

Slutet på yttrandefriheten (och demokratin)

Lennart Lundquist
2010-10-25

Vi lever väl i ett fritt land och kan säga vad vi vill.

Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor ...

(Regeringsformen Kap.2, § 1)

På den offentliga arbetsplatsen gäller RF (från SKTFs hemsida):

- * Din grundlagsenliga yttrandefrihet gäller även på jobbet.
- * Du får inte utsattas för repressalier för att du utnyttjat din yttrandefrihet.
- * Du får vända dig till massmedia och göra intervjuer på din arbetstid.
- * Du har rätt att vara anonym när du vänder dig till massmedia (meddelarskydd).
- * Arbetsgivaren får inte försöka ta reda på vem som vänt sig till media (efterforskningsförbud).
- * Yttrandefriheten gäller även dig som är chef.
- * Du har rätt att informera allmänheten om vilka konsekvenser ett politiskt beslut innebär.
- * Du får inte mot arbetsgivarens vilja bedriva opinion mot arbetsgivarens beslut på arbetstid och i arbetsgivarens lokaler.

Var dras gränsen?

I Offentlighets- och sekretesslag (2009)

1. Yttrandefrihet och demokrati

A. Folkmaktsvärden

substansvärden	processvärden
JÄMLIKHET	ÖPPENHET
FRIHET	ÖMSESIDIGHET
SOLIDARITET	DISKUSSION
RÄTTVISA	ANSVAR



B. Folkmaktskonstruktioner

direkt demokrati	↔	indirekt demokrati
enhetsdemokrati	↔	motsättningsdemokrati
substansdemokrati	↔	processdemokrati
massdemokrati	↔	elitdemokrati
gemenskapsdemokrati	↔	individualismdemokrati
deliberativ demokrati	↔	voteringsdemokrati
stark demokrati	↔	svag demokrati



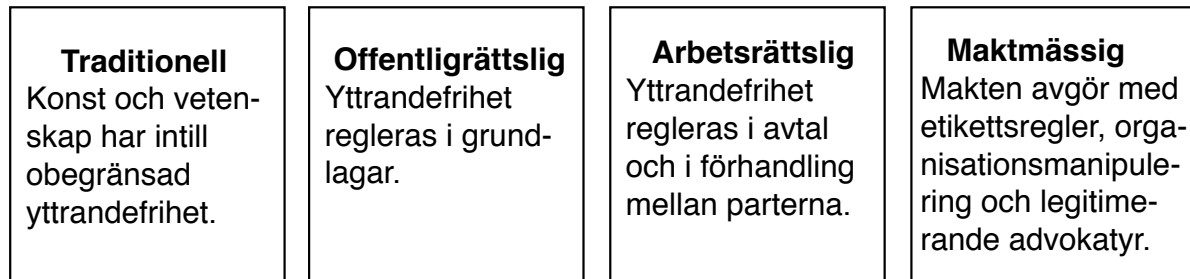
C. Folkmaktsinstitutioner

INPUT	OUTPUT
•organisationsfrihet	•tillgodose lagens krav, politikernas vilja och folkets val och vilja
•yttrandefrihet	•offentlighet
•rösträtt	•tillgodose medborgarnas fri- och rättigheter osv.
•valbarhet	
•fria och rättvisa val	
•alternativa informations- källor osv.	
•institutioner som gör politiken beroende av valutslaget	

Figur 1 Folkmaktens abstraktionsnivåer

Yttrandefriheten är en grundlagsskyddad rättighet och de undantag som finns från denna regleras i lag. Vad som i övrigt kan finnas, eller ryktesvägen påstås, är totalt irrelevant för själva saken.

2. Reglering av yttrandefriheten



Figur 2 Typologi för yttrandefrihetsreglering

hur det bör vara:

Moral och lag föreskriver att

Ämbetsmannen är skyldig att lyda överordnades beslut om inte dessa är olagliga, grovt oetiska eller olämpliga.

