

Medlemsinformation

Föreningen **Stopp**

mot kränkande särbehandling i arbetslivet

februari 2013

Påverkansarbete



Årsmötesdags



*Dina tankar behövs i
påverkansarbetet!*

Rättssäkerhet

Det finns ingen rättssäkerhet för den som är utsatt för mobbning!
Så upplever många det som kommer in i rättsliga processer som beror på mobbning och kränkande särbehandling. Det kan gälla anmälan av arbetsskada, anmälan mot arbetsgivare, anmälningar till JO eller JK. Den enskilde har liten möjlighet att anlita juridisk hjälp och det finns dessutom få duktiga jurister som arbetar med sådana ärenden.

Facket har ofta svårt att agera för den som är utsatt, den lokala fackrepresentanten kan själv bli utsatt om man ställer upp för en medarbetare mot arbetsgivaren. Centrala facket har möjlighet att anlita LO-TCO Rättsskydd, men det sker sällan. Arbetsgivare har däremot råd att anlita dyra jurister och har stora kontaktnät som ger dem makt. Den som stämmer arbetsgivaren till tingsrätten tvingas betala motpartens advokatkostnader om man förlorar.

2002 förändrades lagen om arbetsskada så det skulle bli lättare att få arbetsskada godkänd, men vad gäller psykiska arbetsskador har det blivit ännu svårare. Försäkringskassan som är motpart i arbetsskadeärenden företräds numera av processvana jurister som hänvisar det mesta till "undantagen i lagen" och inget blir därmed "arbetsskada i lagens mening". Trots att det är höga krav på bevisning vad gäller mobbning avisas ofta

viktiga vittnen.
JO och JK har blivit tandlösa och avvisar det mesta utan att utreda.

Det är fortfarande stor okunskap om mobbningens mekanismer och ofta får inte den som är utsatt den hjälp hen behöver från facket, företagshälsovården etc. Arbetskamrater törs ofta inte ge något stöd eftersom man är rädd för att då själv råka illa ut. Chefer som har arbetsmiljöansvar och rehabiliteringsansvar, kan i stället orsaka eller bidra till mobbning som orsakar skada och rehabilitering saboteras.

Föreningen Stopp försöker bistå genom att ge råd i olika situationer, och en grupp inom föreningen som arbetar med juridiska frågor har lagt ner ett stort arbete med att gå igenom och ge förslag på förändringar som behöver göras i lagar som berör kränkande särbehandling/mobbning. Förslagen finns med i det här Medlemsbladet.

Läs och begrunda och kom med förslag och synpunkter till styrelsen@foreningenstopp.se eller ring till Eva som leder den grupp som arbetar med juridiska frågor: Tfn 0611-220 61, 070-251 60 96.

Maria Werme
ordförande

Information från valberedningen

Vill du kandidera till styrelsen eller som ordförande för föreningen Stopp? Maila till valberedningen2013@foreningenstopp.se eller ring till Märta-Elin på 054-564633

Kallelse till årsmöte

Föreningen Stopp kallar till årsmöte **söndag 28 april**, 12.00 – 16.00 i Göteborg..

Här tas mål- och handlingsplan, budget och revidering av stadgar samt val av ny styrelse.

Motioner behöver vara styrelsen tillhanda senast den 12 mars. Skicka dessa till styrelsen@foreningenstopp.se

Mer information kommer när du anmält dig, men boka redan nu in datumet så att du har möjlighet att vara med! Du behöver själv stå för din resa till och från Göteborg.

För att ha rösträtt på årsmötet så behöver du ha betalt din medlemsavgift för 2013 en vecka före årsmötet

För mer info och anmälan ring Linda 0704-71 27 80 eller info@foreningenstopp.se

Brottsofferdagen

Den 22 februari är det Internationella brottsofferdagen. I Västerås kommer några från Stopp att gå ut och dela flygblad och tända ljus till minne för de som tagit sitt liv p g a kränkande särbehandling.

Om du vill göra något liknande på din ort så ta med dig ett ljus och hör av dig till info@foreningenstopp.se så kan vi maila över flygbladet.

