

Omslagets första sida: Maria Jamiak, Livs

© Landsorganisationen i Sverige och författarna

© Lennart Stéen för ”Sammanfattning: Olika vägar till ersättning”
”Mall för självkunskap (belastning)”, ”Mall för självkunskap
(vibrationer)”, och ”Utredningsmall för arbetsskadeutredningen”

Produktion: Bilda Idé

Författare: Madeleine Randquist och Lennart Stéen

Tryck: 08 tryck, Bromma 2008

ISBN 91-566-2345-6

LO 08.05 3 000 ex

Innehåll

<i>Förord</i>	5
Så använder du Skadehandboken	7
<i>Del 1. Grundläggande fakta och definitioner</i>	
Vad är en arbetsskada?.....	12
Lag och föreskrifter om arbetsmiljö	17
Det juridiska ansvaret för arbetsskador	21
Ersättningsansvaret för arbetsskador	29
Sammanfattning: Olika vägar till ersättning	38
<i>Del 2. Det lokala arbetsmiljöarbetet</i>	
För att det inte ska hända. Det lokala skadeförebyggande arbetet.....	41
Vem gör vad?.....	47
När det nästan händer – hur man hanterar tillbud	54
När det ändå händer.....	59
Arbetsskadeanmälan.....	69
Vägen tillbaka om rehabilitering och arbetsanpassning.....	72
<i>Del 3. Utredningstips och andra praktiska råd</i>	
Att tänka på vid olycksfall i arbetet.....	78
Att tänka på vid färdolycksfall	81
Att tänka på vid arbetssjukdom	85
Att tänka på vid smitta	97
Vållande, vållandeutredning	99
Synnerliga skäl.....	107
Speciallagarna	109
Utredningsmall för arbetsskadeutredningar.....	112
<i>Del 4. Ersättningar vid arbetsskada</i>	
Översikter	123
Ersättningar vid olycksfall i arbetet.....	140
Ersättningar vid färdolycksfall.....	150
Ersättningar vid arbetssjukdom.....	155

Ersättningar vid smitta.....	161
Ersättningar vid rehabilitering.....	163
Mer information om LAF-livränta	168
Missnöjd med beslutet – hur gör man?	177

Del 5. Material och hjälpmedel med mera

ILO-konvention nr 121 om förmåner vid arbetsskada.....	186
Arbetsmaterial som rör arbetsmiljö och arbetsskador	195
Instruktioner, verk och organisationer med kunskap om arbetsmiljö och arbetsskador	199
Sammanfattande ordlista	205
Förkortningar	214

Förord

Att arbeta för en bättre och tryggare arbetsmiljö är fortfarande en av fackföreningsrörelsens viktigaste uppgifter. Visst har arbetsmiljön blivit bättre under de senaste 100 åren och arbetsskadorna har minskat. Men fortfarande är det så att det är LO-förbundens medlemmar som toppar arbetsskadestatistiken.

Arbetsmiljöerna förbättras bland annat genom att nya och mera tekniska processer förs in i vårt arbetsliv. Men samtidigt kommer nya risker till. Och det finns mycket som tyder på att de dolda arbetsskadorna har ökat under 1990-talet. Mycket tyder dessutom på att nära 40 procent av den arbetsrelaterade ohälsan aldrig anmäls.

Problemen är störst bland LO-grupperna och då speciellt bland kvinnorna. Det beror i stor utsträckning på svårigheten att få en arbetsskada godkänd. Framst gäller detta belastningsskador och andra arbetssjukdomar. Det i sin tur innebär att de drabbade inte får vård och rehabilitering i ett tidigt skede, innan kroniska skador har uppstått. Ett annat problem är avsaknaden av återkoppling från Försäkringskassan till arbetsplatsen när en arbetsskada blivit godkänd. Erfarenheter från inträffade skador är viktiga i det förebyggande arbetet.

Det lokala skade- och ohälsoförebyggande arbetet för att förbättra arbetsmiljön måste fortsätta för att undvika lidande, kostnader och förluster, framst för de drabbade. Men vi måste också öka kunskaperna om riskerna i arbetslivet och om de regler som gäller för att vi ska kunna arbeta i en så trygg miljö som möjligt. Och vi måste lära oss hur vi praktiskt ska gå tillväga när vi vill göra något åt vår miljö eller påtala och anmäla risker.

Det är därför LOs Skadehandbok är inriktad på att ge fakta om de regelverk som gäller på området. Men boken ger också konkreta råd, tips och anvisningar om hur man

går tillväga vid utredningar och anmälningar av arbetsskador.

För att vi ska kunna nå den "nollvision" för arbetsskador, som är det ständiga målet för oss, krävs att flera av LO-förbundens medlemmar skaffar sig kunskaper om våra arbetsmiljöer. Skadehandboken kan bidra till det.

Wanja Lundby-Wedin
LOs ordförande

Så använder du Skadehandboken

Detta är den femte upplagan av LOs Skadehandbok. Den första upplagan utkom 1999.

Skadehandboken är en facklig handbok som främst är tänkt att användas som ett praktiskt verktyg av skyddsombud och fackliga försäkringsrådgivare. Även andra intresserade kan använda Skadehandboken för att söka svar på olika frågor kring arbetsskador. Upplägget är av handboks-/uppslagsboks-karaktär.

Boken är givetvis inte fullständig. För att hålla ett hanterligt format, måste somligt uteslutas, annat behandlas översiktligt. Dessutom förekommer upprepningar i form av fakta som i vissa fall återfinns i flera av bokens fem huvuddelar. Det är en nödvändig följd av att läsaren ska kunna använda boken som uppslagsbok utan att behöva ha läst den från pärm till pärm.

Skadehandboken är uppdelad i fem delar. Nedan följer en kortfattad beskrivning av innehållet i varje del:

Del 1 – Grundläggande fakta och definitioner

I denna del (sid 11–39) beskrivs grunden för arbetsmiljöarbetet och handläggningen av arbetsskador.

Kapitlen handlar om

- vad en arbetsskada är (definitioner),
- vilka lagar, förordningar och andra bestämmelser som styr arbetsmiljöarbetet och ersättningsystemen,
- vilka försäkringar som gäller vid arbetsskada,
- sammanfattning av de olika vägarna till ersättning.

Del 1 är bokens mest teoretiska del. Här behandlas dels uppdelningen av arbetsskadorna i olika typer, vilket har betydelse för hur ersättningen blir (se Del 4), dels juridiken kring arbetsskador och andra personskador och dels

vilka försäkringar som gäller vid arbetsskada. Vill du inte börja läsningen av Skadehandboken med att fördjupa dig i teorin, kan du hoppa direkt till någon av de andra delarna istället – och återkomma till Del 1 senare.

Dock är det viktigt att du tar del av sammanfattningsdiagrammet "Olika vägar till ersättning" på sid 39. Det kan i och för sig vara lite svårt att tränga in i om du inte först har skaffat dig en grundläggande kunskap om ersättnings-systemet. När du fördjupar dig i ersättningsreglerna i Del 4 är det dock bra att du redan har sett diagrammet och kan använda det som bakgrund och "bredvidläsningskarta".

Del 2 – Det lokala arbetsmiljöarbetet

LOs engagemang i arbetsskadeproblematiken syftar ytterst till att vi så småningom ska kunna göra "nollvisionen" till verklighet: Inga skador på jobbet! Hörnstenen i kampen mot arbetsskadorna är och förblir det lokala skadeförebyggande arbetsmiljöarbetet som det finns bra stöd för i arbetsmiljölagen.

I denna del (sid 40–76), av Skadehandboken behandlas:

- regelverket som styr arbetsmiljön
- ansvarsfördelningen lokalt för arbetsmiljöarbetet
- varför det är viktigt att dokumentera och rapportera/ anmäla alla tillbud och arbetsskador
- rehabilitering.

Del 3 – Utredningstips och andra praktiska råd

Arbetsskador inträffar. Oftast på de arbetsplatser och i de yrken/branscher där LO-förbundens medlemmar arbetar.

När en arbetsskada har inträffat, är det lika viktigt att använda erfarenheterna till att förebygga nya skador som att se till att den skadade får den ersättning som hon/han har rätt till. A och O för att uppnå båda dessa syften är att skadan utreds ordentligt.

Tänk på att en "vållande-utredning" behöver göras även för färdolycksfall vid krav på ersättning för inkomstförlust. Dessa kan visserligen inte längre prövas i TFAs Vållandenämnd – men kan drivas som skadeståndskrav gentemot en fastighetsägare eller väghållare. För att nå framgång i ett sådant ärende/mål behövs en utredning rörande vållandet för att kunna visa varför skadeståndsskyldighet föreligger.

Del 3 (sid 77–121) ägnas därför åt utredningstips och praktiska råd. Ur innehållet:

- Vad man särskilt ska tänka på vid utredning av olika typer av arbetsskador.
- Vad man särskilt ska tänka på vid vållandeutredningar – som ju fortfarande behövs dels för arbetssjukdomar, dels för olycksfall i arbete som inträffat före den 1 maj 2001.
- Hur protokollsanteckningen "synnerliga skäl" och lagar om strikt ansvar med flera fungerar.

Sist i Del 3 finns en utredningsmall (sid 114–121) som kan användas i sin helhet eller som idébank för att upprätta egna utredningsmallar.

Del 4 – Ersättningar vid arbetsskada

Ersättningssystemen vid arbetsskada är flera och delvis överlappande. Vilka ersättningar som betalas ut – och vid vilken tidpunkt – styrs bland annat av vilken typ av arbetsskada som är aktuell. Del 4 (sid 122–184) ägnas åt en genomgång av de olika ersättningssystemen i form av

- ersättningar av olika typ
- sammanfattningar av ersättningar vid olika typer av arbetsskada och vid rehabilitering
- tips vid ansökan om arbetsskadelivränta
- anvisningar vid begäran om ny prövning, överklaganden med mera.

Ersättningsreglerna vid arbetsskada är krångliga. Ytterligare en komplikation är att regelförändringar oftast leder till att vi får en uppsättning regler som gäller före och en annan som gäller efter ett visst datum. Vi har försökt vara så tydliga som möjligt när vi redovisar dessa olika regeluppsättningar.

Del 5 – Material och hjälpmedel med mera

Den avslutande delen av LOs Skadehandbok (sid 185–214)

innehåller bland annat den så kallade ILO-förteckningen över arbetsskador som omfattas av försäkringsskydd i de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna oberoende av om Försäkringskassan tagit ställning i ärendet eller inte.

Förteckningar över lagar, blanketter och myndigheter/institutioner finns också i denna del – med hänvisning till webbsidor, adresser och telefonnummer.

Skadehandboken avslutas med en kommenterad ordlista, som också kan användas som ett enkelt index.

Hjälp oss att göra nästa upplaga ännu bättre!

Denna upplaga av Skadehandboken är den femte helt uppdaterade upplagan sedan boken utkom första gången 1999.

Vi tackar för alla synpunkter och förslag till förbättringar som inkommit sedan dess och som vi gjort vårt bästa för att successivt arbeta in i de nya upplagorna. En facklig handbok av detta slag måste dock hela tiden förändras för att hålla jämna steg med verkligheten.

Alltså ber vi dig som läser och använder LOs Skadehandbok: Hör gärna av dig med synpunkter på innehåll, utformning och så vidare – i smått och i stort! Dina reaktioner och eventuella förslag till förbättringar hjälper oss att göra materialet ännu bättre.

Skicka dina synpunkter till:

LO

Skadehandboken

Enheten för löne- och välfärdspolitik

105 53 Stockholm

Del 1. Grundläggande fakta och definitioner

Vad är en arbetsskada?

- Kalle förlorar fyra fingrar på höger hand när han ska plocka bort ett arbetsstycke som fastnat mellan två valsar i en pappersmaskin.
- Lena skadar ena ögat när stekfett plötsligt stänker upp från en panna i skolköket.
- Kerstin får sladd på cykeln på väg hem från jobbet och bryter fotleden.
- Ahmed utvecklar axel-/skulderbesvär efter 20 års tungt arbete i restaurangkök.
- Jonas avlider efter att ha ramlat ned från en byggnadsställning.
- Annmari, som jobbat fem år med montering av träleksaker, har såriga eksem på händerna efter oskyddad kontakt med lim.
- Lilijana får gulsot efter att ha stuckit sig på en kanyl som låg kvar i ett lakansknytte på sjukhustvätten.
- Polisen Manuel blir smittad med tuberkulos när han i tjänsten omhändertar en person som visar sig bära på smittan.

Arbetsskadebegreppet

De uppräknade fallen är alla exempel på arbetsskador.

I Sverige gäller ett *generellt arbetsskadebegrepp*. Det innebär att alla skador eller sjukdomar som har samband med arbetet i princip räknas som arbetsskador. Detta generella arbetsskadebegrepp används både av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen (LAF) och av de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna (TFA, TFA-KL, PSA).

Varför ett generellt arbetsskadebegrepp?

I många andra länder använder man sig av särskilda förteckningar över vad som kan räknas som arbetsskador.

I Sverige tillämpades ett listsystem under den tidigare Yrkesskadeförsäkringens tid, alltså före den 1 juli 1977.

Problemet med ett listsystem är bland annat att det är statiskt. Det är svårt att regelbundet revidera och komplettera med nya skadetyper till följd av den tekniska utvecklingen och ökad medicinsk kunskap om samband. Erfarenheterna från Yrkesskadeförsäkringens lista styrker detta.

Den enda regelrätta arbetsskadeförteckning som tillämpas i Sverige numera är den så kallade ILO-listan nr 121 från 1980 över yrkessjukdomar. ILO-listan ingår i de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna TFA, TFA-KL och PSA. Sedan sommaren 2002 finns en ny version av ILO-listan. Den omfattar även belastningsskador men används inte.

Det existerar visserligen ytterligare en arbetsskadeförteckning, den så kallade EU-listan. Denna lista, som antogs som rekommendation av EU-kommissionen den 20 maj 1990, upptar delvis samma skador/sjukdomar som ILO-listan men är i vissa avseenden mer omfattande.

ILO-listan finns på 188–195.

EU-listans officiella nummer är 90/326/EEC. Den är inte europeisk lag (det vill säga ett direktiv) utan har status av rekommendation till medlemsstaterna.

Fyra typer av arbetsskador

Exemplen ovan har alla samband med arbetet men de är av olika slag. Man brukar skilja på fyra olika typer av arbetsskador:

- Olycksfall i arbetet
- Färdolycksfall
- Arbetssjukdomar
- Smitta

Nedan följer korta definitioner. Observera att definitionerna är delvis ofullständiga och överlappar varandra. Det beror på att klassificeringen av arbetsskador kan göras antingen utifrån fördelningen ovan eller utifrån ersättningsreglerna, som i vissa avseenden skiljer sig från denna.

Olycksfall i arbetet

Ett olycksfall i arbetet är ett olycksfall som har samband med arbetet eller arbetsförhållandena.

Olycksfallet ska alltså inträffa på den ordinarie arbetsplatsen eller på den plats där arbetsgivaren anvisat att arbetet ska utföras eller vid tjänsteresa eller utbildning som beordrats av arbetsgivaren. Även olycksfall under paustid – till exempel kafferast – räknas. Till olycksfallen räknas också överfall eller hot som har samband med arbetet och som leder till fysisk eller psykisk skada (psykiskt trauma).

Olycksfall brukar i försäkringssammanhang definieras som "en plötslig, oväntad, utifrån kommande påverkan som medför personskada". Ett olycksfall har ett relativt kortvarigt händelseförlopp. I lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, tillämpas den definitionen att ett olycksfall är följden av ett händelseförlopp som är kortvarigt, ovanligt och oförutsett.

Förlyftnings-/överbelastningsskador kan betraktas som olycksfall i arbetet om ett moment med olyckshändelse föreligger – snubblat på mattkant under lyft eller dylikt – eller om bördan varit oväntat tung.

Ett olycksfall kan ge såväl fysisk som psykisk skada. Ett exempel är psykiskt trauma som kan uppstå vid överfall/rån eller svår olycka.

Färdolycksfall

Ett olycksfall som inträffar under den vanliga, direkta färden till eller från arbetet är ett färdolycksfall. Färden räknas "från port till port" och man får inte avvika för att uträtta privata ärenden. De enda undantagen är lämning/hämtning av barn på dagis eller annan barntillsyn och samåkning. Olycksfall inne på själva förskolan i samband med hämtning/lämning räknas dock inte som färdolycksfall.

OBS! Olycksfall som inträffar under tjänsteresa räknas inte som färdolycksfall utan hänförs till kategorin olycksfall i arbetet. Exempel på en tjänsteresa är när en anställd i

hemtjänsten förflyttar sig, (reser) mellan två vårdtagare.

En vanlig typ av färdolycksfall är halkolyckor på grund av bristfällig sandning.

Arbetssjukdomar

En arbetssjukdom är *en sjukdom som beror på att man utsatts för skadlig inverkan i arbetet*. Den skadliga inverkan kan vara farliga ämnen, tunga lyft, buller, vibrationer och så vidare.

Belastnings-/förslitningsskador räknas i regel till arbetssjukdomarna. Undantaget är förlyftnings-/överbelastningsskador med olycksfallsmoment. Sådana kan räknas som olycksfall i arbetet; se föregående sida.

Även psykiskt påfrestande arbetsförhållanden som leder till sjukdom kan räknas som arbetsskada. Hit hör de på senare år allt vanligare fallen av arbetsrelaterad utmattningsdepression ("utbrändhet") och mobbing av arbetsledare och/eller "kamrater" på arbetsplatsen. Psykiskt trauma som kan uppstå vid överfall/rån eller svår olycka räknas dock som olycksfall.

Smitta

1) Smitta räknas som arbetsskada om man blivit sjuk genom att ha fått i sig någon smitta – oavsett typ – vid arbete i ett laboratorium där det bedrivs arbete med smittämnet ifråga.

2) Men naturligtvis kan man bli smittad på andra arbetsplatser än på laboratorier. Den som arbetar på sjukhus eller i annan sjuk- och hälsovård, den som arbetar som veterinär/djurvårdare – eller som är polis, väktare och så vidare – kan också bli smittad. För dessa arbetsplatser, som alltså inte är laboratorier i egentlig mening, finns dock en del begränsningar. Bara vissa typer av smitta räknas som arbetsskada. Det ska röra sig om exempelvis gulsot, salmonella, resistent stafylokockbakterier, mul- och klövsjuka, tuberkulos, stelkramp och difteri.

Hela listan på smittsamma sjukdomar finns i förordning 1977:284 (bilaga till lagen om arbetsskadeförsäkring 1976:380).

Smitta som kommit in i kroppen genom stick- eller skärsår räknas som olycksfall.

OBS 1. Ur ersättningssynpunkt är smitta inte en egen arbetsskadekategori. Smitta genom stick- och skärsår ersätts enligt reglerna för olycksfall i arbetet. Annan smitta ersätts enligt reglerna för arbetssjukdom.

OBS 2. Bara vissa smittsamma sjukdomar berättigar till ersättning – bland annat de som räknats upp ovan. De så vanliga typerna av smitta, såsom influensa, och vinterkräksjuka som dagbarnvårdare ofta drabbas av, hör inte till dem som godkänns.

Vad är en ”godkänd arbetsskada”?

Begreppet ”godkänd arbetsskada” betyder att Försäkringskassan eller AFA Försäkring har prövat ärendet och godkänt att den anmälda skadan är en arbetsskada *enligt de vid skadetidpunkten gällande reglerna för vad som enligt lag eller avtal räknas som arbetsskada*.

Försäkringskassan prövar enligt lagen om arbetsskade-försäkring. AFA Försäkring prövar enligt försäkringsvillkoren för TFA, TFA-KL eller PSA.

I praktiken innebär detta att den skadade *inte automatiskt* har rätt till eller får ersättning, även om en personskada – olycksfall eller sjukdom – har samband med arbetet.

Vad gäller LAF prövar Försäkringskassan rätt till ersättning först vid bestående inkomstförlust. Sådan kan uppkomma till exempel vid sjukersättning, arbetsbyte, minskad arbetstid. Från och med 2003 kan Försäkringskassan pröva rätten till livränta – och därmed frågan om arbetsskada – redan under sjukskrivningstiden. Förutsättningen är att arbetsoförmågan kan antas bestå under ytterligare minst ett år.

En annan ändring från och med 2003 är att det krävs en skriftlig ansökan från den skadade själv om prövning

Specialfall i LAF

Tandskador till följd av olycksfall med skadlig inverkan och skador vid vissa typer av utlands-tjänstgöring ersätts av LAF genom tjänstemannabeslut på Försäkringskassan.

om rätten till arbetsskadelivränta eller andra ersättningar. Innan dess kunde initiativet till prövning oftast tas av Försäkringskassan.

Vad gäller trygghetsförsäkringen (TFA, TFA-KL) eller personskadeavtalet (PSA) prövar AFA Försäkring självständigt om en personskada till följd av olycksfall eller sjukdom enligt den särskilda ILO-förteckningen berättigar till ersättning. För alla övriga fall som inte finns i förteckningen, till exempel belastningsskador, måste Försäkringskassan ha prövat och godkänt arbetsskadan för att den skadade ska kunna få ersättning från TFA, TFA-KL eller PSA. Undantag: vibrationsskador, som AFA Försäkring kan pröva enligt ILO-listan utan att Försäkringskassan först prövat och godkänt skadan.

Konsekvensen av kravet på föregående prövning av Försäkringskassan är att många skador, i synnerhet belastningsskador inte ska prövas och inte kan bli godkända eftersom den skadade inte gör en bestående inkomstförlust.

Lag och föreskrifter om arbetsmiljö

Arbetsmiljön regleras genom arbetsmiljölagen och genom de kompletterande och förtydligande föreskrifter i AFS-serien som Arbetsmiljöverket ger ut på regeringens uppdrag. Dessa föreskrifter är bindande som om de vore lag. Föreskrifterna detaljreglerar hur till exempel maskiner ska vara utrustade och hur farliga ämnen ska hanteras. Om särskild föreskrift saknas, betyder det dock inte att kraven är mildare. Arbetsmiljölagen är sträng nog i sig.

Syftet med det samlade regelverket är att så långt som möjligt förebygga arbetsskador.

Man kan säga att det svenska regelverket kring arbetsmiljön styrs av en "nollvision" om arbetsskador.

Arbetsmiljölagen

Den svenska arbetsmiljölagen – AML – hör till de bättre i världen. Den trädde i kraft 1977 och ersatte då 1949 års arbetarskyddslag. Lagen kompletteras av regeringens arbetsmiljöförordning och i Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS. Observera att lag, förordning och föreskrifter på sätt och vis är "färskvaror"; särskilt föreskrifterna revideras ofta. Beträffande lagen behåller man det ursprungliga lagnumret inklusive ursprungsåret, även efter det att ändringar/uppdateringar gjorts.

Arbetsgivaren har ansvaret för att arbetsmiljön uppfyller kraven i arbetsmiljölagen och i de föreskrifter som ges ut av Arbetsmiljöverket. Visserligen ska även skyddsombud och anställda delta i arbetsmiljöarbetet – men ansvaret vilar på arbetsgivaren. Till arbetsgivarens skyldigheter enligt denna lag hör att:

- Vidta *alla* åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall. *Allt* som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.
- Planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt att en bra arbetsmiljö säkerställs.
- Ge de anställda tillgång till företagshälsovård och organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.
- Informera och utbilda de anställda om arbetsmiljö, arbetsförhållanden, risker, skyddsutrustning och föreskrifter och att anpassa informationen eller utbildningen efter varje anställds förutsättningar.
- Arbetsgivaren ska se till att *endast* de arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.
- Se till att maskiner och andra redskap och anordningar är säkra och att farliga ämnen hanteras på ett betryggande sätt.

SAM i dag – Internkontroll i går

Du som varit med ett tag minns säkert en föreskrift från 90-talet som hette Internkontroll. 2001 ”vässades” reglerna och bytte namn till Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM.

Målet med arbetsmiljöarbetet är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Systematisk och regelbunden kartläggning och dokumentation av arbetsmiljön och risker i arbetsmiljön är nyckeln. Det kallas systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, och ska vara en kontinuerlig kvalitetskontroll av arbetsmiljöförhållandena på arbetsplatsen.

Även arbetstagarna har vissa skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Arbetstagarna ska medverka i arbetsmiljöarbetet och bidra till en god arbetsmiljö. De ska följa föreskrifter, använda skyddsanordningar och över huvud taget vara försiktiga för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Alla svåra arbetsskador och tillbud ska enligt lag anmälas till Arbetsmiljöverket omgående! Det och mycket annat står i arbetsmiljöförordningen.

Arbetsmiljöförordningen

Arbetsmiljöförordningen hör nära samman med arbetsmiljölagen och brukar i tryckta sammanställningar läggas som bilaga till lagen.

Arbetsmiljölagen är en så kallad ramlag, som drar upp riktlinjerna för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöförordningen har delvis en annan karaktär. Där återfinns detaljbestämmelser om exempelvis förvaring av handlingar, hur lokala skyddskommittéer ska organiseras och arbeta, skyddsombudens roll och så vidare.

Det är också i arbetsmiljöförordningen som Arbetsmiljöverkets roll klarläggs. Verket fungerar som tillsynsmyndighet och som utgivare av de föreskrifter som kompletterar arbetsmiljölagen. Det lokala tillsynsarbetet sker genom Arbetsmiljöinspektionen (tidigare Yrkesinspektionen).

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljölagen lägger grunden för det skadeförebyggande arbetet. Men hur gör man rent praktiskt ute på arbetsplatserna för att tillämpa lagen? Vad är ett farligt ämne för nå-

got och hur hanterar man det? Hur går man konkret tillväga för att säkerställa att en maskin, en byggnadsställning eller annan del av arbetsmiljön inte skadar de anställda? Vad bör ingå i det systematiska arbetsmiljöarbete, SAM, som arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen är skyldig att genomföra?

För detta finns Arbetsmiljöverkets föreskrifter – AFS. De täcker allt från mer allmänna arbetsmiljöfrågor till mycket detaljerade instruktioner för skyddsutrustning, handhavande av maskiner med mera.

Arbetsgivaren är skyldig att följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter som om de vore lag. Vissa av föreskrifterna är försedda med sanktionsavgift, som arbetsgivaren kan bli skyldig att betala om hon/han överträder föreskriften.

Föreskrifterna förtydligar och konkretiserar arbetsmiljölagen. De har tillkommit när särskilt stor fara för skada föreligger och/eller när många arbetare är utsatta för risk för skada inom speciell verksamhet, till exempel vid arbete med hårdplaster.

Det finns krav att aktuella föreskrifter ska finnas på varje arbetsplats. Arbetsmiljölagen stadgar dessutom att arbetsgivaren ska förvissa sig om att de anställda har tillräckliga kunskaper om skydds- och säkerhetsföreskrifter. Det kan ske genom att arbetsledningen går igenom föreskrifterna med de anställda. Ännu bättre kan det vara om både arbetsledning och anställda utbildas genom företagshälsovårdens försorg.

Andra externa föreskrifter respektive instruktioner

Förutom AFS-föreskrifterna finns det specialföreskrifter som har bäring på arbetsmiljön. Sådana föreskrifter ges ut av Kemikalieinspektionen, Statens Räddningsverk, SRV–Elsäkerhetsverket med flera myndigheter.

För maskiner, skyddsutrustning och andra produkter

utfärdar dessutom tillverkaren i de flesta fall instruktioner för montering, användning och så vidare. Dessa instruktioner är ofta mycket detaljerade. Om arbetsgivaren inte har dem tillgängliga och om en skada uppstår till följd av detta, bör den omständigheten påtalas särskilt i samband med utredningen av arbetsskadan.

Vid Vållandenämndens prövning om rätt till ersättning till följd av vållande får arbetsgivares brott mot att följa Arbetsmiljöverkets, tillverkares eller egna tillverkares föreskrifter stor betydelse. (Läs mer om vållande på sid100–107.)

Arbetsgivarens föreskrifter

På de flesta arbetsplatser finns – eller borde finnas – lokala skydds- och säkerhetsföreskrifter som är speciellt anpassade efter den aktuella verksamheten. Att utarbeta de föreskrifter som behövs för att verksamheten ska kunna bedrivas säkert är en del av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Sådana föreskrifter bygger på egna gjorda erfarenheter till följd av riskinventering och riskanalys vid det systematiska arbetsmiljöarbetet, tips från branschorganisation – eller erfarenheter från tidigare inträffade tillbud/skador.

Det juridiska ansvaret för arbetsskador

Lagstiftaren lägger ansvaret för det som händer på arbetsplatsen på arbetsgivaren.

Först och främst har arbetsgivaren ett ansvar för att arbetsskador inte inträffar. Det skadeförebyggande arbetsmiljöarbetet och ansvaret för detta styrs av arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen.

Om en personskada ändå inträffar och den beror på att

Arbetskadeförsäkringen i kollektivavtal/hängavtal heter TFA, TFA-KL eller PSA (som egentligen är ett avtal, inte en försäkring), beroende på avtalsområde/bransch. En inledande beskrivning finns på sid 32–36 i denna bokdel.

någon arbetsgivare, arbetsledare eller arbetskamrat vållat skadan genom att vara vårdslös eller försumlig, blir arbetsgivaren enligt skadeståndslagen själv ersättningsskyldig mot den skadade. Ersättningsfrågan löser de flesta arbetsgivare genom kollektivavtal/hängavtal där försäkring gällande skador i och av arbetet ingår eller genom frivilligt avtal med AFA Försäkring om denna försäkring.

Utöver skadeståndslagen finns en rad speciallagar för vissa verksamhetsområden som anses extra farliga. För den som äger eller bedriver verksamhet av detta slag åläggs ett strängare ansvar och vid skada lämnas full ersättning utan att den skadade behöver visa att vållande föreligger.

Om felet/oaktsamheten/försummelsen varit allvarlig, kan det vara fråga om arbetsmiljöbrott, vilket regleras av brottsbalken (BrB 3:10). Sådana fall utreds av polisen och Arbetsmiljöinspektionen och handläggs slutligt inom det allmänna rättsväsendet, det vill säga av åklagare och allmän domstol.

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och vilka skyldigheter som arbetsgivaren har slås fast i arbetsmiljölagen, AML. En central bestämmelse är att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder för att förebygga olycksfall och ohälsa.

I lagens kapitel 7 sägs också att Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet och att den, genom Arbetsmiljöinspektionen, har rätt att utfärda förelägganden och förbud.

Det kan bli böter eller fängelse om någon uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande eller förbud. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite. I praktiken är det tyvärr så att brott mot arbetsmiljölagen sällan vare sig utreds eller åtalas.

Se till att alltid ha den senaste upplagan av lagen till hands! Observera att denna lag – och andra lagar – behåller sitt ursprungliga nummer med det första årtalet, vilket kan förleda till att tro att den inte ändrats sedan 1977.

Arbetsmiljöförordningen (2001:83)

I arbetsmiljöförordningen förtydligas arbetsgivarens ansvar på vissa punkter, bland annat beträffande hur det lokala skyddsarbetet ska vara organiserat på arbetsplatsen med skyddskommitté och så vidare.

Skadeståndslagen (1972:207)

Syftet med arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen är att förebygga arbetsskador. Om en personskada trots detta händer, bedöms ersättningsansvaret enligt skadeståndslagen – efter beaktande av de stränga krav som arbetsmiljölagen ställer på arbetsgivaren.

Enligt skadeståndslagen är var och en som uppsåtligen eller av vårdslöshet vållar en person- eller sakskada skyldig att ersätta skadan. På arbetsplatsen åvilar detta ansvar arbetsgivaren, som enligt lagen är ansvarig för person- eller sakskador som inträffar under arbetet. Eftersom arbetsgivaren också ska följa arbetsmiljölagen, behöver försummelsen/vårdslösheten inte vara stor för att arbetsgivaren ska vara ersättningsskyldig vid personskada. (Läs mer nedan om culpaansvar.)

Arbetsgivaren är dessutom skyldig att ersätta person- eller sakskada som någon av hans anställda vållar i tjänsten genom till exempel fel, försummelse eller annan oaktsamhet. (Läs mer nedan om principalansvar.)

Culpaansvar (juridisk term)

Den som genom vårdslöshet, oaktsamhet eller underlåtenhet vållar en skada blir skadeståndsskyldig.

Principalansvar (juridisk term)

Arbetsgivaren har ansvaret för vad de anställda gör. Om en anställd vållar skada, blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig

Arbetsgivarens skadeståndsrättsliga ansvar har i stor utsträckning övertagits av försäkringar som ingår i kollektivavtalet. Läs mer på sid 32–36.

Vid culpa- och principalansvaret gäller att även om den skadade själv har medverkat till skadans uppkomst genom fel eller försummelse, har hon/han ändå rätt till skadestånd. Detta skadestånd kan dock jämkas, det vill säga minskas, om den skadade orsakat skadan genom uppsåt eller av grov vårdslöshet.

En ny Skadeståndslag trädde i kraft den 1 januari 2002. Några ersättningsposter bytte namn och fick ett delvis ändrat innehåll. I dagligt tal används fortfarande de kortare namnen "sveda och värk" respektive "lyte och men".

Skadeståndsrättslig ersättning

Så kallad skadeståndsrättslig ersättning betyder att den som råkar ut för en skada har rätt till en kompensation som håller henne/honom "skadeslös".

Syftet med skadeståndsrättslig ersättning är att den skadade genom ersättningen ska försättas i samma ekonomiska läge som om skadan aldrig hade inträffat.

Den skadeståndsrättsliga ersättningen – som kompletterar ersättningen från socialförsäkringarna, till exempel sjukpenning – omfattar ersättning för bland annat inkomstförlust och sjukvårdskostnader men även ersättning för så kallad ideell skada. Dessa ersättningsposter är:

- Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur – sveda och värk. Härmed avses fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur, oftast under skadans läkningstid alternativt (i TFA-KL och PSA) sjukskrivningstidens längd.
- Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av bestående art – lyte eller annat stadigvarande men. Denna ersättningspost ska täcka funktionsnedsättningar av bestående art och utseendemässiga förändringar.
- Särskilda olägenheter till följd av skadan. (tidigare benämning: "olägenheter i övrigt").

Man kan också få ersättning för skada på kläder, glasögon, tandproteser och liknande föremål.

Principer för skadeståndsrättslig ersättning

Den skadeståndsrättsliga ersättningen fungerar som komplement till den ersättning, till exempel i form av sjukpenning, som den skadade får från socialförsäkringssystemet.

Ersättning lämnas för verklig, alltså faktisk kostnad och förlust. För ideell ersättning – sveda och värk, lyte och men, särskilda olägenheter – lämnas ersättning med beaktande av läkningstidens längd, skadans omfattning och varaktighet samt inverkan i arbetsliv och på fritiden.

OBS! Dessa principer gäller oavsett om ersättning lämnas enligt skadeståndslagen eller enligt någon av speciallagarna nedan.

Speciallagar där strikt ansvar gäller

Strikt ansvar

Den som bedriver en verksamhet eller äger något där strikt ansvar gäller, är alltid skyldig att ersätta eventuella skador oavsett vållande.

Vissa verksamheter anses vara så farliga i sig att den som är ägare eller driftsansvarig eller dylikt blir skyldig att ersätta alla skador som uppkommer till följd av den aktuella verksamheten. Denna typ av ansvar kallas strikt ansvar. Den som skadas till följd av en verksamhet som faller under strikt ansvar behöver inte kunna visa att någon varit vårdslös eller försumlig för att få full ersättning.

Här följer en kortfattad redogörelse för några av dessa lagars innehåll.

Trafikskadelagen (1975:1410)

I trafikskadelagen stadgas att strikt ansvar gäller för skador till följd av trafik med trafikförsäkringspliktigt fordon. Exempel på sådana fordon är: mopeder, bilar, bussar, traktorer, truckar, skogsbruksmaskiner. Kravet gäller oavsett

Den som skadas till följd av en verksamhet där strikt ansvar gäller, har rätt till full ersättning. Läs mer på sid 109–112.

I viss mån har de speciallagar som beskrivs här – utom trafikskadelagen – spelat ut sin roll i arbetsskadesammanhang. Det beror på att inkomstförlust efter olycksfall efter den 1 maj 2001, ersätts till 100 procent från TFA och motsvarande (se sid 99–100). Dock lämnar TFA med flera i regel ingen ersättning för sveda och värk vid sjukskrivningar kortare än 30 dagar. Inte heller lämnas full ersättning för inkomstförlust vid kortare sjukskrivning än 15 dagar. Därtill kommer en självrisk på 500 kronor för kostnader (100 kr i PSA från 2008). För dessa poster kan ersättning sökas från innehavare eller brukare av den farliga verksamheten. Vid färdolycksfall/lämnar TFA med flera ingen ersättning alls för inkomstförlust. Om en hund rör för trafikolyckan kan ersättning därför sökas av hundägaren. Speciallagarna blir också aktuella om kollektivavtal saknas och skadefallet täcks av någon av dessa speciallagar.

Se även sid 36–38 om ansvarsförsäkringar och sid 35–36 om taleförbudet.

om fordonet används utomhus, inomhus, på gårdsplan, väg, i gruvgång eller i skogsbruket.

Den som skadas av ett trafikförsäkringspliktigt fordon vars ägare inte tecknat försäkring, kan vända sig till Trafikförsäkringsföreningen med ersättningsanspråk. Trafikförsäkringsföreningen lämnar ersättning och återkräver sedan utlägg och trafikförsäkringspremie från fordonets ägare.

Trafikskadelagen gäller om man råkar ut för ett olycksfall på väg till/från arbetet – färdolycksfall – eller i arbetet, till exempel under resa i tjänsten, och ett trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat. Då lämnas full ersättning för inkomstförlust, kostnader och ideell ersättning från fordonets trafikförsäkring.

Produktansvarslagen (1992:18)

Om produkt orsakar skada till följd av säkerhetsbrist blir dess tillverkare eller importör skadeståndsskyldig. Detta kan även gälla den som tillhandahållit produkten, till exempel arbetsgivaren. Med säkerhetsbrist förstås att produkten inte höll den säkerhet som rimligen kunde förväntas.