Ämbetsmannen är moraliskt och legalt (lex Sarah och lex Maria) skyldig att påpeka oegentligheter i verksamheten.

hur det faktiskt är:

Yttrandefriheten begränsas av påhittade etikettsregler

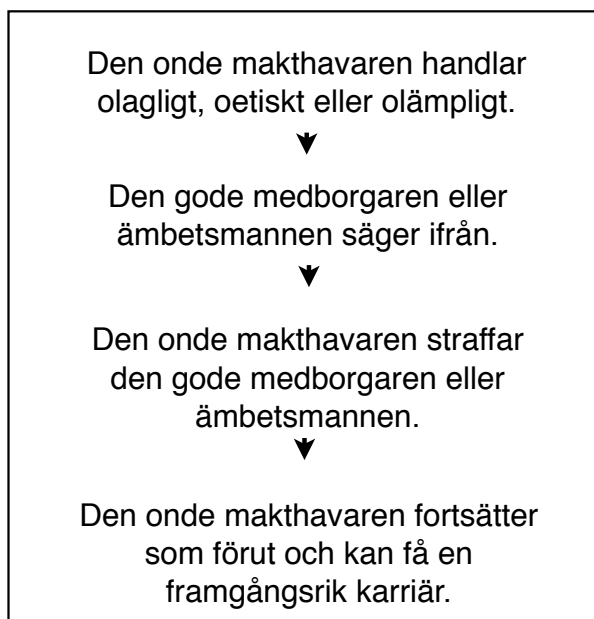
1. Man får inte diskutera sedan beslutet har fattats.
2. Kritik måste framföras på ett trevligt sätt så att chefer inte blir ledsna.
3. Man får inte kritisera kollegor och chefer inför brukare och andra.
4. Chefer får inte uttala sig då folk tror de talar för myndigheten.
5. Anonym kritik bortses från pga. osäker representativitet.
6. Kritik kan äventyra den psykosociala arbetsmiljön.

Yttrandefriheten begränsas genom organisatorisk manipulering

1. Låg anställningstrygghet.
2. Individuell lönesättning.
3. Befordran tillkommer myndigheten.
4. Kritiska personer köps ut.
5. Professioner neutraliseras genom hierarkibildning.
6. Bolagisering, entreprenadisering och privatisering.
7. Personer svartlistas.

Figur 3 Hinder för yttrandefriheten i det offentliga

3. Yttrandefriheten i praktiken



Figur 4 Processen för att säga ifrån

		<i>ämbetsmannens syn på styrningen</i>	
		etisk laglig lämplig	oetisk olaglig olämplig
<i>ämbetsmannens reaktion</i>	lojalitet	stödja	
	protest (öppen)		väcka vägra vissla
	obstruktion (dold)		viska maska sabotera
	sorti		ta avsked överlåta

