyddskommittén besatts. En naturlig följd av innehavet av ansvaret för arbetsmiljön, menar chefen?

Därmed utestängs kritiska frågor i ämnet från en anställd som inte ställer sig likgiltig för förhållanden på företaget.

Och därmed finns inte heller någon formell väg att tillgå, annat än närmaste chef, som inte tycker sig ha någon anledning att ifrågasätta Arbetsmiljöverkets ståndpunkt i frågan, att inte behandla PS-ärenden.

Vid eventuell Inspektion kan det ljugas riskfritt, någon möjlighet har knappast en inspektör att kontrollera fakta. För övrigt föresvävar det knappast någon inspektör att någon chef sitter och ljuger.

Inget hindrar Facken själva från att göra kontrollen av hur arbetsmiljöarbetet fungerar, men eftersom det inte är deras uppgift är intresset lågt till obefintligt från deras sida.

Enligt ovan blir det därmed riskfritt att regelvidrigt kränka en anställd, denne kommer också att stå utan medel att kunna få sin sak rättvist behandlad.

Eftersom alla övriga kan, förutom bristande civilkurage, gömma sig bakom sin okunskap kommer den drabbade att stå utan något stöd för sitt ärende. Ärendet förvanskas till ett personligt problem som inte företaget skall behöva lägga sig i tycker chefen, liksom de flesta övriga.