Produkten ska vara nytillverkad efter 1992/93, när produktansvarslagen trädde i kraft. Om tillverkaren kände till produktens brister och farlighet uppkommer skadeståndsskyldighet enligt skadeståndslagen, till exempel för försummelse att inte informera och varna.

Om den skadade genom vållande har medverkat till skadan kan skadeståndets storlek reduceras. Denna regel är strängare än skadeståndslagens medvållanderegler.

Ellagen (1997:857 kap 10)

Strikt ansvar gäller för ägare till transformatorstationer och för skada till följd av högspänd ström. Ägaren kan även bli skadeståndsskyldig enligt skadeståndslagen genom att inte ha följt Elinspektionens säkerhetsföreskrifter.

Exempel: En elektriker skadas av ström när han arbetar på arbetsgivarens utomhustransformator. Arbetaren får full skadeståndsrättslig ersättning utan att behöva bevisa att arbetsgivaren varit försumlig/oaktsam.

Den nya ellagen ersätter den tidigare elansvarslagen (1902:71 s.1).

Järnvägstrafiklagen (1985:192)

Järnvägstrafik är trafik med spårbundna fordon, till exempel tåg på järnväg, tunnelbana och spårvagn. Strikt ansvar gäller för skador som kan drabba passagerare, anställda och tredje man till följd av järnvägstrafik. Halkolyckor på perongen är ett exempel på skador som inte medför strikt ansvar för banverket eller för det företag som driver järnvägstrafiken.

Hundlagen (1943:459)

Strikt ansvar för skador som hund kan orsaka. Exempel: Om någon blir biten eller om en hund orsakar en trafikolycka, föreligger ansvar för hundägaren.

Ett specialfall är om en hund är inblandad i en trafikolycka med ett trafikförsäkringspliktigt fordon. Både hundägaren och bilägaren omfattas ju av strikt ansvar. Skadeståndet till fordonsägaren och/eller hundägaren kan i sådana fall komma att jämkas på grund av fordonsägarens och/eller hundägarens eget strikta ansvar.

Andra lagar av betydelse i arbetsskadesammanhang

Brottsskadelagen

Den som blir skadad till följd av ett brott, till exempel ett butiksrån, har i regel rätt till full ersättning enligt skadeståndslagen från skadevällaren. Om hon eller han inte kan

betala, kan man få ersättning från Brottsoffermyndigheten – förutom från TFA med flera.

Givetvis kan den skadade också i vissa fall få ersättning från överfallsskyddet i den egna hem-/villahemförsäkringen.

Olika lagar och förordningar som reglerar fastighetsägares och väghållares ansvar vid färdolycksfall

Både skadeståndslagen och delar av andra lagar, liksom kommunala förordningar med mera blir tillämpliga i arbetsskadesammanhang när det gäller färd till och från arbetet. Färden till arbetet anses påbörjad när man lämnar den egna bostadens ytterdörr och avslutad när man kommit till arbetsplatsen.

Den vanligaste typen av skador "utanför dörren" är halkolycksfall. I lokala kommunala föreskrifter står vem som har halkbekämpningsansvaret, till exempel hur långt fastighetsägarens ansvar sträcker sig utanför den egna tomtgränsen (gäller både hyreshus och radhus/villor) och när väghållarens ansvar tar över. Enligt rättspraxis har fastighetsägaren – eller väghållaren – en halvtimme på sig att skotta och sanda efter det att det slutat snöa.

För att få ersättning ska den skadade kunna visa att ägaren till exempelvis ett hyreshus orsakat skadan genom fel eller försummelse. Försummelsen kan bestå i att fastighetsägaren/väghållaren underlåtit att skotta/sanda i tid. "Utanför dörren" gäller skadeståndslagen.

Hyreslagen – som är ett kapitel i Jordabalken – gäller för skador som kan inträffa inuti en fastighet. Här har fastighetsägaren/hyresvärden ett strängare ansvar. Hon/han förutsätts vara ansvarig för till exempel en trasig ledstång som orsakar en personskada. Den skadade har rätt till ersättning om hyresvärden inte kan visa sig fri från ansvar.

Brottsbalken

Arbetsmiljöbrott är ett nytt brottsbegrepp som infördes i Brottsbalken så sent som 1991. Tidigare kunde en arbetsgivare som grovt åsidosatt sina skyldigheter – enligt arbetsmiljölagen – i fråga om arbetsmiljön bli åtalad och dömd i allmän domstol för:

- vållande till annans död
- vållande till sjukdom/kroppsskada
- framkallande av fara för annan.

Den nya bestämmelsen om arbetsmiljöbrott avser samma slags försummelse och samma typ av skador/faror. Skillnaden är att straffansvaret numera är klart fastslaget i lag.

Ersättningsansvaret för arbetsskador

Enligt skadeståndslagen

Som vi har sett lägger skadeståndslagen ansvaret – och därmed ersättningsskyldigheten – på arbetsgivaren. Denna skadeståndsrättsliga ersättning ger full kompensation för exempelvis den skadades inkomstförlust. Ersättningen beror dock på om man kan visa att arbetsgivaren – eller någon annan som arbetsgivaren svarar för: anställd, entreprenör och så vidare – vållat skadan genom oaktsamhet.

Vi tar upp frågan om medansvar på flera ställen i boken. Det är tyvärr vanligt att skadade låter bli att anmäla arbetsskada, till exempel med motiveringen: "Jag var nog lite slarvig", "Jag lät ju bli att använda skyddsglasögon fast man egentligen ska", "Jag får skylla mig själv som inte såg upp" och så vidare. Om arbetsgivaren är vållande till skadan, kan den skadades medansvar ses som medvållande. Detta medvållande behöver dock inte innebära utebliven eller reducerad ersättning.

De kollektivavtalade försäkringarna TFA och TFA-KL samt personskadeavtalet PSA övertar det skadeståndsrättsliga ansvar enligt skadeståndslagen som arbetsgivaren har. Grundläggande information om dessa försäkringar finns på sid 31–36.

Medansvar och därmed jämkad, det vill säga reducerad, ersättning åberopas nästan aldrig. Den skadades ersättning kan reduceras endast vid grov vårdslöshet eller uppsåt samt vid rattfylleri i förening med "vanlig" vårdslöshet.

Innan avtalsförsäkringarna TFA och TFA-KL samt PSA skapades, var den som blev skadad på jobbet tvungen att kunna visa att arbetsgivaren varit vårdslös eller försumlig för att alls få ersättning för inkomstförlust, kostnader, sveda och värk och invaliditet. I flertalet fall nåddes uppgörelse utan domstolsprövning, oftast efter förhandling med arbetsgivaren och dennes ansvarsförsäkringsbolag – och med kompromiss om ersättningens storlek.

Enligt lagar med strikt ansvar

När en personskada inträffar till följd av en verksamhet som omfattas av strikt ansvar, är den som äger/driver verksamheten, oavsett vållande, alltid skyldig att ersätta skadan fullt ut.

Medansvar och därmed jämkad, det vill säga reducerad, ersättning åberopas nästan aldrig. Detta sker endast vid grov vårdslöshet eller uppsåt.

En bilägares strikta ansvar enligt trafikskadelagen för alla skador till följd av trafik är ett bra exempel. Detta ansvar har övertagits av den obligatoriska trafikförsäkringen och, om trafikförsäkring ändå saknas, av Trafikförsäkringsföreningen.

En fotgängare som blir påkörd av en bil får alltså nästan alltid – oavsett omständigheterna – ersättning för, bland annat, 100 procent av sin inkomstförlust och/eller sina kostnader till följd av skadan. Ersättningen kan dock reduceras om bilisten kan visa att fotgängaren varit grovt vårdslös eller agerat uppsåtligt, till exempel självmordsförsök.

Försäkringsskyddet vid arbetsskador

Från 1974 finns ett försäkringsskydd i kollektivavtalen på samtliga avtalsområden. Avsikten med de kollektivavtalade försäkringarna är att söka komplettera det skydd som arbetstagarna har genom lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF.

Lagstadgad allmän arbetsskadeförsäkring – LAF

Alla förvärvsarbetande – anställda, uppdragstagare och egenföretagare – omfattas sedan 1977 av arbetsskadeförsäkringen LAF. Namnet är en förkortning av lagen om arbetsskadeförsäkring. Försäkringen finansieras ur löneutrymmet genom arbetsgivaravgifter, det vill säga av arbetsgivare och arbetstagare gemensamt. LAF administreras av Försäkringskassan.

LAF tillkom 1977 och ersatte då 1954 års Lag om yrkeskadeförsäkring (YFL), som började gälla den 1 januari 1955.

LAF gällde under perioden 1977-1993 bland annat för:

- inkomstförlust under sjukskrivningstid (arbetsskadesjukpenning)
- bestående inkomstförlust (livränta)
- läkekostnader (behandling och medicin)
- sjukresor.

1993 genomgick LAF flera förändringar, som kraftigt för-sämrade försäkringsskyddet. Som nämnts, skärptes bevisreglerna för att en skada ska kunna godkännas som arbets-skada av Försäkringskassan. Detta skedde 1992-93. Färre arbets-skadade fick sina skador godkända och mest påtagliga har svårigheterna varit för belastningsskadade – vilka ofta är kvinnor. Dessutom avskaffades den 1 juli 1993 både den arbetsskadesjukpenning som dittills funnits och rätten till ersättning för kostnader – utom för tandskador.

Därmed förvandlades LAF huvudsakligen till en livrän-

teförsäkring. LAF, som administreras av Försäkringskassan, ger ersättning vid pågående rehabilitering och vid bestående inkomstförlust. Bestående inkomstförlust kan uppkomma till exempel om den skadade måste övergå till sjukersättning/aktivitetsersättning men också om den skadade måste byta till ett lägre betalt arbete eller inte kan arbeta i samma utsträckning som förut eller inte arbeta skift.

Sjukersättning finns i två former, tidsbegränsad respektive inte tidsbegränsad, vilket ska motsvara de tidigare ersättningsformerna sjukbidrag respektive förtidspension. De tidsbegränsade sjukersättningen omprövas vanligen efter två år men icke tidsbegränsade sjukersättningar kan bli föremål för kontroll/prövning av arbetsförmågan.

Den 1 juli 2002 infördes nya bevisregler i LAF (se vidare sid 132–138). Lagstiftarens avsikt är att fler arbetsskadade ska kunna få sina skador godkända.

Det finns en positiv tendens till ett ökat godkännande av belastningsskador. De nya bevisreglerna gör det möjligt att mer än tidigare beakta arbetstyngd, ensidighet och liknande faktorer – och därmed arbetets skadlighet. Därmed öppnas för en ökad förståelse för skadors uppkomst och varaktighet. Det gäller dock för den skadade att visa hur arbetet utförts!

Från och med den 1 januari 2003 gäller att arbetsskador ska kunna prövas även under pågående sjukskrivning, under förutsättning att arbetsoförmågan av behandlande läkare anses bestå under minst ett år och bedömningen accepteras av Försäkringskassan. En annan bestämmelse som infördes är att den skadade själv ska ta initiativet till en sådan prövning genom en skriftlig ansökan.

Kollektivavtalad arbetsskadeförsäkring och motsvarande

Alla som arbetar under kollektivavtal i Sverige omfattas av avtalsförsäkringar som kompletterar den lagstadgade

Även egenföretagare och företag utan kollektivavtal/hängavtal kan ansluta sig till TFA, genom att teckna avtal med Fora AB; se adressförteckningen i slutet av boken.

LAF. Dessa – två avtalsförsäkringar och ett personskadeavtal – skiljer sig åt i detaljer men har i övrigt en mycket likartad uppbyggnad.

- 1974 trädde avtalet mellan LO, PTK och SAF – numera Svenskt Näringsliv – om Trygghetsförsäkring vid yrkeskada (TFY) i kraft. TFY-försäkringen gällde fram till 1977, då den ersattes av Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA).
- TFAs motsvarighet för kommun- och landstingsanställda kallas TFA-KL. Innehåll och omfattning motsvarar TFA.
- Statligt anställda har inte en försäkring utan ett "Avtal om ersättning vid personskada", PSA. Innehåll och omfattning motsvarar i huvudsak TFA och TFA-KL.

TFA-försäkringen – liksom TFA-KL och PSA – tillkom för att arbetsgivarna märkte att de skadade började kräva skadestånd främst vid olycksfall i arbetet då de hävdade att arbetsgivaren bar ansvar, det vill säga hade vållat skadan genom fel eller försummelse. Skadestånd krävdes då inte enbart för inkomstförlust utan även för sveda och värk, lyte och men samt kringkostnader.

Fördelen för både arbetsgivare och arbetstagare med TFY/TFA var att den var en så kallad "utanskuldförsäkring" – från den engelskspråkiga termen "no fault insurance". De skadade fick skadeståndsrättslig ersättning utan att behöva visa att vållande förelåg.

TFA och TFA-KL är avtalsförsäkringar, vilket innebär att premien betalas in av arbetsgivaren men tas ur löneutrymmet. PSA är ett kollektivavtal som innebär att staten åtar sig att svara för personskada i arbetet, enligt ungefär samma villkor som gäller för TFA och TFA-KL. Avtalen om TFA och TFA-KL försäkras i och administreras av AFA Försäkring. Även PSA administreras av AFA Försäkring.

TFA, TFA-KL och PSA gäller om det finns kollektivav-

tal/hängavtal på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan också ha tecknat frivilligt avtal om TFA. Om TFA, TFA-KL eller PSA inte är tecknat på endera sättet, måste den arbetsskadade försöka få ut ersättning från arbetsgivaren på annat sätt. Det kan vara svårt eftersom arbetsgivarnas ansvarsförsäkringar i allmänhet gör undantag. Om ansvarsförsäkringen ska ersätta, kräver försäkringsbolaget i regel att företaget har avtal om TFA, TFA-KL eller PSA. Först då kan bolaget vara berett att ersätta resterande berättigat krav, men bara under förutsättning att vållande finns.

Detta innebär att arbetsgivare utan kollektivavtal oftast står utan hjälp från sin ansvarsförsäkring och måste ersätta berättigat krav ur egen ficka. En möjlighet för arbetsgivare utan kollektivavtal/hängavtal och TFA-försäkring är att teckna en likartad – men sällan likvärdig – försäkring i annat försäkringsbolag.

De kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna förändras genom de förhandlingar som kontinuerligt förs mellan de fackliga centralorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna. Exempel på några större förändringar som genomförts under den senaste tioårsperioden:

- 1993 infördes den så kallade vållandeparagrafen i alla tre avtalen. I korthet innebar den att en skadad arbetstagare inte kunde få full ersättning för inkomstförlust om hon/han inte kunde bevisa att arbetsgivaren vållat skadan.
- 1998 avskaffades möjligheten att efter visat vållande få ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall från TFA/TFA-KL/PSA.
- 2001 avskaffades vållandeparagrafen – men bara för olycksfall i arbetet. Den gäller fortfarande för arbetsjukdomar.
- 2003 avskaffades rätten till ersättning för sveda och värk för arbetsjukdomar – om den skadade inte kan visa vållande.

Som framgår, skedde betydande förändringar 1993, 1998, 2001 och 2003. Av dessa har tre varit till det sämre för försäkringskollektivet och en till det bättre.

Taleförbudet – ett specialproblem

Det så kallade taleförbudet i TFA, TFA-KL och PSA innebär att en kollektivavtalsansluten arbetsskadad inte får kräva ersättning i form av skadestånd direkt från sin arbetsgivare eller annan som har tecknat TFA, TFA-KL eller PSA.

Taleförbudet har funnits med sedan 1974, då TFY (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) skapades. Tanken var den att arbetsgivaren som tecknat försäkringen inte skulle behöva lämna ersättning två gånger, det vill säga först som skadestånd ur egen ficka eller separat ansvarsförsäkring och sedan genom TFY/TFA/med flera.

Taleförbudet utgjorde inget problem så länge den allmänna arbetsskadeförsäkringen LAF ersatte inkomstförlust med 100 procent genom den tidigare arbetsskadesjukpenningen och dessutom ersatte kostnader. När LAF försämrades 1993 ansåg sig arbetsmarknadens parter inte ha råd att ta över ersättningsansvaret för det som inte längre ersattes från LAF.

I och med detta uppkommer luckor i ersättningsskyddet. Till grund för AFA Försäkrings handläggning av skador enligt TFA, TFA-KL och PSA ligger ILO-listan från 1980. Där saknas vissa skador/sjukdomar, vilket leder till att de inte ersätts alls. De mest kända exemplen är belastningsskadorna. De kan ersättas av TFA, TFA-KL och PSA om de godkänns som arbetsskada av Försäkringskassan. Vibrationsskadorna är upptagna i ILO-förteckningen.

Den som har belastningsskador och inte får skadorna prövade av Försäkringskassan eftersom hon/han inte uppfyller kravet på bestående inkomstförlust befinner sig i en omöjlig situation. Om Försäkringskassan inte prövat och godkänt skadan, kan den skadade varken få ersättning enligt LAF eller från TFA, TFA-KL eller PSA. Hon/han kan inte heller

söka ersättning från arbetsgivaren, som skyddas av taleförbudet. Detta kanske trots att arbetsgivaren genom vårdslöshet orsakat de uppkomna belastningsskadorna.

Detta strider mot den ursprungliga tanken med taleförbudet – att förhindra att dubbelersättning lämnas – och gör frågan om taleförbudet kontroversiell.

Arbetsmarknadens parter har uttalat att taleförbudet inte längre gäller vid färdolycksfall. Det innebär att det är fritt fram att rikta skadeståndskrav mot den som vållat skadan. Om skadan inträffar till exempel på arbetsgivarens parkeringsplats och bedöms som färdolycksfall, kan arbetsgivaren krävas på skadestånd och själv få betala vid vållande – om ansvarsförsäkring inte finns eller inte gäller vid arbetsskada (färdolycksfall är arbetsskada).

Taleförbudet kan bli rättsligt prövat vid skadefall där den aktuella verksamheten omfattas av strikt ansvar till exempel enligt hundlagen och där TFA, TFA-KL eller PSA inte ersätter resterande inkomstförlust och självrisk. Exempel: En vakthund kommer lös och biter en person som är på väg till arbetet (färdolycksfall).

Minns dock att TFA, TFA-KL och PSA sedan 2001 lämnar full kompensation för inkomstförlust vid olycksfall i arbetet som medför minst 15 dagars arbetsoförmåga.

Ansvarsförsäkringar

Personskador kan kosta den ersättningsansvariga, till exempel arbetsgivaren, mycket pengar. För att skydda sin ekonomi tecknar den som äger eller driver en verksamhet därför ansvarsförsäkring. Den tecknas således inte till den skadades förmån.

Det finns en obligatorisk ansvarsförsäkring, trafikförsäkringen. Alla ägare av trafikförsäkringspliktiga fordon – bilar, bussar, traktorer, truckar, grävmaskiner med flera – måste teckna en sådan.

Det finns också andra ansvarsförsäkringar som gäller vid personskada men de är inte obligatoriska. Poängen med att teckna en ansvarsförsäkring är att den övertar den skadeståndsskyldighet som kan uppkomma för försäkringstagaren

– och försäkringsbolaget åtar sig genom försäkringsavtalet också att utreda och förhandla – förutsatt att undantag inte finns exempelvis för arbetskada. Saknas försäkring, får den ansvariga själv ersätta person- och sakskador.

Exempel

Momentet ”Produktansvar”, som är ett strikt ansvar, brukar ingå i flertalet företagsförsäkringar.

I fastighetsförsäkringar ingår alltid ett allmänt ansvarsmoment.

Momentet ”Kund-/besöksolycksfall” brukar ingå i butikers och restaurangers företagsförsäkringar för att lämna viss ersättning om skadeståndsskyldighet på grund av att vållande inte föreligger.

Observera att arbetsskador kan vara undantagna i ansvarsförsäkringar. Tanken är att arbetsgivaren ska teckna avtal om TFA, TFA-KL eller PSA. Om i ett visst fall TFA-avtalet inte skulle gälla – exempel: personskada till följd av förlyftning som inte ansetts vara ett olycksfall – kan det bli aktuellt att låta ansvarsförsäkringen pröva ersättningsfrågan. Teoretiskt kan taleförbudet då åberopas av arbetsgivaren.

Att arbetsskador är undantagna betyder dock inte att exempelvis en ställverksägare, vars verksamhet omfattas av strikt ansvar enligt ellagen, inte är ersättningskyldig. Det förekommer att försäkringsbolagen åberopar undantaget även vid skador som omfattas av det strikta ansvaret. De kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna TFA, TFA-KL och PSA gäller ju enbart enligt skadeståndslagen vid vållande och skyddar alltså inte den vars verksamhet omfattas av strikt ansvar från ersättningsanspråk till följd av det strikta ansvaret.

Det kan således hända att arbetsgivaren blir ersättningskyldig på grund av sitt strikta ansvar, men varken det av arbetsgivaren tecknade TFA-avtalet eller PSA-avtalet eller

Kunskap om strikt ansvar behövs till exempel för full ersättning vid färdolycksfall och för kompletterande ersättning vid skada under tjänsteresa om skadan orsakas av ett fordon för vilket strikt ansvar gäller – trafikförsäkringspliktigt fordon, tåg, tunnelbana, spårvagn, flygplan. Även vid skada enligt ellagen kan resterande ersättningskrav uppkomma.

hans ansvarsförsäkring tar över hennes/hans ersättnings-skyldighet. Det är därför fullt tänkbart att arbetsgivaren i så fall ur egen ficka får betala skadeståndet. Detta är en fråga som förmodligen blir klarlagd under de kommande åren.

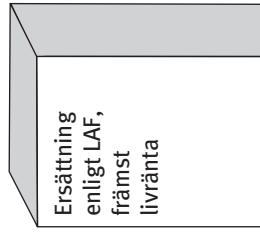
Ägaren eller brukaren av det som medför strikt ansvar kan bli ersättningsskyldig för det som inte erätts från TFA, TFA-KL eller PSA. Det kan gälla inkomstförlust, sveda och värk samt kostnadssjälvriskan.

Sammanfattning: Olika vägar till ersättning

I Del 4 behandlas ersättningssystemen mer ingående. Eftersom ersättningsfrågorna efter försämringarna 1993 blivit mer komplicerade än tidigare, finns dock anledning att redan nu presentera en översikt över de olika vägarna till ersättning.

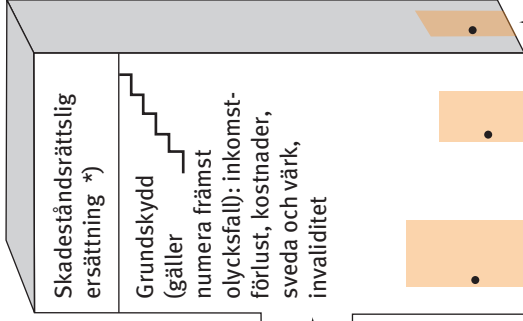
FK-huset

Ersättning enligt LAF



AFA-huset

Ersättning enligt TFA/TFA-KL/PSA

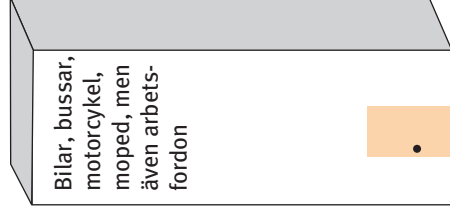


Olycksfall (från 1/5 2001 full ersättning för inkomstförlust utan krav på visat vållande)

Stängd 1995/96
\$ 4a 5% = 20 000

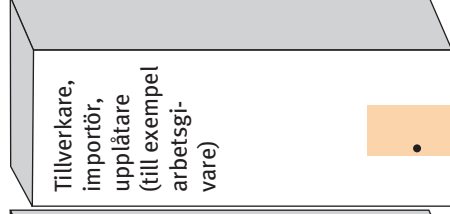
Trafik-försäkrings-huset

Bilar, bussar, motorcykel, moped, men även arbetsfordon



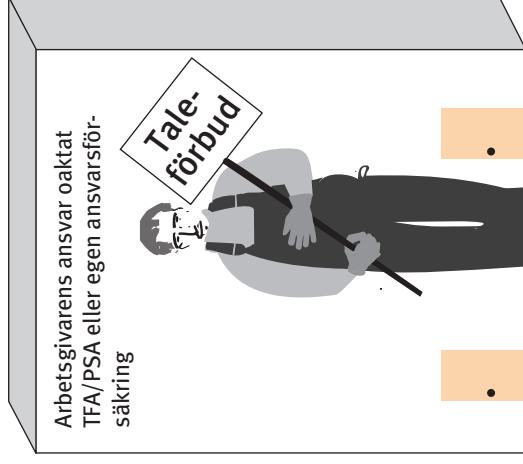
Produkt-ansvars-huset

Tillverkare, importör, upplåtare (till exempel arbetsgivare)



Arbetsgivarhuset

Arbetsgivarens ansvar oaktat TFA/PSA eller egen ansvarsförsäkring



Skada på grund av övriga sjukdomar (ej ILO) eller andra skador (till exempel förlyftningsskador som inte ansetts som olycksfall eller belastningsskador)

*) Vid vållade (olycksfall och arbetsjukdom): ersättning för resterande inkomstförlust.
Vid vållade (arbetsjukdom): ersättning för sveda och värk. Gäller i TFA från 1/5 2001, i PSA från 1/9 2003 och i TFA-KL från 1/11 2003.
Vid färdolycksfall: ingen inkomstersättning från AFA. Skadevållande ska krävas på hela inkomstförlusten.

Del 2. Det lokala arbetsmiljöarbetet

För att det inte ska hända. Det lokala skadeförebyggande arbetet

”Nollvision” om arbetsskador

Alla lagar och kompletterande föreskrifter, alla centrala och regionala skydds- och tillsynsorgan och så vidare som gäller arbetsmiljön har som yttersta syfte att förhindra att människor överhuvud taget skadas på jobbet. Man kan säga att lagstiftningen bygger på en ”nollvision”.

Om skada ändå trots alla ansträngningar uppstår ska skadans omfattning vara så ringa som möjligt. Ett förbiseende, tanklöshet eller dylikt ska inte få leda till svår skada.

Arbetsmiljön ska vara en integrerad del av verksamheten, en lednings- och policyfråga på samma sätt som exempelvis kvaliteten på företagets produkter eller tjänster. Och på samma sätt som kvalitet, budget, lönsamhet och så vidare är en gemensam angelägenhet – en överlevnadsfråga – för alla på företaget, är också arbetsmiljön det.

I framtiden kommer det att ställas än högre krav på att både den inre och yttre miljön på företagen håller hög kvalitet. Inte bara myndigheter, befintliga anställda och kunder kommer att ställa dessa krav. En bra arbetsmiljö kommer med säkerhet också att bli ett viktigt konkurrensmedel vid företagens nyrekrytering av personal.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

Sedan 1992/93 har arbetsgivaren haft en skyldighet att genomföra systematiska undersökningar av arbetsmiljön på arbetsplatsen för att upptäcka, analysera och åtgärda risker. Sedan den 1 juli 2001 heter det systematiskt arbetsmiljöarbete, förkortat SAM.

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, ställer krav på regelbunden kartläggning och dokumen-

Systematiskt arbetsmiljö-
arbete föreskrivs i AML
3:e kap §2a.
Kompletterande föreskrift
från Arbetsmiljöverket är
AFS 2001:01.

tation av arbetsmiljön och risker i arbetsmiljön. SAM fungerar som en kvalitetskontroll av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Genom att utreda risker och prioritera åtgärder blir det möjligt att genomföra ett målinriktat förebyggande arbete.

Det finns inga regler för hur och när det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras, bara att det ska göras regelbundet.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår bland annat att fastställa och genomföra följande:

- Både lång- och kortsiktiga mål för arbetsmiljöarbetet.
- Fördelning/delegation av arbetsmiljöansvar, befogenheter, resurser.
- Kartläggning av risker och brister i arbetsmiljön. Observera att detta gäller alla arbetsställen, även sådana som befinner sig utanför den ordinarie arbetsplatsen.
- Utredning av arbetsskador och tillbud.
- Utarbetande av rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, dokumentation, tillbudsrapportering, information/utbildning av anställda, allmänna och specifika handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet och så vidare.
- Former för anlitanade av företagshälsovård.
- Organisation och rutiner för rehabilitering och anpassning av arbetsuppgifter.
- Rutiner för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Exempel på yrken med varierande arbetsställen: resemonter, hemtjänstpersonal, sotare, skogsarbetare, chaufförer och så vidare.

SAM ska vara en integrerad del av företagets verksamhet. Därför är detta arbete också en förhandlingsfråga. Om den fackliga organisationen, företrädd av skyddsombudet, har en avvikande uppfattning från arbetsgivaren på någon punkt beträffande SAM, ska denna dokumenteras.

LOs undersökningar visar att knappt var tredje arbetsgivare följde den tidigare internkontrollföreskriften.

Alltför många arbetsgivare nöjer sig med att delegera ned ansvaret i organisationen dock utan att "skicka med" de resurser – pengar, utbildning – och befogenheter som krävs. Det är hög tid att arbetsgivarna tar kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete på allvar.

Vi måste sprida medvetenheten om att SAM är ett viktigt verktyg i det förebyggande arbetet och måste finnas med i vardagsarbetet. Tänk på arbetsmiljölagens krav på att arbetsgivaren ska vidta *alla* åtgärder som krävs för att förebygga skador och ohälsa på arbetsplatsen. Den 1 augusti 2002 skärptes dessutom 2§ 3 kap AML – där detta står – med tillägget "En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs".

Andra viktiga föreskrifter

Förutom SAM-föreskriften ska man vara uppmärksam på följande föreskrifter från Arbetsmiljöverket:

- Belastningsergonomi, AFS 1998:1
- Arbete vid bildskärm, AFS 1998:5
- Manuell hantering, AFS 2000:01
- Medicinska kontroller i arbetslivet, AFS 2005:6
- Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1

AFS 2005:6 kommer att få stor betydelse i det förebyggande arbetet men också vid övervägande om krav ska riktas för inkomstförlust och sveda och värk som följd av vållande – i form av försummelse – från arbetsgivarens sida.

Om risk för ohälsa föreligger efter det att arbetsmiljön undersökts enligt SAM, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagaren hälsokontroll. Syftet är att upptäcka de tidiga tecknen på besvär innan de hunnit övergå i ohälsa. Om arbetsgivaren känner till att det finns risk för ohälsa, till exempel belastningsskador, så måste hon/han vidta förebyg-

gande åtgärder – och göra det tidigt.

Om sådana åtgärder inte vidtas, kan skadeståndsskyldighet uppkomma, eller – på arbetsplatser där TFA/TFA-KL/PSA gäller – rätt till ersättning från AFA Försäkring för den som drabbas av ohälsa.

Arbetsmiljöpolicy

Förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering ska genomföras metodiskt och planmässigt. Det ska dokumenteras och följas upp. Det innebär bland annat att arbetsgivaren är skyldig att se till att det upprättas en arbetsmiljöpolicy – som ska revideras regelbundet, helst varje år.

Arbetsmiljöpolicyn ska innehålla bestämmelser för vilken organisation och vilka rutiner – bland annat för SAM – som gäller för arbetsmiljöarbetet, inklusive för arbetsanpassning och rehabilitering.

I arbetsmiljöpolicyn ska också stå hur samarbetet mellan det lokala facket och arbetsgivaren ska gå till; hur man ska informera varandra, hur samråd i individärenden ska hållas och vilken typ av andra möten och undersökningar som ska genomföras.

Om en stor arbetsplats, till exempel en koncern eller ett landsting, har en central arbetsmiljöpolicy, ska den anpassas till de lokala förutsättningarna på varje arbetsställe.

Tips: Spara alltid alla varuinformationsblad, maskinritningar och så vidare.

Exempelvis vid arbetssjukdom kan det dröja länge innan en skada visar sig.

Då kan det vara lättare att styrka orsaken till skadan om dokumentation finns kvar.

Dokumentation

Allt som rör arbetsmiljön och arbetet med att kvalitets-säkra den ska dokumenteras. Det gäller bland annat sådant som arbetsmiljömål, handlingsplaner, skyddskommittébeslut och så vidare.

Dessutom är arbetsgivaren skyldig att utreda och dokumentera:

- Den riskbedömning som görs i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Alla fall av ohälsa, olycksfall och tillbud. Allt sådant ska sammanställas. Statistik ska finnas även över sjukfrånvaro, personalomsättning och andra faktorer av betydelse för arbetsmiljöarbetet.
- Handlingsplaner för åtgärder av risker i arbetsmiljön.
- Instruktioner för hur arbetet ska utföras, särskilt arbetsmoment, redskap och så vidare som kan innebära allvarliga risker.
- Hur teknik, arbetsorganisation, rutiner, fördelning av arbetsuppgifter och så vidare påverkar de anställda fysiskt, psykiskt och socialt.

Om det finns fler än tio anställda på arbetsplatsen, är arbetsgivaren skyldig att se till att även arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och en årlig uppföljning finns dokumenterade.

Handlingsplaner

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att upprätta en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Handlingsplanen ska utvärderas och uppdateras årligen och uppta alla de insatser som planeras för förbättring av arbetsmiljön under det närmaste året. Undantag: Akuta åtgärder som behöver vidtas omedelbart.

I handlingsplanen ska prioritering ske. Åtgärder för att undanröja risker för en svår skada ska prioriteras framför risker för flera lättare skador. Tänk på att arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen är skyldig att vidta alla åtgärder! I handlingsplanen ska anges tidpunkter för när de olika åtgärderna ska vara vidtagna. Till arbetet med handlingsplanen hör även att följa upp att planerade åtgärder också vidtagits.

Blankett för riskbedömning och handlingsplan enligt den nya AFS-föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete finns att beställa gratis från Arbetsmiljöverket.

Certifiering av arbetsmiljön

Arbetsgivare kan få arbetsmiljöarbetet certifierat på motsvarande sätt som man kan göra för kvalitet och den yttre miljön – de olika ISO-certifieringssystemen. Certifieringsordningen bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01, och måste ske med utgångspunkt i ett annat ledningssystem.

Vad det handlar om är att upprätta ett ledningssystem för arbetsmiljön – jämför begreppet ”miljöledningssystem” i ISO 14000 – och att därigenom säkerställa att det arbete som gjorts på arbetsplatsen enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete inte blir en engångsinsats, utan att det fortsätter.

Ett inslag i certifieringskraven är att man i uppföljande revisioner kan påvisa ständiga förbättringar. Det räcker alltså inte med att uppnå en viss kvalitetsnivå på arbetsmiljön utan man måste även kunna styrka att den stadigt förbättras.

Arbetsmiljöcertifieringen har utarbetats av arbetsmarknadens parter tillsammans med Arbetsmiljöverket och Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll, SWEDAC. Det finns redan ett antal certifieringsorgan som kan utge sådana certifikat och utbildning av särskilda arbetsmiljörevisorer pågår på olika håll i landet.

Mer information om arbetsmiljörevision och certifiering av ledningssystem för arbetsmiljöarbetet kan lämnas av SWEDAC. Se adressförteckningen i slutet av boken.

Arbetsmiljöinspektionen som resurs

Arbetsmiljöinspektionen, som tidigare hette Yrkesinspektionen, blev 2001 en integrerad del av Arbetsmiljöverket. Det finns tio distrikt med kontor runt om i landet. Arbetsmiljöverkets inspektionsdel ska vaka över att arbetsgivarna följer arbetsmiljölagen och kompletterande föreskrifter.

Frågor som rör arbetsmiljön är förhandlingsfrågor. De anställda företräds av skyddsombudet. Om det uppstår

Sedan 1994 kan arbetsgivaren tvingas betala upp till 100 000 kr i sanktionsavgift vid överträdelse av vissa av Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

en tvist med arbetsgivaren i en arbetsmiljöfråga, bör den i första hand lösas lokalt – i skyddskommittén eller i förhandling med företagsledningen.

Om det inte går, har skyddsombudet möjlighet att koppla in Arbetsmiljöinspektionen

Arbetsmiljöinspektionen har rätt att utfärda förelägganden, besluta om förbud mot viss verksamhet eller vända sig till länsrätten med ansökan om att arbetsgivaren åläggs att betala sanktionsavgift.

Arbetsmiljöinspektionen kan alltså användas som resurs av de anställda – men givetvis också av arbetsgivaren. Som statlig tillsynsmyndighet ingår det i inspektionens uppdrag att bland annat fungera som rådgivare i både allmänna och enskilda arbetsmiljöfrågor.

Slutligen ska arbetsgivaren alltid kontakta Arbetsmiljöinspektionen om en allvarlig personskada inträffat. Det ska ske omgående!

Vem gör vad?

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren har ansvaret för att vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa en god arbetsmiljö utan skade- och sjukdomsrisker. Arbetsmiljölagen stadgar visserligen att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö – men ansvaret åvilar arbetsgivaren.

Ur arbetsmiljölagen:

”Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och i föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamhe-

ten och vidta de åtgärder som föranleds av detta.” (AML 3 kap §2a).

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön skärptes den 1 augusti 2002 genom två förtydligande tillägg till arbetsmiljölagen.

I sak ändrar tilläggen ingenting. Lagen slår ju sedan tidigare fast att arbetsgivaren är skyldig att vidta *alla* åtgärder för att förebygga arbetsskador och annan ohälsa. Av detta följer skyldigheten att göra de ändringar/nyinvesteringar som behövs för att undanröja skaderisker. Men vi vet ju också att det ofta är just med ekonomin som motivering som många arbetsgivare underlåter att till exempel nyinvestera i skadeskydd. Tillägget i arbetsmiljölagen har därför innebörden att behövs det, så måste det få kosta.

”Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. *En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.*” (AML ur 3:e kap §2 – 2002 års tillägg är kursiverat).

Ett annat envist kvardröjande problem är utbildning av och information till nyanställda. Alltför ofta brister det i introduktion och genomgång av de för arbetet gällande föreskrifterna. Sådan introduktion och sådana genomgångar ska göras med alla anställda. I det andra viktiga tillägget till arbetsmiljölagen den 1 augusti 2002 stadgas att anställda som inte fått information/utbildning och risker och skydd helt enkelt inte får arbeta i riskmiljöer.

”Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet.

Observera att även arbetsledare hör till kategorin. Alltför ofta har de fått en bristfällig arbetsmiljöutbildning – eller i värsta fall ingen alls.

Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall. ” (AML 3:e kap §3 – 2002 års tillägg är kursiverat).

Vem är arbetsgivare?

På Anderssons Mekaniska eller Petterssons Livs, båda med en huvudägare som själv arbetar i verksamheten och en handfull anställda är det inte svårt att peka ut vem som är arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen. Det är Lisa Andersson respektive Olle Pettersson.

På stora företag som ABB, Volvo, Ericsson med flera eller inom den offentliga sektorn är det inte lika lätt. Arbetsgivaransvaret enligt arbetsmiljölagen bärs ytterst av styrelse/VD/koncernchef men delegeras nedåt i linjen till exempelvis divisions-/avdelningschef eller annan mellanchef som får arbetsmiljöansvaret för sin del av verksamheten. Detta gäller också företag som är mindre än de nyss uppräknade jättarna men där det är praktiskt omöjligt för VD att handha det löpande arbetsmiljöarbetet.

För att arbetsmiljöansvar ska kunna delegeras, krävs att den som ansvaret delegeras till har en någorlunda självständig ställning som chef. Detta innebär bland annat att hon/han ska ha behörighet och befogenhet att fatta självständiga beslut om investeringar för att åtgärda brister eller i övrigt förbättra arbetsmiljön. Hon/han ska givetvis också ha nödvändiga kunskaper om arbetsmiljöfrågor och tid att påta sig arbetsmiljöansvaret. Om så inte är fallet, ligger ansvaret kvar på den högre arbetsledningen.

Skyddsombud

På alla arbetsplatser med minst fem anställda ska det finnas ett skyddsombud. Större arbetsplatser har ofta mer än

ett skyddsombud. En av dem utses till huvudskyddsombud och har till uppgift att samordna det fackliga arbetet med arbetsmiljön.

Små arbetsplatser utan skyddsombud har istället tillgång till ett regionalt skyddsombud, som utses av förbundsavdelningen/sektionen. Det regionala skyddsombudet fungerar också som resurs för skyddsombud på mindre arbetsplatser.

Att vara skyddsombud är ett fackligt uppdrag. Skyddsombudet företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor och har, å deras vägnar, uppgiften att bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Eftersom skyddsombudet är en facklig företrädare, är arbetsgivaren skyldig att åtminstone underrätta – helst samråda med – skyddsombudet om förändringar i arbetsmiljöförhållandena. Skyddsombudet ska också delta i utarbetandet av handlings- och åtgärdsplaner och tillsammans med arbetsgivaren svara för information/utbildning av de anställda i skydds- och säkerhetsfrågor.

En viktig rätt som arbetsmiljölagen ger skyddsombudet är att stoppa arbeten som innebär omedelbar och allvarlig fara.

Skyddsombudet har rätt att vända sig till Arbetsmiljöinspektionen om arbetsgivaren skulle underlåta att vidta nödvändiga åtgärder för att rätta till brister och risker i arbetsmiljön (6.6a, AML).

En viktig fråga för den lokala fackliga organisationen är att se till att skyddsombuden får tillräckligt med tid för sitt uppdrag. Tiden är inte reglerad i lag, utan det står bara att skyddsombud ska ha den tid som erfordras för att fullgöra sitt uppdrag. Om arbetsgivaren sätter upp hinder, är det en förhandlingsfråga.

Samarbete mellan skyddsombud

Lagstiftningen och myndigheternas föreskrifter reglerar förhållandet mellan skyddsombud och arbetsgivare. Däremot

har lagar och föreskrifter inget att säga om hur samarbetet ska gå till mellan till exempel lokalt skyddsombud och huvudskyddsombud och/eller regionalt skyddsombud – eller med eventuellt skyddsombud från bemanningsföretag. Det skyddsombudet ska ju verka ute på den arbetsplats där bemanningsföretaget har personer uthyrda och till förmån för dessa.

Dessa samarbetsfrågor är fackliga frågor – men därmed inte mindre viktiga. Tvärtom. Ett väl fungerande samarbete, inte minst vad avser information om risker i arbetsmiljön och inträffade tillbud/skador är på många sätt själva grunden för arbetsmiljöarbetet ur ett fackligt perspektiv.

Hur samarbetet praktiskt ska gå till måste lösas från fall till fall, men det viktiga är att det blir gjort!

Skyddskommitté

Är du lokalt skyddsombud? Se till att huvudskyddsombud/regionalt skyddsombud får regelbundna rapporter – gärna kopior av kommittéprotokollen. Begär motsvarande information, till exempel från den centrala skyddskommittén.

Om företaget har minst 50 anställda, ska det finnas en skyddskommitté. Arbetsgivaren ansvarar för att en sådan bildas. Skyddskommittén är ett samverkansorgan för arbetsgivare och anställda. I skyddskommittén ingår arbetsmiljöansvarig chef, skyddsombud och eventuellt annan facklig representant. Även skyddsingenjör och representant för företagshälsovården kan ingå.

Skyddskommittén ska föra protokoll över sina sammanträden och beslut. Dessa protokoll bör vara tillgängliga för de anställda.

Företagshälsovården

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren ”svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå”. Även denna nya skrivning från 2000 års version av arbetsmiljölagen är en försämring i förhållande till tiden före 1993, när rätten till företagshälsovård fanns

inskriven i centrala kollektivavtal och statsbidrag utgick till verksamheten.

Rätt utformad och använd är företagshälsovården en viktig resurs. Inom företagshälsovården bör det finnas medicinsk, psykosocial, teknisk och arbetsorganisatorisk kompetens med mera. Det möjliggör både förebyggande arbete och rehabilitering som – i bästa fall – utgår från de speciella arbetsförhållanden som finns i varje bransch eller företag.

Företagshälsovården har goda möjligheter att bidra till tidig förebyggande verksamhet, till exempel att åtgärda belastningsskador innan de blir bestående. Företagshälsovårdens läkare har en viktig roll när läkarintyg ska skrivas. Det gäller både intyg om sambandet mellan arbete och skada och intyg om skadans bestående omfattning, (invaliditetsintyg). Värna om den goda företagshälsovården! Vårdcentralerna kan aldrig utgöra alternativ till en bra företagshälsovård.

Det bör dock påpekas att den framtida företagshälsovårdens organisation är, trots många utredningar, långt ifrån färdig.

Arbetsmiljön i kollektivavtal

LO och Facken inom Industrin beslöt att i 2004 års avtalsrörelse yrka att alla anställda ska ha avtal om

- systematiskt arbetsmiljöarbete,
- partsgemensam arbetsmiljöutbildning,
- bemanning,
- företagshälsovård,
- arbetsanpassning och rehabilitering.

Avsikten med kollektivavtal om arbetsmiljö är att organisera skyddet mot olycka och ohälsa och att ge förutsättningar för ett värdigt arbete med god förtjänst vid en rimlig arbetsbelastning.

Flera av LO-förbunden har nu riksavtal och/eller lokala

kollektivavtal om arbetsmiljön. Här finns dock mer att göra: Granska avtal och ställ krav!

De anställda

Arbetsmiljön är ett gemensamt ansvar för alla som finns på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsmiljölagen ålägger även varje anställd att göra sitt bästa för att säkerställa en bra och säker arbetsmiljö. Rent praktiskt handlar det bland annat om att följa de instruktioner och andra skyddsföreskrifter som ges, använda den skyddsutrustning som finns på föreskrivet sätt, rapportera eventuella tillbud och så vidare.

En anställd kan dock aldrig göras personligt ansvarig för skada som hon/han vållar i tjänsten. Ansvaret för allt som sker på arbetsplatsen, inklusive för skador som vållats av en anställd, vilar på arbetsgivaren. Det är detta som kallas arbetsgivarens principalansvar.

Om arbetskamrat skadar arbetskamrat genom att tanklöst vidta en viss åtgärd, blir arbetsgivaren ansvarig. I detta sammanhang betyder det att ersättning i förekommande fall lämnas av TFA, TFA-KL eller PSA.

Om den skadade råkat medverka till skadans uppkomst åberopas detta inte, i enlighet med skadeståndslagen, som skäl att minska hennes/hans berättigade anspråk.

Om arbetsgivaren försummat skyddsutrustning, instruktioner eller liknande blir arbetsgivaren ansvarig. Det gäller även om en anställd skadas till följd av att hon/han varit ovarsam, struntat i skyddsföreskrifter och så vidare. Medvållande och därmed reducerad ersättning åberopas endast om uppsåt eller grov vårdslöshet föreligger – det vill säga i praktiken inte.

När det nästan händer – hur man hanterar tillbud

Vad är ett tillbud?

Olycksfall

Ett tillbud är en händelse som *kunde* ha lett till personskada. Olycksfall är ju en ”plötslig och utifrån kommande oförutsedd händelse som oväntat drabbar någon och som leder till personskada”. Ett tillbud är ”nästan ett olycksfall”.

Arbetssjukdom

Man kan tala om tillbud, eller rättare sagt varningssignaler, även när det gäller arbetssjukdomar. Tillbud är det när besvär som exempelvis värk, eksem och hosta kommer och går, utan att det i första läget leder till sjukfrånvaro. Ett vanligt förlopp är att besvären till en början förbättras under veckoslut och semestrar. Till slut utvecklas dock en fullgången sjukdom, som medför sjukskrivning, kräver vård och som kan leda till en bestående funktionsnedsättning, det vill säga invaliditet och/eller livslång värk.

Tillbud är varningssignaler

Ett tillbud är en varningssignal, en fingervisning om att det finns något i arbetsmiljön, arbetsrutinerna och så vidare som är riskfyllt och som *kan* orsaka arbetsskada i form av olycksfall eller arbetssjukdom.

Redan vid tillbud är man sent ute. Riskgranskningen i arbetet måste skärpas och verkligen bedrivs enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. Det ska inte vara så att det behövs ett tillbud för att skaderiskerna ska bli så synliga att förebyggande åtgärder vidtas. En omärkerad slang på ett golv är en risk och man ska inte behöva snubbla på den och ”nästan skadas” – tillbud – innan skadeförebyggande åtgärder vidtas.

Det går tio tillbud på ett olycksfall.
Bagatellisera inte tillbuden!

Vid det systematiska arbetsmiljöarbetet är dokumentation över inträffade tillbud en viktig del av underlaget för handlingsplaner och så vidare.

Rapportering – Dokumentation

Alla tillbud ska rapporteras och dokumenteras. Det bör finnas rutiner för detta på arbetsplatsen.

Rutiner för rapportering och dokumentation av tillbud är en grundläggande del av arbetsmiljöarbetet. Det behöver inte vara så märkvärdigt. En bok/liggare/pärm att skriva upp inträffade tillbud i kan räcka. Huvudsaken är att uppgifterna finns samlade och att de används som det underlag för det systematiska arbetsmiljöarbete som de är tänkta för.

Exempel på rubriker som kan sättas upp i en "tillbudspärm":

- **Vad** Händelsen i korthet.
- **Hur** Under vilket arbetsmoment, vilka handgrepp, vad hände.
- **Varför** Exempel: "stress", "dålig belysning", "använde inte skyddsutrustning", "visste inte hur man skulle göra" och så vidare.
- **När** Datum, klockslag.
- **Var** Viss maskin/maskindel, viss plats på arbetsstället och så vidare.
- **Vem** Namn på den som kan berätta om tillbudet.
- **Åtgärder** Vad behöver göras för att det inte ska hända igen? Se vidsynt på ordet "tillbud"; ta även med risker i rapporteringen.

Utredningsblanketter för arbetssjukdomar
Numera finns fyra olika blanketter/utredningsmallar för arbetssjukdomar. Du hittar dem på www.alla.lo.se. De kan också användas för att dokumentera besvär som uppkommit innan sjukskrivning blivit aktuell.

Exakt hur tillbudspärmen utformas, vilka rubriker som finns med och så vidare får naturligtvis avgöras från fall till fall. Utforma en mall för tillbudsrapportering som fungerar på den egna arbetsplatsen.

Åtgärder

Omedelbart

Tyder det nyss inträffade tillbudet på brister i arbetsmiljön som lika gärna kunde ha lett till ett allvarligt olycksfall eller arbetssjukdom?

Gäller det en olycksfallsrisk, är det befogat att stoppa det aktuella arbetet till dess att bristen är åtgärdad. Stoppet sker då i enlighet med arbetsmiljölagens 6 kapitel, 7:e paragrafen. Exempel på brister som medför olycksfallsrisk är att man kopplat bort skyddsanordningar för att arbetet ska gå fortare. Till exempel skyddskåpan över en maskin som används för korta produktionsserier och som måste ställas om manuellt mellan varje serie. Eller att man låter bli att använda personlig skyddsutrustning för att den känns otymplig, förvaras för långt bort och så vidare.

Gäller det risk för olycksfall eller arbetssjukdom som bedöms kunna uppstå på sikt: Påtala detta för arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagens 6 kapitel, paragraf 6a och begär besked/åtgärd från arbetsgivarens sida. Om inte, kontakta Arbetsmiljöinspektionen.

På lite längre sikt

Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande riskanalysera verksamheten och genomföra åtgärder för att åtgärda risker – det vill säga systematiskt arbetsmiljöarbete. Det kan bland annat ske genom regelbundna skyddsronder. På arbetsplatser med skyddskommitté sammanträder denna regelbundet. Men oavsett hur arbetsmiljöarbetet är organiserat, är det arbetsgivarens skyldighet att hålla sig informerad om vad som händer på arbetsplatsen och vilka de eventuella arbetsmiljöriskerna är.

Tillbud är, som nämnts, en viktig fingervisning om att åtgärder behöver vidtas.

6 kap 6a § AML

Detta är en viktig bestämmelse i arbetsmiljölagen. Här står att skyddsombudet har rätt att kräva att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att undanröja risker i arbetsmiljön. Arbetsgivaren är skyldig att lämna besked "inom rimlig tid", annars har skyddsombudet rätt att vända sig till Arbetsmiljöinspektionen.

Vem gör vad?

De anställda

Rapportera alla tillbud! Det är viktigt att inte bagatellisera tillbud, att utgå från att det "hör till jobbet" eller att det är en "inbyggd yrkesrisk" att bli lätt skadad ibland.

Exempel på vanliga vanföreställningar:

"Det hjälps inte, jobbar man med glas så blir det skärsår ibland. Det är en del av jobbet." Sagt av en livsmedelsarbetare på tappningen på ett bryggeri.

"Några smockor måste man tåla. Gubben är känd för att vara besvärlig, han är bara sån." Sagt av en kommunalare i hemtjänsten.

"Visst gör det ont i axeln mot slutet av veckan, men det brukar ju gå över under helgen." Sagt av en städerska.

"Visst är tonen lite rå, men det är ingen som tar illa vid sig." Sagt av en som mobbar arbetskamrater.

Det är *inte* tufft och professionellt att rycka på axlarna och fortsätta arbeta som om inget hänt efter ett tillbud. Tvärtom. Det som i just det aktuella fallet turligt nog "bara" var ett tillbud, kan nästa gång lika gärna leda till ett allvarligt olycksfall eller till en fullt utvecklad arbetssjukdom. Värken som i början går över vid vila, gör det till slut inte utan blir kronisk.

Arbetsmiljölagen lägger ansvaret för arbetsmiljön på arbetsgivaren – men lagen stadgar också att även de anställda ska ta aktiv del i arbetsmiljöarbetet. När ett tillbud inträffar, hur obetydligt det än kan kännas, ska det därför rapporteras.

Ett extra bekymmer är mobbning, som förekommer på många arbetsplatser och där arbetskamraterna inte reagerar och stoppar i ett skede. Det finns en särskild

Rapportera alla tillbud/skador! Även sådana som du råkat ut för på grund av egen "klantighet". Alla kan göra fel – det viktiga är att rapportera och dokumentera det som hänt för att inte fler ska råka ut för samma sak.

föreskrift mot kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17.

Facket – skyddsombud på arbetsplatsen

Skyddsombudet har en viktig roll som arbetskamrat att sprida och befästa attityden att tillbud är varningssignaler som måste tas på allvar. Skyddsombudet – och den lokala fackliga organisationen – känner arbetsförhållandena och har möjlighet att utarbeta enkla och lättanvända rutiner för tillbudsrapportering och tillbudsdokumentation.

Tillbudsrapporterna bör – lika väl som skadeanmälningar – sparas ”för alltid”. De bör sparas på ett sådant sätt att det blir praktiskt möjligt att hitta uppgifter om liknande tillbud som skett tidigare. Spara därför inte rapporterna i datum- eller namnordning utan mer efter kategorier som:

- Olycksfall: Var på arbetsplatsen det hände, till exempel i verkstaden, vid svarvarna och så vidare.
- Sjukdom: Typ av besvär, till exempel värk (ange kroppsdel), eksem, luftvägsbesvär, tinnitus och så vidare. Även vid sjukdom är det viktigt att ange vilken del av arbetsplatsen som den drabbade arbetade i.

Skyddsronder är ett viktigt hjälpmedel för att bland annat kontrollera att vardagsrationaliseringar inte sker av sådant slag att säkerheten hotas, till exempel att skydd har tagits bort.

Tänk också på att skyddsronden inte bara innebär att man ska gå runt och titta på arbetsplatsen utan också att man bör prata med de anställda och fråga om sjukdomar, stress och samband med arbetet. Annars kan det vara svårt att upptäcka sjukdomsriskerna.

Facket – regionalt skyddsombud

Skyddsarbetet får inte försummas på små arbetsplatser,

även om dessa kanske saknar eget skyddsombud som själv kan hålla i det praktiska – ta emot muntlig tillbudsrapport och föra in i pärmen/loggen och så vidare.

På sådana mindre arbetsplatser kan till exempel ett regionalt skyddsombud vara till stor hjälp för både de anställda och arbetsgivaren, genom att upprätta enkla tillbudsblanketter eller liknande för hur rapportering bör ske och hur dokumentation ska sparas.

Det är viktigt att de anställda rapporterar tillbud samt olycksfall och sjukdom så snart de blivit kända. Vänta inte tills det regionala skyddsombudet kommer på ett planerat besök.

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren har, som sagt, ansvaret för arbetsmiljön. Eftersom syftet med arbetsmiljöarbetet är att förebygga skador, ska en väl fungerande tillbudsrapportering och tillbudsdokumentation betraktas som ett ypperligt hjälpmedel.

Riskanalys, upprättande av handlings- och åtgärdsplaner och så vidare förutsätter att det finns underlag. Skyddsronder är ett hjälpmedel för att samla in uppgifter. Dokumentation över inträffade tillbud är ett annat.

När det ändå händer

Trots att vi har en ”nollvision” om arbetsskador, måste man konstatera att sådana ändå inträffar. I arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen finns en del bestämmelser om vad som ska göras när en arbetsskada har inträffat.

Även Arbetsmiljöverkets föreskrifter i AFS-serien är av grundläggande betydelse för skyddsarbetet. Det gäller att alla berörda – arbetsgivaren, fackliga företrädare och de anställda – faktiskt skaffar och läser dessa föreskrifter.

Utred alltid alla arbetsskador!
En arbetsskadeutredning bör vara ett ”samverkansprojekt” mellan arbetsgivaren, facket och den skadade.
Ett förslag till utredningsmall finns på sid 120-127.

Arbetsgivaren har dessutom ansvaret att informera de anställda om innehållet i tillämpliga föreskrifter.

Verkligheten är dock ofta den att de senaste upplagorna av tillämpliga AFS-föreskrifter saknas. Även där "färska" föreskrifter finns, läses de sällan. Det är ett fackligt ansvar att se till att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter vad gäller information och genomgång av skyddsföreskrifter.

Om arbetsskador inträffar, är det viktigt att dra lärdom av dem. Kanske har föreskrifterna åsidosatts? Kanske har de speciella förutsättningar som gäller på arbetsplatsen och för det aktuella arbetsmomentet inte beaktats tillräckligt mycket?

Utöver det som krävs i lag och föreskrifter, finns andra åtgärder som behöver vidtas – inte minst för att förebygga att nästa skada av samma typ inträffar. Dessa åtgärder bör utgå från samma frågeställningar som i tillbudsrapporteringen (sid 54–55) och därmed alltså från det specifika fallet.

Dessutom finns en del praktiska åtgärder som behöver vidtas för att den skadade ska kunna tillvarata sin rätt till ersättning på bästa möjliga sätt. Det ligger i hög grad i fackets intresse att se till att både arbetsskadeförloppet och bakgrunden till skadan dokumenteras ordentligt.

Här följer en genomgång av några viktiga åtgärder vid de olika typerna av arbetsskador.

Vad ska göras vid olycksfall?

Omedelbart

Omhändertade den skadade. Om det är en allvarlig olycka, ring efter ambulans. Stoppa arbetet på olycksplatsen så att förloppet kan dokumenteras. Tillkalla arbetsledning och (huvud-)skyddsombud.

LO och förbunden har tagit fram gemensamma riktlinjer för hur facket ska agera vid allvarlig arbetsplatsolycka. Policyskriften "Skarpt läge" kom ut våren 2007 och kompletteras av checklistor och brevmallar på LOs och förbundens hemsidor. Läs mer i litteraturlistan på sid 195–198.

Använd gärna LOs utredningsmall i fickformat, "Tillbud och olycksfall på jobbet".

Dokumentation

Dokumentation är A och O i alla arbetsskadefall – oavsett om det handlar om allvarlig personskada eller "bara" ett tillbud. Fotografera skadeplatsen. Spara bevismaterial, till exempel en stege utan glidskydd, ett avbrutet verktyg, trasig cykelpedal och så vidare. Allför ofta kastas föremålen med den felaktiga motiveringen att de inte ska få orsaka skada igen.

Notera vittnen och andra som vet något – behöver inte ha varit ögonvittnen till olyckan.

Dokumentationen kompletteras senare med uppgift om tidigare tillbud och/eller skador, företagets riskinventering och riskanalys och så vidare.

Skadeanmälan

Den skadade ska alltid kontakta arbetsledningen. Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att omedelbart göra skadeanmälan till Försäkringskassan vid varje inträffad personskada. Både skyddsombudet och den skadade ska medverka.

Passa samtidigt på att fylla i blanketten för skadeanmälan till TFA, TFA-KL eller PSA. Alla tre – arbetsgivaren, skyddsombudet och den skadade – ska ju skriva på även den blanketten.

Alltid skadeanmälan vid inträffad personskada!

Men om skadan är "liten"? Ett skrubbsår, en skråma? Inget som föranleder läkarvård? Skriv åtminstone en intern tillbudsanmälan och sätt in i tillbudspärmen (se sid 54–55).

Arbetsmiljöinspektionen? Polis?

Arbetsgivaren ska alltid underrätta Arbetsmiljöinspektionen när en svår personskada inträffat. Större arbetsplatser har ofta en "egen arbetsmiljöinspektör", det vill säga en namn-

Se till att telefonnumret till Arbetsmiljöinspektionen finns lätt tillgängligt, både hos arbetsgivaren och det lokala facket.

given person på den lokala Arbetsmiljöinspektionen och som är företagets reguljära kontaktperson. Annars finns alltid jourhavande arbetsmiljöinspektör.

Vid svåra arbetsskador kan även polisen bli inblandad. När man ringer efter ambulans, går larmet automatiskt även till polisen. Den lokala polismyndigheten avgör själv om de ska skicka någon till olycksplatsen. I detta sammanhang kan vara värt att notera att arbetsmiljöåtal väcks i ganska liten utsträckning i Sverige. En av förklaringarna kan vara att polisen inte gör särskilt många utredningar av arbetsskadefall.

Om exempelvis skyddsombudet bedömer att det vore bra om även polisen kom till platsen (det vill säga även om ingen ambulanstransport behövs), måste polisen tillkallas separat.

Vad ska göras vid sjukdom?

Omedelbart

En arbetssjukdom är en smygande skada. Särskilt belastningsskador börjar ofta med lite stelhet och värk, som dock inte hindrar den drabbade att gå till jobbet som vanligt. Sådana besvär ska betraktas som tillbud. Stelhet och småont är allvarliga tecken på något som kan utvecklas till bestående funktionshinder. Också andra vanliga arbetssjukdomar som eksem och allergier kan debutera relativt odramatiskt.

Även vid arbetsplatsrelaterad psykisk och psykosomatisk ohälsa, till exempel stressrelaterad sjukdom, mobbing och annan kränkande särbehandling, kan förloppet vara smygande. Tecknen kan vara otydliga.

Vid minsta tecken på ohälsa som kan misstänkas vara arbetsrelaterad: Sök läkare eller sjukgymnast, gärna hos företagshälsovården om sådan finns. Se till att besvären

journalförs och att misstanke om skadlig inverkan på arbetet också skrivs in i journalen. Vid skyddsronder ska samtal om eventuella besvär vara en självklarhet.

Dokumentation

Dokumentation är A och O även – och kanske särskilt – vid arbetssjukdom.

I synnerhet vid belastningsskada: Fotografera, eller ännu hellre filma, arbetsplatsen och den skadades arbetsrörelser under utförande av arbetet och från flera vinklar. Det finns numera datorprogram i vilken filmen kan studeras tillsammans med den skadade och där kommentarer kan läggas in om särskilt belastande moment och i jämförelse med Arbetsmiljöverkets föreskrift Belastningsergonomi. Ett sådant datorprogram är framtaget genom Arbetslivsinstitutet och finns numera på www.vidarweb.se.

Anteckna vittnesuppgifter. Spara bevis, exempelvis allergiframkallande handskar, risk- och innehållsdeklaration på kemiska ämnen och liknande.

Dokumentationen kompletteras senare med uppgift om tidigare skador, företagets riskinventering och riskanalys och åtgärder.

Uppgifter om tidigare skador, det vill säga om anställda som drabbats av samma eller liknande besvär är särskilt viktiga i arbetssjukdomsfall. Dessa uppgifter förstärker behovet av att förebygga och har betydelse för att klargöra arbetsgivarens ansvar – vållandet – och för att klargöra rätten till ersättning. (Läs mer i avsnittet om vållande på sid 99–107.)

Skadeanmälan

Den skadade ska alltid kontakta arbetsledningen, helst i ett tidigt skede när besvären fortfarande är lindriga.

Egentligen är arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen

skyldig att redan då, under medverkan av skyddsombudet, göra skadeanmälan till Försäkringskassan.

Arbetsmiljöinspektionen? Polis?

Det är sällan aktuellt med ambulanstransport vid arbetsjukdom, alltså inträffar det ytterst sällan att polisen blir inblandad. Dock kan det i vissa fall ändå kännas angeläget med en polisutredning (såsom skedde exempelvis i fallet med utsläpp av giftigt tätningsmedel vid bygget av tunneln under Hallandsåsen).

Arbetsgivaren ska dock även vid arbetssjukdom alltid underrätta Arbetsmiljöinspektionen, senast ska detta ske i och med att arbetsskadeanmälan skickas in. Vid exempelvis svåra förgiftningsfall och liknande ska informationen lämnas omedelbart.

Vem gör vad?

Arbetsgivaren

- Arbetsgivaren är skyldig att underrätta Arbetsmiljöinspektionen vid svår personskada.
- Arbetsgivaren ska göra skadeanmälan till Försäkringskassan och delta i skadeanmälan till TFA, TFA-KL eller PSA.
- Arbetsgivaren har huvudansvaret för att utreda och dokumentera det inträffade. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs omedelbart för att förhindra nya skador eller tillbud. Kunskapen från den inträffade skadan kan användas till att förebygga skador även inom andra delar av verksamheten.
- Beträffande samtliga ovanstående punkter: Samarbeta med skyddsombudet! Om skyddsombud saknas på arbetsplatsen, kontakta det regionala skyddsombudet.
- Arbetsgivaren ska vid sjukfrånvaro och senast när den anställda har återgått i arbete fråga om sjukfrånvaron helt

eller delvis är en följd av arbetsmiljön. – Arbetsgivaren har inte rätt att fråga om diagnos med mera, men frågan om eventuellt samband med brister i arbetsmiljön både får och ska ställas. – Om ja, ska relevanta åtgärder för att förebygga ohälsa vidtas.

Skyddsombudet (lokalt/regionalt)

- På arbetsplatser med eget/egna skyddsombud har denna/dessa en nyckelroll och ska medverka aktivt i både dokumentation och skadeanmälan.
- Små arbetsplatser som saknar eget skyddsombud har tillgång till ett regionalt skyddsombud.
- Om polisen kommer, bör skyddsombudet agera "guide". Förse polisen med de av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som är aktuella. Tänk på att poliser sällan har någon större vana vid att utreda arbetsskador.

Skyddsombudet har en central roll när en arbetsskada ska utredas, inte minst om frågan om arbetsgivarens vållande är aktuell. TFA, TFA-KL och PSA är en följd av kollektivavtal med arbetsgivarna. Enligt försäkringsvillkoren är det den skadade som ska ta initiativet till att utreda arbetsgivarens eventuella vållande och begära att Vållandenämnden bedömer ärendet. Det åvilar arbetsgivaren att lämna sakuppgifter och givetvis bör skyddsombudet medverka i hög grad.

Se avsnittet om vållande, sid 99–107.

Denna medverkan underlättar för medlemmen att få uppgifter som kan bilda underlag för en riktig prövning i Vållandenämnden. Skyddsombudets aktiva medverkan är viktig också för det fackliga arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Det hindrar dock inte att den skadade lämnar fullmakt till den lokala fackliga organisationen, till exempel till skyddsombudet, att driva vållandefrågan.

Oavsett vilket, bör skyddsombudet aktivt medverka och bistå den skadade i utredningsarbetet!

Utveckla en lokal facklig strategi för arbetsskadeärenden.

Vi behöver så att säga återskapa det fackliga samtalet på arbetsplatsen om hur arbetsmiljön ska kunna göra så bra att ingen skadas eller blir sjuk.

Prata arbetsmiljö och arbetsskador/tillbud/risker på mötena! Hjälプ skyddsombudet med utredningar, dokumentation, bevakning av anmälda skador och så vidare. Bedriv uppsökande verksamhet tillsammans i facket, exempelvis i avdelningens/sektionens regi. Glöm inte bort medlemmar som beviljats sjukersättning och som därför inte längre finns på arbetsplatsen. Fråga om deras sjukersättning kan bero på ohälsa som de drabbats av på arbetsplatsen. Se till att alla som drabbats av arbetsrelaterad ohälsa också skickar in begäran om arbetsskadeprövning och LAF-livränta till Försäkringskassan – något som den skadade numera måste göra själv.

Det lokala facket, kanske i första hand skyddsombudet/försäkringsansvarig, bör aktivt hjälpa alla arbetsskadade medlemmar med att få fram de uppgifter som behövs för att klarlägga händelseförloppet och varför skadan inträffade.

Den fackliga hjälpen är värdefull, eftersom den skadade själv ofta har fullt upp med sin skada/sjukdom och med "arbetet" att bli frisk. Med fullmakt kan den skadade företrädas av sin fackliga organisation när det gäller att kräva ersättning. Det är bra att ta kontakt med facket oavsett fullmakt eller ej. Det är facket, förbundet, som beslutar om eventuell rättshjälп, det vill säga med uppdrag till exempelvis LO-TCO Rättsskydd, att bistå den skadade.

Inte minst gäller det vållandeutredningar. Numera krävs vållandeprovning i betydligt färre fall än förut (se sid 138–139). Det är av stort fackligt intresse att till fullo få klarlagt varför en skada inträffat – och inte enbart den skadades ensak. Genom att en ordentlig utredning görs, kan framtida skador kanske lättare undvikas.

Den lokala/regionala fackliga organisationen

- Hela den lokala fackliga organisationen har ett fackligt ansvar för arbetsmiljöfrågorna – inte bara skyddsombudet. Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter enligt lag och föreskrifter, kan det krävas att det lokala facket påkallar förhandling. Då gäller det att även den/de fackliga företrädare som har förhandlingsmandat är insatta i arbetsmiljö-, arbetsskade- och rehabiliteringsfrågorna.
- Facket ska inte överta arbetsgivarens ansvar, men bevaka och trycka på att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter. Till exempel bevaka att beslut fattas och genomförs på arbetsplatsen beträffande förebyggande åtgärder. Bevaka att alla anställda får rätt och tillräcklig information om skyddsföreskrifter, skyddsanordningar med mera.
- Arbetsgivaren är visserligen skyldig att spara alla arbetsskadeanmälningar, men det finns inget formkrav på hur det ska göras. Dessutom gallras ofta handlingar som är äldre än 10 år ut. Det lokala facket kan upprätta ett eget system för arkivering av arbetsskadedokumentation. Sortera skadeanmälningar och tillhörande dokumentation efter typ av skada och skadeplats – inte i datumordning – och spara även äldre dokument.

Försäkringsrådgivare och andra lokala fackliga förtroendevalda

- På många arbetsplatser är det samma person som är både skyddsombud och försäkringsrådgivare. Det är i så fall mycket bra, eftersom skyddsombudet/försäkringsrådgivaren då arbetar både förebyggande och hjälpande vid skada. Oavsett hur det är organiserat på den aktuella arbetsplatsen, har försäkringsrådgivaren en viktig roll i att lotsa den skadade rätt i "försäkringsdjungeln". Det kan handla om att hjälpa till med skadeanmälan till TFA,

TFA-KL eller PSA, med vållandeutredningar och med andra försäkringsfrågor.

- Arbetsskadefrågorna är hela fackets ansvar.

Arbetskamrater

- Alla har ett ansvar för arbetsmiljön. Redan ett tillbud eller en upptäckt risk för skada är en varningsklocka och en indirekt uppmaning till att vara uppmärksam på och inte negligera arbetsmiljörisker.
- Dokumentera och anmäl alltid alla tillbud!
- Om en arbetsskada inträffar, är det viktigt att den som har något att tillföra utredningen ställer upp som "vittne". Man behöver inte ha varit åsyna vittne.
- Svik inte mobbade arbetskamrater.

Den skadade

- Den skadade ska snarast underrätta arbetsledning och skyddsombud om ett tillbud eller en olycka har inträffat. Det gäller även ytligt sett "banala" händelser. Om det handlar om en sjukdom: Vänta inte med att underrätta tills besvären kräver sjukskrivning.
- Vid belastningsbesvär: sök hjälp redan vid stelhet och värk, det vill säga långt innan det är aktuellt med sjukskrivning. Arbetsmiljöverkets föreskrift "Belastningsergonomi" från den 1 juli 1998 ger fullt stöd för att tidigt känna efter!
- Medverka aktivt i arbetsskadeutredning och skadeanmälan. Det är viktigt att det framkommer inte bara hur skadan inträffade utan också varför.
- Vid svår olycka kan den skadade ha svårt att själv medverka i utredningsarbetet. Det är dock viktigt med ett tidigt samtal med till exempel skyddsombud och arbetsledning för att klarlägga händelseförlopp och undvika missförstånd som annars kan "rota sig".
- Om polisen ringer till sjukhuset, bör den skadade hänvisa

till skyddsombudet eller be att få återkomma. Den skadade bör naturligtvis i mån av förmåga medverka i polisutredningen men är oftast inte i skick att lämna uppgifter till polisen i omedelbar anslutning till skadehändelsen.

Arbetskadeanmälan

Varför ska man anmäla arbetsskada?

Arbetskadeanmälningarna – till Försäkringskassan och till AFA Försäkring – är viktiga av flera skäl:

- För att samhället, arbetsmarknadens parter och ytterst de enskilda arbetsgivarna ska få en korrekt statistik som underlag för åtgärder som ska förbättra arbetsmiljön och, om det ändå händer, den ekonomiska tryggheten för den som skadas.
- För att arbetsgivaren ska få ett bra underlag för det lokala skadeförebyggande arbetet. Genomgång av arbetskadeanmälningar med utredningsunderlag är ett naturligt led i det systematiska arbetsmiljöarbetets riskanalys.
- För att den arbetsskadade ska få den ersättning som hon/han har rätt till enligt lag och kollektivavtal.

Vi vet att det inträffar betydligt fler arbetsskador än som anmäls. Många av dem är i och för sig skador som inte medför sjukskrivning – men de är arbetsrelaterade skador likafullt.

När ska man anmäla?

Enligt lagen om arbetsskadeförsäkring är arbetsgivaren skyldig att skicka in arbetskadeanmälan till Försäkringskassan för alla arbetsskador som lett till minst en dags sjukskrivning. Den försäkrade och skyddsombudet ska se till att arbetskadeanmälan är rätt ifyllt. Om dessa är

oeniga med arbetsgivaren om något i anmälan, ska detta noteras i en bilaga till skadeanmälan.

Motsvarande skyldighet finns inte beträffande anmälan till AFA Försäkring för ersättning från TFA, TFA-KL eller PSA. Dessa försäkringar bygger dock på avtal mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivaren förutsätts därför aktivt medverka till att även denna skadeanmälan fylls i korrekt och skickas in. Arbetsgivaren ska även i övrigt aktivt medverka i utredningen av skadan, till exempel i en vållandeutredning vid arbetssjukdom.

Alltså: Skicka alltid in arbetsskadeanmälan, både till Försäkringskassan och till den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen, så fort som en arbetsskada krävt läkarvård. Bara på så sätt kan vi, sammantaget, få en korrekt statistik över risker och brister i olika arbetsmiljöer och olika yrken.

Vem ska anmäla?

Arbetsgivaren ska göra arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan, det vill säga fylla i och skicka blanketten "Anmälan om arbetsskada" till Försäkringskassan.

Den arbetsskadade ska göra anmälan till AFA Försäkring, som administrerar TFA, TFA-KL och PSA. Om hon/han anser att det föreligger ett vållande från arbetsgivarens sida ska detta anges, till exempel under Övriga upplysningar, på anmälningsblanketten.

Viktigt! Oavsett vem som det formellt ankommer på att göra arbetsskadeanmälan, har – facket i detta fall främst skyddsombud och försäkringsrådgivare – en viktig roll genom att:

- Se till att det blir gjort – och riktigt gjort.
- Hjälpa den skadade – och, i förekommande fall, även arbetsgivaren – att fylla i de olika blanketterna.

Vållandefrågan är numera aktuell endast vid arbetssjukdom, se sid 99–107.

- Påpeka i arbetsskadeanmälan ovanför namnunderskrifterna att ni är eniga, eller inte. Om ni inte är eniga, bifoga reservation/-er.

