

**Föreningen STOPP-  
mot kränkande särbehandling i  
arbetslivet**

c/o Eva Jorendal  
Seminariegatan 2 B lgh 1002  
871 31 HÄRNÖSAND

YTTRANDE

2017-08-28

Socialdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

**Samlad kunskap – stärkt handläggning, betänkandet av utredningen om en mer jämställd och rättsäker försäkring vid arbetsskada, SOU 2017:25, S2017/02159/SF**

**Sammanfattning**

Tanken med arbetsskadeersättning är alltså enligt s. 41 att de som arbetar för allas bästa ska ha rätt till ett extra skydd jämfört med dem som inte gör det, och målet för utredningen är en mer rättsäker och jämställd arbetsskadeförsäkring. Detta anser vi vara bra utgångspunkter.

Det vi främst vill trycka på är dock två saker: För det första anser vi att till 39 kap 5 § socialförsäkringsbalken ska läggas meningen: ”Däremot ska en sådan skada om den är en följd av kränkande särbehandling anses som arbetsskada.” För det andra anser vi att definitionen av kränkande särbehandling i arbetslivet genomgående ska vara den som finns i AFS 2015:4, nämligen: ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

**Kommentar**

Angående själva direktivet kan påpekas att det delvis missar målet genom att det riktar in sig på Försäkringskassans kunskapsbrister. Det är vår erfarenhet att Försäkringskassans processförare slentrianmässigt hänvisar till den s.k. undantagsregeln i Socialförsäkringsbalken och därmed stoppar utbetalning av folks rättmätiga försäkring.

Det borde forskas direkt på FK:s utredningar, och inte bara på domar, för att se hur röriga utredningarna kan vara med felaktigheter, försvunna handlingar etc. för att kunna sätta in åtgärder mot det.

Vid rättegångar anser vi att den försäkrade ska ha rätt till ett allmänt ombud, eftersom hen annars kommer i underläge.

Vi ställer oss frågande till vilken funktion de försäkringsmedicinska rådgivarna fyller. Vi anser att om dessa ska finnas ska de vara fristående från Försäkringskassan och under tillsyn av socialstyrelsen.

Försäkringskassans handläggare och jurister ska fullgöra sin skyldighet att upplysa de försäkrade om sina rättigheter, enligt Förvaltningslagens 4 kap. och Högsta domstolens dom i mål nr T 2139-12.

Det är bra att en försäkrad, som har full arbetsförmåga, ändå kan få arbetsskadeersättning om hen inte kan få någon ny anställning, pga. att nya arbetsgivare drar sig för att anställa hen då hen inte kom överens med sin förra arbetsgivare, även om det berodde på att denne utsatte hen för kränkande särbehandling. Formuleringen *nedläggning av förmågan att skaffa inkomst genom arbete*, s. 65, anser vi dock, i det fallet, ska ersättas med *ekonomisk skada*.

En ensamstående mamma som tvingas till två heltider, en hemma och en på sitt förvärvsarbete arbetar mer för allas bästa än den frånvarande fadern gör. I dagens system har hon trots det svårare att få

arbetskada, pga. orimlig arbetsbelastning, godkänd pga. att det finns en konkurrerande orsak. Detta är en av förklaringarna till att kvinnor mer sällan får arbetskada godkänd än män. Men det finns även andra orsaker, som t.ex. att kvinnodominerade arbetsplatser i kommunal verksamhet är mer underbemannade än de manliga, s. 87. Att ge de sönderstressade kvinnorna arbetsskadeersättning är en viktigare åtgärd för att förbättra rättssäkerheten och jämställdheten än att höja taket för hur stor ersättning man kan få, vilket föreslås i avsnittet om indexeringen.

Om vi vill att allt samhällsnyttigt arbete, inte enbart förvärvsarbete, som i och för sig inte behöver vara samhällsnyttigt, ska värderas måste väl en del av arbetsskadeersättningen finansieras på annat sätt än via arbetsgivaravgifter, vilket är ett problem. Premierna till den allmänna arbetsskadeersättningen, arbetsgivaravgiften, borde i alla fall höjas för företag som har många arbetsskador. Nu sänks den för alla företag för att få igång företaget. Företagsböterna är väl struntsummor i jämförelse.

Det har skett en förskjutning av vad som ses som normalt ifråga om arbetsbelastning i och med att organisationerna slimmas. Det blir dyrare för samhället att försörja folk sedan de slagits ut än att ge oss en rimlig arbetsbörda istället, så att vi orkar.