Figur 5 Reaktionsmöjligheter för ämbetsmannen

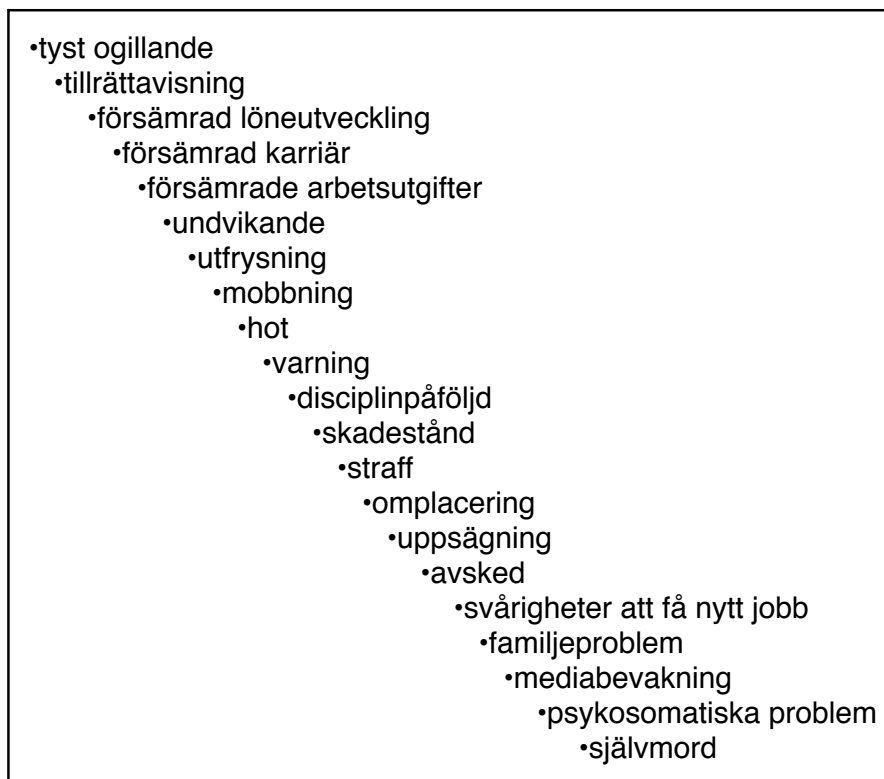
Mitt val under nuvarande omständigheter

Om du anser att verksamhet är olaglig, oetisk eller olämplig så *vänd dig anonymt direkt till massmedierna* (viska) om du inte är absolut säker på att ha en chef som förstår yttrandefrihetens betydelse.

4. Sanktioner mot den som säger ifrån

- Han är sjuk - personlighetsförändring.
- Han ska alltid göra sig märkvärdig (skriver insändare).
- Han är dålig på sitt jobb.
- Han har samarbetssvårigheter.
- Han säger så för att behålla jobbet (nedskärningsvarianten).
- Han är förändringsobenägen.
- Han är illojal mot alla.

Figur 6 Marginalisering



Figur 7 Utstötningstrappan (efter Spangenberg i Kommunaktuellt 1998-02-05)

5. Fallet Arnason

Processen

<ol style="list-style-type: none">1. <i>Arnason</i> anmäler missförhållanden i en besparingsprocess till <i>rektor</i> som delegerar ärendet till <i>dekanen</i> som är ansvarig för processen (2009-06-01)2. <i>Dekanen</i> bestraffar <i>Arnason</i> genom att frånta honom hans emeritusprivilegier (2009-06-16)3. <i>JK</i> får en anmälan om behandlingen av <i>Arnason</i> men tar inte upp den av formella skäl (2009-06-21)4. <i>Rektor</i> tvingas in i processen av <i>högskoleverket</i> (2010-01-21) och instämmer med <i>dekanen</i> (2010-02-25)5. <i>Verket</i> har inga invändningar mot universitetets hantering av ärendet. (2010-04-20)	<p>här slutar ärendet som kritik av besparingsprocessen</p>
--	---

JK-insatsen

- Beträffande JK-anmälan så tar jag hellre en fällande dom än att jag med passivitet tillåter en mobbningskultur (dekanen).
- "en skrivelse med anledning av naturvetenskapliga fakultetens beslut att ... har tidigare tillställts Justitiekanslern som ... valde att inte vidta någon åtgärd i ärendet ...". (LU i skrivelse till verket).
- JK "som friade Lunds universitet" (perifer makthavare)

Rektors syn på processen

- Han sa att han står bakom dekanus beslut, men att han inte satt sig in i frågan tillräckligt. (Skånskan 2009-06-25).

Två av verkets synpunkter

- Universitetet har till viss del tillämpat förvaltningslagens bestämmelser genom att motivera beslutet och *underrätta* Ulfur Arnason. (min kursiv)
- Detta förutsatte att en konstruktiv dialog skulle kunna upprättas mellan Ulfur Arnason och de kränkta personerna.