Den internationella föreningen angående mobbning och trakasserier på arbetet, IAWBH

Som jag tidigare har nämnt är jag medlem i Den internationella föreningen angående mobbning och trakasserier på arbetet, IAWBH. De flesta medlemmar är forskare i ämnet, psykologer eller liknande, och en del kommer från föreningar liknande vår egen i andra länder. Medlemsantalet växer och uppgår nu till 170 medlemmar från alla kontinenter. Hemsidan, iawbh.org, har enligt uppgift besökts av personer från 103 olika länder på alla kontinenter. Gå gärna in där och titta. Hela medlemsförteckningen är öppen för icke medlemmar att läsa och där finns hänvisningar till hemsidor, litteraturlistor m.m.

Det lobbas för lagstiftning på området bl.a. i USA:s olika delstater, där det har sagts att vår rörelse nu är i samma läge som medborgarrättsrörelsen var på 60-talet, och en stor diskussion på parlamentarisk nivå pågår i Australien!

Eva Jorendal

Här kan ni läsa vårt remissyttrande till Arbetsmarknadsdepartementet på betänkandet Uppsägningstvister - En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare, SOU 2012:62

Sammanfattning

Föreningen STOPP – mot kränkande särbehandling i arbetslivet motsätter sig förslagen att anställningen ska bestå i högst ett år, om arbetsgivare och arbetstagare tvistar om huruvida en uppsägning är giltig, och att det inte ska gå att ogiltigförklara en arbetsbristsuppsägning för att arbetsgivaren har åsidosatt sin omplaceringsskyldighet.

Kommentar

Enligt utredningen syftar förändringarna till att öka sysselsättningen, vilket i princip skulle leda till ökade skatteintäkter och minskade kostnader för arbetslöshetsersättning (bl.a. avsnitt 7.4.2). Utredningen pekar också på att det är mycket få uppsägningstvister som leder till att uppsägningar, i dom, ogiltigförklaras (bl.a. avsnitt 3.3.1).

Detta skulle alltså innebära att det i de flesta fall är arbetsgivaren som har rätt och att det därmed är synd att denna, i onödan, ska behöva lägga så mycket pengar på dessa processer, när de företag arbetsgivarna skapat är så värdefulla för Sveriges ekonomi. Här vill vi invända att en anledning till att få processer leder till fällande dom mot arbetsgivaren är att denna är i ekonomiskt och hierarkiskt

överläge, att de flesta arbetstagare därför inte vågar driva process mot arbetsgivaren och att det är därför, och inte för att de inte skulle ha rätt, som de accepterar förlikning. Andra faktorer som gör det svårt för arbetstagare att vinna uppsägningstvister är att fackliga företrädare står i beroendeställning till såväl arbetsgivaren som till majoriteten av sina egna medlemmar och därför har svårt att företräda en enskild utsatt medlem, samt att Arbetsdomstolen är jävig då dess funktionärer tillsätts av just arbetsgivare och fack.

I själva verket är det väl känt att visseblåsare som t.ex. Anders Ahlmark, "mannen på fyren", kan särbehandlas på ett så kränkande sätt att de blir sjuka av behandlingen och i många fall begår självmord, något som drabbar även familj och släkt och därmed innebär enorma ekonomiska förluster för samhället.

Forskning, t.ex. den som bedrivs av Reza Emdad på Karolinska institutet, visar att 9 % av arbetskraften mobbas och att det ofta är kompetenta, engagerade och ansvarsfulla människor som drabbas. Detta är synnerligen dåligt för Sveriges ekonomi förutom att det är inhumant, så är det Sveriges ekonomi man vill värna bör man snarare stärka än försvaga anställningsskyddet.

Möjligen kan man göra undantag för riktigt små arbetsgivare vars verksamhet verkligen hotas av en konflikt med en enskild arbetstagare.