Preskriptionstider

Gör alltid arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan, AFA Försäkring, arbetsgivaren och trafikförsäkringen omgående! Om det av någon anledning inte kan ske, gäller följande preskriptionstider:

LAF

Exempel: Bertil fick förtidspension 1995. Först år 2005 inser han att han skulle ha kunnat ansöka om LAF-livränta redan då. Han ansöker nu och får livräntan beviljad – dock med retroaktiv ersättning endast från och med år 1999.

Anmälan till LAF (arbetsskadeförsäkringen) ska göras till Försäkringskassan inom 6 år från det datum från vilket anspråk finns – till exempel datum för arbetsskadelivränta, begravningsersättning med mera.

Tidsgränsen sex år betyder dock inte att "loppet är kört" för att få exempelvis livränta om man kommer in senare än efter sex år. I dessa fall kan man dock bara få ersättningen för, som längst, sex år tillbaka i tiden.

TFA, TFA-KL, PSA

Anmälan beträffande TFA, TFA-KL och PSA ska sammanfattningsvis ske

- inom 6 år beträffande inkomstersättning och förlust av underhåll. Om ansökan kommer in senare, kan man få ersättning bara för 6 år retroaktivt från ansökningstillfället.
- inom 10 år beträffande ideell ersättning.
- inom 6 år från dödsdagen beträffande begravningskostnad.

Vägen tillbaka – om rehabilitering och arbetsanpassning

Åter till arbetet – fackliga riktlinjer

I LOs och LO-förbundens gemensamma bok "Åter till arbetet" står allt du behöver veta om rehabilitering och hur vi ska arbeta fackligt med rehabfrågorna. En kompletterande broschyr med samma namn som boken utkom 2007 med anledning av den ändrade ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan.

Den grundläggande fackliga utgångspunkten är att alla medlemmar i arbetsför ålder har rätt att försörja sig själva genom eget förvärvsarbete. Ingen medlem ska behöva ställas utanför arbetslivet på grund av ohälsa.

Förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering måste därför gå hand i hand och förstärka varandra. Det gäller att förändra och utveckla arbetslivet så att alla får möjlighet att arbeta efter sina förutsättningar – såsom också står i arbetsmiljölagen. Arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena ska anpassas efter människan, inte tvärtom. Anpassningsåtgärderna ska ta hänsyn till medlemmarnas ålder, kön, etniska bakgrund och funktionshinder.

Det fackliga målet när en medlem rehabiliteras är att medlemmen ska åter till arbetet och helst hos den egna arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har ansvaret

Arbetsgivaren har ett stort ansvar för arbetsanpassningen och rehabiliteringen. Arbetsgivarens ansvar gäller enligt arbetsmiljölagen och föreskriften AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering all rehabilitering, oavsett om den behövs på grund av en arbetsskada eller av annan orsak.

Arbetsmiljölagen stadgar att arbetsgivaren är skyldig att ha "en lämpligt organiserad verksamhet för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete". Lagen kompletteras med mer detaljerade bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

Målsättningen är att den skadade ska kunna återgå i arbete med – om möjligt – samma inkomst som om skadan

inte hade inträffat. Därför är det viktigt att rehabiliteringsåtgärderna sätts in tidigt. Den så kallade arbetslivsinriktade rehabilitering som arbetsgivaren har huvudansvaret för kan omfatta ändrade arbetsuppgifter, arbetsträning, ändrade arbetstider, tekniska anpassningsåtgärder, särskilda arbets-hjälpmiddel och så vidare.

En del av den ordinarie verksamheten

Rehabilitering ska vara en del av den ordinarie verksamheten på arbetsplatsen och därför ska den också genomföras i samverkan mellan den skadade, arbetsgivaren och facket.

Det innebär bland annat att skyddsombudet ska övervaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter och att skyddskommittén ska vara involverad i rehabiliteringsverksamheten, inte minst i de delar som rör arbetsanpassning. På många större arbetsplatser finns, förutom skyddskommittén, en särskild anpassnings-/rehabgrupp som arbetar med rehabiliteringsfrågor.

Facket ska inte ta över arbetsgivarens ansvar. Den fackliga organisationens uppgift är att bevaka att arbetsgivaren, Försäkringskassan och andra aktörer gör det som lagen föreskriver att de ska göra.

Rehabilitering – också en förhandlingsfråga

Arbetsanpassning och rehabilitering i ett individärende kan bli en förhandlingsfråga, till exempel om arbetsgivaren sätter sig på tvären. Då är det viktigt att "hela facket", alltså inte bara skyddsombudet, är insatt i de rehabiliteringsärenden som pågår på arbetsplatsen. Skyddsombudet är ofta inte den som har förhandlingsmandat, utan det kan vara exempelvis klubbordföranden eller ombudsman på avdelning/sektion.

Det är dock viktigt att den som förhandlar i ett rehabiliteringsärende har biträde av skyddsombud, lokalt eller regionalt skyddsombud – och tvärtom. Genom att arbeta integrerat använder vi våra samlade resurser bäst.

Ärenden som rör arbetsanpassning och rehabilitering är

OBS! Att en anställd är sjuk/skadad är *inte* saklig grund för uppsägning. Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller oavsett om arbetstagaren är frisk eller sjuk.

sällan korta och enkla utan det handlar om en process i flera steg. I rehabiliteringsprocessen kommer i regel ett flertal frågeställningar upp, exempelvis arbetsmiljöfrågor, arbetsrättsliga frågor, försäkringsfrågor.

Alltså måste hela den lokala fackliga organisationen vara förberedd för att kunna rycka in och agera till medlemmens stöd och hjälp. Praktiskt betyder det att varje facklig företrädare på arbetsplatsen – inte bara skyddsombudet – måste känna till de grundläggande reglerna. Och att det måste finnas en lokal facklig strategi – en "vem gör vad"-plan – för hur lagarbetet med förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering ska gå till.

"Hela facket" gäller inte bara på arbetsplatsen, i klubben eller sektionen, utan hela kedjan framåt – avdelningen, förbundet och centrala LO. Oavsett vem eller vilka som förhandlar, ska hon/han/de ta biträde av andra fackliga företrädare när den egna kompetensen inte räcker till.

Rehabiliteringsutredning

Från och med den 1 juli 2007 är det Försäkringskassan, och inte längre arbetsgivaren, som ska utreda rehabiliteringsbehovet. Arbetsgivaren ska bidra med de uppgifter som behövs. Arbetsgivaren ansvar för rehabilitering enligt arbetsmiljölagen kvarstår dock.

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att samverka med den lokala fackliga organisationen även i frågor som rör individriktad rehabilitering.

Tystnadsplikt gäller för alla som kommer i kontakt med individärenden, exempelvis i en rehabutredning. Ytterst är det dock den skadade själv som avgör vilka som har rätt att ta del av vilka uppgifter.

Även om arbetsgivaren inte längre har huvudansvaret för rehabiliteringsutredningen, ska en inträffad arbetsskada ändå utredas på arbetsplatsen.

När denna bok trycks, finns förslag från regeringen om förändringar i lagen om allmän försäkring. Ett av förslagen kallas "rehabiliteringskedjan" och omfattar bland annat tidsgränser för bedömning av arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden. Det är för tidigt att avgöra vilka konsekvenser förslaget – om det blir lag – kommer att få för de arbetsskadade. Säkert är dock att fackets medverkan och stöd blir ännu viktigare i framtiden.

En del av utredningen i dessa fall är att kartlägga hur fortsatt ohälsa kan förebyggas. Gränserna mellan rehabiliteringsarbete – individinriktat – och allmänt skadeförebyggande arbete på arbetsplatsen är här flytande.

Rehabiliteringsplan

Rehabiliteringsutredningen ska sannolikt även i fortsättningen vara åtgärdsinriktad, det vill säga specificera vilka rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärder som behöver vidtas för att den skadade ska kunna återgå till arbetsplatsen.

Om Försäkringskassan bedömer att det behövs, kommer kassan efter att ha gjort rehabiliteringsutredningen, att upprätta en rehabiliteringsutredningen. Rehabiliteringsplanen kan bland annat omfatta följande punkter:

- Vilka rehabiliteringsåtgärder som ska vidtas (medicinska och/eller arbetslivsinriktade).
- Vem som ansvarar för att åtgärderna vidtas (arbetsgivaren, Försäkringskassan, annan).
- När rehabiliteringen ska äga rum, det vill säga en tidplan.
- Hur kostnaderna ska fördelas, till exempel mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan.

Tyngdpunkten i rehabiliteringen ska, om möjligt, vara den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Rehabiliteringen ska också helst knytas till den egna arbetsplatsen, där den skadade kan få stöd av arbetskamrater och fackliga företrädare i en miljö där hon/han redan är hemmastadd.

Facklig medverkan i alla led

Medlemmen som behöver rehabilitering är i underläge och befinner sig genom arbetsskadan i en försvagad ställ-

ning. Hon/han är beroende av arbetsgivarens ”välvilja” och av att Försäkringskassan sköter sitt uppdrag som samordningsmyndighet och numera även den som utreder rehabiliteringsbehovet.

Därför ska facket vara med som medlemmens stöd redan från början i ett rehabiliteringsärende – och genom hela den fortsatta processen. Medlemmen väljer själv vem som hon eller han vill ha med sig exempelvis på ett rehabsamtal med Försäkringskassan och/eller arbetsgivaren. Det är viktigt. Medlemmen väljer vem som är ”facket” i den situationen.

Det är bara medlemmen själv som kan hindra fackets medverkan – inte arbetsgivaren eller någon annan.

Det lokala facket bör göra klart för arbetsgivaren att facket alltid ska kallas att delta och att det är facket som kontrollerar om medlemmen vill ha facklig medverkan eller inte.

Observera att det är lagbrott om arbetsgivaren motsätter sig facklig medverkan eller till och med uppmanar medlemmen att utestänga facket.

- Om arbetsgivaren försöker utestänga ett skyddsombud är det brott mot 6 kapitlet 10 paragrafen i arbetsmiljölagen.
- Om arbetsgivaren försöker utestänga en annan lokal facklig företrädare är det brott mot 3 paragrafen i förtroendemannalagen.

Del 3. Utredningstips och andra praktiska råd

Att tänka på vid olycksfall i arbetet

Vad är olycksfall i arbetet?

Ett olycksfall i arbetet är ett olycksfall som har samband med arbetet eller arbetsförhållandena.

Olycksfallet ska alltså inträffa på den ordinarie arbetsplatsen eller den plats där arbetsgivaren anvisat att arbetet ska utföras eller vid tjänsteresa eller utbildning som beordrats av arbetsgivaren. Även olycksfall under paustid, till exempel under en kafferast, räknas. Till olycksfallen räknas också överfall eller hot som har samband med arbetet och som leder till fysisk eller psykisk skada – psykiskt trauma.

Olycksfall brukar i försäkringssammanhang definieras som "en plötslig, oväntad, utifrån kommande påverkan som medför personskada". Ett olycksfall har ett relativt kortvarigt händelseförlopp. I lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, tillämpas den definitionen att ett olycksfall är följden av ett händelseförlopp som är kortvarigt, ovanligt och oförutsett.

Förlyftnings-/överbelastningsskador kan betraktas som olycksfall i arbetet om det finns ett moment med olyckshändelse – snubblat på mattkant under lyft eller liknande – eller om bördan varit oväntat tung.

Ett annat exempel är psykiskt trauma som kan uppstå vid överfall/rån eller svår olycka.

Exempel 1

En explosion, till exempel av ett tryckkärl, orsakar en "ljudbang" som kan ge en bullerskada – hörselnedsättning och/eller tinnitus. Denna bullerskada räknas som olycksfall, eftersom den uppkommit på grund av ett kortvarigt händelseförlopp. Jämför byggnadsarbetaren som utsatts för buller under 20 års tid och som därigenom utvecklar en bullerskada. Den skadan räknas som arbetssjukdom, eftersom exponeringen varit långvarig.

Exempel 2

En städerska som i ett laboratorium råkar få innehållet i en dunk med formalin (formaldehyd) på sig och därigenom drabbas av lungskada, har råkat ut för ett olycksfall. Jämför obduktionsteknikern som balsamerat avlidna med formalin i 20 års tid i dåligt ventilerade utrymmen och som till följd därav får en lungskada. Denna skada räknas som arbetssjukdom, eftersom exponeringen varit långvarig.

För att räknas som olycksfall i arbetet ska händelsen ha inträffat:

- På arbetsplatsen, det vill säga den plats som arbetsgivaren har anvisat som arbetsplats. Det kan vara i arbetsgivarens egna lokaler, i en privatpersons hem (hemtjänst), vid en grop i gatan (anläggningsarbete), mitt ute i skogen eller på en åker (skogsavverkning, lantarbete) i förarhytten på ett tåg/buss/lastbil/med mera (yrkesförare, transportarbete) och så vidare.
- Under lunch eller paus på "det vanliga lunch-/pausstället" om det ligger inom arbetsområdet. Skada vid restaurangbesök omfattas inte (se sid 81).
- Under resa i tjänsten som beordrats av arbetsgivaren.

Att förebygga olycksfall i arbetet

Bakom varje olycksfall finns en rad samverkande faktorer, små som stora – en "olycksfallskedja" – som kan spåras och dokumenteras för att förebygga att nya, liknande olyckor händer. Om en av kedjans länkar tas bort, kan olycksfallet förhindras.

I de flesta branscher eller yrkesgrupper finns kunskaper om ungefär vilka risker, arbetsmoment, typer av oaktsamhet och så vidare som kan leda till personskador. Detsamma gäller lokalt, på arbetsplatserna. Problemet är att dessa kunskaper alltför sällan finns dokumenterade.

”Goda exempel” finns det exempel på i flera olika bransch-gemensamma samarbeten mellan fack och arbetsgivare som drivs i AFA Försäkrings regi.

Mer information finns på webbplatsen www.afaforakring.se. En annan källa till kunskap om vad man kan göra för att förbättra arbetsmiljön är den nationella arbetsmiljöportalen www.arbetsmiljoupplysningen.se. SEKOs arbetsmiljöportal www.skyddsnet.se är ytterligare en kunskapskälla.

En viktig uppgift för arbetsgivaren, facket och de anställda i samverkan är att kartlägga och analysera de för det egna yrket/företaget typiska riskerna. I många förbund finns kunskaper – ibland också väl dokumenterade – på central nivå om typiska skaderisker inom yrkesområdet/branschen. Det är viktigt att denna kunskap förs vidare ut i den fackliga organisationen, bland annat på regional nivå.

Att kartlägga de typiska riskerna på arbetsplatsen

- 1) Vilken typ av olycksfall är vanligast? Fallolyckor? Maskinolyckor? Vad?
- 2) Hur brukar de gå till? Vilka omständigheter leder till en ökad olycksfallsrisk? Stress? Felanvända/oanvända skydd? Dåliga konstruktioner?
- 3) Särskilt olycksdrabbade arbetsmoment? Tidpunkter, (till exempel vid skiftarbete)? Typ av anställda (nyanställda, erfarna arbetare, inhyrd personal)?
- 4) Fördelningen tillbud/olycksfall.
- 5) Finns ”goda exempel” på förebyggande arbete? Vad har man gjort tidigare på företaget, i branschen i övrigt?

Om skadan händer

Beroende på hur allvarligt olycksfallet är eller hade kunnat bli, kan mer eller mindre ”krut” behöva läggas på utredningen. Längre fram i boken (sid 113–121) finns en utredningsmall som kan användas som idébank och vägledning.

Särskilt viktigt att hålla i minnet när man utreder och anmäler olycksfall i arbetet är följande:

- Ta fram den av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som är tillämplig på det inträffade olycksfallet. Det finns en

hel rad föreskrifter som specifikt behandlar olika risker, exempelvis fallolyckor, maskinolyckor med flera.

- Ta ur bruk men spara eventuella maskindelar, defekta verktyg eller annat som kan ha orsakat skadan. Alltför ofta kastas de för att förhindra ytterligare skada.
- Skaffa vittnen. Vittne behöver inte vara åsyna vittne, det vill säga någon som faktiskt sett olycksfallet, utan exempelvis arbetskamrater som har kännedom om tidigare inträffade tillbud av liknande slag.
- Beskriv hela "olycksfallskedjan", det vill säga hela det förlopp av händelser och samverkande omständigheter som lett fram till olycksfallet. Till exempel underbemanning, arbetsgivarens försummelser, hög arbetsbelastning, misstag av arbetskamrat, fel på skyddsanordningar, bristande utrustning och liknande.

Att tänka på vid färdolycksfall

Vad är färdolycksfall?

Ett olycksfall som inträffar under den vanliga, direkta färden till eller från arbetet är ett färdolycksfall. Färden räknas "från port till port" och man får inte avvika för att uträtta privata ärenden. De enda undantagen är lämning/hämtning av barn på dagis eller annan barntillsyn och samåkning. Olycksfall inne på själva förskolan i samband med hämtning/lämning räknas dock inte som färdolycksfall.

Observera att olycksfall som inträffar under tjänsteresa räknas inte som färdolycksfall utan hänförs till kategorin olycksfall i arbetet.

Ett specialfall är restaurangbesök, till exempel under lunchen. Olycksfall på väg till/från arbetsplatsen och restaurangen räknas som färdolycksfall, medan olycksfall inne på restaurangen räknas som fritidsolycksfall.

"Från port till port" betyder från/till den egna bostadsdörren till/från arbetsplatsen.

Sedan 1998 går det inte att få ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall genom TFA, TFA-KL och PSA. Ersättning kan dock lämnas från dessa försäkringar för kostnader, sveda och värk samt invaliditet.

En vanlig typ av färdolycksfall är halkolyckor på grund av bristfällig sandning. Ersättningskrav för inkomstförlust måste ställas direkt till skadevållaren, till exempel till fastighetsägaren/väghållaren.

Om skadan faller under fastighetsägares/väghållares ansvar gäller skadeståndslagen, det vill säga vållande måste kunna visas. För fastighetsägare gäller till exempel att halkbekämpning ska ha skett senast en halvtimme efter det att snöfallet upphört. Vid vållande blir fastighetsägaren/väghållaren skadeståndsskyldig. Om denne har ansvarsförsäkring, tar denna över ärendet från försäkringstagaren. Det gäller såväl utredning och förhandling som eventuell betalning. Annars får fastighetsägaren/väghållaren ersätta skadan själv.

Ur ersättnings synpunkt är det från färdolycksfallen viktigt att skilja ut:

- Olycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat. Sådana olycksfall ersätts från fordonets trafikförsäkring. Ersättningsmomentet "färdolycksfall" inom TFA, TFA-KL och PSA gäller inte när trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat. Om skadan medför bestående nedsettning av förmågan till inkomst, prövar Försäkringskassan rätt till livränta enligt LAF.

Särskilt om trafikförsäkringsfall

Observera att detta avsnitt är tillämpligt så fort som ett trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat. Det gäller alltså både om det är ett färdolycksfall eller en tjänsteresa.

Om personskadan orsakats av ett trafikförsäkringspliktigt fordon eller om sådant varit inblandat på annat sätt,

Färdolycksfall med tåg, tunnelbana, spårvagn, flygplan?
Ersätts av TFA, TFA-KL eller PSA utom vad gäller inkomstförlust. Kräv till exempel tågets ägare på inkomstförlusten, kostnadssjälvrisker samt sveda och värk om du är sjukskriven mindre än 30 dagar (se vidare sid 109–112.)

Tjänsteresa?

Om trafikförsäkringsfallet inträffat under resa i tjänsten, räknas det som nämnts till kategorin olycksfall i arbetet. Då gäller, förutom trafikskadelagen, också TFA, TFA-KL eller PSA. För sådana skador kan man få ersättning antingen från trafikförsäkringen eller från TFA/TFA-KL/PSA.

Om bilföraren smiter från olycksplatsen? – Gör polis-anmälan samt skadeanmälan till Trafikförsäkringsföreningen.

ska arbetsgivaren givetvis skicka in arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan.

Skadan ska dock också anmälas till fordonets trafikförsäkringsbolag eller till Trafikförsäkringsföreningen om fordonet är okänt.

Lita inte på att ”någon annan” – exempelvis skaderegleraren på AFA Försäkring – tipsar om att den skadade bör vända sig till fordonets trafikförsäkringsbolag. Visserligen är det formellt sett fordonets ägare – inklusive om det är arbetsgivaren själv – som ska anmäla skadan till sitt trafikförsäkringsbolag. Den skadade bör dock själv eller genom ombud, till exempel sin fackliga organisation, kontrollera att anmälan blivit gjord. Här har skyddsombudet en viktig roll.

- Olycksfall under resa i tjänsten – som ersätts av TFA, TFA-KL eller PSA enligt reglerna för olycksfall i arbetet, vilket är ekonomiskt förmånligare för den skadade än ersättning enligt reglerna för färdolycksfall.
- Om skadan skett till följd av trafik med trafikförsäkringspliktigt fordon kan den skadade vända sig antingen till TFA/PSA eller trafikförsäkringsbolaget. Eftersom villkoren inte är lika, kommer under alla omständigheter ersättning att lämnas såväl från TFA, TFA-KL eller PSA som från trafikförsäkringsbolaget.

Färdolycksfall eller olycksfall i arbetet?

Intressant gränsdragningsproblem 1

Franciska jobbar i hemtjänsten. Dagens första hembesök är hemma hos fru Karlsson, som bor mitt emellan Franciskas bostad och servicecentralen. Franciska bestämmer sig för att gå direkt till fru Karlsson för att kunna vara där och arbeta 15 min längre. Hon halkar på vägen dit. Är olycksfallet ett färdolycksfall eller ett olycksfall i arbetet, det vill säga under resa i tjänsten? Hade Franciska halkat på väg från

servicecentralen till fru Karlsson hade det definitivt varit under "färd i tjänsten". Om arbetsgivaren delar Franciskas uppfattning om att detta är ett olycksfall i arbetet, ska det anmälas som ett sådant. I annat fall – facklig förhandling.

Intressant gränsdragningsproblem 2

Aisha och Sune jobbar på X-fabriken. De åker i varsin bil till arbete. Aisha parkerar sin bil på företagets inhägnade parkeringsplats. Sune däremot har sin parkeringsplats på en p-plats som arbetsgivaren har hyrt av kommunen och som ligger "vägg i vägg" med arbetsplatsen. Denna morgon inträffar blixthalka. Båda kliver ur bilarna, halkar och skadar sig. Aisha får ersättning för sin inkomstförlust, eftersom TFA anser att Aishas skada på p-platsen på fabriksområdet ur försäkringssynpunkt är ett olycksfall i arbetet. Vad gäller Sunes skada är TFAs praxis i dagsläget mer oklar. Sune kan få skadan bedömd som färdolycksfall och därmed inte få ersättning för inkomstförlusten. Det är svårt att visa försummelse vid blixthalka och därmed att arbetsgivaren är vållande till skadan. Sune kan därför bli helt utan ersättning för sin inkomstförlust. För övriga krav, alltså för kostnader, sveda och värk med mera, får båda ersättning.

Gränsdragningsexemplen är viktiga, eftersom ersättningskyddet är "bättre" vid olycksfall i arbetet än vid färdolycksfall. Se ersättningsreglerna i Del 4.

Att förebygga färdolycksfall

Det som en arbetsgivare kan göra för att förebygga färdolycksfall är att till exempel kräva av kommunen att den undanröjer säkerhetsbrister genom att skotta, sanda, ordna övergångsställen, ändra bussturlistor och så vidare.

Som arbetstagare kan man se till att:

- undvika tidsnöd,
- välja sandade vägar vintertid,
- använda personlig skyddsutrustning: till exempel cykelhjälm, broddar,

- se upp för istappar på hustaken,
- följa trafikreglerna.

Om skadan händer

Längre fram i boken (sid 113–121) finns en utredningsmall som kan användas som idébank och vägledning.

Särskilt viktigt att hålla i minnet när man utreder och anmäler färdolycksfall är följande:

Vid olyckor där någon annan kan rå för skadan – till exempel vid halkolyckor: Försök få tag i vittnen. Vittne behöver inte vara åsyna vittne, det vill säga någon som faktiskt sett olycksfallet, utan exempelvis någon som kan intyga att det inte var sandat på olycksplatsen. Det kan vara en förbipasserande, ambulansförare och så vidare.

Att tänka på vid arbetssjukdom

Vad är arbetssjukdom?

En arbetssjukdom är en sjukdom som beror på att man utsatts för skadlig inverkan i arbetet. Den skadliga inverkan kan vara farliga ämnen, tunga lyft, buller, vibrationer och så vidare.

Belastnings-/förslitningsskador tillhör kategorin arbetssjukdomar. Undantaget är förlyftnings-/överbelastningsskador med olycksfallsmoment. Sådana kan, beroende på händelseförloppet, räknas som olycksfall i arbetet.

Även psykiskt påfrestande arbetsförhållanden som leder till sjukdom kan räknas som arbetsskada. Hit hör de på senare år allt vanligare fallen av arbetsrelaterad utmattningsdepression – ”utbrändhet” – och mobbing av arbetsledare och/eller ”kamrater” på arbetsplatsen. Psykiskt trauma som kan uppstå vid överfall/rån eller svår olycka räknas dock som olycksfall.

En bra företagshälsovård – som har de rätta kvalifikationerna för att arbeta med arbetsrelaterade frågor – bör självständigt kunna påtala för sin uppdragsgivare, det vill säga arbetsgivaren, att det finns arbetsmiljörisker som behöver kartläggas och analyseras på arbetsplatsen. En bra företagshälsovård ska också ha kompetens för att utbilda både arbetsgivare och anställda i tillämpliga AFS-föreskrifter och aktivt erbjuda sådan utbildning.

Att förebygga arbetssjukdom

Företagshälsovården har en nyckelroll när det gäller att förebygga arbetssjukdomar. I särskilt riskutsatta arbetsmiljöer ska arbetsgivaren kartlägga och undanröja de faktorer i arbetsmiljön som kan leda till arbetssjukdom. Exempel: isocyanater, bakterier, lösningsmedel, skadliga ämnen i avloppsreningsverk, och så vidare.

I detta och andra fall av systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren samverka med facket. Företagshälsovården ska också vara med och bland annat undersöka arbetstagarnas hälsotillstånd.

En ordentlig tillbudsrapportering är A och O. Arbetssjukdomar har, till skillnad från olycksfall, ofta ett långsamt och i tiden utdraget förlopp. Det som så småningom kan utvecklas till en kronisk sjukdom, börjar med svaga symtom. Ignorera aldrig lite värk, hosta, eksem eller liknande! Det gäller både den som drabbas och arbetskamrater, fack och arbetsgivare. Rapportera och dokumentera som tillbud alla tecken på ohälsa som kan misstänkas sammanhänga med arbetet.

Om skadan händer

Ett vanligt problem med arbetsskadeanmälningar som gäller arbetssjukdom är att de ofta är ofullständiga vad gäller *varför* sjukdomen uppstod. Om Försäkringskassan eller TFA/TFA-KL/PSA finner att beslutsunderlaget är otillräckligt, kan – och bör – de begära att få in kompletterande uppgifter och/eller en kompletterande utredning. Det tar tid och är i praktiken oftast besvärligare än att leverera ett fullständigt underlag redan från början.

I synnerhet är detta viktigt beträffande Försäkringskassan, som prövar ärendet först om/när arbetsskadelivränta blir aktuell. En anmäld sjukdom kan bli aktuell att pröva först flera år efter att den anmäldes. Då kan det vara

svårt att komplettera en dåligt ifylld arbetsskadeanmälan. En ofullständig och dåligt ifylld anmälan är aldrig till fördel för den skadade.

Väl så vanligt är tyvärr att arbetsskadeanmälan fylls i samtidigt som ansökan om arbetsskadeersättning görs. Detta kan ske flera år efter de första besvären och då kan det vara svårt att minnas.

Använd gärna företagshälsovården som resurs – om denna inte redan är inkopplad. Försäkringskassans beslut grundar sig bland annat på utlåtande från den behandlande läkaren. Om hon/han inte är knuten till företagshälsovården, kan kompletterande information därifrån tillföra viktig information. Arbetsplatsen och/eller ett visst arbetsmoment kan redan vara kartlagda av företagshälsovården.

Längre fram i boken (sid 113–121) finns en utredningsmall som kan användas som idébank och vägledning.

Särskilt viktigt att hålla i minnet när man utreder och anmäler arbetssjukdom är följande frågeställningar. – Källa: bland annat den årligt utkommande boken "LOs Grundbok för försäkringsrådgivare".

Viktiga frågeställningar vid olika typer av arbetssjukdomar

Besvär i rörelse- och stödjeapparaten

Till exempel vid diagnoserna rygg- och ledbesvär, tendinit (seninflammation), epicondylit (tennisarmbåge) och myalgi (muskelsbesvär).

Mall för självkunskap – ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Viktigt att i tid reagera för kroppens signaler så att bestående skada inte uppstår.

Namn:

Arbetsplats:

Arbetsuppgifter/yrke:

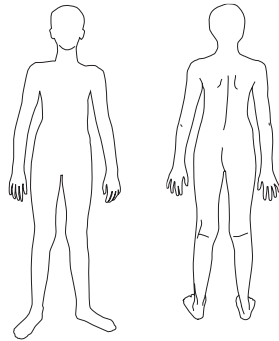
.....

.....

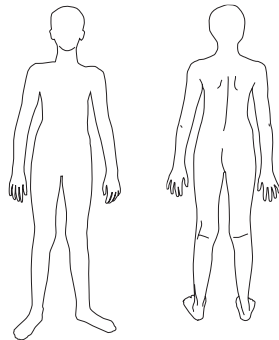
Ålder:

Antal år med dessa och
liknande arbetsuppgifter:

Kryssa för på figuren de kroppsdelar
som du tycker särskilt används/belastas



Om du har (eller nyligen har haft) stelhet och/eller värk,
markera detta på figuren med ett kryss och ange
hur länge du haft besvär (till exempel två månader).



Trappan utför

Om du har värk, hur långt ned
på trappan har du hunnit?
Sätt kryss och datum.



1. Värk i slutet av arbetsveckan
2. Värk i slutet av arbetsdagen
3. Värk under hela arbetsdagen
4. Värk under arbete och fritid, men som försvinner under semestern
5. Sjukskriven på grund av värk
6. Ständig värk

Bruksanvisning

Denna blankett kan utgöra del i ett aktivt arbete enligt föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 och Belastningsergonomi AFS 1998:1. Arbetsgivaren ska kartlägga och förebygga. Det går inte utan kunskap. Blanketten kan användas i samband med skyddsronde eller vid annat tillfälle. Den är gjord för att användas av skyddombudet som med jämna mellanrum ska fråga arbetskamraten om stelhet/värk finns i av arbetet belastad led. Redan vid de första tecknen på detta ska vård sökas hos sjukgymnast/läkare – helst företagshälsovården – och arbetets utförande ska ändras.

Blanketten ifylld (datum):

Blanketten får kopieras och användas om
LOs Skadehandbok anges som källa.

Utredningen bör inledningsvis ge en allmän bild av den skadades arbetsmiljö när det till exempel gäller

- arbetsplatsens utformning,
- verktygs och maskiners beskaffenhet och funktion,
- arbetets organisation.

Vid beskrivning av arbetsmoment, arbetsställningar, arbetsrörelser och liknande ska det största intresset ägnas de moment som belastar eller är en påfrestning på den skadade kroppsdel.

Vid ländryggsbesvär ska man framför allt ange arbetsställningar och belastningar, speciellt i samband med vridningar och andra arbetsrörelser. Glöm inte heller att ange hur ofta olika rörelser görs och hur tunga olika lyft är. Särskilt viktigt är att beakta om vridning sker med eller utan att fötterna samtidigt förflyttas. Vridning av överkroppen utan fotförflyttning är, liksom tunga lyft, farligt för ryggen.

Vid besvär i nacke och axlar är det arbetsställningen (till exempel för högt arbetsbord), nackvinkel och belastningen av huvud och armar som i första hand är intressanta. Ägna stort intresse åt det arbete som utförs med händerna över axelplanet eller med armarna utsträckta från kroppen. Vid utredningen: Ta hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrift "Belastningsergonomi" (AFS 1998:01). Den bör kunna ligga till grund för bedömning av om skadliga lyft eller arbetsställningar förekommer.

När det gäller epicondylit är det handens och underarmens arbetsrörelser och belastningar samt hur ofta dessa rörelser utförs som ska beskrivas.

Viktigt! Vid mätning av eventuellt nedsatt handstyrka, ska för jämförelsens skull både den skadade och oskadade armen mätas. Handstyrkan i både "skadehanden" och i "bästa hand" testas genom att en stor boll trycks ihop minst tio gånger. Det är vanligt med relativ hög styrka även i en skadad underarm, men efter de första tryckningarna kan

styrkan snabbt avta. Det är viktigt att denna avtagande styrka blir uppmätt. Det som behöver klarläggas är ju hur den skadade klarar av att utföra ett arbetsmoment under hela arbetsdagen.

Vid ensidigt arbete med låsta arbetsställningar får man ofta muskel- och seninflammationer i till exempel armar, axlar eller nacke. För att ge en rättvisande bild av den skadliga inverkan måste självfallet dessa moment beskrivas. Om den skadade suttit i fixerade arbetsställningar ska man ange hur länge ett sådant moment pågår och hur lång viloperioden är mellan momenten.

Ett bra hjälpmedel är att filma arbetssituationen och med hjälp av ett datorprogram – exempelvis det som finns på www.vidareweb.se – tillsammans med den skadade granska och peka ut belastande arbetsmoment.

Det är viktigt att klarlägga

- antalet år i detta arbete,
- när besvären uppstod,
- när läkare söktes,
- om den skadade har fortsatt utföra samma arbete utan förändringar/förbättringar.

Om arbetskamrater med samma arbetsuppgifter har liknande besvär är detta naturligtvis en viktig upplysning som ska finnas med i utredningen.

Eksem

Vid utredning av eksem som kan ha uppkommit vid kontakt med kemiska ämnen: Granska noga tillverkarens/importörens produktblad. Om ämnet/vätskan inte anges vara eksemframkallande men ingen annan förklaring finns, bör förfrågan ställas till tillverkare/importör. Eksemframkallande substans kan finnas men kan ha glömts bort. Det kan också vara så att man ansett risken för skada försumbar. Kemikalieinspektionen kan också kontaktas.

Icke-allergiska eksem

Kontakt med vatten, rengöringsmedel, oljor eller lösningsmedel kan ge upphov till hudirritationer och eksem. Barnskötare är exempel på en yrkesgrupp som drabbas av eksem genom vatten.

En utredning om icke-allergiska eksembesvär ska beskriva följande:

- Vilka kontakter som förekommer med skadliga ämnen.
- Hur dessa kontakter sker.
- Hur ofta och hur länge kontakterna förekommer.
- Om försämringar sker vid vissa typer av arbeten.
- Om förbättringar sker under längre ledigheter.
- Om liknande besvär förekommer hos andra med samma arbetsuppgifter.

Allergiska eksem

Ett allergiskt eksem är resultatet av en förvärvad överkänslighet för ett eller flera ämnen. När en allergi för ett visst ämne fastställts ska utredningen beskriva vilka kontakter som förekommit i arbetet med det aktuella ämnet, hur långvariga och hur intensiva de varit.

För alla typer av eksem gäller att det kan vara viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Luftrörsbesvär

Olika ämnen i luften på en arbetsplats kan ge upphov till besvär i andningsvägarna. Besvären kan vara allergiska eller icke-allergiska.

Har den skadade blivit allergisk mot ett särskilt ämne ska utredningen ge svar på om ämnet i fråga förekommit i den skadades arbetsmiljö, hur hon/han kommit i kontakt med det och hur ofta.

Har den skadade drabbats av luftrörsbesvär som inte är

av allergisk typ ska utredningen inriktas på att beskriva den materialhantering och de ämnen som funnits i miljön och som kan ha gett upphov till andningsbesvär.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Lungsjukdomar

Sjukdomar med diagnoserna pleuraplack, (förkalkningar i lungsäckar, orsakade av exposition för asbest), asbestos (sjukliga förändringar i själva lungorna orsakade av asbest) och silikos, (så kallad stendammlunga) räknas till lungsjukdomarna.

Tiden från det att den skadade för första gången kom i kontakt med det skadliga ämnet till dess att skadan kan konstateras är vanligtvis mycket lång, ofta över 20 år. Detta gör att expositionsförhållandena kan vara svåra att ange. Den skadade och den arbetsgivare hos vilken hon/han utsattes för det skadliga ämnet, kan trots det ändå lämna tillräckliga uppgifter i de flesta fall. Arbetsmiljöinspektionen kan också ha gjort undersökningar på de arbetsplatser som är aktuella.

Det är ur medicinsk synvinkel tveksamt att ange att pleuraplack i sig är en sjukdom. Enbart pleuraplack – om den inte har extrem omfattning och kallas pansarlunga, vilket är mycket sällsynt – orsakar inte lungfunktionsnedsättning. Däremot kan även själva lungorna ha tagit skada av asbestfibrerna och då med lungfunktionsnedsättning som följd. Enbart pleuraplack utan lungfunktionsnedsättning berättigar inte till ersättning.

Hörselskador

En hörselskada konstateras oftast först sedan den skadade har varit utsatt för skadligt buller under lång tid och i många fall hos olika arbetsgivare. Exakta uppgifter om

bullernivåer kan därför vara svåra att få fram. Man ska dock, så gott det går, i kronologisk ordning ange de olika arbeten den skadade haft och de bullernivåer som kan ha förekommit. Arbetsmiljöinspektionen kan i vissa fall ha uppgifter om bullernivåer på vissa arbetsplatser, inom vissa yrkesområden och för vissa maskiner och verktyg.

För att fastställa hörselskada på grund av buller, tas ett så kallat audiogram. Av detta framgår om bullerskada föreligger; audiogrammet visar i så fall en "bullertagg". Om förändringen är tillräckligt stor, kan den berättiga till ersättning. För att fastställa bestående hörselnedsättning krävs två audiogram.

Bullerskada kan uppstå även till följd av ljudbang, till exempel en planka kastad i en tom container. Detta blir då en olycksfallsskada, eftersom den hände vid ett specifikt tillfälle och ska ersättningsmässigt prövas så.