Dekanens beslut

- Ja, om han förstår att han *gått över gränsen* och att han inte i *onödan* kan ta sig rätten att kränka enskilda personer så är jag beredd att ompröva beslutet" (min kursiv).
- Ulfur Arnason får nu möjlighet att i en ursäkt förklara skillnaden mellan sakkritik och personliga påhopp och att de som drabbats av kritiken uppfattar det som allvarligt menat från hans sida. Det omfattar även de som ska arbeta med honom framöver ... (Skånskan 2009-06-25)

Argumentationen

1. Behandlingen av Arnason motiveras av hans "sätt att agera och uppträda gentemot enskilda anställda":

Beslutet att frånta Ulfur Arnasons kontorsrum och övriga resurser har inget att göra med att han framfört kritik mot universitetet och dess verksamhet utan beror på hans sätt att agera och uppträda gentemot enskilda anställda. (min kursiv)

Vilka är enskilda anställda?

Vad tycker grundlagarna om att bestraffa *sättet*?

Den som skall döma över missbruk av yttrandefriheten eller på annat sätt vaka över att denna grundlag efterlevs bör betänka att yttrandefriheten är en grundval för ett fritt samhällsskick. *Han bör alltid uppmärksamma syftet mera än framställningssättet.* Om han är tveksam, bör han hellre fria än fälla. (YG § 5) (min kursivering).

2. Arnason påstås i ett samtal ha sagt något negativt till prefekten som ansvarar för besparingsprocessen om hennes vetenskapliga kompetens (dokumenterad i ett sakkunnigutlåtande från Vetenskapsrådet).

Ulfur Arnason framförde vid detta tillfälle att han skulle sprida sin åsikt att prefekten var en medioker forskare så att det blev allmänt känt. Detta uppfattades av den personen som ett hot. Vidare sade Arnason att prefekten fört ledningen bakom ljuset när inte hennes kvaliteter som forskare blev kända innan hon utsågs till prefekt vid institutionen. Prefekten upplevde detta hot som mycket obehagligt. (dekanen)

Torsdagen den 19:e mars 2009 hade [prefekten] och jag ett samtal i docent Axel Jankes rum i genetikhuset ... Vid detta samtal framförde jag mina synpunkter på den process som ledde till varsel och senare uppsägning av fyra COB-forskare, var och en med hög och för LU unik specialistkompetens. Vid vår diskussion frågade jag ... om hela COBs forskarpanel hade inlämnat en allomfattande meritsammanställning liknande den som avkrävts de fyra varslade forskarna. [Prefektens] svar på denna var inte tydligt och därför frågade jag henne om hon exempelvis hade inlämnat ovan nämnda rapport. På denna fråga svarade [prefekten] att det hade hon inte gjort, varvid jag framhöll att detta, enligt min mening, hade varit rimligt. Diskussionen vid detta möte var rakt på sak men ej på något sätt hätsk eller hotfull ... (Arnason med närvarande vittne)

3. Arnason har genom att i sin skrivelse citera ur ett sakkunnigutlåtande om prefektens forskning från Vetenskapsrådet och genom vissa formuleringar "gått till saklösa personangrepp" (preciseras inte).

Prefekten avbröt diskussionen och gick istället vidare med ett egenformulerat förslag som lämnades direkt till facket. Det blev därmed än mer tydligt att prefekten hade den avgörande makten över vem som valdes ut för att lämna institutionen ... (ämnesansvarig professor)

4. *"Han har anklagat sina jobbarkompisar för att agera efter icke-sakliga principer i besparingsprocessen (preciseras inte).*

Misstro mot politisk makt och dem som innehar den är inte bara en fundamental del av vår politiska kultur utan påverkar också utformningen av våra institutioner. Kontroller och maktbalans, federalism, tvåkammarlegislaturer, juridisk kontroll och många andra drag förekommer just för att offentlighetens aktörer sågs som lika opålitliga, ärelystna och lika fulla av girighet som alla andra ... (Ruscio 1996: 470).