Idag blir alltså många sjuka innan de kommer så långt som till att tvista om uppsägning. Det kan också vara så att en arbetstagare som sägs upp inte anser att det leder någonstans att tvista om att få behålla arbetet, eftersom 39 § LAS gör det möjligt för arbetsgivaren att upplösa arbetstagarens anställningsförhållande även om denna vinner. Hur ofta "utköp på 39 § LAS" görs är omöjligt att säga eftersom det inte registreras någonstans. Den person som fått det i paragrafen angivna antalet månadslöner informerar inte domstolen om detta, eftersom arbetsgivaren följer paragrafen, och arbetsgivaren vill inte skylta med att den vägrat rätta sig efter domstolens dom att uppsägningen var ogiltig (avsnitt 3.2.4).

Kompetenta personer ska befordras istället för att mobbas bort. Därför ska man inte underlätta för arbetsgivare att säga upp folk p.g.a. att de annars kan avskeda dessa (avsnitt 5.3). Istället bör man ändra lagen så att det blir

omöjligt att avskeda en person som ännu inte fällts för brott. För att komma till rätta med de långdragna processerna bör domstolen kunna sänka ombudens arvoden om dessa inte håller tiderna, utan begär uppskov (bl.a. avsnitt 6.3.1). Framför allt ska inte arbetstagare kunna förlora sina arbeten innan domstol har dömt att de har misskött sig. En grundbult i rättssystemet är väl att man ska betraktas som oskyldig innan dom har fallit. Vinner arbetstagaren tvisten ska denna få tillbaka arbetet. Att någon annan som anställts i vinnarens ställe då kan förlora arbetet kan vara beklagligt, men turordningsreglerna ska gälla (sammanfattningen s 16).



Ett gott skratt lättar upp

Det var en dam som alla ansåg var väldigt opraktisk. Hon var medveten om det men tog sig för att åka till IKEA och köpa ett stort hörnsåp. Hon fick det levererat hem. När hon stod och tittade på paketet tänkte hon: Jag ska ta mig tusan ta och bygga ihop det själv och visa att jag inte är så opraktisk som många tror. Hon började sätta ihop såpet och fick ihop det perfekt. Hon var väldigt nöjd och stolt över sig själv.

Så åkte bussen förbi på gatan och huset skakade lite grann och såpet ramade ihop i sina beståndsdelar i en hög på golvet. Då tänkte hon: Jag måste ha gjort något fel. Jag kanske missförstod instruktionen. Hon satte ihop det en gång till. Bussen åkte förbi en gång till och såpet föll ihop en andra gång. Hon tänkte: Jag ger upp. Hon ringde grannen som var snickare. Han kom dit och satte ihop såpet perfekt. Han sa: Nu ska det funka.

Bussen åkte förbi en gång till och såpet ramlade ihop igen i sina beståndsdelar. Snickaren sa: Vad konstigt. Jag sätter ihop det en gång till. Sen sa han: Nu kommer jag att sätta mig i såpet och se vad som händer inifrån när bussen åker förbi.

Under tiden gick kvinnan ut i köket för att sätta på tevattnen.

Då kom hennes man hem och fick se såpet. Han gick fram och öppnade dörrarna och fick se snickaren.



Då sa han: Vad tusan gör du här?! Snickaren sa: Du kommer inte att tro mig, men jag väntar på bussen.

Det var en mus som hade fastnat i en råttfälla. Den tänkte: Här sitter jag fast och kan inte röra mig. Nu hör jag att katten är på väg också! Nu gäller det att tänka POSITIVT!



Text: Ted Bondefalk

Nordic Tour till Sverige

Ett intressant heldagsseminarium om den senaste utvecklingen inom forskning som gäller mobbning hölls i Stockholm den 27 november 2012. Det var en del av seminarieserien "Nordic Tour", som initierades av de främsta nordiska forskarna inom mobbning i samband med den stora internationella konferens om mobbning som hölls i Köpenhamn i juni 2012.

Professor Maarit Vartia från Finland inledde med att gå igenom hur mobbning och trakasserier på arbetet definieras. Hon berättade om forskning om att förebygga och hantera mobbning och om metoder som används inom organisationer i nordiska länder.