Vibrationsskador

Utredningen ska innehålla uppgifter om:

- Under hur lång yrkesverksam tid den skadade har varit utsatt för vibrationer.
- Hur ofta den skadade har arbetat med vibrerande verktyg.
- Hur många timmar den skadade arbetat per dag.
- Vilka verktyg som har använts. Det är viktigt att inte bara ange typ av vibrerande verktyg, till exempel bormaskin, utan också fabrikat och typnummer.
- Om och hur ofta förebyggande tillsyn/underhåll av verktyget har gjorts.
- Vilket eller vilka material den skadade har bearbetat.
- Vilken utbildning/information som den skadade fått av arbetsgivaren i att "känna efter före" i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om vibrerande verktyg.
- Hur arbetet utfördes.

Mall för självkunskap (vibrationer) – ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Viktigt att i tid reagera för kroppens signaler så att bestående skada inte uppstår.

Namn:

Arbetsplats:

Arbetsuppgifter/yrke:

Antal år med vibrerande verktyg:

Ålder:

Genomsnitt/dag cirka: min

Känner du till Arbetsmiljöverkets föreskrift om vibrerande verktyg? ja/nej

Har din arbetsgivare gått igenom den med dig? ja/nej

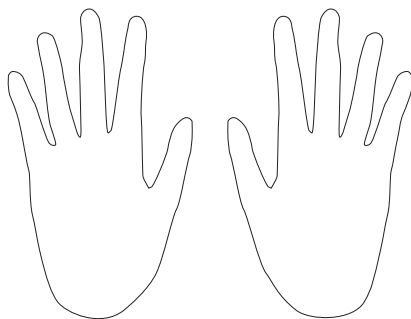
Finns företagshälsovård? ja/nej

Har företagshälsovården gått igenom föreskriften med dig? ja/nej

Har du stickningar/domningar i fingrarna? ja/nej

Har du vita fingrar? (Exempel: ett finger eller flera bleknar vid fukt eller kyla) ja/nej

Markera/fyll i på skissen till höger och ange sedan hur länge du har haft besvären samt om/när de ökat.



Vilket/vilka verktyg tror du kan ha skadat dig?

Du vet väl om att fortsatt arbete i samma omfattning och med lika vibrerande verktyg ger ökande besvär och hinder i det dagliga livet?

Har du stickningar/domningar/vita fingrar? Markera vad som gäller bland nedan angivna exempel.

Badar ogärna utomhus? ja/nej

Kan inte fiska (fumlig/värk) ja/nej

Får värk i händerna då det är svalt/kallt ja/nej

Måste vara varmt klädd vintertid/särskilt om händerna ja/nej

Vistas ogärna utomhus vintertid ja/nej

Kan inte arbeta utomhus vintertid ja/nej

Kan egentligen inte alls vara ute vintertid ja/nej

Har du nattliga symtom? ja/nej

Har du fått ersättning för dina besvär? ja/nej

(om inte, vänd dig till din försäkringsrådgivare)

Bruksanvisning: Denna blankett kan utgöra en del i ett aktivt arbete enligt föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 och Vibrationer AFS 2005:15. Arbetsgivaren ska kartlägga och förebygga. Det går inte utan kunskap. Blanketten kan användas i samband med skyddsronderna eller vid annat tillfälle. Den är gjord för att användas av skyddsombudet som med jämna mellanrum ska fråga arbetskamraterna om besvär. Redan vid de första tecknen på detta ska vård sökas hos sjukgymnast/läkare – helst företagshälsovården – och arbetets utförande ska ändras.

Blanketten ifylld (datum):

*Blanketten får kopieras och användas om
LOs Skadehandbok anges som källa.*

Glöm inte bort pensionerade arbetskamrater! Arbetsrelaterade cancersjukdomar är ersättningsbara även efter pensionsåldern – alltid enligt LAF och PSA och, vad gäller asbestcancer, i viss utsträckning enligt TFA med flera.

Cancer

En cancersjukdom uppkommer, eller upptäcks, ofta först lång tid efter det att den första kontakten med det skadliga ämnet har skett. Av den anledningen måste en beskrivning av expositionen för skadliga ämnen sträcka sig mycket långt, kanske 20–30 år, tillbaka i tiden.

Det råder olika uppfattning beträffande de flesta cancerformer huruvida de är arbetsrelaterade eller inte. Asbestcancern med diagnos mesoteliom – uppkommer i lungsäck, bukhinna och hjärtsäck – samt näscancer till följd av oftast mångårigt dammande arbete – för det mesta trädamm från feta träslag – anses vara signalcancer. Forskarna anser således att cancer med ovan angiven placering och arbete med asbest respektive trädamm beror på detta arbete. Mesoteliom drabbar i allmänhet sent i livet och ofta när arbetarna gått i pension.

Det är en viktig facklig uppgift att bevaka rätten till ersättning. Samband med arbetet glöms ofta bort.

Lösningssmedelspåverkan

Den skadliga inverkan i form av arbete med lösningsmedel ska beskrivas uttömmande. Även i dessa typer av ärenden måste utredningen ofta sträcka sig långt tillbaka i tiden.

Utredningen ska belysa följande:

- Vilken typ av arbete som bedrevs.
- Vilka olika former av lösningsmedel den skadade varit utsatt för och vilka eventuella blandningar av olika medel som har förekommit. Efterfråga varuinformationsblad för aktuella tidsperioder, med uppgift om risk och innehåll!
- Kvantiteten lösningsmedel av olika slag som använts av den skadade. Arbetsgivaren har kanske handlingar om hur mycket som köpts in under åren.

Efterfråga alltid varuinformationsblad – och spara dessa "för alltid".

- Under vilka perioder som exponering har förekommit samt hur ofta och hur länge under dessa perioder.
- Vilka arbetsmetoder som den skadade har använt.
- I vilken typ av arbetslokaler som arbetet har skett. Redovisa lokalens storlek och allmänventilationen. Öppningsbara fönster/dörrar? I vilken utsträckning höll man öppet på grund av lösningsmedelsångor?
- Vilken skyddsutrustning som användes och vilken skyddsutrustning som eventuellt saknades eller inte användes.
- Hur arbetet har utförts. Sölades det med lösningsmedel? Förvarades lösningsmedel i öppna kärl? Fanns det dragskåp för förvaring och arbete med färg, till exempel blandning? Skedde arbete, till exempel målning, under utsug? Har arbetsmiljön förbättrats under åren? På vilket/vilka sätt och när?

Hjärtsjukdomar

Hjärtbesvär kan uppkomma som ett resultat av fysiskt och psykiskt ansträngande arbetsförhållanden. Hjärtbesvär kan också uppkomma på grund av andra omständigheter, såsom exempelvis hög värme eller kyla på arbetsplatsen. Utredningen ska därför inriktas på förekomsten av sådana förhållanden i den skadades arbete.

Psykiska och psykosomatiska sjukdomar

Det finns åtskilliga förhållanden i arbetet som kan ge upphov till psykiska eller psykosomatiska besvär hos de anställda. Några exempel kan vara bristfällig arbetsorganisation, återkommande produktionsstörningar, orimliga produktionskrav, samarbetsproblem mellan arbetsledning och arbetstagare samt mobbning.

En vanlig diagnos på senare år är utmattningsdepression, utmattning/"utbrändhet", som också kan ha samband med förhållanden på arbetet.

Beslut i ärenden som rör psykiska och psykosomatiska sjukdomar riskerar ofta att bli felaktiga på grund av bristfälliga utredningar. Allt i den bakomliggande situationen måste därför redovisas på ett utförligt och objektivi t sätt.

Att tänka på vid smitta

Vad är smitta?

1) Smitta räknas som arbetsskada om man blivit sjuk genom att ha fått i sig någon smitta – oavsett typ – vid arbete i ett laboratorium där det bedrivs arbete med smittämnet ifråga.

2) Men naturligtvis kan man bli smittad på andra arbetsplatser än på laboratorier. Den som arbetar på sjukhus eller i annan sjuk- och hälsovård, den som arbetar som veterinär/djurvårdare – eller som är polis, väktare och så vidare – kan också bli smittad. För dessa arbetsplatser, som alltså inte är laboratorier i egentlig mening, finns dock en del begränsningar. Bara vissa typer av smitta räknas som arbetsskada. Det ska röra sig om exempelvis gulsot, salmonella, resistent a stafylokockbakterier, mul- och klövsjuka, tuberkulos, stelkramp och difteri.

Smitta som kommit in i kroppen genom stick- eller skärsår räknas som olycksfall i arbetet och ska prövas som sådant.

Sjukdom till följd av smitta som har uppkommit i arbetet kan prövas:

- av Försäkringskassan enligt LAF och med beaktande vad som anges den lista över smittsamma sjukdomar som finns i förordningen 1977:284 om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd
- självständigt av AFA Försäkring, alltså utan att Försäkringskassan tagit ställning, om det gäller någon av

Hela listan på smittsamma sjukdomar finns i förordning 1977:284, bilaga till lagen om arbetsskadeförsäkring 1976:380.

de sjukdomar som är uppräknade i avsnitt 29 av ILO-förteckningen (se hela förteckningen på sid 188–195).

Generellt gäller kravet att det bara är vissa typer av smitta som är ersättningsbara men också kravet att sjukdomen ska ha uppstått under vissa omständigheter i arbetet, till exempel vid vård av sjukt barn.

Det finns en viss skillnad mellan de två listor som ligger till grund för Försäkringskassans respektive AFA Försäkrings prövning. Stora yrkesgrupper – poliser, dagbarnvårdare med flera – har nog bara en begränsad möjlighet att få ersättning direkt från AFA Försäkring enligt ILO-listans avsnitt 29. Däremot torde förutsättningarna vara större vid Försäkringskassans prövning.

Några exempel på smitta: Den som blir stucken av en malariamygga på tjänsteresan får ersättning. Däremot är det inte en ersättningsbar smitta om någon får salmonella av middagen på tjänsteresan. Inte heller är det smitta som räknas som arbetsskada när en anställd i förskolan smittas av influensa eller vinterkräksjuka.

Att förebygga smitta

Risken för smitta finns på många arbetsplatser. Sjukhus och laboratorier är nog de arbetsplatser man först kommer att tänka på. Men även livsmedelsarbetare, lantarbetare, poliser, brandmän, väktare med flera kan på sina arbetsplatser råka ut för smitta, inte minst genom olycksfall men även genom ”omhändertagande av smittförande person eller hantering av smittförande djur eller material”.

Det ligger en fara i att smittorisken blir en så naturlig del av vardagen att man blir ”hemmablind” och börjar slarva med skyddsutrustningen. Viktiga åtgärder för att förebygga smitta är därför att:

- inte utgå från att smittorisken är en naturlig del av jobbet
- alltid använda skyddsutrustningen, (handskar, glasögon/skyddsvisir med mera)
- alltid rapportera tillbud, även till synes små stick/skärsår och liknande.

Om skadan händer

Längre fram i boken (sid 113–121) finns en utredningsmall som kan användas som idébank och vägledning.

Särskilt viktigt att hålla i minnet när man utreder och anmäler smitta är följande:

- Det kan vara svårt att fastställa den exakta smittotidpunkten och i samband med vilken händelse/arbetsuppgift som smittan överförts. Vittnen, främst i form av arbetskamrater, kan här vara till god hjälp.

Vållande, vållandeutredning

Observera att eglerna om vållande och vållandeutredning i försäkringsvillkoren för TFA, TFA-KL och PSA gäller numera bara för olycksfall i arbetet med skadedatum före den 1 maj 2001 samt för arbetssjukdomar.

Lite historik

Vållandeparagrafen infördes 1993

Kollektivavtalen om TFA, TFA-KL och PSA försämrades 1993 som en följd av ändringar i lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF. Då infördes en bestämmelse om att den skadade måste kunna visa, det vill säga bevisa, att arbetsgivaren vållat skadan. Endast om vållande kunde visas, skulle full ersättning för inkomstförlust och kostnader betalas ut. Denna nya bestämmelse infördes i villkorets §22a och kallas sedan dess för "vållandeparagrafen". Frågan om vållande bedöms av en särskild Vållandenämnd (se särskilt avsnitt sid 102–107).

Vållandeparagrafen slopades för olycksfall 2001

I kollektivavtalsförhandlingarna vårvintern 2001 kom arbetsgivar- och arbetstagarparterna överens om att från och med den 1 maj 2001 slopa kravet på bevisat vållande för olycksfall i arbetet. Förutsättningen är att olycksfallet medfört sjukskrivning i 15 dagar eller mer.

Vållandeparagrafen gäller dock fortfarande för:

- olycksfall i arbetet med skadedatum tidigare än den 1 maj 2001
- arbetssjukdomar.

För dessa arbetsskador gäller alltså bestämmelserna på samma sätt som tidigare – det vill säga enligt beskrivningen nedan.

Vad är vållande?

I vållandeparagrafen i försäkringsvillkoren för TFA och TFA-KL – med motsvarande lydelse i PSA – står det att om en skadad visar att hennes eller hans arbetssjukdom ”har vållats i tjänsten av arbetsgivare genom vårdslöshet enligt skadeståndslagen är den skadade berättigad till ersättning för inkomstförlust och sveda och värk enligt samma lag”.

Bli inte avskräckta trots ordet vårdslöshet och trots att det inte står något om arbetsmiljölagen i citatet! Vållande behöver inte alls kräva vårdslöshet. Det räcker enligt skadeståndslagen med försummelse eller oaktsamhet. Detta tillsammans med att arbetsmiljölagen kräver att arbetsgivaren ska vidta ”alla åtgärder”, lägger ribban på en mycket låg höjd.

Vid bedömning om det rör sig om vållande eller om en olyckshändelse, som inte leder till skadeståndsskyldighet enligt skadeståndslagen, ska man beakta hur en normalt försiktigt person skulle ha betett sig.

Detta gäller dock inte för arbetsgivaren, eftersom ar-

Vållande är det som med juridiskt språkbruk kallas culpa. Andra motsvarande svenska ord som används är oaktsamhet, vårdslöshet, fel och försummelse.

betsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder för att förebygga ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljölagens krav är betydligt strängare än vad som enligt skadeståndslagen gäller mellan två privatpersoner. Det är beklagligt att TFA/TFA-KL/PSA-villkoren inte hänvisar till arbetsmiljölagen. Avsaknaden av en sådan hänvisning tillsammans med kravet på vårdslöshet kan helt i onödan avskräcka skadade från att begära vållandeprövning.

Genom bestämmelsen i arbetsmiljölagen ligger arbetsgivarens ansvar nära det strikta ansvaret. Strikt ansvar innebär att blotta det faktum att en skada har hänt är tillräckligt för att ersättning ska lämnas.

Arbetsgivare som inte genomför regelbundna och kvalitativa undersökningar vad gäller arbetsmiljön – alltså bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete – kan redan på denna grund bli vållande. För hur ska arbetsgivaren kunna uppfylla kravet på "alla åtgärder" när hon/han inte ens har undersökt detta!

Redan det faktum att någon har skadats på eller av arbetet, visar det befogade i att ifrågasätta om arbetsgivaren har gjort allt för att förebygga. Hade skadan uppkommit om arbetsgivaren verkligen hade uppfyllt sin skyldighet att vidta "allt"? Med "allt" förstås allt och inte enbart det som är "tekniskt rimligt", "ekonomiskt försvarbart" och så vidare. Drivet till sin spets: Om en arbetsgivare vet att – men inte när – skador kommer att ske så är det, mot bakgrund av kraven i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, inte försvarbart att fortsätta verksamheten.

Redan det faktum att en skada har hänt bör medföra vållandeutredning och att den skadade begär att Vållandenämnden tar ställning till vållandefrågan och därmed till frågan om skadeståndsrättslig ersättning. Förutsättningarna för detta är olika beroende på vilken typ av arbetsskada det gäller och tidpunkten för skadan. Läs mer nedan!

Den skadade kan ha medverkat till skadans uppkomst

genom att vara slarvig, oaktsam med mera, men dessa mänskliga svagheter ska arbetsgivaren beakta i planeringen av säker arbetsmiljö. Vad gäller ersättningens storlek, så minskas den inte. Detta är helt i enlighet med skadeståndslagen där det anges att reducering av berättigad ersättning kan ske vid grov vårdslöshet och visat uppsåt – men alltså inte vid slarv, oaktsamhet och liknande.

Vållandenämnden

Vållandenämnden består av tre lagfarna domare men är inte en domstol i vanlig mening, utan enbart knuten till försäkringen. Vållandenämndens uppgift är att bedöma vållandefrågan med skadeståndslagen som grund och med beaktande av kraven i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

I normalfallet bedöms ärendena av en domare, i omprövningsfallen fattas beslutet av två eller tre av nämndens domare. Skaderegleringen grundas sedan på Vållandenämndens utlåtande. Tänk på att ungefär vartannat ärende bifalls redan vid den första prövningen. Man kan begära omprövning och om nya fakta tillförs, blir det ofta bifall.

Förutsättningen för att få sin sak prövad av Vållandenämnden är följande:

Vid olycksfall i arbetet med skadedatum före den 1 maj 2001

- skadan har medfört arbetsoförmåga i minst 15 dagar eller
- skadan har medfört bestående invaliditet.

Om Vållandenämnden bifaller kan den skadade få ersättning för resterande inkomstförlust under sjukskrivningstiden och för kostnadssjälvriskan som är 500 kronor i TFA/TFA-KL och, från 2008, 100 kronor i PSA.

Under åren 1993–2001 inträffade uppskattningsvis cirka 10 000 olycksfall per år med invaliditet och/eller längre sjukskrivning som följd. Under samma tidsperiod prövades cirka 1 000 ärenden per år. Återstår med andra ord sammanlagt cirka 70 000 svåra olycksfall som borde prövas bara från den tiden. Det finns all anledning att minnas detta och att arbeta för att de ska prövas.

Ett viktigt argument är rättviseaspekten. Börja arbetet med att gå igenom arbetsskadeanmälningarna avseende tiden 1993–2001. Även om något ärende är äldre än tio år är det mindre troligt att AFA Försäkring åberopar preskription.

Vid arbetssjukdom

Vid arbetssjukdom kan efter bifall av Vållandenämnden ersättning lämnas för den resterande inkomstförlust som den skadade har gjort under sjukskrivningstiden och för självriskan för kostnadsersättning. Vid skadefall från 2003 – skilda datum i de olika avtalen – är bifall i Vållandenämnden även förutsättningen för att den skadade ska få ersättning för sveda och värk, att skadan

- har kvarstått i 180 dagar efter visandedagen och att den
- har godkänts som arbetsskada av Försäkringskassan eller att den
- finns med på ILO-förteckningen och därför godkänts av AFA Försäkring.

Kravet att skadan ska godkännas som arbetsskada av Försäkringskassan är att den skadade har en bestående arbetsoförmåga – helt eller delvis – och att hon eller han gör en inkomstförlust på 1/15 (en femtondel) jämfört med lönen vid skadetillfället.

För facket gäller att hitta dessa medlemmar! Åtskilliga

har fått sjukersättning eller tvingats byta arbetsplats. I båda fallen finns de inte längre kvar på den tidigare arbetsplatsen. Kontakta dessa medlemmar och fråga om orsaken till att de tvingats lämna arbetslivet med sjukersättning eller byta arbetsplats kan vara arbetsmiljön på den gamla arbetsplatsen. I så fall, erbjud att hjälpa till med arbetsskadeanmälan och ansökan om arbetsskadelivränta. Om eller när medlemmen har fått arbetsskadelivränta, ta då upp vållandefrågan och hjälp till!

Beträffande skador som finns med på ILO-förteckningen och har godkänts av AFA Försäkring: Minns att de kan prövas direkt av AFA Försäkring och tänk på att det inte krävs bestående arbetsoförmåga i dessa fall. Åtskilliga medlemmar kan därför finnas kvar på arbetsplatsen men de kan också ha fått sjukersättning eller ha bytt arbetsplats.

Vid färdolycksfall

Färdolycksfall kan sedan den 1 juli 1998 inte längre prövas av Vållandenämnden. (Se ersättningsreglerna i del 4.) Men det betyder inte att skadeståndsrättslig ersättning inte kan krävas!

Krav på ersättning ska ställas mot skadevållaren, till exempel fastighetsägaren som inte låtit halkbekämpa i tid. Vid skada med trafikförsäkringspliktigt fordon eller exempelvis tunnelbana, spårvagn, flygplan, ställ kravet till fordonets ägare eller till hennes/hans försäkringsbolag.

Begäran om vållandeprövning

Den skadade ska själv anmäla till AFA Försäkring att hon/han begär skadestånd på grund av vållande, det vill säga att få frågan om arbetsgivarens vållande prövat.

Det finns dock ingen särskild ruta eller skrivrad för detta på AFA Försäkrings skadeanmälningsblankett. Använd

skrivraderna under "Övrigt" eller bifoga en särskild skrivelse. Det räcker med en handskriven lapp.

Exempel på hur man kan skriva för att begära vållandeutredning:

"Jag anhåller om full ersättning och vid arbetssjukdom om vållandenämndens prövning för fastställande av min rätt till ersättning för resterande inkomstförlust och sveda och värk. Av handlingarna i mitt ärende framgår att arbetsgivaren är vållande. Jag motsätter mig inte att relevanta handlingar skickas till min arbetsgivare för dennes yttrande."

Observera att vållandeutredningen ställer stora krav på skyddsombudets kunskap och engagemang. Ta fram arbetsskadeanmälan och komplettera den – oftast behövs detta – och särskilt viktigt är det att förstå och redovisa varför skadan hände. Kompletteringen ska undertecknas även av arbetsgivaren.

Vållandeutredningen

Teoretiskt är det den skadade själv som ska göra vållandeutredningen. Åtminstone är det hon/han som skriver under den. Bäst är om man kan hjälpas åt: den skadade, skyddsombudet och/eller andra i den lokala fackliga organisationen.

Vållandenämnden håller inga muntliga förhandlingar och begär inte heller in kompletteringar. Om vållandeutredningen inte ger nämnden ett tillräckligt bra underlag för att bedöma vållandefrågan, konstaterar den helt enkelt bara detta. Man har visserligen rätt att begära omprövning och då inkomma med en fylligare vållandeutredning – men det kan innebära att man måste vänta ytterligare lång tid på beslut.

Därför är det viktigt att vållandeutredningen görs rätt och komplett från början.

Checklista för vållandeutredningen

Gör vållandeutredningen så snart som möjligt efter det att olycksfallet inträffat eller att sjukdomen visat sig.

Utredningen ska svara på frågorna var, när, hur och varför olycksfallet eller sjukdomen uppstod.

- Beskriv olycksfalls-/sjukdomsförloppet. Fotografera gärna för att rekonstruera händelseförloppet vid olycksfall. Vid belastningsskada, filma gärna den skadade i arbete och ur flera vinklar. Analysera arbetsskadlighet. Använd gärna ett datorprogram såsom det som finns på www.vidarweb.se.
- Spara de föremål, ämnen eller vätskor som orsakat skadan.
- Ta vittnesuppgifter. Vittne behöver inte vara åsyna vittne.
- Ta skyddsombudets beskrivning.
- Skaffa eventuell utredning från polis, Arbetsmiljöinspektionen, skyddsingenjör och så vidare.
- Kopior av skyddsföreskrifter, både arbetsgivarens och AFS-föreskrifter.
- Skyddsutrustning – finns? I vilket skick? Förvaras var? Användes? Om inte – varför användes den inte?
- Kopior av skyddskommittéprotokoll till den del de är relevanta för skadan.
- MBL-förhandlingsprotokoll.
- Sammanställ uppgifter om tidigare tillbud, skador – antal? – var/när?
- Hade olycksfallet/sjukdomen kunnat förutses eller undvikas?
- Fick den skadade information/utbildning för arbetsuppgiften? Har hon/han förstått dessa?
- Har skaderisker påtalats tidigare? Har tillbud inträffat?
- Hade riskutredning och riskanalys genomförts i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete? Bifoga föreskriften! Hade denna risk upptäckts? Om inte –

varför? Hade handlingsplan upprättats för att undanröja skaderisken? Bifoga handlingsplanen!

- Har skadeförebyggande åtgärder vidtagits? När? Vad?

OBS! Om skadan inte har inträffat på den ordinarie arbetsplatsen: Kontakta huvudskyddsombudet på skadestället för att få ut kopior av exempelvis skyddskommittéprotokoll och så vidare.

På sid 113–121 i denna skadehandbok finns en mer utförlig utredningsmall för arbetsskadeutredningar.

Omprövning av Vållandenämndens beslut

I Vållandenämndens utlåtande anges alltid – i regel mot slutet av utlåtandet – skälen till avslag. Beakta dessa, och, om du inte är nöjd med beslutet, begär omprövning. Tänk på att framgång i omprövningsärenden är beroende av att man har så bra underlag som möjligt. Komplettera därför på de punkter som behövs.

Rätt till rättslig prövning

Avslagsbeslut i Vållandenämnden kan också prövas rättsligt, vilket dock ännu inte skett, huvudsakligen därför att Vållandenämnden i stor utsträckning ändrar avslag till bifall efter att kompletterande uppgifter har lämnats.

Synnerliga skäl

”Synnerliga skäl” är en specialbestämmelse i TFA, TFA-KL och PSA som innebär att en arbetsskadad kan få full ersättning – det vill säga skadeståndsrättslig ersättning – även utan att det kan bevisas att arbetsgivaren varit vållande.

Bestämmelsen om synnerliga skäl finns som en protokollsanteckning till kollektivavtalen om TFA och TFA-KL och till avtalet om PSA.

*Protokollsanteckningen "Synnerliga skäl".
Gäller från den 1 juli 1993.*

§5. Parterna är överens om att tillsätta en särskild nämnd enligt §22a med uppgift att pröva om en arbetsskada har vållats av arbetsgivare (m fl). (...) Om synnerliga skäl föreligger för att pröva ärendet på annat sätt än vad villkoren föreskriver kan AFA Försäkring hänskjuta ärendet till parterna för prövning.

Även den skadade själv kan begära hos AFA Försäkring eller hos parterna, kanske närmast genom sitt eget fackförbund, att ärendet prövas enligt protokollsanteckningen om synnerliga skäl.

Hittills är det mest inom kommuner och landsting – det vill säga de avtalsområden som omfattas av TFA-KL – som bestämmelsen kommit till användning. Exempel: En dagbarnvårdare som skadade ryggen när hon räddade ett barn från att drunkna.

Brandmän har redan inskrivet i sitt avtal att full ersättning lämnas för inkomstförlust och kostnader om de skadas under släckningsarbetet.

Brandmän tränar dock under helt realistiska omständigheter. Om en brandman skadas då och inget vållande föreligger, bör skadan kunna prövas enligt "synnerliga skäl"-anteckningen.

Inom TFA har flera ärenden prövats. Här är ett välkänt exempel: En metallarbetare skadades allvarligt när ett mekaniskt-tekniskt fel plötsligt uppstod på en maskin. Arbetsgivarorganisationen VI och Metall var överens om att skadan borde prövas enligt "synnerliga skäl"-anteckningen. Arbetsgivarens ansvar blev därför inte föremål för prövning i vållandenämnden. Parterna, det vill säga LO och Svenskt Näringsliv – som vid tiden för prövningen fortfarande hette SAF – accepterade begäran och ersättning beviljades.

Ovanstående visar att "synnerliga skäl" har använts vid olycksfall i arbetet. Men givetvis finns samma möjlighet

om den skadade har en godkänd arbetssjukdom och har fått avslag i Vållandenämnden. Det kan ju faktiskt ha varit så att arbetsgivaren inte kunde förutse risken för skada. Det är ett exempel på ett ämne som helt oväntat visat sig ha andra skadeorsakade egenskaper än de för ämnet kända.

”Synnerliga skäl”-anteckningen kan alltså användas med beaktande av hur skadan uppkommit (exempel: brandman som skadas för att rädda liv) eller med beaktande av skadans svåra omfattning (svårt skadade kroppsdelar och så vidare).

Speciallagarna

Speciallagarna finns förtecknade och kortfattat beskrivna på 25–27.

Kunskap om speciallagarna behövs, eftersom både lagen om arbetsskadeförsäkring LAF och de kollektivavtalade TFA, TFA-KL och PSA har undergått försämringar sedan 1993 – avseende självrisk, sveda och värk samt inkomstförlust. Speciallagarna ger numera ofta en bättre ersättning, varför det kan vara värdefullt att känna till de viktigaste och i vilka situationer de kan användas.

Vid färdolycksfall/olycksfall i arbetet – några situationer

Om du skadas vid resa till eller från arbetet

Vid skada när ett trafikförsäkringspliktigt fordon varit inblandat, lämnas full ersättning enligt trafikskadelagen. TFA/TFA-KL/PSA lämnar ingen ersättning alls.

Om du skadas vid resa med tåg, tunnelbana eller spårvagn gäller järnvägstrafiklagen (1985:192) och full ersättning lämnas från tågets, tunnelbanans eller spårvagnens ägare eller från AFA Försäkring.

Samma sak gäller om du skadas vid flygning, fast då är det luftfartslagen som gäller.

Om du skadas vid en tjänsteresa

Om du skadas av ett trafikförsäkringspliktigt fordon, kan du vända dig till trafikförsäkringsbolaget eller till AFA Försäkring, för skadereglering enligt villkoren för TFA, TFA-KL eller PSA. Ersättningskrav till trafikförsäkringsbolaget är dock att föredra, eftersom du inte har någon självrisk och eftersom du från trafikförsäkringen får ersättning från första dagen.

Om du skadas vid resa med tåg, tunnelbana eller spårvagn gäller järnvägstrafiklagen (1985:192) och full ersättning lämnas från tågets, tunnelbanans eller spårvagnens ägare eller från AFA Försäkring.

Samma sak gäller om du skadas vid flygning, fast då är det lagen om luftfart som gäller.

Något om när arbetsfordon blir trafikförsäkringspliktiga

Om ett arbetsfordon, till exempel en grävmaskin eller skogsmaskin – exempelvis en skördare – väger minst två ton föreligger trafikförsäkringsplikt även om fordonet aldrig körs på väg.

Om ett arbetsfordon, till exempel en truck eller en traktor, är avsett för både gods- och personbefordran, föreligger trafikförsäkringsplikt. Det spelar då ingen roll vad fordonet väger eller om den för tillfället inte används för personbefordran.

Trädgårdstraktorer/"sittgräsklippare" är inte trafikförsäkringspliktiga om de inte är försedda med dragkrok eller annan anordning för godsbefordran. Då blir fordonet trafikförsäkringspliktigt, eftersom det kan användas både för person- och godsbefordran.

Om du alltså skadas i arbetet av ett sådant fordon, föreligger strikt ansvar enligt trafikskadelagen. Ställ dina ersättningsanspråk till fordonets ägare.

Hundbiten?

Om du blir biten av en hund när du är på väg till eller från arbetet, räknas det som färdolycksfall. Begär ersättning från hundägaren. Enligt hundlagen har du rätt till ersättning för inkomstförlust, kostnader utan självrisk, sveda och värk från första dagen samt invaliditet. Även TFA/TFA-KL/PSA kan lämna ersättning, dock inte för inkomstförlust, eftersom det är ett färdolycksfall.

Om du blir biten av en hund på arbetsplatsen eller vid en tjänsteresa, räknas det som olycksfall i arbetet. Du kan kräva ersättning enligt ovan antingen av hundägaren eller av AFA Försäkring.

Skada genom elektricitet

Speciallagarna är i huvudsak inriktade på skador till följd av olycksfall. En intressant fråga som visserligen hittills aldrig prövats men som tål att tänka på är om en person som arbetar med eller vid starkström och som sedermera drabbas av hjärncancer skulle kunna få ersättning enligt ellagen, förutsatt att sambandet är klarlagt.

Exempel: En elkabel med högspänd ström ligger på marken på fabriksområdet. Kabelns isolering var skadad. En anställd råkar trampa på ledningen och skadas av strömmen.

Hon/han har rätt till ersättning antingen från transformatorstationens ägare enligt ellagen eller från AFA Försäkring enligt försäkringsvillkoren för TFA, TFA-KL eller PSA.

Vid arbetssjukdom

En intressant speciallag som kan användas vid vissa arbetsjukdomar är produktansvarslagen. Den ålägger tillverkare och importörer ansvar för skador till följd av säkerhetsbrister. Samma ansvar åläggs "tillhandahållaren", exempelvis arbetsgivaren.

Viktigt att tänka på

På grund av korta preskriptionstider enligt nedan, bör skadan anmälas så fort som möjligt. Det gäller både för den skadade och för ägaren/brukaren av den verksamhet som speciallagen gäller.

Preskriptionstider

I huvudsak tillämpas följande preskriptionstider:

- Trafikskadelagen 3 år (dock högst 10 år från det att fordringen tidigast kunnat göras gällande).
- Ellagen 2 år.
- Hundlagen 3 år.
- Lagen om järnvägsdrift 3 år.
- Luftfartslagen 2 år.
- Produktansvarslagen 3 år.

Gränsdragningen om skada omfattas av speciallag eller inte kan vara svår. Det beror på att alltför få fall har prövats i domstol för att rättspraxis ska ha hunnit utvecklas. Dessutom saknas klara uttalanden i lagarnas förarbeten.

Rådet är därför: Begär prövning enligt aktuell speciallag så snart som bil, hund, tåg, tunnelbana, spårvagn eller buss är inblandad i ett händelseförlopp! Det kan räcka med att till exempel ett fordon medverkat i skadans uppkomst.

Utredningsmall för arbetskadeutredningar

Användningsområden för utredningsmallen

Den utredningsmall som presenteras på följande sidor är utarbetad av Lennart Stéen på LO-TCO Rättsskydd AB. Utredningsmallen är omfattande och är därför ett exempel på en ”maximal” utredning, det vill säga den ska kunna vara underlag för de flesta skadetyper.

Den kan användas både i det skadeförebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och som utredningsmall för exempelvis ärenden som ska anmälas till Vällandenämnden.

Syftet med en arbetskadeutredning är att:

- klarlägga varför en viss olycka/sjukdom har uppstått,
- skaffa kunskap för att förebygga liknande olyckor/sjukdomsfall,
- ta reda på vem som bär ansvaret,
- utredningen ska ligga till grund för arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan och till AFA Försäkring, inklusive i förekommande fall för vållandeprövning av Vållandemämnden.

LOs Utredningsmall för tillbud och olycksfall
Sedan våren 2003 finns en särskild utredningsmall som kan användas för tillbud och olycksfall.

Tanken med utredningsmallen är inte att den ska användas i sin helhet alltid och i alla sammanhang. Däremot kan den fungera som en idébank och ett förslag till struktur för en egen utredning som är anpassad till den aktuella arbetsskadan.

Använd mallen genom att först stryka de rubriker i vänsterspalten, som inte alls är tillämpliga med tanke på skadans art. Använd sedan aktuella rubriker och besvara sedan de frågor och beakta de tips som är uppställda till höger om respektive rubrik.

När utredningen är klar – så går man vidare

När utredningen är klar, blir nästa steg att göra arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan och till AFA Försäkring. Råd och tips för hur man fyller i anmälningsblanketterna finns i Allas Blankettguide (se avsnittet med arbetsmaterial på sid 195–198).

ALLMÄNNA UPPGIFTER

Skadedatum	Datum för olycksfallet eller visandedag (vid arbetssjukdom).
Skadelidande	Namn, personnummer, adress, telefonnummer, civilstånd.
Utredningsdatum
Utredare	Namn, adress, fackligt uppdrag (till exempel skyddsombud), telefonnummer.
Arbetsgivare/företag	Namn, adress, telefonnummer, organisationsnummer och uppgifter om arbetsplatsen respektive olyckplatsen.
Eventuellt annat företag/annan arbetsgivare	Namn på och andra uppgifter om annat företag som kan ha ansvar för den uppkomna skadan. Det kan gälla annan arbetsgivare där den skadade arbetat som entreprenör eller dylikt. Det kan också gälla leverantör/tillverkare av till exempel kemiska produkter – det vill säga annat företag som kan ha ansvar enligt skadeståndslagen eller produktansvarslagen.
Ärendets beteckning	Ärendenummer i TFA/TFA-KL/PSA, om det är känt, annars personnummer och skadedag (olycksfall) eller visandedag (sjukdom).
Skadehändelse/ skadeorsak Personskador Avtalsområde	Kortfattat hur olycksfallet inträffade eller hur sjukdomen uppkom. Kortfattat till exempel vilka kroppsdelar och vilken omfattning. Vilket kollektivavtal gäller? Finns det i detta avtal bestämmelser avseende arbetsmiljön som är tillämpliga i ärendet? Bifoga eller citera.

UTREDNINGEN

Närvarande vid utredningen	Namnen på dem som deltagit vid platsutredning och/eller vid intervju med den skadade.
Andra utredningar	Till exempel av polis, arbetsmiljöinspektion, elinspektion, företagshälsovården. Bifoga sådana utredningar.
Uppgifter om den skadade	Anställd när?