Det kan inte anses förenligt med goda akademiska principer att lägga ner mycket möda på noggrann och saklig bedömning vid anställning till lärartjänst, och sedan lämna upphävandet av denna anställning i nära kollegors händer, där den "ojävide sakkunniges distans" som finns vid anställningsbedömningen helt saknas. I inget forskningsrådssammanhang skulle någon tillåtas bedöma en nära institutionskollegas ansökan om ett driftsanslag – och då ge samma person makt att upphäva kollegans anställning är absurt. (ämnesansvarig professor)

5. *Några av Arnason i brevet utpekade forskare, som fått arbetsrum i närheten av honom, uppgavs av dekanen känna rädsla och oro (precisering och dokumentation saknas).*

Vad är de rädda för? Att rektor ska lyssna på Arnason och ändra avskedandebesluten eller ... ?

6. *Dekanen saknar förtroende för Arnason (pga. ovanstående).*

En professor måste kunna vara besvärlig, vi kan inte bara ha ja-sägare och sådana som gör som makten vill. (ordf. i Sveriges professorers förening)

7. *Rektor har kommit fram till att Arnasons egentliga ärende var att störa besparingsprocessen och skada och nedvärdera personer (precisering och dokumentation saknas).*

Lunds universitet bedömer att syftet med Ulfur Arnasons skrivelse *inte* var att uppmärksamma massmedia på påstådda missförhållanden, utan att skada och nedvärdera de personer som åtagit sig uppdraget från fakulteten att nedprioritera verksamheter inom den krisdrabbade institutionen. Syftet med beslutet var att förbättra den psykosociala arbetsmiljön genom att motverka en personangrepps- och mobbingkultur.

Hur vet han det:

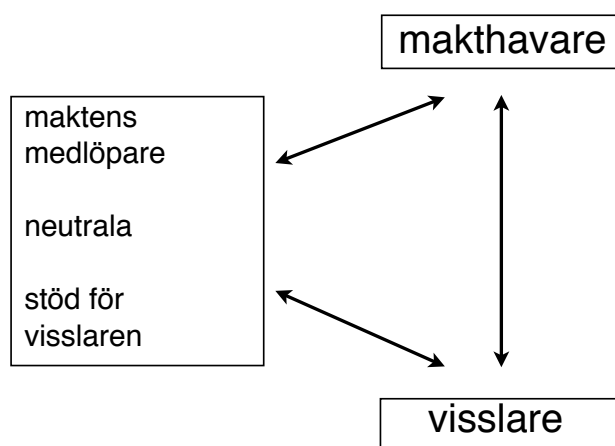
Sakfrågorna var redan bemötta och kritiken utagerad ...

Gunnar Bramstångs (professor emeritus i offentlig rätt) värdering av processen:

Rektorsämbetets skrivelse förmedlar osökt intrycket av ett oprofessionellt försvarstal snarare än av juridiskt förankrad argumentation rörande principiellt okränkbara rättigheters innebörd och *legalt betingade* begränsningar därvidlag. Saknaden av dylika analyser kan aldrig kompenseras genom förnyade, förstärkta utfall mot den för underhållig ärendehandling utsatte U.A.

Vem har intresse av att den (eventuellt) misslyckade besparingsprocessens utformning, genomförande och resultat inte diskuteras utan att hela skuldfrågan förs över till en granskning av sättet och syftet hos den som har slagit larm om missförhållanden?

6. Aktörer i visslarprocessen



Figur 8 Aktörer i visslarprocessen

Det fanns en bred opinion inom fakulteten mot att Arnason sparkas ut och ett trettiofemtal personer gav skriftligt uttryck för detta. Förhållandet nämns aldrig i myndigheternas texter. Några formuleringar följer:

Yttrandefriheten vid svenska universitet och högskolor måste vara stor, och någon motsättning mellan yttrandefrihet och en god arbetsmiljö föreligger inte under ett ansvarsfullt akademiskt ledarskap. (Ulf Arup m.fl.)