Professor Helge Hoel, verksam vid universitetet i Manchester, gav en presentation av riskfaktorer och vad som föregår mobbning på arbetsplatser. Helge Hoel har tillsammans med forskaren Ståle Einarsen från Bergen utvärderat det svenska Arbetsmiljöverkets föreskrift "Kränkande särbehandling i arbetslivet" 1993:17. Han talade därför även om "Att hantera klagomål om mobbning och trakasserier på arbetsplatsen – utvärdering av de svenska bestämmelserna". En artikel om utvärderingen finns att läsa på engelska: "Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden" <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320802643665>

Stressforskaren Töres Theorell, Karolinska Institutet, berättade om aktuell forskning om mobbning och hälsa i svenskt sammanhang.

Forskaren Reza Emdad från Karolinska Institutet berättade om triggermekanismer och hälsokonsekvenser av mobbning i industriella arbetsmiljöer i Sverige.

Professor Margaretha Strandmark, Karlstad Universitet, talade om "Att hantera mobbning på arbetsplatsen – ett dolt och bara delvis erkänt problem".

Dagen avslutades med att ombudsmannen Carola Lövstrand från Vision berättade om "Falluckan i lagen – Visions förslag på en ny lag". Förslaget går att läsa om på <http://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo1/Mobbning/Forslag-till-ny-lag/> och http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/det-kravs-en-lag-mot-mobbning-i-arbetslivet_7238429.svd

Det var en faktsäckad och givande dag som visar att det trots allt händer en del positiva saker vad gäller mobbning, att det pågår en hel del forskning och kunskapsutbyte och att initiativ tas.

Vi ser fram emot fortsättningen och hoppas på att det blir fler liknande seminarier framöver.

Text: Maria Werme
073-7241865

Medlemsavgift

2013

Har du ännu inte betalt din medlemsavgift så är det hög tid att göra det.

Enskild medlem: 150 kronor
Famijemedlem: 200 kronor
Socioekonomisk medlem 20 kronor

Beloppet sätts in på plusgiro:
41 63 32-5

Sammanställning av de förslag till lagstiftning och tillämpning av denna som STOPP:s juridiska grupp hittills enats om

Kom gärna med synpunkter och tankar om nedanstående förslag till styrelsen@foreningenstopp.se

1. Staten bör föregå med gott exempel och ge kända f.d. statligt anställda och illa behandlade visselblåsare, som Anders Ahlmark, "mannen på fyren", upprättelse genom en offentlig ursäkt samt skadestånd.
2. Lagen om allmän platsanmälan som upphävdes 2007 ska återinföras, så att alla har möjlighet att söka lediga arbeten och processa, om någon med sämre kompetens får en tjänst man sökt.
3. De straffsanktioner som kan vara aktuella, böter och fängelse med tillägget skadestånd, skrivs in direkt i AFS 1993:17, som i vissa andra AFS. (Om punkt 21 blir verklighet behövs inte punkt 3.)
4. En lag mot tortyr ska införas, då kränkande särbehandling i arbetslivet kan jämföras med tortyr.
5. DO ska vara fristående och inte, som idag, underställd regeringen. (Får vi igenom denna punkt kan vi som nästa steg trycka på att DO också ska ges förutsättningar att göra sitt jobb.)
6. Det måste avsättas offentliga medel till en oberoende arbetsmiljöforskning.
7. Det ska tydliggöras, i LAS, att regeln om att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet, lojalitetsprincipen eller den individuella lönesättningen inte får användas till att särbehandla arbetstagare på ett kränkande sätt.
- 8 . Regeln om att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och lojalitetsprincipen är två föråldrade principer som behöver förtydligas, bl.a. med tanke på ansvarsfördelning.
9. Arbetsmiljölagen får inte avkriminaliseras, utan den som har begått arbetsmiljöbrott ska även i fortsättningen kunna dömas till böter, fängelse eller att betala skadestånd till drabbade. Det ska inte gå att komma undan med att skattebetalarna eller aktieägarna betalar viten eller avgifter till staten.
10. Meddelarskyddet ska utökas till att gälla all skadlig verksamhet hos alla typer av arbetsgivare som har anställd personal (även t ex ideella föreningar).
11. Lagutredningar ska göras förutsättningslöst.
12. Åklagarmyndigheten, domstolsväsendet och Försäkringskassan måste ta brott mot AFS 1993:17 på större allvar, utifrån den lagstiftning vi redan har. Det ska inte gå att avfärda att menen av mobbningen är arbetssskada, genom att hänvisa till Socialförsäkringsbalken kap. 39 § 5:

Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.