<p>Utbildning i yrket och vana vid aktuell arbetsuppgift</p>	<p>Utbildning i yrket? Var och när?</p> <p>Utbildning för just den arbetsuppgift där olyckan/sjukdomen uppstod? Var och när?</p> <p>Skriftlig utbildning/instruktion? Bifoga denna! Muntlig utbildning/instruktion? Skriv ned och bifoga! Har haft denna arbetsuppgift sedan när?</p> <p>Hur ofta och hur länge varje gång?</p>
<p>Personskador</p>	<p>Skador till följd av olycksfallet eller den skadliga inverkan som ett till sjukdomen?</p> <p>Namn på sjukvårdsinrättningar som behandlat skadan/sjukdomen och namn på behandlade läkare respektive sjukgymnast.</p> <p>Vid arbetssjukdom: Hur har besvären utvecklats över tid? När startade besvären? När sökte den skadade läkare för första gången för besvären?</p> <p>Den skadades beskrivning av besvären under sjuktid och av dem som nu kvarstår.</p> <p>Särskilt vid arbetssjukdom: ange antal sjukfall och tidpunkterna för dessa. Försäkringskassan kan ge besked 10 år tillbaka.</p> <p>Skaffa kopior av journalerna. Vad har skrivits om olycksfallet/sjukdomen? Stämmer uppgifterna med händelseförlopp/utvecklingsförlopp? Om uppgifterna inte stämmer, se till att komplettering sker.</p>
<p>Arbetsplatsen/olycksplatsen</p>	<p>Vilken verksamhet bedrivs på företaget?</p> <p>Vilka arbetsuppgifter utfördes av den skadelidande? Hur länge hade hon/han haft de aktuella arbetsuppgifterna?</p> <p>Om flera arbetsuppgifter: Hur ofta och hur länge utfördes de?</p> <p>Vilka maskiner, ämnen eller vilken arbetsutrustning hanteras på platsen. Redovisa vad som hör ihop med skadan.</p> <p>Finns det några anmärkningar på arbetsplatsen relevanta till skadan i skyddskommitténs protokoll?</p> <p>Mätprotokoll från mätningar (om sjukdom och relevant).</p>
<p>Händelseförlopp/skadeorsak</p>	<p>OBS! I första hand är det den skadelidandes uppgifter som ska ligga till grund för redovisning av händelseförloppet och varför skadan hände.</p>

(Generellt sett! Den skadade vet men övriga tror sig veta. Däremot ska den skadades uppgifter noggrant granskas och söka verifieras. Viktigt att den skadade är med vid utredningen. Denna vinner i kvalitet och risken för dubbelarbete minskas. Om hon/han inte kan närvara ska hon/han höras i ett tidigt skede.)

Till utredningen bör bifogas foton, skisser, ritningar med förklarande text. Tänk på att de som ska läsa inte kommer att besöka arbetsplatsen och kanske har en vag uppfattning om verksamheten och arbetsuppgifterna.

Se till att föremål/maskindelar som orsakat skadan sparas!

Bifoga arbetsskadeanmälan men förse den med kommentar om den är felaktigt eller ofullständigt ifylld. Komplettering av arbetsskadeanmälan ska ske tillsammans med arbetsledaren i utredningens slutskede.

Arbetskamrat
involverad?
(Mest aktuellt vid
olycksfall.)

Om arbetskamrat medverkat (och om vållande prövning behöver göras, det vill säga om skadan inträffat före den 1 maj 2001) är det viktigt att arbetskamratens roll klarläggs. Observera att arbetsgivarens ansvar vid arbetsskada omfattar även skador som orsakats av arbetskamrater till den skadade.

Det är vanligt att arbetskamraten känner behov av att ursäkta sig genom att säga att hon/han "råkade" göra något. Hon/han kan ha startat en maskin vid felsökning tillsammans med den skadade utan att ha förvissat sig om att kamraten inte hade handen i maskinen. "Råkade" kan då lätt tolkas som att "jag kom åt knappen i förbifarten" och med risk för avslag som följd.

Maskiner, utrustning

Om skadan orsakats av maskin eller av arbetsutrustningens beskaffenhet bör följande uppgifter inhämtas:

Maskin/utrustning

Fabrikat, typ, årsmodell, tillverkare/importör.

Finns instruktioner vid maskinen?

Maskinen ändrad sedan installationen? Betydelse för skadan? I vilka avseenden?

Skyddsutrustning borttagen? Av vem? När?

Instruktioner om handhavandet; fanns på plats?

Bifoga de instruktioner som är relevanta för utredningen. OBS! Spara den maskindel/utrustning som orsakat skadan.

Om sjukdom på grund av ämne eller vätska

Börja med att klargöra vilket handelsnamn eller kemiska beteckning som ämnet/vätskan hade vid skadetillfället. Inhämta också följande uppgifter: Varuinformation på förpackning? (Bifoga avskrift/kopia).

Fanns något varuinformationsblad? Fanns det nära tillhands?

Hade den skadelidande tillgång till detta?

Var aktuell skada upptagen i varuinformationsbladet?

Om inte: Varför? (Många varuinformationsblad tar inte med alla risker om de är sällsynta. Om uppgift inte är med bär ju tillverkare/importör ansvar).

Om ämnets/vätskans innehåll och farlighet är oklart, kolla med Arbetsmiljöinspektionen.

Har samma eller liknande olycksfall/besvär/sjukdom uppkommit tidigare? Bifoga uppgift om detta! Gäller både den skadade själv och/eller arbetskamrater.

Vad har arbetsgivaren gjort för att förebygga?

OBS! Spara ämnet/vätskan som orsakat skadan.

En särskild utredningsmall för skador till följd av kemiska hälsorisker är framtagen. Mallen används av den skadade och helst med hjälp av skyddsombud.

Utredningsmallen är avsedd att klargöra varför skada uppstått samt att visa om möjlighet funnits att förebygga skadans uppkomst. Utredningsmallen kan användas för att hos AFA Försäkring begära prövning om rätten till ersättning för gjord inkomstförlust och för sveda och värk till följd av vållande från arbetsgivarens sida.

”Utredningsunderlag Vållande – kemiska ämnen m m” finns på tidningen Allas webbplats www.alla.lo.se, under avsnittet Verktyg.

Om belastnings-skada

Viktigt att klargöra hur arbetet utfördes! Ta gärna hjälp av sjukgymnasten på företagshälsovården eller skyddsingenjören på företaget eller företagshälsovården.

Ett bra tips är att filma arbetsplatsen och den skadade i arbetet ur olika vinklar. Diskutera sedan med den skadade i samband med visning av filmen om besvärande arbetsställningar och arbetsrörelser. Använd gärna ett datorprogram, exempelvis det som utvecklats genom Arbetslivsinstitutet och som numera finns på www.vidarweb.se. I detta ingår jämförelse med kraven i Arbetsmiljöverkets föreskrift Belastningsergonomi, AFS 1998:01.

Viktigt att klargöra vilka besvär/belastningsskador som uppkommit tidigare med dessa arbetsuppgifter och som är identiska eller snarlika med den nu aktuella! Diagnosen behöver inte vara identisk men helst inom samma kroppsområde. Bifoga aktuella arbetsskadeanmälningar.

Har den skadade tidigare varit sjukskriven för besvär från detta/dessa kroppspartier?

Vad har arbetsgivaren då gjort för att förebygga vidare sjukfall?

Ett bra sätt att förebygga belastningsskador är att arbeta med blanketten "Mall för självkunskap" (sid 88).

För vibrationsskador finns motsvarande blankett på sid 94.

Den kartläggning som blir följden av att man systematiskt använder blanketten kan också bilda underlag vid vållandebedömningen.

En särskild utredningsmall för belastningsskador är framtagen. Mallen används av den skadade och helst med hjälp av skyddsombud. Utredningsmallen är avsedd att klargöra varför skada uppstått samt att visa om möjlighet funnits att förebygga skadans uppkomst. Utredningsmallen kan användas för att hos AFA Försäkring begära prövning om rätten till ersättning för gjord inkomstförlust och för sveda och värk till följd av vållande från arbetsgivarens sida.

"Utredningsunderlag Vållande – belastning/förslitning/vibrationer" finns på tidningen Allas webbplats www.alla.lo.se, under avsnittet Verktyg.

Om psykisk skada

Psykisk skada kan resultera i såväl psykiska som fysiska besvär.

Psykisk skada kan uppkomma som följd av en händelse (till exempel ett rån). Då ses det som ett trauma och bedöms som olycksfall och ska utredas och ersättas som ett sådant. Tänk på att det är viktigt att den drabbade tidigt söker vård och hjälp och inte intalar sig själv att "tiden läker". Ur försäkringssynpunkt blir då även händelsen registrerad vilket kan ha stor betydelse vid senare insjuknande.

Psykisk skada kan också uppkomma som följd av mobbning/trakasserier. Om det handlar om mobbning/trakasserier av traumatiskt slag och vid enstaka tillfälle – se stycket ovan. I annat fall kännetecknas mobbning/trakasserier bland annat av en rad åtgärder som den skadade utsätts för under lång tid. Till slut har den utsatta fått nog och mobbningen/trakasserier leder till sjukskrivning, kanske med besvär som blir bestående.

I föreskriften Kränkande särbehandling AFS 1993:17 kan utläsas de krav som ställs på arbetsgivaren för att förebygga skador av detta slag.

Psykisk skada kan också uppkomma som följd av stress av olika slag. Var uppmärksam på att det bakom diagnoser som utmattningsdepression, utbrändhet och så vidare kan ligga en arbetskada. Det är viktigt att vid utredningen beakta faktorer i arbetslivet, till exempel arbetsorganisation, arbetsmängd, arbetstider och arbetsgivarens agerande, till exempel samtycke.

Två utredningsmallar, en för mobbning/trakasserier och en för stress har tagits fram med syfte att klargöra vad som hänt och varför det hände och hur det hade kunnat undvikas. Mallarna används av den skadade och helst med hjälp av skyddsombud. Utredningsmallarna kan ligga till grund för prövning av rätt till ersättning från Försäkringskassan enligt LAF (lagen om arbetsskadeförsäkring) och från AFA Försäkring enligt TFA, TFA-KL, PSA vad gäller livränta respektive skadestånd för gjord inkomstförlust och för sveda och värk under sjukskrivning.

”Utredningsunderlag – personskada till följd av kränkande särbehandling” respektive ”Utredningsunderlag – stressrelaterade arbetssjukdomar av psykiska och somatiska slag” finns på tidningen Allas webbplats www.alla.lo.se under avsnittet Verktyg.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (oavsett om det är olycksfall eller sjukdom)

Det är viktigt att ha klart för sig vilka föreskrifter som Arbetsmiljöverket har givit ut och som kan vara relevanta i ärendet. Syftet med AFS-föreskrifterna är ju att precisera vad som avses i arbetsmiljölagen. Utredningen bör göras med tillämplig föreskrift ”i handen” – både den föreskrift som gällde vid skadetillfället och sådan/-a som tillkommit senare. Då blir det lättare att klargöra hur och varför skadan skedde.

Exempel på tillämpliga föreskrifter:

Föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 (SAM) är av grundläggande betydelse. Den handlar om riskutredning, riskanalys, handlingsplaner och åtgärder.

Begär att få ta del av vad som utförts enligt denna föreskrift vad gäller den aktuella arbetsuppgiften/händelsen. Om SAM inte har genomförts, ange detta.

Om arbetsgivaren inte arbetat enligt SAM – hur ska hon/han då kunna förebygga skada?! Åtgärder för att förebygga ohälsa ska ju vidtas oavsett om SAM har genomförts med eller utan beaktande av andra föreskrifter. Än klarare framstår kravet på åtgärder genom den nya föreskriften AFS 2005:6, Medicinska kontroller i arbetslivet.

I denna föreskrift står bland annat att om arbetsgivaren har upptäckt risk och åtgärdat den, ska tidpunkten för åtgärd och vad som gjorts redovisas.

Ta också fram andra föreskrifter som är relevanta för arbetet/händelsen. Det finns föreskrifter för det mesta, exempelvis föreskrifter om kemiska hälsorisker, belastningsskador med mera.

Hämta hem och granska föreskrifterna som finns på Arbetsmiljöverkets webbplats, www.av.se.

Har föreskriftens krav följts? Betydelse för skadan? Bifoga om så är fallet.

Vilka föreskrifter/instruktioner har arbetsgivaren givit ut? Före respektive efter skadan? Viktigt (!!) och ska bifogas utredningen.

Vilka föreskrifter har arbetsgivarens branschorganisation givit ut?

Vilka föreskrifter respektive anvisningar har annan givit ut? Exempel: tillverkare av maskin när skada har inträffat vid installation, förflyttning, reparation eller anpassning av maskinen.

Har arbetsgivaren informerat den skadade och övriga anställda om yrkets/arbetsuppgiftens risker?

Har arbetsgivaren, i synnerhet vid belastningsskada respektive vibrationsskada informerat de anställda om vad som står i respektive föreskrift om risker, om att vara observant och att höra av sig vid besvär? (Tillämpliga föreskrifter är Belastningsergonomi AFS 1998:1 respektive Vibrationer AFS 1986:7, nu ersatt av Vibrationer, AFS 2005:15.)

Vittnesuppgifter

Det är viktigt att vittne noga hörs och att dennes uppgifter klart redovisas gärna på separat blad. Tänk på att inte bara så kallade ögonvittnen är vittnen utan även annan person som har uppgifter att tillföra. En som själv varit utsatt för tillbud/olycksfall eller sett risk och varnat etc.

Övriga personer

Till exempel arbetskamrater som kan ha synpunkter/uppgifter av betydelse för ärendet.

Arbetsledarens/ arbetsgivarens uppfattning

När utredningen enligt ovan är klar och utredaren anser sig vara insatt i ärendet då ska arbetsledaren och arbetsgivaren kommentera utredningen.

Kommentaren ska noteras på sådant sätt att det går att avgöra vem som sagt vad.

Utredarens
kommentar

Utredarens namn
och underskrift samt
telefonnummer och
andra uppgifter

Diskutera gärna arbetsskadeanmälan och komplettera om den är ofullständig eller felaktig.

Se till att det framgår att de inblandade (den skadade, arbetsgivaren och facket) är eniga om vad som skrivits. Om så inte är fallet, ska skriftlig/-a reservation/er bifogas arbetsskadeanmälan.

Det är viktigt att utredaren kommenterar vad som framförts av dem som deltagit/hörts och att utredaren gärna gör en personlig sammanfattning inför det förebyggande arbetet respektive vållande-frågan och anger detta som sin uppfattning och som följd av den gjorda utredningen.

.....

.....

Del 4. Ersättningar vid arbetskada

Översikter

Sjukförsäkring i förändring
När denna upplaga av Skadehandboken trycks, har regeringen lagt fram ett antal förslag till förändringar i lagen om allmän försäkring, AFL, angående sjukförsäkringen. Riksdagen har, när boken trycks, dock inte fattat beslut om lagändringar.

Den information som ges i detta kapitel om sjukpenning och sjuk-/aktivitetsersättning kan därför av dig som använder Skadehandboken behöva kompletteras med aktuella uppgifter från den 1 juli 2008 och framåt.

Ta för vana att regelbundet gå in på LOs välfärds- och försäkringstidning Allas webbplats www.alla.lo.se för att uppdatera dig om senaste nytt på området socialförsäkringar och kollektivavtalade försäkringar.

Flera olika försäkringar kan lämna ersättning vid arbets-skada – vid olika tidpunkter och i olika utsträckning. De samverkande regelverken är komplexa och kan beskrivas ur många olika synvinklar.

Allmänt om lagar och kollektivavtal som gäller vid arbetsoförmåga

De ersättningar genom lag och avtal som beskrivs i detta avsnitt är allmängiltiga i så måtto att de lämnas oberoende av om orsaken till arbetsoförmågan är en arbetsskada eller inte. I kommande avsnitt behandlas de ersättningar som gäller specifikt vid arbetsskada.

Sjuklönelagen

De första 14 dagarnas inkomstförlust – minus karensdagen – ersätts genom sjuklön från arbetsgivaren. Ersättningsnivån ligger på 80 procent av lönen – även över den allmänna sjukförsäkringens inkomsttak. Sjuklönelagen gäller för de flesta anställda. Undantag: vissa korttidsanställda, som istället får sjukpenning från Försäkringskassan.

Lagen om allmän försäkring

Sjukpenning

Efter de första 14 dagarna upphör sjuklönen från arbetsgivaren och Försäkringskassan tar över ersättningsansvaret. Ersättning från och med sjukdag 15 lämnas i form av sjukpenning. Den som inte har rätt till sjuklön kan få sjukpenning redan från sjukdag 2.

Ersättningsnivån är 80 procent upp till ett inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp.

Sjukpenningen blir dock något lägre än så, eftersom den sjukpenningsgrundande inkomsten, SGI, först ska multipliceras med en så kallad korrigeringsfaktor. Korrigeringsfaktorn för 2008 är 0,97. Sjukpenningen är $SGI \times 0,97 \times 0,80$. För den som är arbetslös gäller ett lägre tak för ersättningen. Sjukpenningen till en arbetslös kan högst vara 486 kronor per dag.

Rehabiliteringspenning

Under rehabilitering kan Försäkringskassan besluta att byta ut sjukpenningen mot en så kallad rehabiliteringspenning. Rehabiliteringspenningen är lika stor som sjukpenningen och räknas ut på samma sätt, med korrigeringsfaktor.

Sjukersättning/aktivitetsersättning

När den akuta sjuktiden, det vill säga läknings- och behandlingstiden är över, kan olycksfallet/sjukdomen fortfarande föranleda sjukskrivning. Om det finns en möjlighet att den skadade efter ytterligare en längre tid kan tänkas kunna återgå i arbete, kan Försäkringskassan besluta att byta ut sjukpenningen mot tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning (tidigare: sjukbidrag).

Den tidsbegränsade sjukersättningen och aktivitetsersättningen kan beskrivas som "sjukersättningens tillfälliga form". Formerna för beräkning är desamma som för den icke tidsbegränsade sjukersättningen (tidigare: förtidspension).

Om olycksfallet/sjukdomen har lett till en bestående arbetsförmåga, helt eller delvis, kan Försäkringskassan bevilja hel eller delvis sjukersättning/aktivitetsersättning (tidigare: förtidspension).

Kollektivavtalad sjuklön och liknande

Syftet med de ersättningar vid sjukskrivning som finns i kollektivavtal är att komplettera ersättningarna från För-

Aktivitetsersättning heter ersättningen när den utges till unga vuxna i åldrarna 19-30 år. Den ersättningsformen är alltid tidsbegränsad.

Sjukersättning heter ersättningen när den utges till någon som fyllt 30 år. Sjukersättningen kan vara tidsbegränsad eller icke tidsbegränsad. För icke tidsbegränsade sjukersättningar som nybeviljas från och med år 2005 ska Försäkringskassan göra en förnyad prövning av arbetsförmågan senast vart tredje år.

När denna bok trycks finns ett förslag från regeringen om att fasa ut ersättningsformen tidsbegränsad sjukersättning till 2012.

säkringskassan. Det gäller både under sjukpenningtid och vid sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Sjuklöneavtal med mera

På flera avtalsområden till exempel kommunalt och statligt anställda, finns avtal om att arbetsgivaren ska fortsätta betala sjuklön även efter sjuklöneperioden, i regel till och med sjukdag 90. Sådan kollektivavtalad sjuklön kan betalas både över och under sjukpenningens inkomsttak. Sjukpenning plus sjuklöneavtal ger i regel en sammanlagd ersättningsnivå på cirka 90 procent.

AGS, AGS-KL

På andra avtalsområden finns kollektivavtalade försäkringar eller andra avtal som antingen ensamma eller tillsammans med avtalad sjuklön/sjukpension kompletterar Försäkringskassans sjukpenning. Exempel: På LOs och Svenskt Näringslivs privata avtalsområde finns Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS som lämnar ersättning under sjukdag 15-360. Kommun- och landstingsanställda har varianten AGS-KL som tar vid när den kollektivavtalade sjuklönen upphör och således lämnar ersättning under sjukdag 91-360.

Faktorer som utlöser olika ersättningar vid arbetsskada

Utöver de ersättningar som beskrivits i avsnitten ovan, finns det i både lag och kollektivavtal olika ersättningar som kan lämnas vid arbetsskada.

Anledningen till detta är att både lagstiftaren och arbetsmarknadens parter av hävd ansett – och anser – att förvärvsarbete är något som gagnar hela samhället. Många arbeten är till sin art farliga och risken för att bli sjuk/skadad är stor. Därför ska den som skadas i och på grund av

arbetet ha en "bättre" ersättning än den som blir sjuk eller skadad i privatlivet.

Vilken ersättning som blir aktuell, beror på olika faktorer:

Vilken typ av arbetsskada som inträffat / visat sig

Ersättningsreglerna skiljer sig åt, beroende på vilken typ av arbetsskada det gäller.

Från Försäkringskassan lämnas ersättning enligt LAF bland annat om det handlar om en tandskada eller en skada som inträffat i utlandet. Även dödsfall på grund av arbetsskada utlöser rätt till ersättning enligt LAF. Den "tunga" delen av LAF är dock ersättning i form av livränta, för vilket krävs att olycksfallet/sjukdomen godkänts av Försäkringskassan som arbetsskada (se vidare sid 130–138).

Från AFA Försäkring kan man få flera slags ersättningar och dessutom ersättning vid flera tidpunkter än från Försäkringskassan. Då tillämpas reglerna i TFA, TFA-KL eller PSA, där rätten till ersättning har en tydlig koppling till vilken typ av arbetsskada det gäller. Här följer några exempel på detta:

- Olycksfall i arbetet ger rätt till delvis olika ersättningar och vid delvis andra tidpunkter än till exempel arbetssjukdom.
- Färdolycksfall kan delas upp i "vanliga" färdolycksfall och sådana där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat – eller skada där järnvägstrafiklagen eller luftfartslagen gäller.
- Smitta kan räknas antingen som olycksfall i arbetet eller som arbetssjukdom och alltså ersättas enligt olika regler.

Om arbetsgivarens vållande behöver bevisas eller inte

Arbetsgivarens vållande är av intresse enbart vid AFA Försäkrings prövning enligt TFA, TFA-KL och PSA. Vid olycksfall i arbetet skiljer vi numera på olycksfall som in-

träffat före respektive efter den 1 maj 2001. Efter detta datum behöver vållande inte längre bevisas; ersättning för inkomstförlust som normalt täcker hela inkomstförlusten lämnas automatiskt om skadan medfört sjukskrivning i 15 dagar eller mer.

- Vid arbetssjukdom måste vållande alltid bevisas för att full ersättning ska kunna lämnas för inkomstförlust såväl under sjukskrivningstid som förlust därefter. Vid arbetssjukdom med visandedag den 1 maj 2003 (TFA), den 1 september 2003 (PSA) respektive den 1 november 2003 (TFA-KL) eller senare måste vållande bevisas för att ersättning för sveda och värk ska betalas ut. Vid vållande tas ingen självrisk ut för kostnader.

Sjukskrivningstidens längd eller andra grunder för ersättning

Några exempel:

- För att kunna få livränta prövad enligt LAF måste arbetsförmågan vara varaktigt nedsatt, helt eller delvis, eller förväntas bestå under minst ett år framåt i tiden. Om den behandlande läkaren anser att den skadade bör vara sjukskriven under ett år framåt i tiden, behöver detta inte betyda hel sjukskrivning. Om den skadade exempelvis blir sjukskriven till 100 procent under ett halvår och sedan till 50 procent under det andra halvåret, bör detta kunna ligga till grund för prövning av rätten till livränta. Om arbetsskadan därefter godkänns, kan ju ersättning lämnas från TFA/TFA-KL/PSA för den inkomstförlust som den skadade gjort före livräntan samt för sveda och värk med mera.
- För att kunna få ersättning för arbetssjukdom enligt TFA/TFA-KL/PSA måste sjukdomen bland annat ha kvarstått i 180 dagar efter visandedagen.
- Vid olycksfall i arbetet kan man i vissa fall få kostnadsersättning enligt TFA/TFA-KL/PSA även utan att ha varit sjukskriven.

Vilka konsekvenser arbetsskadan får

- Till konsekvenser som styr ersättning hör exempel-vis behov av rehabilitering, hjälpmedel och så vidare eller bestående inkomstbortfall vid sjukersättning/aktivitetsersättning (tidigare: sjukbidrag eller förtidspension) eller efter omplacering.

Exempel:

- Kostnader för rehabilitering, hjälpmedel med mera kan ersättas.
- Olika ersättningar vid invaliditet. För medicinsk invaliditet finns bland annat ersättning för ”lyte och men”. Ekonomisk invaliditet, det vill säga inkomstbortfall, ersätts bland annat med livränta.

Ersättningar – huvudkategorier

I rutorna står vilka ersättningar – genom lag och kollektivavtal – som finns. Vilka som blir aktuella i varje enskilt fall, beror på typen av arbetsskada, hur länge man är sjuk, skadans konsekvenser med flera ersättningsutlösande faktorer (se ovan).

Ersättning för inkomstförlust

Vid ekonomisk invaliditet (bestående inkomstförlust)

- Sjukersättning/aktivitetsersättning
- Ersättning för framtida inkomstförlust i form av:
 - LAF-livränta
 - livränta eller engångsbelopp från TFA/TFA-KL/PSA eller från trafikförsäkring eller från ansvarsförsäkring för resterande krav.

Under akut sjuktid

Sjuklön, sjukpenning, rehabiliteringspenning, kollektivavtalad komplettering (sjuklöneavtal/AGS/AGS-KL/sjukpension från ITP med flera).

Ersättning från TFA/TFA-KL/PSA. Vid personskada till följd av våld och hot kan ersättning lämnas från första dagen från TFA-KL och PSA.

Från och med den 1 maj 2001: Vid olycksfall i arbetet ersätts hela inkomstförlusten från TFA/TFA-KL/PSA från första sjukdagen om sjukskrivningen varar i 15 dagar eller mer.

Från och med den 1 januari 2003: Om arbetsoförmågan bedöms bli varaktig eller bestå ett år framåt, kan livränta enligt LAF lämnas redan under pågående sjukskrivningstid, till exempel under rehabilitering.

Ersättning för kostnader

Vid rehabilitering

Rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan ersätter resor, kurslitteratur med mera. TFA/TFA-KL/PSA lämnar kompletterande ersättning för rehabiliteringskostnader.

Under akut sjuktid

Enligt LAF: Tandvårdskostnader (även vid arbetssjukdom).

Enligt TFA/TFA-KL/PSA: Sjukvård, sjukvårdsresor, skadade glasögon/proteser, hemhjälp med mera.

Vid invaliditet. Enligt TFA/TFA-KL/PSA: Bland annat framtida merkostnader.

Ideell ersättning (från TFA, TFA-KL, PSA)

Under akut sjuktid (läkningstid)

”Sveda och värk”. OBS att ersättning för sveda och värk vid arbetssjukdom kräver visat vållande.

Vid medicinsk invaliditet (kvarstående besvär)

- ”Lyte och men” (från och med den 1 januari 2002 inklusive olägenhetsersättning)
- Ärrersättning (utseendemässig förändring)
- Särskilda olägenheter (kan lämnas i vissa skadefall om anspänningen i arbetet eller det dagliga livet är klart högre än normalt)
- Framtida merkostnader.

Ersättning vid dödsfall

- Begravningskostnader (LAF och TFA/TFA-KL/PSA).
- Livränta till efterlevande enligt LAF.
- Ersättning till efterlevande från TFA/TFA-KL/PSA för förlust av underhåll.
- Ersättning vid psykisk chock (till vissa efterlevande, från och med den 1 januari 2002).

Gällande försäkringar – översikt

Arbetskadade har rätt till ersättning från flera olika försäkringar, som kompletterar varandra och överlappar varandra i tid.

Gällande försäkringar och liknande anordningar för ersättning, till exempel särskilda avtal, är:

- Lagen om arbetsskadeförsäkringen, LAF.
- Genom kollektivavtal: TFA, TFA-KL och PSA (arbetskadeförsäkringar/-avtal).
- Sjuklönelagen, SjLL.
- Lagen om allmän försäkring (sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning/aktivitetsersättning).
- Genom kollektivavtal: Sjuklöneavtal, AGS, AGS-KL, ITP, PA-O3 med flera försäkringar och avtalspensionsplaner som ger kompletterande ersättning vid sjukdom.

Några läsanvisningar

I det följande beskrivs dessa olika ersättningsanordningar i samma ordningsföljd som i punktuppställningen strax ovan. Det är ett av de möjliga sätten att redogöra för det ekonomiska skyddet vid arbetskada.

Ett annat är att följa sjukskrivningen/arbetsoförmågan från skadedagen och framåt, uppdelat efter typ av arbetskada. Den beskrivningen återfinns på sidorna 140–162.

Lagstadgad arbetsskadeförsäkring (LAF)

Den arbetsskadeförsäkring som Försäkringskassan administrerar styrs av lagen om arbetsskadeförsäkring. Förkortningen LAF används i vardagligt tal också som benämning på försäkringen.

Ursprungligen var LAF tänkt som grunden i det svenska försäkringsskyddet vid arbetskada. De kollek-

tivavtalade TFA, TFA-KL och PSA var tänkta att fungera som kompletteringar. Numera befinner vi oss dock närmare den motsatta situationen. Särskilt tydligt har det blivit efter de kraftiga försämringarna 1993.

LAF omfattar alla arbetsskador. Det generella arbetsskadebegreppet (se sid 12–13) gäller. LAFs huvudsakliga funktion har sedan 1993 dock reducerats till att lämna ersättning i form av livränta.

LAF-livränta kan beviljas vid inkomstförlust till följd av en varaktig nedsättning, helt eller delvis, av arbetsförmågan eller en nedsättning som antas bli bestående under minst ett år eller vid byte till arbete med lägre lön. LAF-livränta kan också beviljas oavsett utbildningstidens längd vid arbetslivsinriktad rehabilitering.

Vid utbildning under kortare tid än ett år anser sig Försäkringskassan ha stöd för att lämna arbetsskadelivränta om utbildningen avser leda till ett yrke där inkomsten är 1/15 (en femtondel) lägre än i skadeyrket. Vid utbildningar som pågår längre än ett år är det helt och hållet utbildningsbehovet som styr. Om den skadade har ett stort utbildningsbehov på grund av svår skada och samtidigt en låg tidigare utbildningsnivå, kan Försäkringskassan – om den anser det befogat – tillstyrka flerårig utbildning, till och med på högskolenivå.

Avsikten med all utbildning, även de kortare, är att den skadade ska rehabiliteras tillbaka till ett yrke med en lön som motsvarar den i skadeyrket.

När LAF beskrivs och diskuteras är det främst livräntan som lyfts fram. Det är dock viktigt att komma ihåg att LAF, förutom livränteersättning, innehåller även några andra ersättningsdelar: Ersättning vid tandskador, för vård utomlands, samt ersättningar till efterlevande vid dödsfall på grund av arbetsskada, oavsett vid vilken ålder dödsfallet sker.

Se sid 168–177 för exempel på situationer då LAF-livränta kan sökas.

Försäkringskassan är skyldig att informera den skadade om rätten till ersättning och om hur ansökan om prövning ska göras.

Skriftlig ansökan krävs för prövning av arbetsskada

Från och med 2003 måste du lämna in en skriftlig ansökan till Försäkringskassan om du vill ha ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Det gäller alla arbetsskador oavsett skadedatum – det vill säga även sådana som inträffat före årsskiftet 2002/2003. Utan skriftlig ansökan prövar Försäkringskassan inte arbetsskadeärendet.

Bevisregler i LAF – gamla och nya

Bevisreglerna i LAF har ändrats två gånger sedan lagen tillkom 1977. Ändringarna trädde i kraft 1993 respektive 2002.

Den nya bevisregel som infördes den 1 juli 2002 gäller för skadefall som inträffar från och med detta datum. För skador med skadedatum till och med den 30 juni 2002 gäller den tidigare bevisregeln. Det är således viktigt att kunna båda.

För jämförelsens skull visar vi här de tre ”generationer” bevisregler som gällt inom arbetsskadeförsäkringen sedan den tillkom på 70-talet.

Den ursprungliga bevisregeln före 1993

Med arbetsskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

Har försäkrad varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, skall skada som han har ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan, om ej betydligt starkare skäl talar emot det.

Bevisregel 1993–2002

Med arbetsskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

Med annan skadlig inverkan avses inverkan av en faktor som med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har.

Om en försäkrad har varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, skall skada som han har ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan, om övervägande skäl talar för det.

Ny bevisregel från och med den 1 juli 2002

Med arbetsskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

En skada skall anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

För samtliga generationers bevisregler gäller att de tillämpas mot bakgrund av det som ofta uttrycks som "vetenskap och beprövad erfarenhet". Det ska alltså finnas en vetenskapligt väl grundad kunskap.

Den äldsta bevisregeln lade tyngdpunkten på den "beprövade erfarenheten", på att det fanns en väl spridd uppfattning att arbete av ett visst slag innebar stor risk för skada. Enligt denna bevisregel skulle skadan bedömas som arbetsskada om den skadade varit utsatt för en skadlig faktor i arbetet och inte betydligt starkare skäl talade mot arbetsskada. Man skulle alltså hellre ersätta än inte ersätta.

Bevisregeln från 1993 föreskrev, liksom den tidigare, en prövning i två led. I det första bevisledet flyttades tyngdpunkten i tillämpningen från "beprövad erfarenhet" till "vetenskap". Det skulle genom forskning vara visat att den aktuella inverkan var skadlig – och uppfattningen om skadlighet skulle vara allmänt accepterad bland specialister på området. I kläm kom nya slag av skador där det inte hade forskats tillräckligt på. Men även skador som var kända i befolkningen men som inte varit föremål för särskilt mycket forskning kom i kläm.

I det andra bevisledet flyttades den praktiska bevisbördan tydligt över till den skadade. Hon/han hade att bevisa både att till exempel de tunga lyften på jobbet – den skadliga inverkan – rent allmänt är en faktor som "med hög grad av sannolikhet" kan orsaka en skada av denna typ. Och att det varit just den skadades tunga lyft som orsakat hennes/hans skada – det vill säga sambandet i det konkreta fallet.

Den nya bevisregel som ska tillämpas från och med den 1 juli 2002 bygger på begreppet "övervägande skäl". Den skadade ska kunna visa att "övervägande skäl" talar för att hennes/hans skada är en arbetsskada, det vill säga att det är sannolikt att det är en arbetsskada. Denna nya bevisregel är strängare än den som gällde före 1993 och mildare än den som gällt sedan dess. Kravet på stöd för skadlig inverkan är i och för

Än i dag, flera år efter det att den nya bevisregeln införts, har inte tillräckligt många ärenden prövats för att man med säkerhet ska kunna säga att den nya regeln är "bättre" än den tidigare.

Det finns dock en trend mot en ökad godkännandefrekvens vad gäller belastningsskador. Beprövad erfarenhet börjar få större tyngd, men stora krav måste ställas på till exempel Försäkringskassans utredning att visa hur arbetet utförts och att det varit skadligt.

sig tillbaka på samma nivå som före 1993. Men den gamla gynnsamma bevisregeln, att betydligt starkare skäl inte ska tala mot att det är en arbetsskada, är inte återinförd.

Detta gäller för "gamla" skador

Arbetskadeprovningen för skador med skadedatum före den 1 juli 2002 sker i två steg:

1) Det första steget är en bedömning av om det funnits någon skadlig inverkan i den skadades arbete. Med skadlig inverkan menas, förutom olycksfall, även påverkan av andra faktorer i arbetsmiljön som kan leda till fysisk eller psykisk skada/besvär av det slag som den försäkrade har.

Att bedöma om en viss arbetsmiljöfaktor har haft en skadlig inverkan kan ibland vara svårt. För att en arbetsmiljöfaktor ska anses utgöra skadlig inverkan i arbetet fordras att faktorn med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada/besvär som den försäkrade har.

Detta innebär att Försäkringskassan vid bedömningen ska ta ställning till om exponeringen för en skadlig faktor i arbetet varit av sådan omfattning, intensitet och varaktighet att man kan sluta sig till att det föreligger hög grad av sannolikhet för skadlighet.

2) Det andra steget gäller sambandsfrågan. Om Försäkringskassan funnit att den skadade varit utsatt för ett olycksfall eller någon annan skadlig inverkan i sitt arbete ska kassan i nästa steg ta ställning till om det föreligger ett samband mellan den skadliga inverkan och den skada eller sjukdom som uppkommit. För detta måste övervägande skäl tala för att det finns ett samband.

Sambandsregeln innebär i praktiken att den som ska ta ställning till om det är en arbetsskada ska utgå från att det inte finns något samband. Först när det föreligger en positiv bevisning för att den skadliga inverkan har orsakat skada eller sjukdom i det enskilda fallet, ska arbetsskada kunna godkännas.

Olycksfall i arbetet är förhållandevis lätta att bevisa. Det omvända gäller arbetssjukdomar, där den skadade måste kunna visa dels att det funnits en skadlig inverkan, dels att denna skadliga inverkan med hög grad av sannolikhet kan orsaka den aktuella typen av sjukdom samt att övervägande skäl talar för samband i det aktuella fallet.

Överbelastnings-/förlyftningsskador

I gränslandet mellan olycksfall i arbetet och arbetssjukdom ligger överbelastnings-/förlyftningsskadorna:

Som olycksfall bedöms skadan om den skadade i samband med lyftet eller överbelastningen råkar snubbla, halka eller dylikt eller om bördan blivit oväntat tung. Olycksfall är det också vid personlyft – till exempel i vården – om den som lyfts/förflyttas gör något oväntat eller faller och drar vårdaren med sig mot golvet.

Som arbetssjukdom kan skadan bedömas om den uppkommer under ett lyft eller en överbelastning om inget särskilt händer under lyftet annat än att en skada uppstår. Det krävs dock att lyft/belastningar har skett vid flera tillfällen under lång tid. Det aktuella lyftet har då utlöst skadan men den har skapats under lång tid. Den skadade kan – förutom att skadas – bli utan ersättning om hon/han inte gör en framtida inkomstförlust på minst 1/15 (en femtondel) och/eller om bevisreglerna ovan inte anses uppfyllda.

TFA, TFA-KL och PSA lämnar ersättning bara vid olycksfall – och prövning enligt LAF sker bara om livränta är aktuell. Man skulle lite tillspetsat kunna utfärda varningen: Lyft inte! (Se även AFS 1998:01 Belastningsergonomi samt AFS 2000:01 Manuell hantering.)

Detta gäller för ”nya” skador

Arbetskadorna med skadedatum från och med den 1 juli 2002 bedöms enligt de nya bevisregler som trädde i kraft då.

Bevisregel från och med den 1 juli 2002

Med arbetsskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

En skada skall anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

Ändringen av lagen om arbetsskadeförsäkring LAF beror på att regering och riksdag konstaterade att 1993 års bevisregler kommit att tillämpas alltför restriktivt. Detta hade gällt främst sjukdomar i muskler och skelett – främst belastnings- och förslitningssjukdomar – och att den restriktiva tillämpningen drabbat kvinnor hårdare än män.

”För stränga krav på visad skadlig inverkan medför på sikt en risk för en onyanserad och slentrianmässig bedömning”, skrev regeringen i en departementspromemoria om bevisreglerna våren 2001. Därför har nu det tidigare kravet på ”hög grad av sannolikhet” ändrats till ”övervägande skäl”.