Öppna konflikter som de Arnason ventilerar är naturligtvis inte positiva för den psykosociala miljön, men nedtystad kritik och missnöje som endast ventileras i slutna rum bland erkänt likasinnade är långt mer förödande och blir, till skillnad från konflikter som bemöts och hanteras öppet, lätt permanent till sin natur och når i värsta fall inte fram till de berördas öron förrän det är för sent att göra något åt saken. Vetskapen om att en medarbetare blivit avstängd efter att ha kritiserat ledningen kommer att leva längre inom organisationen än kunskapen om i vilken mån denne medarbetare gjort sig förtjänt av detta. Följden blir förödande allmän rädsla för att kritisera ledningen och en osäkerhet om vad man får och inte får säga. (Torbjörn Tyler)

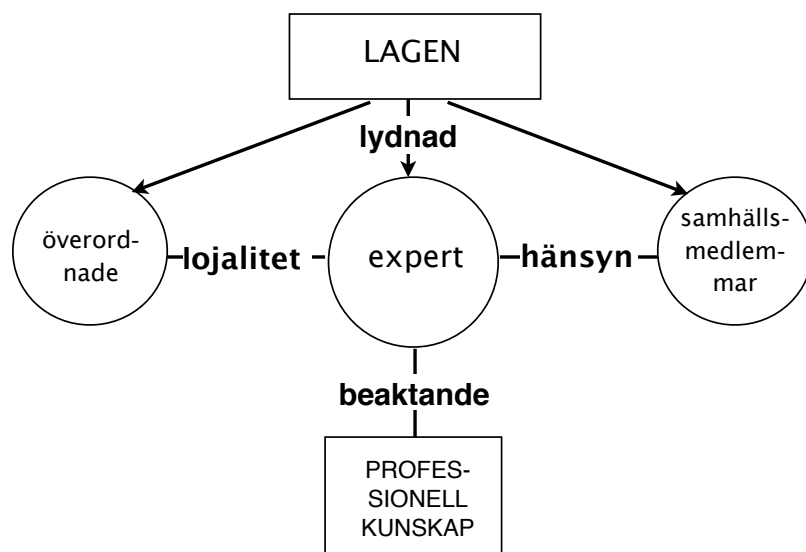
Helt oberoende av vad man tycker om innehållet och tonen i Arnasons brev, måste det ses som uttryck för en uppfattning att det råder grava missförhållanden vid fakulteten. Den som har en sådan uppfattning, vare sig den är riktig eller omotiverad, måste tillåtas ge uttryck för sin uppfattning. Vid kritik av ledningen måste full yttrandefrihet råda. Det måste till varje pris undvikas att kritik av ledningen hålls tillbaka eller mildras av rädsla för repressalier från ledningen. En gränsdragning mellan vad som är tillåten och förbjuden kritik kan aldrig bli entydig, och därför bör man på ett universitet tolerera kritik så länge den håller sig inom lagens ram. Viktigt i sammanhanget är att yttrandefriheten inte kräver ett respektfullt uttryckssätt från den som kritiserar, utan tvärtom helt bygger på tolerans från den eller de som kritiseras.

Jag menar att dekanus och stora presidets maktspråk och vilja att sätta kritiker på plats inte hör hemma i ett akademiskt ledarskap, där istället argument är det självklara försvaret mot kritik. När maktspråket, som i detta fall, kommer från den kritiserade ledningen blir det ännu mer olämpligt, och ger sken av att uppenbara försvarsargument saknas eller är svaga.

Avstängningen och den uppmärksamhet som följde har avsevärt eskalerat konflikten, samt skadat fakulteten och förtroendet för dess ledning. Beslutet har också försämrat arbetsmiljön och diskussionsklimatet vid fakulteten. Bevekelsegrunden för avstängningen var att förbättra den psykosociala situationen för [prefekten] och andra som kritiserats i Arnasons brev, men konsekvensen av beslutet har istället blivit att dessa personer hängts ut i media som nått långt större kretsar än tidigare.

Sammantaget kan jag därför konstatera att de negativa effekterna av avstängningen är både många och allvarliga, och jag yrkar att fakultetens policy skall vara att inte använda repressalier som försvar mot kritik, i vilken ton kritiken än må vara formulerad. (Dan-E Nilsson m.fl.)