13. Vi önskar att hålen i befintlig lagstiftning täpps till.

14. Det är ansvariga chefer/arbetsgivaren som ska straffas. Befintlig lagstiftning ska vara verksam. Den utsatta ska kunna anmäla den kränkande särbehandlingen till kränkningsavdelningen på DO enligt punkt 28 eller ännu hellre till polisen enligt punkt 21.

15. FN:s deklARATION om de mänskliga rättigheterna, Genevekonventionen, ska följas. Den är inskriven i grundlagen och brott mot den kan anmälas till EU-kommissionen.

16. EU-domstolen borde ha intresse av att Sverige inte bryter mot rådets direktiv 1989 (89/391/EEG) och parlamentets uppmaning (ISSN 1681-2182)

17. Sverige behöver en författningsdomstol som ser till att det inte stiftas lagar som står i strid med överordnade lagar.

18. Den kränkte ska själv kunna anmäla till Arbetsmiljöverket (förekommer redan). Arbetsmiljöverket ska ta upp enskilda ärenden så länge det är Arbetsmiljöverket som har hand om dessa frågor.

(19. Skadeståndslagen kap 4, 1 §:

För skada, som arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, är han ansvarig endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.

Denna lag bör kunna användas när det gäller t ex chef som medvetet letar fel, kommer med motstridiga direktiv till arbetstagare etc.)

Vi ha feltolkat ovanstående paragraf. Den som mobbar kan inte betala hela skadan, utan ska straffas för själva mobbningen. Vi undersöker detta vidare.

21. En modifierad version av Organisation mot mobbnings förslag:

1. Ett tydligt förbud mot kränkande särbehandling i arbetslivet med straffsanktioner ska, liksom i Frankrike, införas direkt i brottsbalken.
2. En särskild funktion för arbetsmiljö och kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet ska inrättas centralt hos polisen.
3. Arbetsgivare som önskar säga upp eller avskeda en anställd ska skicka ansökan därom till denna instans för prövning av om det finns tillräckliga sakskaäl.
4. Personligt ansvar ska utkrävas vid fall av kränkande särbehandling i arbetslivet.
5. Anmälningssplikt avseende kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska införas.

(2. Detta förslag tas bort, eftersom "en särskild funktion för arbetsmiljö och kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet" redan finns centralt hos polisen: REMA: Riksenheten för miljö- och arbetsmiljömål. Särskild kompetens ska enligt Thorbjörn Lundström finnas för arbetsmiljömål/arbetsmiljöbrott även inom varje polisdistrikt.)

22. Vid anmälan till polisen, om att man blivit kränkande särbehandlad på arbetet, ska det vara möjligt att få välja jurist/målsäggarbiträde utan att detta innebär ekonomisk ruin.

23. Brott som har med kränkande särbehandling i arbetslivet att göra ska skötas av allmän domstol och inte av Arbetsdomstolen, som är jävig då den består av arbetsmarknadens parter.

24. Paragraf 39 i LAS ska ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstagaren accepterar detta. (Vänsterpartiets motion 2012/13:A202 5.9) Om arbetstagaren inte accepterar detta står denna fortsatt till arbetsgivarens förfogande och arbetsgivaren ska fortsätta att betala ut lön tills vidare. (F.d. universitetslektorn i arbetsrätt och avtal, Arne Grip, påstår att kommunstyrelsen, och inte enskilda chefer, är arbetsgivare för kommunanställda och att kommunstyrelsen bryter mot grundlagen om den använder § 39, eftersom myndigheter, enligt Regeringsformen, ska iaktta saklighet och opartiskhet)

25. Fullständiga sociala avgifter ska ingå då skadestånd/avgångsvederlag/ avtalspension betalas ut som månadslöner.

26. En anställd ska inte kunna avskedas, men avstängas med lön, innan denne dömts för brott mot lag eller avtal. Undantag kan göras för småföretag.