Regeringen skrev i propositionen att det ska finnas en vetenskapligt väl förankrad medicinsk grund för bedömningen om skadlighet i arbetet. Men det ska inte krävas ”full bevisning” utan skador som på goda medicinska grunder kan antas bero på arbetet ska omfattas av arbetsskadeförsäkringen.

Hur den nya bevisregeln kommer att tillämpas i praktiken är för tidigt att uttala sig om. Den gäller, som sagt, bara för skadefall med skade-/visandedag efter den 1 juli 2002.

Särskilt vad gäller begreppet befintligt skick är praxis mycket oklar. För de försäkrade är begreppet ”försäkrad i befintligt skick” positivt eftersom hänsyn ska tas till om man är försvagad och därför lättare tar skada. Försäkringskassans attityd i frågor där detta kan vara aktuellt är dock att hävda att skadan skulle ha uppstått ändå, även om någon skadlig inverkan inte hade funnits.

En nyligen avgjord dom i Regeringsrätten avseende tandskada till följd av olycksfall (RR mål nr 7227-04 den 26 mars 2007) visar att försäkringen ska svara för kostnader för att

återställa, i detta fall bettfunktionen, även om stort behov av tandvård förelåg vid skadetillfället. Försäkringskassan hade "förenklat" hävdad att den skadade inte gjort någon förlust just beroende på tändernas dåliga skick.

En fingervisning om hur Försäkringskassan kan komma att resonera finns dock i förarbetena till den nya lagen. Där talas bland annat om att man bör beakta följande:

- Har det i den försäkrades arbetsmiljö funnits någon faktor kan ge upphov till en sådan skada som hon/han har?
- Hur länge, hur ofta och hur intensivt har den försäkrade varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet?
- Har den försäkrade med hänsyn till sitt fysiska och psykiska tillstånd varit sårbar för den skadliga inverkan? Denna princip kan sammanfattas som att man är "försäkrad i befintligt skick". Vid bedömningen ska hänsyn alltså tas till att människors fysiska och psykiska förutsättningar att klara påfrestningar skiljer sig åt.
- Dock anges att om den försäkrade varit extra sårbar, ska detta åberopas mot rätten till ersättning. Tankegången är att om skadan ändå skulle ha kunnat ske, oaktat arbetet, så föreligger inte rätt till ersättning.
- Har den försäkrade utanför arbetet varit utsatt för skadliga faktorer som kan ge upphov till en sådan skada som hon eller han har – och i så fall i vilken mån? Även sådana konkurrerande skadeorsaker ska alltså tas med i bedömningen, även om de skulle tala mot att skadan är en arbetsskada. Hur i så fall skattningen ska ske mellan den skadliga inverkan i arbetet respektive på fritiden – för att bli rättvis – är en intressant fråga. Även här kommer begreppet "befintligt skick" in i prövningen. Ett exempel är en rökande svetsare som får bronkit/astma.

Inkomstbortfallet behöver inte vara lika omfattande hela tiden, dock minst 1/5-dels inkomstförlust.

För att Försäkringskassan ska pröva frågan om eventuell arbetsskada gäller att den skadade ska ha fått en nedsättning av sin arbetsförmåga som är varaktig eller som bedöms bli bestående minst ett år. Den skadade ska alltså till följd av arbetsskadan ha ett framtida inkomstbortfall som ska kompenseras med en livränta. Undantag: Under sjuktid ersätts nödvändiga kostnader för sjukvård vid skada utomlands, tandvård till följd av skadan och särskilda hjälpmedel.

Kollektivavtalad arbetsskadeförsäkring eller motsvarande

TFA, TFA-KL, PSA

Omfattar alla arbetsskador utom färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat. Då lämnas ersättning från fordonets trafikförsäkring istället.

De kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna och PSA-avtalet ger olika slags ersättningar, beroende på typ av arbetsskada.

Förutom ersättning för inkomstförlust och kostnader finns i de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna även ersättningsmoment som avser tandskador, sveda och värk, merkostnader, lyte och men, särskilda olägenheter, utseendepåverkande skador, ersättningar till efterlevande vid dödsfall.

Vållandeparagrafen avskaffad för olycksfall i arbetet

Från och med den 1 maj 2001 gäller att vållandeparagrafens krav på att bevisa arbetsgivarens vållande avskaffas – men bara för vissa skador.

Från och med den 1 maj 2001 gäller följande:

- Den som drabbas av ett olycksfall i arbetet och är sjukskriven minst 15 dagar får full ersättning för sin inkomstförlust under sjukskrivningen utan att behöva bevisa vållande.

Ersättning även över inkomsttaket

Observera att när ersättning för inkomstförlust lämnas från TFA, TFA-KL och PSA omfattar den även inkomstdelar över den allmänna sjukföräkringens inkomsttak. Ersättning för inkomstförlust från dessa försäkringar är alltså förmånligare än till exempel ersättning från AGS eller AGS-KL.

- Den som omfattas av TFA-KL och skadas fysiskt eller psykiskt till följd av hot eller våld får vid sjukskrivning ersättning från första dagen förutsatt att sjukskrivningen varat i minst 8 dagar. I flera kommuner har dock lokalt avtal träffats om att full ersättning kan lämnas även om sjukskrivningen varat kortare tid än 8 dagar.
- Den som omfattas av PSA får i motsvarande situation ersättning från första dagen utan krav på ett visst antal sjukskrivningsdagar.
- För färdolycksfall gäller oförändrade regler i förhållande till vad som gällde före den 1 maj 2001.

Vållandeparagrafen kvarstår för arbetssjukdomar

Vid arbetssjukdom gäller fortfarande följande:

- Sjukdomen ska vara godkänd som arbetsskada antingen av Försäkringskassan eller av AFA Försäkring enligt ILO-förteckning nr 121.
- För full ersättning för inkomstförlust krävs fortfarande att den skadade kan visa att arbetsgivaren vållat arbetssjukdomen. Observera att det från 2003 – olika datum i de olika försäkringarna – krävs visat vållande för att den skadade ska kunna få ersättning för sveda och värk.

TFA gäller också vid tillfälligt besök på arbetsplatsen

Arbetsmarknadens parter har infört en liten men principiellt viktig utökning av omfattningen i TFA, TFA-KL och PSA. Förbättringen av villkoren gäller försäkringsskydd för den som besöker sin arbetsplats under tiden som hon/han är sjukskriven. Det kan till exempel gälla att man kommer in för att träffa en facklig representant. Om den besökande sjukskrivna skadas genom olycksfall på arbetsplatsen, prövas och regleras skadan enligt villkoren.

Om den anställda arbetstränar medan hon/han är sjukskriven och då skadas på sin arbetsplats, gäller försäkringen enligt villkoren.

Ersättningar vid olycksfall i arbetet

Följande ersättningar är möjliga att få vid sådana arbets-skador som hänförs till kategorin ”olycksfall i arbetet”.

- olycksfall i arbetet,
- olycksfall som inträffat under resa i tjänsten,
- smitta som beror på olycksfall – till exempel efter stick- och skärsår,
- olycksfall vid tillfälligt besök på arbetsplatsen underpå-gående sjukskrivning (se ovan).

Ersättning för inkomstförlust – Olycksfallsskador inträffade den 1 maj 2001 eller senare

Om olycksfallet medför minst 15 dagars sjukskrivning får den skadade ersättning för inkomstförlust från TFA/TFA-KL/PSA. Ersättningen lämnas från första sjukdagen och täcker i allmänhet hela inkomstförlusten, även inkomster över 7,5 prisbasbelopp.

Ersättningen beräknas på följande sätt. Första sjukdagen, karensdagen, ersätts 100 procent av inkomstförlusten. Från och med den andra sjukdagen ersätts 20 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. För inkomstdelar över den allmänna sjukförsäkringens inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp ersätts hela inkomstförlusten. Om den anställda får ersättning från annat håll, exempelvis genom kollektivavtalad sjuklön, minskar detta ersättningen från TFA/TFA-KL/PSA.

Vid sjukskrivning som är kortare än 15 dagar

Inkomstförlust: Den första dagen är karensdag. Sjukdag 2–14 betalar arbetsgivaren sjuklön.

Kostnader: TFA, TFA-KL eller PSA kan lämna ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader, eventuella resekost-

För olycksfall som inträffat före den 1 maj 2001 gäller att den skadade för att få full ersättning för inkomstförlust och kostnader måste kunna visa att arbetsgivaren vållat skadan. En beskrivning av regelverket före den 1 maj 2001 finns i tidigare upplagor av Skadehandboken.

Om kostnadsersättning:

Sjukskrivning krävs *inte* för rätt till kostnadsersättning. TFA och TFA-KL har en självrisk på 500 kr för kostnader och belopp under 100 kronor betalas inte ut. PSA har från 2008 en självrisk på 100 kr. OBS! Dessa regler om kostnadsersättning gäller oavsett sjukskrivningstidens längd.

Så beräknas ersättning från TFA/TFA-KL/PSA från och med den 1 maj 2001

Sjukdag 1 (karensdagen): 100%.

Från och med sjukdag 2: 20% av den sjukpenninggrundande inkomsten plus 100% av eventuella inkomstdelar över den allmänna sjukförsäkringens inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp. Om ersättning lämnas även från till exempel kollektivavtalad sjuklön, minskas ersättningen från TFA/TFA-KL/PSA i motsvarande mån.

nader till/från läkare samt skadade kläder, glasögon med mera. Förutsättningen är att skadan föranlett läkarbesök. Dessutom kan man få ersättning för andra nödvändiga kostnader, till exempel hemhjälp.

Vid sjukskrivning upp till 30 dagar

Inkomstförlust: Sjukdag 15–30 ersätts inkomstförlusten med sjukpenning från Försäkringskassan.

TFA, TFA-KL eller PSA ersätter vid olycksfall automatiskt resterande inkomstförlust, det vill säga mellanskillnaden mellan sjukpenningen och – i det närmaste – hela inkomstförlusten. Den ersättning som betalas lämnas retroaktivt från första sjukdagen. (*Beräkning: se kanttexten!*)

Kostnader: TFA, TFA-KL eller PSA kan lämna ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader, eventuella resekostnader till/från läkare samt skadade kläder, glasögon med mera. Dessutom kan man få ersättning för andra nödvändiga kostnader, till exempel hemhjälp.

Sveda och värk: Ersättning för sveda och värk lämnas enligt försäkringsvillkoren först om arbetsoförmågan varat i mer än 30 dagar. Men om sjukskrivningen är kortare än 30 dagar kan ersättning lämnas om lidandet varit svårt eller om sjukskrivningen avkortas – utan att skadan läkt – och den skadade har återgått i arbete. Sjukskrivningen kan ju ha avkortats genom tidig återgång till särskilt anpassat arbete.

Vid sjukskrivning upp till 90 dagar

Inkomstförlust: Sjukdagarna 15–90 ersätts inkomstförlusten med sjukpenning från Försäkringskassan.

TFA, TFA-KL eller PSA ersätter automatiskt resterande inkomstförlust, det vill säga mellanskillnaden mellan sjuk-

penningen och hela inkomstförlusten. Den ersättning som betalas lämnas retroaktivt från första sjukdagen. (*Beräkning: se kanttext på sid 141!*)

Kostnader: TFA, TFA-KL eller PSA kan lämna ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader, eventuella resekostnader till/från läkare samt skadade kläder, glasögon med mera. Dessutom kan man få ersättning för andra nödvändiga kostnader, till exempel hemhjälp.

Sveda och värk: Om sjukskrivningen överstiger 30 dagar, lämnar TFA ersättning för sveda och värk från första dagen. Ersättningen räknas ut dag för dag och betalas ut som ett skattefritt engångsbelopp när sjukskrivningen är slut eller har övergått i sjukbidrag/förtidspension. Om det fysiska eller psykiska lidandet varit svårt, lämnas ersättning för sveda och värk även om skadan inte orsakat arbetsförmåga eller bara kort sjukskrivning.

Vid sjukskrivning längre tid än 90 dagar

Inkomstförlust: Försäkringskassan fortsätter att betala sjukpenning.

TFA, TFA-KL eller PSA ersätter automatiskt resterande inkomstförlust, det vill säga mellanskillnaden mellan sjukpenningen och hela inkomstförlusten. Den ersättning som betalas lämnas retroaktivt från första sjukdagen. (*Beräkning: se kanttext på sid 141!*)

LAF-livränta: Försäkringskassan kan pröva och bevilja arbetskadelifvränta – motsvarande 100 procent – under pågående sjukskrivning om nedsättningen av arbetsförmågan bedöms bli varaktig eller kan antas bestå under minst ett år. Det ska också finnas samband mellan arbete och skada.

Kostnader: TFA, TFA-KL eller PSA kan lämna ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader, eventuella resekostnader

Mer om situationer då LAF-livränta bör sökas, sid 168–177.

till/från läkare samt skadade kläder, glasögon med mera. Dessutom kan man få ersättning för andra nödvändiga kostnader, till exempel hemhjälp.

Sveda och värk: Lämnas när skadan fortfarande svider och värker, det vill säga under läkningstiden – som inte behöver vara lika med sjukskrivningstiden. Om sjukskrivningstiden överstiger 30 dagar, lämnar TFA, TFA-KL eller PSA ersättning vid olycksfall för sveda och värk från första dagen. Om sjukskrivningen är kortare än 30 dagar men skadan inte är läkt, kan ersättning för sveda och värk ändå betalas i vissa fall. Sjukskrivningen kan ju ha avkortats genom tidig återgång till särskilt anpassat arbete.

Vid rehabilitering

Läs mer om ersättningar vid rehabilitering på sid 163–167.

Efter den akuta sjukdomstiden kan det bli aktuellt med rehabilitering. Den kan vara medicinsk och/eller arbetslivsinriktad. Huvudregeln är att arbetsgivaren ska svara för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Ersättning för inkomstförlust från TFA/TFA-KL/PSA: Försäkringskassan kan besluta att byta ut sjukpenningen mot rehabiliteringspenning. TFA, TFA-KL eller PSA kan ersätta resterande inkomstförlust, det vill säga mellanskillnaden mellan rehabiliteringspenningen och hela inkomstförlusten. Förutsättning för ersättning är att AFA Försäkring anser att den fortsatta sjukskrivningen helt eller delvis är en följd av olycksfallet.

Mer om situationer då LAF-livränta bör sökas, sid 168–177.

LAF-livränta: Försäkringskassan kan bevilja arbetsskadelivränta, motsvarande 100 procent under utbildning/rehabilitering. Vid rehabilitering, särskilt arbetslivsinriktad sådan, är det viktigt att ansöka om LAF-livränta från Försäkringskassan.

Kostnader: TFA kan lämna ersättning för skäligen kostnader som uppstår för exempelvis resor, kurslitteratur med mera.

Vid invaliditet

- Med *ekonomisk invaliditet* förstås bestående oförmåga helt eller delvis till att försörja sig och prövas av Försäkringskassan enligt LAF. Ekonomisk invaliditet kan också prövas av AFA Försäkring enligt TFA, TFA-KL och PSA.
- Med *medicinsk invaliditet* förstås bestående handikapp, till exempel förlust av kroppsdel eller oförmåga att göra vissa rörelser och prövas av AFA Försäkring enligt TFA, TFA-KL och PSA.

Ersättning för inkomstförlust – det vill säga ersättning för ekonomisk invaliditet – från Försäkringskassan enligt AFL respektive LAF: Hel eller delvis sjukersättning/aktivitetsersättning (tidigare: sjukbidrag eller förtidspension) kan vara aktuellt.

En inkomstförlust kan också uppkomma om den skadade på grund av arbetsskadan måste byta till ett sämre betalt arbete. Om den skadade gör en inkomstförlust i förhållande till sin tidigare inkomst, kan Försäkringskassan betala livränta från LAF.

För att man ska kunna få LAF-livränta måste inkomstminskningen uppgå till minst 1/15-del av den tidigare inkomsten och vara minst 0,25 prisbasbelopp. Om inkomstförlusten blir stor kan Försäkringskassan hävda att det finns bättre betalda arbeten på arbetsmarknaden och neka livränta med motiveringen att den försäkrade "sålt sig för billigt".

Förutsatt att medicinsk invaliditet föreligger, kan TFA, TFA-KL eller PSA lämna ersättning för framtida inkomstförlust som täcker eventuella lönedelar över 7,5 prisbasbelopp. Även inkomstminskningar mindre än 1/15-del kan ersättas. Ersättningen lämnas som livränta eller engångsbelopp.

Ersättning för inkomstförlust – det vill säga ersättning för ekonomisk invaliditet – från AFA Försäkring enligt TFA/TFA-KL och AGS-AGS-KL: Från TFA/TFA-KL kan den skadade få ersättning under tid med sjuk-/aktivitetsersättning. Förutsättningen är att AFA Försäkring anser att sjuk-/aktivitetsersättningen helt eller delvis är en följd av olycksfallet, alltså att samband föreligger.

AGS/AGS-KL lämnar månadsersättning som komplement till sjuk-/aktivitetsersättning oavsett diagnos.

Ersättning för lyte och men vid medicinsk invaliditet: TFA, TFA-KL eller PSA lämnar ersättning efter en särskild tabell för graden av medicinsk invaliditet. Ersättningen ska vara en "kompensation" för den fysiska och/eller psykiska funktionsnedsättning som skadan medfört. Kvarstående besvär ger ofta en medicinsk invaliditetsgrad på 5–10 procent. Omtvistat och ifrågasatt är att degenerativa förändringar, åldersförändringar, anses föreligga – trots inga/ringa besvär före olyckan – och att dessa inte anses bero på skadan. Detta innebär då att den totala invaliditetsgraden inte läggs till grund för ersättning.

I ersättningsmomentet lyte och men ingår också ersättning för ökad anspänning – både i arbetet och på fritiden – till följd av skadan.

Nya ersättningstabeller för lyte och men infördes den 1 januari 2002. Det finns två olika tabeller beroende på om man återgår i arbete efter skadan eller inte. Det beror på att den tabell som gäller vid återgång i arbete även innehåller ersättning för anspänning i arbete.

Ersättningen är skattefri och utbetalas som ett engångsbelopp så snart som den medicinska invaliditeten kan fastställas.

Ersättning för särskilda olägenheter: Denna ersättning kan lämnas i svåra skador om skadan har medfört en högre anspänning än den som ersätts genom lyte och men. Ett bra

exempel är personer som trots svår skada utför förvärvsarbete med stor anspänning.

Kostnader: Vid invaliditet ersätts framtida sjukvårds- och/eller andra kostnader från TFA, TFA-KL eller PSA. Ersättningen lämnas antingen som en livränta eller med ett engångsbelopp.

Ersättning vid förlust av tand: Ersättningen beräknas med beaktande av skadans storlek. Förlust av krona och rot ger maximal ersättning enligt TFA, TFA-KL eller PSA. Behandlingskostnad ersätts i första hand enligt LAF.

Vid dödsfall

Begravningskostnader: Från LAF lämnas begravningshjälp med 30 procent av prisbasbeloppet. Den avlidnas tjänstegrupplivförsäkring (TGL) lämnar dessutom ersättning med ett halvt prisbasbelopp.

Därefter träder TFA, TFA-KL eller PSA in och lämnar ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler för resterande begravningskostnader. Till begravningskostnad räknas, förutom själva begravningen, även begravningsmåltid, gravsten och vissa kostnader för sorgkläder.

Ersättningar till efterlevande: Från LAF kan lämnas: Omställningslivränta, särskild efterlevandelivränta, livränta till barn.

Syftet med ersättningarna från TFA, TFA-KL och PSA är att komplettera samhällets skydd. De efterlevande får ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler för förlust av underhåll plus begravningskostnader.

När man bedömer behovet av underhåll tar man hänsyn till den efterlevandes möjlighet att försörja sig själv och den ersättning som lämnas från annat håll.

Det är till exempel omställningspension och/eller änkepension från AFL, efterlevandelivränta från LAF och be-

Skilnad mellan TFA/TFA-KL och PSA:

PSA-avtalet lämnar ersättning vid dödsfall på grund av arbetsskada oavsett hur gammal den skadade är vid visandedagen. TFA/TFA-KL-avtalen gäller under anställningstid och med ett efterskydd till 65-årsdagen. Vid asbestcancer gäller efterskyddet tills den försäkrade har fyllt 70 år.

räknad avkastning på tjänstegrupplivförsäkringen. Rätten till ersättning är lika för män och kvinnor.

En person som stått den avlidna särskilt nära och som får en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet kan få ersättning för detta. Med ”någon som stått den avlidna särskilt nära” menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar som bodde tillsammans med den avlidna.

Några specialfall att uppmärksamma

Ersättning vid strikt ansvar

Om ersättning lämnas för en personskada som är en följd av en händelse för vilken strikt ansvar gäller, är ersättningen alltid 100 procent. Det vill säga att full ersättning lämnas enligt skadeståndslagen. Läs mer om strikt ansvar och speciallagar på sid 25–27 samt 109–112.

Trafikskadelagen är den lag som oftast är aktuell i skador där strikt ansvar kan åberopas. Lagen gäller för den som skadas av ett trafikförsäkringspliktigt fordon – förare, passagerare, cyklist, fotgängare och så vidare. Det gäller såväl olycksfall under tjänsteresa som olycksfall på själva arbetsplatsen. Ett olycksfall på arbetsplatsen där trafikskadelagen är tillämplig kan till exempel vara om någon blir påkörd av en truck eller annat arbetsfordon.

Vid en sådan skada bör den skadade rikta ersättningsanspråk mot det försäkringsbolag där fordonet är trafikförsäkrat, eftersom ersättning enligt trafikskadelagen lämnas utan självrisk och från första dagen. Ersättningen är med andra ord ”bättre” än den som kan erhållas från TFA, TFA-KL eller PSA.

Samma agerande är tillrådligt vad gäller skada till följd av trafik med tåg, tunnelbana, spårvagn och flyg. TFA, TFA-KL och PSA skadereglerar dessa skador – i motsats till ska-

Se nästa avsnitt, 150–154
beträffande hur trafikskadelagen respektive TFA, TFA-KL och PSA gäller vid färdolycksfall.

dor orsakade av trafikförsäkringspliktigt fordon. Men det finns begränsningar i ersättningar i ersättningen avseende kostnadsjälvriskerna och, vid kort sjukskrivning, avseende ersättning för inkomstförlust samt sveda och värk. Även vid skada enligt ellagen är det förmånligt att vända sig till transformatorns ägare med krav på ersättning antingen för hela skadan eller för den del som inte ersätts från TFA, TFA-KL eller PSA.

Ersättning vid våld, hot, misshandel

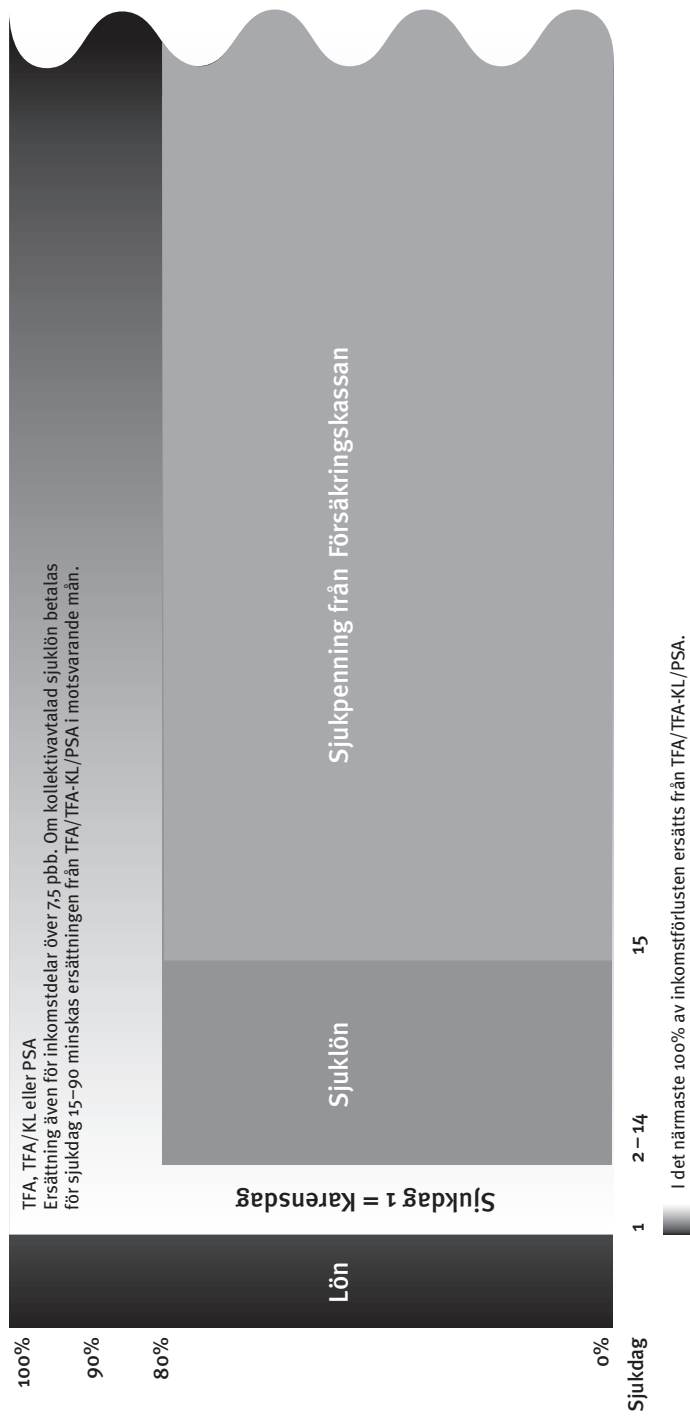
Ersättningsreglerna vid våld och hot skiljer sig åt mellan kollektivavtalen om TFA, TFA-KL och PSA. I samtliga räknas de som olycksfall i arbetet.

TFA: ersättning som vid andra olycksfall.

TFA-KL: 100% ersättning av inkomstförlust om den skadade drabbats av våld/misshandel i tjänsten och varit sjukskriven/arbetsoförmögen i minst 8 dagar.

PSA: 100% ersättning av inkomstförlust, oavsett om skadan inträffat i tjänsten eller, som anges i villkoret, på fritiden "på grund av anställningen". Inget krav på minsta sjukskrivningstid eller dylikt.

Ersättningschema – olycksfall i arbetet med skadedatum den 1 maj 2001 eller senare och sjukskrivning som varar 15 dagar eller längre.
 Inkomstersättningar under akut sjuktid.



Ersättningar vid färdolycksfall

Olycksfall under tjänsteresa räknas som olycksfall i arbetet och ersätts enligt regelverket för dessa.

Färdolycksfall delas numera upp i två typer:

- Färdolycksfall.
- Färdolycksfall med inblandning av trafikförsäkringspliktigt fordon (bil, buss, MC med flera) eller tåg, flyg, tunnelbana eller spårvagn.

Viktiga skillnader mellan de två typerna av färdolycksfall

Viktigt om "vanliga" färdolycksfall

Den som skadas genom ett färdolycksfall har inte rätt till kompletterande inkomstersättning från TFA under den akuta sjukdomstiden. Det innebär att färdolycksfall ersätts med:

- sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 dagarna
- därefter med sjukpenning från Försäkringskassan
- plus ersättning enligt kollektivavtal
- och därefter bara sjukpenning.

Härtill kommer ersättning för kostnader samt ideell ersättning.

Vållandeparagrafen gäller inte vid färdolycksfall. Det går således inte att få full ersättning från TFA, TFA-KL eller PSA för resterande inkomstförlust. Detta även om vållande finns och skadevållaren, till exempel en stor fastighetsägare, har TFA-, TFA-KL- eller PSA-avtal. Exempel: fastighetsskötaren har inte sandat. Vållandeparagrafen togs bort för färdolycksfall den 1 juli 1998. Ersättningsanspråk får riktas direkt mot skadevållaren eller hennes/hans försäkringsbolag för att få skadestånd som täcker inkomstförlust, kostnadssjälvrisk samt ersättning för sveda och värk, om sjukskrivningen är kortare än 30 dagar.

Ersättningar vid ”vanliga” färdolycksfall

Följande gäller:

- Ingen ersättning från TFA, TFA-KL eller PSA för inkomstförlust under sjukskrivningstid.
- Ersättning för inkomstförlust får sökas direkt av skadevällaren eller från hennes/hans ansvarsförsäkring.
- Ersättning lämnas från AGS eller AGS-KL för tillämpliga avtalsområden längst till och med sjukdag 360.
- TFA, TFA-KL eller PSA lämnar ersättning för kostnader och ideell skada.
- LAF gäller för färdolycksfall liksom för alla andra arbetsskador. Ersättning därifrån (arbetsskadelivränta) blir dock i praktiken inte aktuell förrän vid sjukersättning/aktivitetsersättning.
- TFA, TFA-KL eller PSA ersätter framtida inkomstförlust för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp. Ersätter också framtida inkomstförlust om inkomstminskningen är mindre än 1/15-del av årsinkomsten.

Ersättningar vid färdolycksfall när trafikskadelagen eller annan speciallag gäller

Om ett trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat, exempelvis om den skadade blivit påkörd av en bil på väg till arbetet, faller skadan under trafikskadelagen. LAF gäller, men däremot inte alls TFA, TFA-KL eller PSA.

Om färdolycksfallet orsakats av ett tåg, flygplan, tunnelbana eller spårvagn gäller visserligen TFA, TFA-KL och PSA men inte för inkomstförlust.

Den ersättningen får sökas från ägaren. Dessutom kan ersättning lämnas för kostnadssjälvrisk samt för sveda och värk, om sjukskrivningen är kortare än 30 dagar.

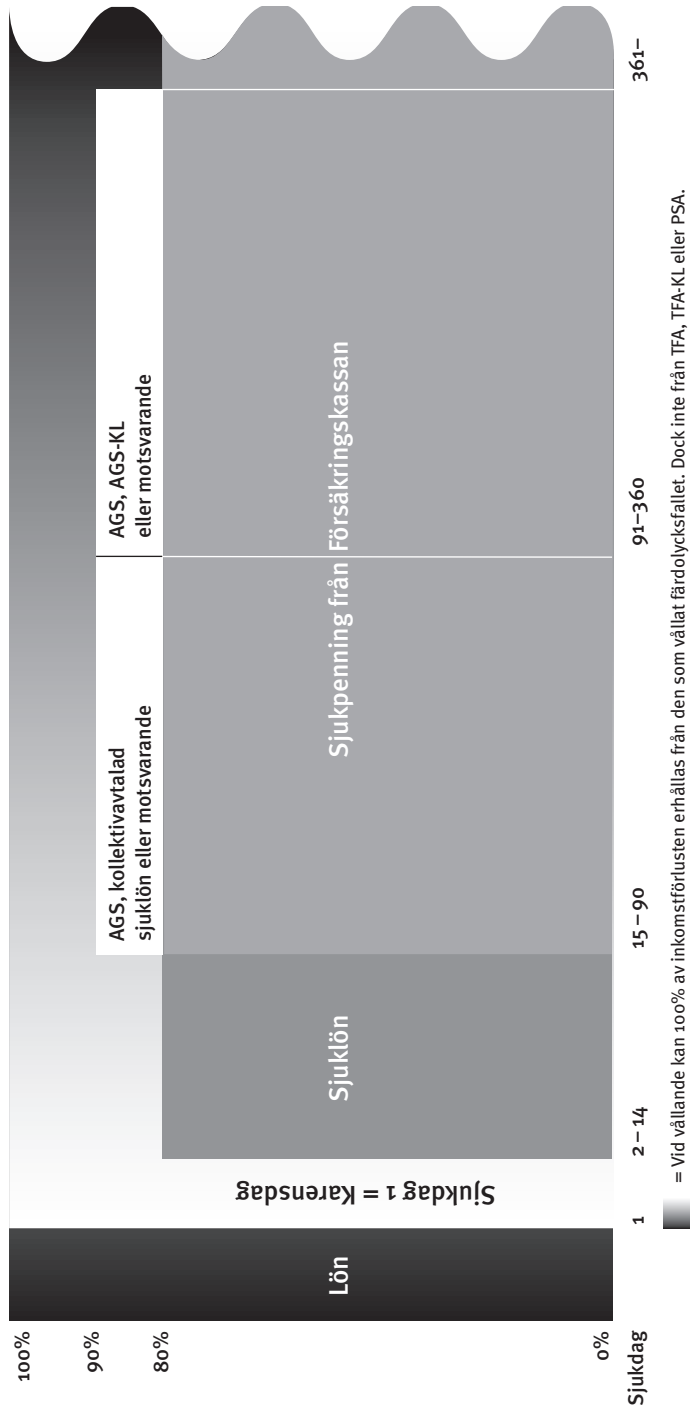
Sjuklön och sjukpenning betalas enligt samma regler som beskrivits under olycksfall i arbetet. Övriga ersättningar betalas dock enligt fordonets trafikförsäkring eller enligt respektive speciallag (se sid 25–27).

OBS! Trafikskadelagen och speciallagarna för till exempel tågtrafik bygger på strikt ansvar. Det innebär att inkomstförlust alltid ersätts med 100 procent. Trafikförsäkringsbolaget har handläggningsansvaret och kan inte "vänta ut" Försäkringskassans handläggning, till exempel beslut om livränta. När livränta betalas ut kan motsvarande belopp då återtas av trafikförsäkringsbolaget.

LAF gäller, men först vid bestående nedsättning av arbetsförmågan – ersättning i form av livränta. Vid inkomstförlust som överstiger den allmänna sjukförsäkringens inkomsttak betalar trafikförsäkringen eller aktuell speciallag resterande förlust som livränta.

Ersättningschema – färdolycksfall ("vanligt").

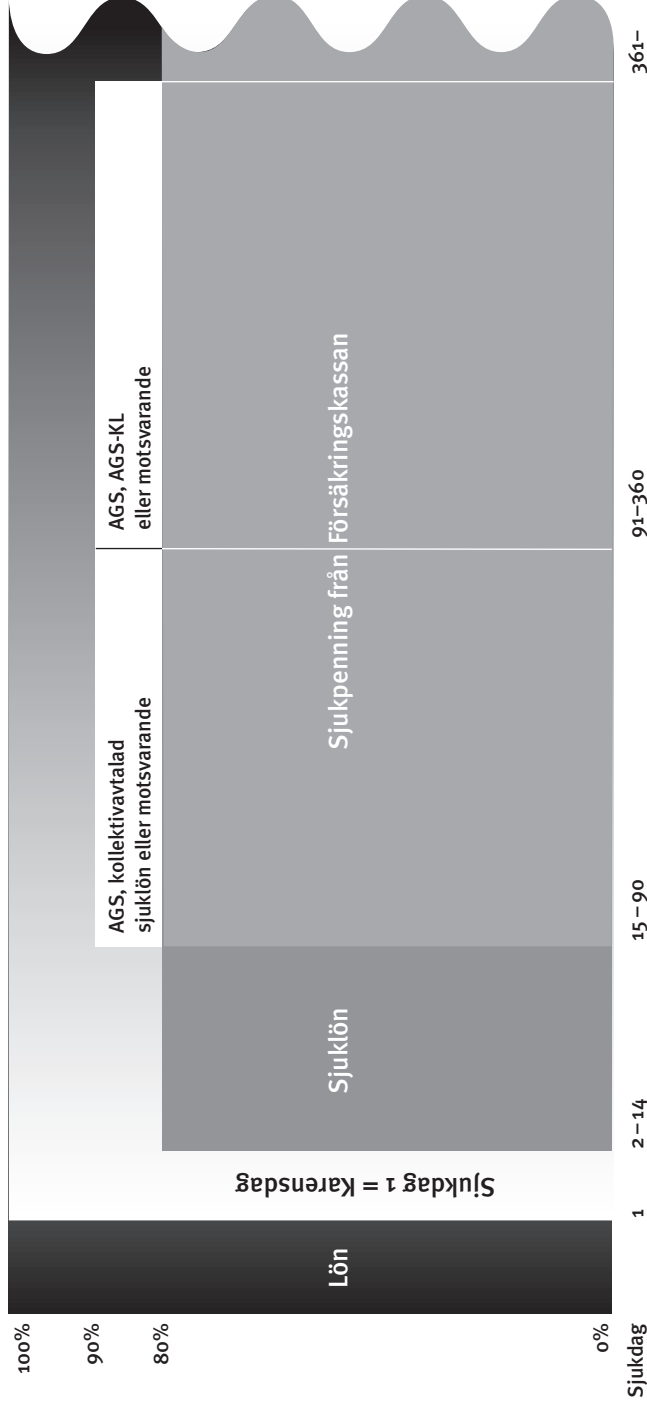
Inkomstersättningar under akut sjuktid.



= Vid vållande kan 100% av inkomstförlusten erhållas från den som vållat färdolycksfallet. Dock inte från TFA, TFA-KL eller PSA.

Ersättningschema – färdolycksfall (trafik).

Inkomstersättningar under akut sjuktid.



= 100% av inkomstförlusten ersätts från fordonets trafikförsäkring, som bygger på strikt ansvar. Obs! Om trafikskadan är ett olycksfall i arbetet, betalas ingen ersättning från AGS/AGS-KL, enbart trafikskadeersättning.

Ersättningar vid arbetssjukdom

Man kan få ersättning vid:

- arbetssjukdomar, till exempel eksem, vibrationsskador, belastnings-/förslitningsskador
- annan smitta än uppkommen genom olycksfall.

Det finns två alternativa vägar till ersättning. Antingen ska skadan vara godkänd av Försäkringskassan enligt LAF eller så ska den vara godkänd av AFA Försäkring enligt försäkringsvillkoren för TFA/TFA-KL/PSA. I dessa försäkringsvillkor anges att den aktuella sjukdomen ska vara upptagen på ILOs förteckning över yrkessjukdomar.

Generellt kan konstateras att det är svårare att få ersättning för en arbetssjukdom än för ett olycksfall i arbetet. På sid 130–138 redovisas hur prövning enligt LAF går till och vilka beviskrav som ställs för att den ska kunna bli godkänd som arbetsskada av Försäkringskassan.

Om Försäkringskassan godkänner sjukdomen som arbets-skada enligt LAF vid prövning av rätt till livränta, blir sjukdomen i regel också ersättningsbar från TFA/TFA-KL/PSA.