7. Universitetet som butik



Figur 9 Expertrelationer i det offentliga

Humboldtuniversitetet avskaffas

Att vara anställd vid KI med dess renommé och särklassigt starka varumärke bör ses som en stor förmån. Den som inte kan ställa sig lojal med sitt universitet bör uppmanas att söka sig bort oavsett hur framgångsrik forskare man är. (tidigare universitetsrektor 2010)

Vi talar om detta som en affär i utbildning och egentligen inte om kurser, vi talar om produkter som vi måste sälja till studenter och industri. Det här är nu ett kulturellt skifte ...de dagar när du bara levererade till studenter och de gillade det eller inte är borta. Nu levererar du till kunder. Och du måste leverera i tid och med kvalitet eller går de sin väg. Och om de ger sig iväg finns det ingen inkomst och om det inte finns inkomster görs det inte några affärer. Om det inte görs några affärer finns det inget jobb. (Deem & Brehony 2005: 22)

Ny chefstyp slår igenom

För dem som varken är hängivna lärare eller skarpa forskare är det som om Moses hade föst undan vattnet i Röda havet. För sådana akademiker har managerialismen skapat de medel genom vilka de inte bara överlever utan frodas. Hela deras liv består av uttalanden om uppdrag, lägesrapporter och granskningar av ett eller annat, kommittémöten, intervjuer och korridor diskussioner, telefonsamtal, e-mail och memoranda till varandra, konferenser med chefer vid andra universitet, promotioner, priser och andra ceremonier. Allianser skapas, favörer utdelas, avtal sluts, tacksamhetskulder gengäldas, karriärer gynnas. (Malcolm Saunders citerad i Diefenbach 2009: 902)

Auktoritära styrningsformer

Rektor hade hört av en annan rektor att en statsvetare sagt:

”att akademiska verksamheter i medvind klarar sig rätt bra kollegialt utan särskilda ledare, men när det krisar så behövs styrelse, rektor och dekaner som kan ta itu med problemen”. (rektor)

Auktoritära organisationer går på maktmissbruk: klander, hot och fruktan att göra bort sig. Det obarmhärtiga kravet på pengar, framgång och status i en högt konkurrerande, marknadsinriktad omgivning har medfört återtåg från det civiliserade beteendet som konventionellt har förbundits med universitet. Konstruerandet av ”vinnare” och ”förlorare” genom konkurrens skapar konflikter och benägenhet för individer att begå irrationella handlingar. Mobbning på arbetsplatser är inte bara några få individers avvikande utan den politiska följderna av ekonomismen. (Thornton 2004: 164f)

I detta nya universitetsideal uppfattas den kollegiala, disciplinära och demokratiska organisationen och den individuella autonomin många gånger som ett hinder för effektivt beslutfattande och ”produktion”. I ”managementuniversitetet” har utsedda ledare och externa representanter tagit kommandot i ledningsorganen, och nya system med extern ackreditering och omfördelningsmekanismer baserat på citeringsindex och vetenskaplig exponering har utvecklats för att kvantitativt och kvalitativt påverka universitetets agerande ...

... forskning och utbildning betraktas som varor och tjänster. Universiteten och dess anställda börjar allt mer praktisera marknadsliknande beteenden i en strävan att attrahera resurser från externa finansiärer och samarbetspartner. Vetenskapens publika eller offentliga karaktär ersätts av en modell där information och kunskap betraktas som strategiska resurser och privatägda rättigheter. Universiteten som institution, opererande på den öppna marknaden, beskriver en organisation som är lyhörd, responsiv och anpassningsbenägen mot marknadens krav, en organisation som är allt mer beroende av sina intressenter ... (Melander 2006: 153)

Något är väl butiken bra på?

Vad universiteten har blivit bättre på än någonsin tidigare är att bygga upp en fördelaktig bild av sig själva och marknadsföra denna bild till kunder ... Men merparten av deras förbättringar har blivit ytliga eller icke-existerande. De har blivit mycket mer inriktade på yttre sken än verklighet, på form snarare än innehåll. (Currie 2005: 7)

VAR FINNS MEDBORGAREN ARNASON?