27. En avdelning för kränkande särbehandling i arbetslivet ska inrättas på DO. Om punkt 21 inte blir verklighet ska det, enligt LAS, vara till avdelningen på DO arbetsgivare som önskar säga upp eller avskeda en anställd ska skicka sin ansökan därom.

28. En mobbande arbetsgivare kan inte ta ansvar för att rehabilitera en anställd som skadats genom dennas mobbning. Försäkringskassan ska inte hänvisa tillbaka till arbetsgivaren på det sättet.

29. Det ska inte vara tillåtet för arbetsgivare att använda skattepengar/aktieägarnas pengar till att, utan dom, köpa sig fria från arbetstagare.

30. Framprovocerade uppsägningar ska, enligt lag, kunna ogiltigförklaras.

31. LAS ska behållas och utvecklas.

32. Preskriptionstiden för ogiltigförklarande av uppsägning ska förlängas från två veckor till något år. Att ha varit arbetsbefriad ska inte ses som att man har accepterat uppsägningen.

Förslag till fackförbunden

1. Låt inte en mobbad medlems avdelning avgöra om denna ska få hjälp av förbundsjuristerna, som t.ex. i fallet med LO-TCO:s rättsskydd.
2. Arbetsmiljöombuden behöver utbildning i att göra AML 6:6A-anmälningar på rätt sätt.
3. Förhandla bort den individuella lönesättningen.
4. Prioritera arbetsmiljön, för att kunna se till att lagar och avtal om fysisk och psykisk arbetsmiljö följs och att åtgärder för detta vidtas.

Var med och påverka

Vi söker dig som vill vara med och påverka vårt samhälle men också hjälpa till i föreningens arbete på något sätt, hör av dig till info@foreningenstopp.se om du är intresserad av någon av följande arbetsgrupper:

Vill du vara med i någon av våra arbetsgrupper:

- Juridiska gruppen
- Mål- och handlingsplan
- Projekt/Bidrag
- Resurscentrum



Hjälp oss sprida att vi finns!

Vi behöver hjälp att få ut material om att vi finns. Hör av dig om du kan hjälpa oss att sprida information om föreningen, vi har broschyr och affisch. Maila till info@foreningenstopp.se

I nästa medlemsblad...

- * Årsmöteshandlingar
- * Påverkan
- * Hänt i media
- * Vad kan du bidra med
- och mycket mer

Var med och påverka!

Ta chansen att skriva en insändare, debattartikel eller prata med en politiker om problemet mobbing. Du har också möjlighet att skriva på vårt diskussionsforum på hemsidan. Skicka ett mail till linda@foreningenstopp.se så får du inloggningsuppgifter till vår egen blogg.

Finns du på Facebook, så får du gärna bli vän med Föreningen Stopp så hjälps vi tillsammans åt att sprida information om att föreningen finns.

Många röster små gör tillsammans skillnad!

Kontakta oss

[www,foreningenstopp.se](http://www.foreningenstopp.se)

031 - 353 17 51

onsdag och fredag 10.00 - 15.00

019 – 507 05 19

måndag 18.00 - 20.00

torsdag 18.00 - 20.00

söndag 19.00 - 21.00

0703-78 50 62

För dig i region norr

tisdag och onsdag 19.00-21.00

Du kan också försöka på

0735-68 21 12

Bli medlem!

Medlemsavgiften är 150 kronor för enskild medlem och 200 kronor för familj, vilket betalas in på **pg 41 63 32-5**
Skriv också din e-postadress!

**För en sund psykosocial
arbetsmiljö och för civilkurage i
arbetslivet**