Stödföreningar för arbetsplatsmobbad, som Föreningen STOPP, skulle tillsammans med arbetsmarknadens parter kunna ingå som rådgivande i det nya expertorganet som ska ge kunskapsstöd till Försäkringskassan. Stödföreningarna har fokus på individen, ett komplement till arbetsmarknadens parter som har fokus på kollektivet.

Uppgiften kan också, som utredningen föreslår på s. 140, läggas på Socialstyrelsen för att senare kanske kunna föras över på nationellt arbetsmiljöcentrum, som då också bör få ansvaret för att definiera vilka kunskapsluckor gällande arbetsmiljön som finns och behöver fyllas.

Nu är det tydligen så att om FK avslår livränta får den försäkrade ingenting från AFA heller, om besvären denna har inte finns upptagna på ILO-listan från 1980, s. 161-162. Vi anser att den senaste ILO-listan från 2010 ska användas. Visserligen ägs AFA Försäkring av arbetsmarknadens parter, men det måste ändå finnas lagar som dessa ska hålla sig inom. Vi föredrar ett generellt arbetsskadebegrepp framför listor. Om dessa ändå används anser vi att det ska vara lagkrav på att det är den aktuella listan som ska användas.

Vad gäller drivkrafter för återgång i förvärvsarbete, s. 283, behövs det knappast, eftersom det är stigmatiserande att leva på sjuk-/arbetsskadeersättning, utom i de typfall då det nu är så att det är direkt lönsamt att inte förvärvsarbeta.

Det är av oskattbar ekonomisk betydelse för samhället att svaga chefer inte tillåts att genom kränkande särbehandling driva bort dugligare medarbetare än de själva är från arbetslivet. Inte sällan är det män som är de svaga cheferna och kvinnor som är de starka medarbetarna.

Vi anser att definitionen av kränkande särbehandling i arbetslivet genomgående ska vara den som finns i AFS 2015:4, nämligen: ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”

Utredningen påstår på s. 314 att definitionen av kränkande särbehandling i AFS 2015:4 är subjektiv. Vi anser att Försäkringskassans handläggare vid beslut om arbetskada och livränta i första hand ska grunda besluten på de exponeringsutredningar som görs av arbets- och miljömedicin. Om arbets- och miljömedicin funnit att den försäkrades berättelse om arbetsplatsmobbing stämmer är denna inte

subjektiv. Att den försäkrade tagit initiativ till att ta fram bevisningen betyder inte i sig att bevisningen inte är objektiv. Det är osannolikt att någon annan skulle ta initiativet.

Mobbning innefattas i begreppet kränkande särbehandling och behöver ingen egen definition. En norsk forskare, Jan Gregersen, avråder från en definition av begreppet som innebär att det inte är brottsligt om det inte pågår i minst sex månader och om den som utsätts för det inte formellt sett är i underläge. Han exemplifierar med en kvinnlig chef som mobbades bort av en grupp manliga underställda på mindre än sex månader, utan att hennes egna chefer ingrep. Detta måste vara brottsligt.

Vi anser att till 39 kap 5 § socialförsäkringsbalken ska läggas meningen: ”Däremot ska en sådan skada om den är en följd av kränkande särbehandling anses som arbetsskada.” Argumnetet att man inte kan ha ett undantag till undantaget, s. 300, håller inte. Man behöver inte kalla paragrafen för undantagsregeln. Dess syfte borde vara att klargöra gränsen för vad som berättigar till ersättning och inte, och i utredningens egen text står det uttryckligen att en skada till följd av mobbning kan anses som en arbetsskada, s. 283.

Vi delar inte uppfattningen att kränkande särbehandling är svår att bevisa, s. 315. Bevisning kan bestå av mycket annat än vittnesmål, t.ex. inspelningar av kränkande situationer och skriftlig dokumentation. Det finns väldokumenterade fall. Att ingen fällts för brottet i domstol måste bero på någon annan hake än att bevisningen skulle vara bristfällig.

I de fall den försäkrade blivit sjuk av att hen blivit kränkande särbehandlad av arbetsgivaren kan denne inte rehabilitera hen, utan då bör Försäkringskassan tillsammans med Arbetsförmedlingen försöka hitta en annan verksamhet där detta kan ske.

Med vänliga hälsningar

Föreningen STOPP – mot kränkande särbehandling i arbetslivet

/Eva Jorendal/  
Ordförande