Beträffande AFA Försäkrings prövning, är den nyss-nämnda ILO-förteckningen nyckeln till godkännande. Förteckningen kan dock vara svårtolkad och man kan också finna att vissa sjukdomar inte ingår. Man kan exempelvis direkt se att arbetsrelaterat eksem omfattas och att vibrationsskador till exempel från handhållna maskiner ingår, men däremot ingår inte belastningsskador i ILO-förteckningen.

Sammanfattningsvis: Försäkringsskyddet vid arbetssjukdomar är sämre än vid olycksfall i arbetet. Dels kanske sjukdomen inte omfattas alls, dels lämnas ingen ersättning för inkomstförlust (utom vid vållande se nedan).

Försämringen vad gäller ersättning för sveda och värk

Från och med år 2005 gäller att den skadade ska lämna sitt medgivande till Försäkringskassan för att beslut om godkänd skada ska kunna skickas till AFA Försäkring. Detta kan man göra genom ett kryss i en ruta på den blankett på vilken man ansöker om Försäkringskassans prövning.

ILO-förteckningen finns i sin helhet på sid 188–195

infördes under 2003 med ett krav på visat vållande. I texten nedan står "den 1 maj 2003" på flera ställen. Detta datum avser TFA-avtalet. För PSA gäller den 1 september 2003 och för TFA-KL den 1 november 2003. För arbetsjukdomar med visandedag före dessa datum krävs således inte visat vållande.

Från visandedagen till och med dag 179

Under sjukdag 2-180 består ersättningarna av sjuklön, sjukpenning och kollektivavtalad komplettering i form av avtalad sjuklön, AGS, AGS-KL eller motsvarande.

Mer om situationer då LAF-livränta bör sökas, sid 168–177.

LAF-livränta: Försäkringskassan kan bevilja arbetsskadelivränta (motsvarande 100 procent) under pågående sjukskrivning om nedsättningen av arbetsförmågan redan då kan bedömas som varaktig eller kan antas bestå under minst ett år.

180 dagar efter visandedagen

Om arbetsjukdomen kvarstår efter 180 dagar, kan följande ersättningar börja betalas ut från TFA, TFA-KL eller PSA:

Inkomstförlust: Ingen ersättning utöver sjukpenning och kollektivavtalad sjukersättning. Sammanlagd ersättningsnivå: 90 procent.

Kostnader: Ersättning för alla skadebetingade skäliga merkostnader från första sjukdagen. (Självrisk 500 kronor.)

Sveda och värk – visandedag före den 1 maj 2003: Ersättning för sveda och värk från och med den 91:a sjukdagen. Kan dock lämnas redan från första sjukdagen om svedan och värken varit svår.

Sveda och värk – visandedag från och med den 1 maj 2003:

Ersättning för sveda och värk lämnas från första sjukdagen, om den skadade kan visa att vållande föreligger. Annars ingen ersättning för sveda och värk.

Vid vållande lämnas ersättning för resterande inkomstförlust, sveda och värk och kostnadssjälvrisk

Läs mer om vållande, Vållandenämnden med mera på sid 99–107.

Observera att kravet på visat vållande finns kvar i avtalen om TFA, TFA-KL och PSA vad gäller arbetssjukdom. Först när den skadade visat att arbetsgivaren vållat sjukdomen, betalas full ersättning först och främst för den inkomstförlust som den skadade gjorde under sjukskrivningstiden.

Vid vållande betalas också ersättning för kostnadssjälvrisk. För arbetssjukdomar med visandedag från och med den 1 maj 2003 betalas då också ersättning för sveda och värk från första sjukdagen.

Förutsättningen för ersättning är att Vållandenämnden finner att arbetsgivaren eller anställd hos denne vållat skadan genom att ha varit försumlig eller genom att ha vidtagit felaktig åtgärd, lämnar TFA, TFA-KL och PSA ersättning.

Om vållande föreligger men sjukdomen inte finns upptagen på ILO-listan eller prövats och godkänts som arbets-skada av Försäkringskassan, kvarstår möjligheten att kräva arbetsgivaren på ersättning för inkomstförlust och kostnader samt ideell ersättning. (Se dock diskussionen under avsnittet "Taleförbudet" på sid 35–36.)

Vid invaliditet

Samma slags ersättningar och i samma omfattning som vid olycksfall i arbetet. Detaljer:

Med *ekonomisk invaliditet* förstås att den skadade helt eller delvis är oförmögen att försörja sig. Detta prövas av Försäkringskassan enligt LAF. Ekonomisk invaliditet kan också prövas av AFA Försäkring enligt avtalen om TFA,

TFA-KL och PSA, under förutsättning att medicinsk invaliditet föreligger.

Med *medicinsk invaliditet* förstås ett bestående funktionshinder, till exempel förlust av kroppsdel, oförmåga att göra vissa rörelser och så vidare och prövas av AFA Försäkring enligt villkoren för TFA, TFA-KL och PSA.

Från TFA, TFA-KL eller PSA kan man få ersättning för:

- sveda och värk, det vill säga ersättning för den tiden då sjukdomen läkte och det sved och värkte. OBS! detta gäller endast sjukdomar med visandedag före den 1 maj 2003. För sjukdomar med en senare visandedag, krävs visat vållande för att ersättning för sveda och värk ska kunna betalas.
- kostnader minus självrisk, som ersätts vid visat vållande,
- medicinsk invaliditet – ersättning för lyte och men,
- framtida inkomstförlust av lönedelar över den allmänna sjukförsäkringens inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp samt för förlust mindre än 1/15 (en femtondel) under detta inkomsttak. Denna ersättning förutsätter medicinsk invaliditet.

Vid rehabilitering

Samma slags ersättningar som vid olycksfall i arbete. Se sid 143–144 och även sid 163–167.

Vid dödsfall

Samma slags ersättningar och i samma omfattning som vid olycksfall i arbetet.

Ersättning enligt LAF (från Försäkringskassan)

Ingen åldersgräns för när skadan ska ha visat sig.

Glöm inte att ansöka om LAF-livränta vid rehabilitering!

Ersättning från TFA, TFA-KL och PSA

TFA och TFA-KL: För att ersättning vid dödsfall ska betalas, ska sjukdomen dels uppfylla kraven på godkänd arbetsjukdom, dels ha visat sig under anställningstiden. Om anställningen upphör innan den försäkrade har fyllt 65 år, gäller ett efterskydd till 65 års ålder.

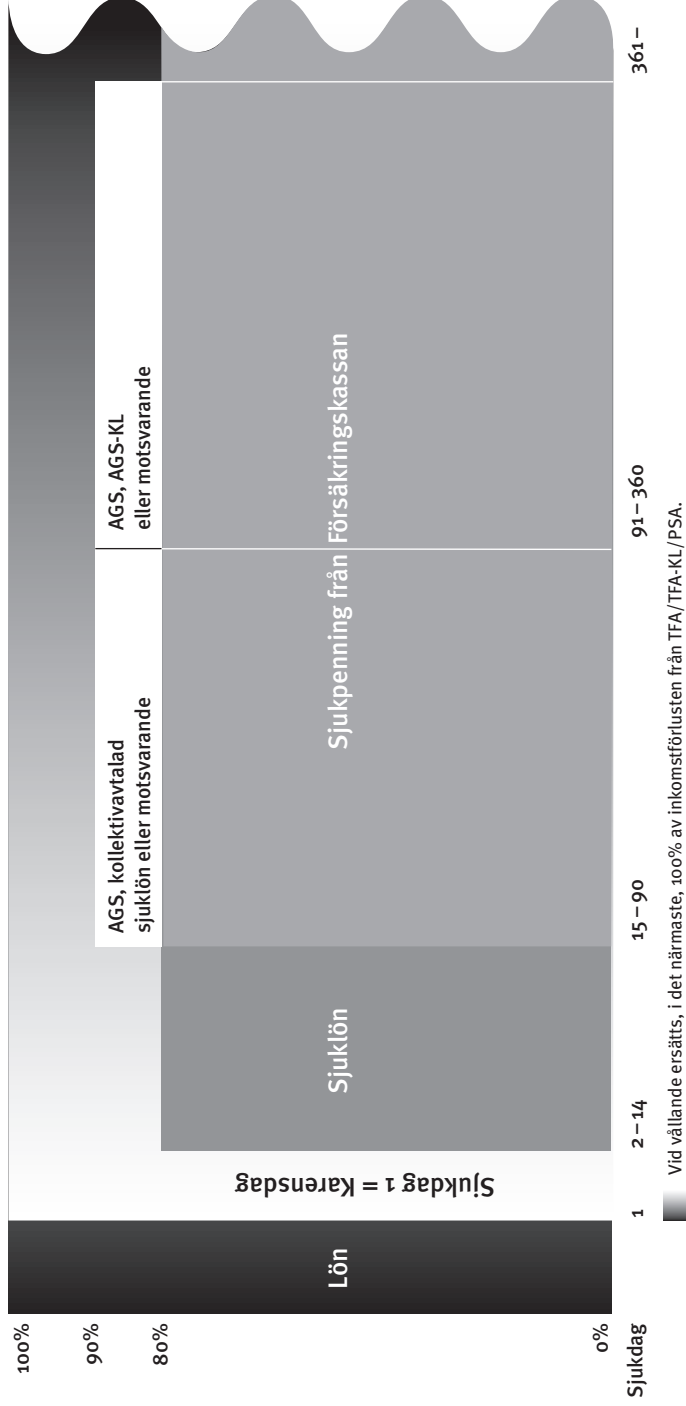
Vad gäller cancer på grund av asbesthantering gäller efterskyddet dock till 70 års ålder.

PSA: Ingen åldersbegränsning finns i PSA-avtalet. Det finns endast ett krav på att det ska finnas ett orsakssamband mellan sjukdomen och den skadliga inverkan.

Vad gäller ersättning från TFA, TFA-KL eller PSA och enligt LAF, se preskriptionsbestämmelserna på sid 71.

Ersättningschema – arbetssjukdom

Inkomstersättningar under akut sjuktid.



Ersättningar vid smitta

Arbetsskada genom smitta behandlas ersättningsmässigt på två olika sätt, beroende på hur smittan uppkommit:

- Smitta genom stick- och skärsår eller liknande, till exempel bett eller spott, räknas som olycksfall i arbetet.
- Smitta som man fått i laboratorium eller allmänfarlig sjukdom som man fått vid arbete i sjukvårdsinrättning eller liknande räknas som arbetssjukdom.

Ersättningar vid smitta som räknas som olycksfall i arbetet

Glöm inte att ansöka om LAF-livränta vid rehabilitering!

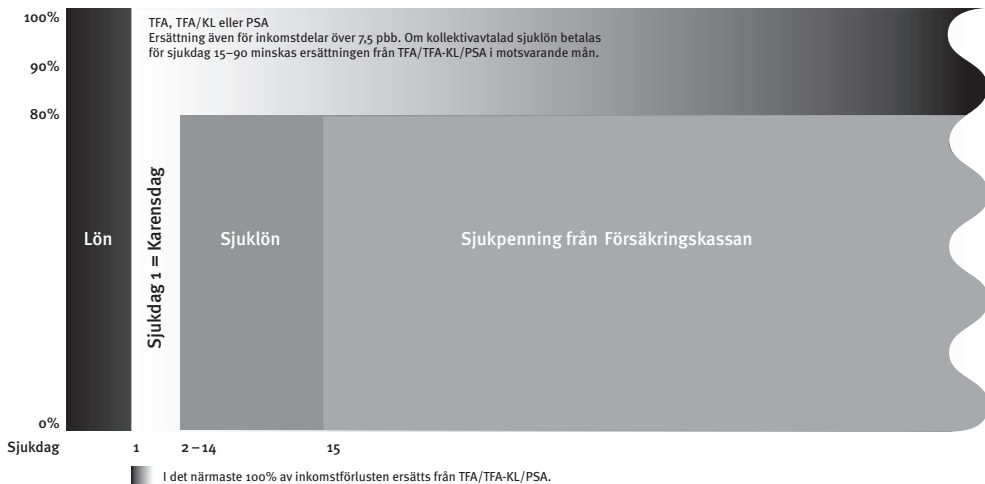
Se avsnittet om ersättningar vid olycksfall i arbetet sid 140–149.

Ersättningar vid smitta som räknas som arbetssjukdom

Se avsnittet om ersättningar vid arbetssjukdom sid 155–160.

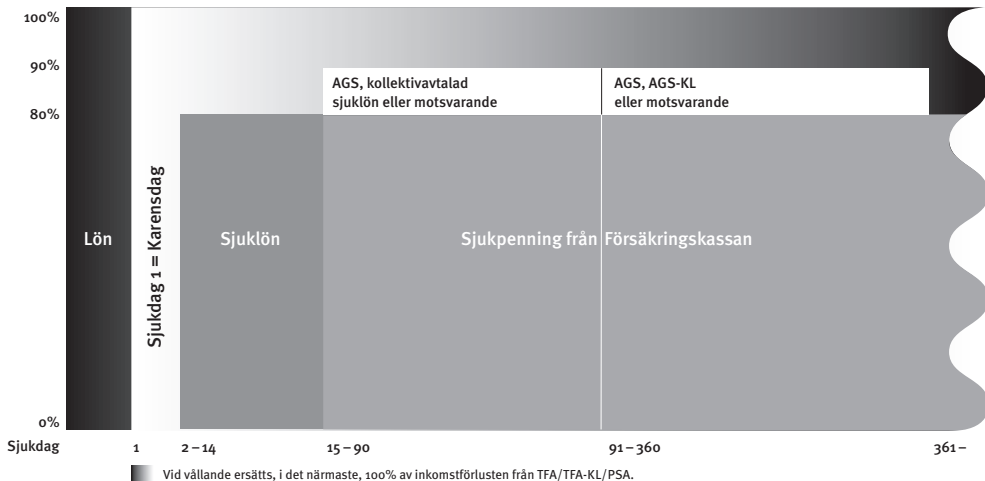
Ersättningsschema – smitta som räknas som olycksfall i arbetet med skadedatum den 1 maj 2001 eller senare och sjukskrivning som vara 15 dagar eller längre.

Inkomst ersättningar under akut sjuktid.



Ersättningsschema – smitta som räknas som arbetssjukdom

Inkomst ersättningar under akut sjuktid.



Ersättningar vid rehabilitering

Den som skadas i arbetet kan få ersättning under rehabiliteringstiden från flera olika håll.

Rehabiliteringspenning enligt lagen om allmän försäkring, AFL

Vid arbetslivsinriktad rehabilitering kan Försäkringskassan besluta att sjukpenningen byts ut mot rehabiliteringspenning, som är lika stor. Att sjukpenningen byts ut mot rehabiliteringspenning påverkar inte andra ersättningar – till exempel från TFA, TFA-KL eller PSA. Rehabiliteringspenningen betalas så länge som rehabiliteringen pågår. Vid utbildning dock längst i ett år.

Den arbetsskadade ska själv ansöka om rehabiliteringspenning.

Försäkringskassan kan också ge särskilt bidrag för bland annat arbetshjälpmedel, utbildningskostnader, arbetsprövning med mera.

Arbetskadeförsäkring enligt lagen om arbets- skadeförsäkring, LAF

OBS! Vi behandlar frågeställningarna kring LAF-livränta både här och i nästa kapitel. Skälet är att det är viktigt att komma ihåg att det går att begära och få LAF-livränta såväl under rehabiliterings-tid som vid sjuk-/aktivitets-ersättning.

Från arbetskadeförsäkringen, som administreras av Försäkringskassan, kan arbetskadeförsäkring motvarande hel inkomstförlust lämnas under rehabilitering. Den skadade kan alltså inte bara få rehabiliteringspenning. LAF-livränta vid rehabilitering kan lämnas både vid arbetslivsinriktad rehabilitering och vid medicinsk rehabilitering. Från arbetskadeförsäkringen kan även ersättning för särskilda hjälpmedel lämnas.

Reglerna för LAF-livränta ändrades från och med den 1 januari 2003. Det innebär att man måste hålla reda på om skadan inträffade/visade sig före eller efter detta datum.

Tänk också på att det från och med den 1 januari 2003 är

den skadade själv – genom en skriftlig ansökan – som måste ta initiativet till en prövning av frågan om LAF-livränta.

Vid skador före 2003

Vid såväl medicinsk som arbetslivsinriktad rehabilitering har den skadade rätt till arbetsskadelivränta enligt LAF under rehabiliteringstiden. Detta under förutsättning att den akuta sjuktiden – läkningstiden – är över och att hon/han till följd av arbetsskadan har en kvarstående oförmåga (helt eller delvis) att skaffa sig inkomst genom förvärvsarbete. Nedsättningen ska i pengar räknat motsvara minst en femtondel ($1/15$) av inkomsten före skadan.

Om personen ifråga uppbär sjukpenning eller rehabiliteringspenning under rehabiliteringen, oavsett typ av rehabilitering, har därmed inkomsten sjunkit med minst en femtondel i förhållande till den lön som hon/han hade före skadan. Sjuk-/rehabiliteringspenning är ju cirka 80 procent av SGI.

Vid skador från och med 2003

Sedan den 1 januari 2003 finns, förutom kravet på minst en femtondels nedsättning av inkomsten, också ett krav på varaktighet i LAF. Det handlar om att den arbetsskadades förmåga att skaffa sig inkomst genom förvärvsarbete måste vara varaktigt nedsatt eller förväntas bestå under minst ett år för att hon/han ska kunna få LAF-livränta under rehabilitering.

Detta innebär att Försäkringskassan vid arbetslivsinriktad rehabilitering, som pågår under kortare tid än ett år, tittar på inkomsten i det yrke som den skadade utbildas till. Om den inkomsten då blir minst en femtondel lägre än den inkomst som den skadade hade före arbetsskadan, kan LAF-livränta beviljas, eftersom varaktighetskravet på minst ett år därmed är uppfyllt.

Det finns inga lagliga hinder i lagen om arbetsskadeför-

säkringen, LAF, mot fleråriga studier. Rehabiliteringen enligt LAF tar sikte på att återställa den skadades förvärvsförmåga så att hon/han kan få samma inkomst som om skadan inte hade hänt. Vid svår fysisk/psykisk skada, kanske kombinerad med en tidigare låg skolutbildning, kan ett stort utbildningsbehov föreligga för övergång från ett kroppsarbete till ett tjänstemannayrke. Arbetskadeliivränta kan lämnas under fleråriga studier även upp på högskolenivå. Innan utbildningen påbörjas bör den skadade dock förvissa sig om att arbete finns i det yrke som hon eller han tänker utbilda sig till.

Ovanstående grundas på en dom som avkunnades av Regeringsrätten under 2005.

Beträffande medicinsk rehabilitering har rätten till livränta enligt LAF försvagats i och med att varaktighetskravet införts. Det är i praktiken bara om den medicinska rehabiliteringen bedöms komma att pågå i mer än ett år som den skadade gör en tillräckligt varaktig inkomstförlust för att Försäkringskassan ska bevilja LAF-livränta under rehabiliteringstiden.

Håll kontakt med Försäkringskassan!

Den skadade bör inte säga upp sin anställning, i synnerhet inte förrän Försäkringskassan varit involverad och att alla möjligheter till omplacering, anpassning av arbetsplatsen och så vidare först har prövats.

Annars kan Försäkringskassan då bedöma att alla möjligheter till fortsatt anställning inte varit uttömda – och med den motiveringen avslå ansökan om LAF-livränta till exempel vid studier.

Den skadade bör inte heller påbörja en utbildning förrän hon/han försäkrat sig om att Försäkringskassan accepterat denna utbildning som varande ersättningsberättigad. Kräv av Försäkringskassan att Arbetsförmedlingen, kopplas in inför studievalet.

Ersättning vid rehabilitering från TFA, TFA-KL, PSA

Ersättning i form av livränta från TFA, TFA-KL, PSA

Huvudregeln i försäkringsvillkoren är att den skadade kan få livränta från TFA, TFA-KL eller PSA enligt följande:

- Om hon/han till följd av arbetsskadan gör eninkomstförlust som är *mindre* än en femtondel (1/15). Att TFA med flera ersätter i denna situation beror på att LAF-livräntan har kravet att inkomstförlusten måste vara *större* än en femtondel.
- För lönedelar som överstiger den allmänna sjukförsäkringens inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp.

För ovanstående krävs att medicinsk invaliditet föreligger.

En kroppsarbetare som råkat ut för en fysisk skada kan behöva byta till exempel kontorsarbete för att över huvud taget ha en möjlighet att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Tyvärr händer det att Försäkringskassan även i sådana fall avslår ersättningsansökningar för studier med motiveringen att utbildningstiden är för lång (till exempel hel gymnasiekompetens plus yrkesinriktad utbildning).

Ersättning enbart vid vållande: Vid vållande, vilket efter den 1 maj 2001 gäller vid arbetssjukdom, ska AFA Försäkring lämna ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler. Det innebär att AFA Försäkring kan pröva rätten till livränta för en arbetsskadad som har behov av detta för sin rehabilitering.

Behovet kan exempelvis uppstå om Försäkringskassan har avslagit ansökan om LAF-livränta vid rehabilitering i form av studier. Ett sådant avslag kan bero på att kassan inte delar den skadades uppfattning till exempel beträffande studiernas ändamålsenlighet – till exempel längd – för att hon/han ska kunna återgå i arbete. Om den skadade för AFA Försäkring kan visa att studierna är ändamålsenliga, kan livränta från TFA, TFA-KL eller PSA istället komma ifråga.

Ersättning för kostnader

För den som behöver rehabilitering, till exempel vid omskolning på grund av en arbetsskada, kan TFA, TFA-KL eller PSA ersätta skäligena kostnader för till exempel resor, kurslitteratur med mera som inte ersätts av Försäkringskassan.

Om Försäkringskassan är på väg att, eller har upprättat en rehabiliteringsplan, är det viktigt att informera skaderegleraren hos AFA Försäkring så snabbt som möjligt.

En specialsatsning på rehabilitering från parterna

Arbetsmarknadens parter på flera avtalsområden har satsat pengar för att ge bidrag till arbetslivsinriktad rehabilitering. Detta är en partsgemensam satsning för att hjälpa sjuka och skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett normalt liv – inklusive återgång i arbete.

Rehabiliteringssatsningen kan komma den till del som har Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS eller AGS-KL i sitt kollektivavtal/hängavtal.

AFA Försäkring kan delfinansiera rehabilitering under förutsättning att den försäkrade:

- omfattas av AGS/AGS-KL (se ovan),
- fått sitt rehabiliteringsbehov styrkt av läkare,
- fått en rehabiliteringsplan och Försäkringskassans godkännande.

Längre utbildningar, högskoleutbildning och liknande som godkänts av Försäkringskassan omfattas under den tid som kassan betalar rehabiliteringspenning. Det rör sig vanligtvis om högst ett år.

Observera att man inte kan få rehabiliteringsstöd från AFA Försäkring för medicinsk rehabilitering, till exempel köp av operationer för att korta väntetider.

Ansökan kan göras av arbetsgivare, den försäkrade eller facklig företrädare. Ansökan för rehabiliteringsbidrag från AFA Försäkring ska gå genom Försäkringskassan.

Mer information om LAF-livränta

Vilken inkomst grundar sig LAF-livräntan på?

För livräntor som fastställs enligt lagen om arbetsskade-försäkring, LAF, gäller nya regler för livränteunderlaget, alltså för vilken inkomst som ska ligga till grund för LAF-livräntan.

Bakgrunden är att Försäkringskassans handläggningstider varierar och att två personer som ansöker samtidigt, för samma typ av skada, kan få livräntan beviljad vid olika tidpunkter. Därför har riksdagen beslutat att "livränteunderlaget skall endast fastställas vid den tidpunkt från vilken livränta skulle utges för första gången och livräntan skall då bestämmas enbart på grundval av de inkomstförhållanden som gäller vid den tidpunkten".

Exempel: Yacoub och Stina ansöker samtidigt, för samma slags skada

Yacoub och Stina har samma jobb, samma lön och har råkat ut för samma slags arbetsskada. Deras rätt till LAF-livränta prövas ungefär samtidigt. Vi kallar den tidpunkten för År 1.

Stina fick rätt snart ett beslut från Försäkringskassan och hennes livränta började betalas ut redan år 1. Yacoub fick avslag, överklagade och hans ärende handlades vidare och hans ansökan beviljades först År 4.

Under tiden som Yacoub har gått och väntat på ett positivt beslut från Försäkringskassan, har Stina uppburit LAF-livränta. Varje år har Stinas livräntebelopp räknats upp med prisbasbeloppet plus halva det inkomstindex som speglar den genomsnittliga löneutvecklingen i riket. Det är samma inkomstindex som används för uppräkningsändamål i det allmänna pensionssystemet.

Skillnaden mellan de gamla och de nya reglerna

När Yacoub nu fått beslut om beviljad LAF-livränta, ska den betalas ut retroaktivt från År 1. Livränteunderlaget utgörs enligt de nya reglerna av hans inkomstförhållanden År 1. Yacoub's retroaktiva livränta räknas upp på exakt samma sätt som Stinas.

Om Yacoub istället fått sin livränta beviljad senast under 2005, hade Försäkringskassan gjort en individuell bedömning av löneutvecklingen i Yacoub's yrke, alltså vilka lönehöjningar som genomförts under år 1-4 på hans tidigare jobb.

Regering och riksdag menar att den nya regeln för livränteunderlag skapar en större rättvisa mellan de arbets-skadade. "Med en sådan regel blir livräntans storlek inte avhängig av Försäkringskassans handläggningstid", står det i propositionen.

Det stämmer visserligen, men skillnaden i vårt exempel är att Stina har fått sin livränta fortlöpande utbetalad sedan År 1, medan Yacoub får en klumpsumma retroaktivt – utan att staten genom Försäkringskassan betalar någon ränta.

Värdesäkring av LAF-livränta

Den 1 januari 2004 infördes en ny modell för värdesäkring av LAF-livräntor. Dessa värdesäkras numera genom att man tar hänsyn till både förändringar av konsumentpriserna och reallöneförändringar. Lagändringen gäller alla livräntor oberoende av när skadan har inträffat.

Så går det till: Livräntan räknas årligen om med ett tal som motsvarar halva den reala förändringen av inkomst-index. Tillägg till detta tal görs med prispförändringen mellan juni året före indexeringsåret och juni året dess-förrinnan. Livräntan får dock aldrig uppgå till högre belopp än 7,5 prisbasbelopp.

Att tänka på vid ansökan om LAF-livränta

Nedan följer några tips vid ansökan om arbetsskadelivränta – och därmed prövning av arbetsskadan – enligt LAF.

Skriftlig ansökan krävs

Från och med den 1 januari 2003 måste alla som ansöker om arbetsskadeersättning från Försäkringskassan göra det skriftligen. Observera att det gäller alla arbetsskador, alltså även sådana som inträffat före år 2003.

Ansökan kan återkallas

Den skadade har alltid möjlighet att återkalla sin ansökan om livränta enligt LAF. Man kan vilja återkalla av flera anledningar, exempelvis:

- Försäkringskassan medger inte tillräcklig anståndstid för att den skadade ska hinna komplettera ärendet, till exempel med ett utförligare läkarintyg.
- Försäkringskassans informationsbrev – tidigare föredragningspromemoria – kan vara entydigt negativ för den skadade i flera avseenden, till exempel "ej inkomstförlust 1/15-del", "ej varaktigt nedsatt", diagnoser "ej alls arbetsrelaterade".

Inget hindrar att man vid ett senare tillfälle skickar in en ny ansökan. Det kan vara när man hunnit komplettera ärendet eller när förhållandena förändrats. Ändrade inkomster på grund av arbetsbyte är exempel på ändrade förhållanden som motiverar att man skickar in en ny ansökan. Den inkomstförlust på minst en femtondel (1/15) som kan ersättas med LAF-livränta kan med andra ord uppstå om några år, även om den inte förelåg vid det första ansökningstillfället.

Försäkringskassans handläggning

Från årsskiftet 2007/2008 har socialförsäkringsnämnderna avskaffats. I de ärenden som hittills prövats av dessa nämnder,

bland annat rätten till sjukersättning och arbetsskadelivränta, genomförs en tjänstemannaprövning. Försäkringskassan har en handläggande utredare och därefter föredras ärendet av en annan tjänsteman för en tredje tjänsteman, en beslutsfattare, som dessförinnan läst in ärendet.

Samtidigt ställs krav på Försäkringskassan att korta handläggningstiderna rejält – samtidigt som personalminskning ska ske. Det finns risk att avskaffande av socialförsäkringsnämnderna, kortare handläggningstider och neddragningar av personalstyrkan kan komma att gå ut över kvaliteten och rättssäkerheten i de försäkrades ärenden.

Det är och förblir med andra ord fortsatt mycket viktigt att reagera på oklarheter eller felaktigheter i exempelvis Försäkringskassans informationsbrev – föredragningspromemorior – att kontakta utredare med kompletterande uppgifter och så vidare. Se tidigare avsnitt om återkallande, kompletterande och ny ansökan igen.

Den skadade bör vända sig till sin fackliga organisation för stöd och praktisk hjälp!

Omprövning – överklagan – ny prövning

Om den föräkrade är missnöjd med beslutet, kan hon/han begära omprövning hos Försäkringskassans omprövningscenter, som är en ny funktion. Adressuppgifter med mera till omprövningscentret anges på beslutet. Omprövningsbeslut kan sedan överklagas till förvaltningsdomstol, vilket innebär länsrätten i första instans.

Om begäran om omprövning inte har skett i tid, så har Försäkringskassans beslut trätt i kraft. Det är dock inte så illa som det låter. Den skadade har möjlighet att återkomma till Försäkringskassan vid ett senare tillfälle med ansökan om prövning av exakt samma förmån, till exempel livränta att gälla från samma dag som vid den föregående prövningen.

Exempel: Den skadade begärde livränta från skade-/visandedagen den 1 april 2003. Försäkringskassan avslag begäran i beslut den 1 april 2005. Den skadade överklagade till länsrätten, som den 1 april 2006 avslag begäran om livränta. Efter komplettering av sina handlingar och uppgifter, lämnade den skadade in en ny ansökan till Försäkringskassan den 1 april 2007. I denna nya ansökan kan hon/han dock inte begära livränta från skade-/visandedagen, eftersom denna begäran redan prövats och avslagits av länsrätt eller kammarrätt eller Regeringsrätten, utan först från och med den 2 april 2005. Det vill säga från och med dagen efter Försäkringskassans beslut i det första ansökningsärendet.

Beslut från Försäkringskassan om godkänd arbetsskada är "inträdesbiljetten" till många av ersättningarna från TFA, TFA-KL och PSA.

Avslag enligt dom av länsrätten, LR, kammarrätten, KR, eller Regeringsrätten, RR, som inte har överklagats i tid gäller inte heller "för evigt". Ny prövning kan ske hos Försäkringskassan om samma förmån men då avse att gälla från dagen efter Försäkringskassans beslut.

LAF-beslut öppnar dörren till TFA/TFA-KL/PSA

Genom Försäkringskassans beslut om livränta får den skadade årlig ersättning för framtida inkomstförlust. Livräntebeslutet innebär också att skadan är accepterad av TFA TFA-KL och PSA för prövning av rätt till ersättning.

Problemet är att de skadade som drabbats av en arbetsjukdom och som inte uppfyller kravet på varaktig arbetsoförmåga – minst ett år framåt – och gör en förlust på lägst 1/15 (en femtondel) inte får sina skador prövade av Försäkringskassan och därmed inte heller av AFA Försäkring enligt villkoren för TFA, TFA-KL eller PSA. Avgörande för om den skadade ska få ersättning för

- kostnader till följd av arbetssjukdom,
- sveda och värk
- invaliditet
- gjord inkomstförlust under sjuktid är

Således om den skadade har gjort en varaktig inkomstförlust på lägst 1/15. Följden blir att åtskilliga arbetstagare har fysiska och psykiska skador, kostnader och förluster som de inte får ersättning för därför att de inte uppfyller kraven på lägsta ersättningsbara inkomstförlust. Det är enbart om sjukdomen finns i ILO-listan som AFA Försäkring kan pröva rätten till ersättning för dessa poster.

Uppge alla skador/sjukdomar

Den som har flera sjukdomar och skador bör på ansökningsblanketten ange vilken/vilka av dessa som beror på

arbetet. Det är också lämpligt att precisera hur mycket dessa arbetsrelaterade skador nedsätter arbetsförmågan.

Exempel

Tänk på att LAF gäller även för tandvård. Tandskadan kan ha uppkommit till följd av olycksfall – men i vissa yrken förekommer karies i större utsträckning än vanligt och bör därför anmälas för prövning. Bagare är en sådan yrkesgrupp.

En person har fått sjukersättning under diagnoserna diabetes, reumatiska besvär och en belastningsskada i höger axel. Det kan ju vara så att både diabetesen och de reumatiska besvären är lindriga och att arbetsförmågan beror på belastningsskadan. Om den skadade inte anger detta på ansökan, kan det hända att Försäkringskassan inte utreder detta utan anser att alla tre besvären i lika stor utsträckning orsakar arbetsförmåga och då enbart föreslår arbetsskadelivränta motsvarande 33 procent.

Att tänka på beträffande grunderna för livränta

Vid arbetsbyte/omplacering

Om skadan medfört arbetsbyte eller omplacering på den gamla arbetsplatsen med inkomstförlust brukar detta medföra rätt till arbetsskadelivränta från Försäkringskassan motsvarande mellanskillnaden. Allt under förutsättning att arbetsskada enligt LAF anses föreligga. Exempel:

- Den skadade måste övergå från skiftarbete till enbart arbete på dagtid, vilket medför förlust av skifttillägg, obersättning och liknande.
- Före skadan arbetade den skadade regelbundet övertid. Efter skadan klarar hon/han inte av att arbeta övertid, varvid inkomsten sjunker.
- Den skadade blir omplacerad till en arbetsgrupp där hennes/hans lön är högre än övriga arbetskamraters. Den skadade får – om sådant avtal med facket finns – då behålla sin gamla lön men får löneförhöjning först när de nya arbetskamraterna kommit upp i samma inkomst. Under mellantiden har lönen ökat i den skadades tidigare

arbetsgrupp. Förlusten som överstiger 1/15 (en femtondel) kan med andra ord uppkomma flera år senare. Då kan den skadade ansöka om arbetsskadelivränta enligt LAF.

Vid olycksfallsskador ska AFA Försäkring göra en från Försäkringskassan självständig prövning av rätten till ersättning. Detsamma gäller vid arbetssjukdomar som finns upptagna i ILO-förteckningen. Möjligheterna till full ersättning blir större om vållande kan visas.

Förutsättningen för livränta är en inkomstförlust på 1/15 (en femtondel). När en sådan inkomstförlust uppstår – direkt eller successivt – är Försäkringskassan beredd att pröva rätten till ersättning. Observera att AFA Försäkring har andra regler som kan vara förmånliga för den skadade.

Om skadan medfört nedsatt förmåga att skaffa inkomst

Nedsatt arbetsförmåga är grund för livränta enligt LAF. Med nedsatt förmåga förstås enligt Försäkringskassans egen instruktion till ansökningsblanketten att

- nedsättningen ska vara varaktig eller att
- nedsättningen antas bestå under minst ett år.

Här finns det försäkringsjuridiska oklarheter och dessutom saknas i vissa exempel nedan rättsfall som kan ge vägledning – rättspraxis. Kommentarer:

Kommentar 1 – "varaktig nedsättning"

När är nedsättningen varaktig? Hur lång tid ska ett sjukfall vara för att nedsättningen ska anses varaktig?

Ett kriterium på varaktighet är givetvis när Försäkringskassan har beviljat sjuk-/aktivitetsersättning. Ett annat kriterium är när den skadade till följd av skadan tvingats byta arbete eller arbetsuppgifter och på grund av detta fått lägre inkomst.

Förutom ovannämnda fall finns andra situationer när det kan vara motiverat att överväga att skicka in en ansökan om LAF-livränta – men här saknas rättspraxis.

Ett exempel är när den skadade har varvat sjukskrivningar med arbetsförsök kanske i flera år. Om den skadade

Observera att arbetsförmågan inte behöver vara helt nedsatt. Det räcker med att den är delvis nedsatt och att denna nedsättning medför en inkomstförlust på minst en femtondel (1/15) i förhållande till inkomsten före skadan.

kan visa att hon/han varit sjukskriven till och från under flera år, till exempel sammanlagt en månad per år, kan man ju också anse att varaktighetskravet är visat och att arbetsoförmågan medför en inkomstförlust på minst en femtondel ($1/15$) per år.

Prövning bör då kunna ske för sjukfall längre tillbaka i tiden än enbart det/de sista sjukfallen. Om så har varit fallet, bör den skadade på ansökan ange från vilket datum som de frekventa sjukfallen började.

Ett annat exempel är den som – oavsett tidigare sjukperioder – blivit långtidssjukskriven och anser att sjukskrivningsorsaken är en arbetsskada. För detta sjukfall har den skadades förmåga att skaffa sig inkomst varit varaktigt nedsatt och begäran om prövning bör då ske.

Förslagsvis kan den skadade begära livränta från och med ett år efter insjuknandet. Varaktighetskravet är då i praktiken uppfyllt. Detta i synnerhet som det är vanligt att ingen vård eller behandling givits på lång tid. Även detta är bekräftelse på varaktigt nedsatt arbetsförmåga.

Försäkringskassan har instruktioner om att efter ett års sjukskrivning pröva frågan om att byta ut sjukpenningen mot sjukersättning. En lång sjukskrivningstid på exempelvis 2–3 år bör ses som ett kriterium på att varaktighetskravet är uppfyllt.

Kommentar 2 – livränta för förfluten tid

I dagsläget prövas LAF-livränta oftast först när sjukersättning har beviljats. Om arbetsskadan godkänns, bör den skadade överväga att begära livränta även för sjukskrivningstiden – inte bara från och med startdatum för sjukersättningen, som är Försäkringskassans praxis.

Förutsättningen för framgång med en sådan begäran är att man är sjukskriven med samma diagnos som den som Försäkringskassan beviljade sjukersättning och LAF-livränta för. Förslagsvis begär den skadade då att LAF-livränta

Den skadade bör ställa frågan till sin behandlande läkare: "Kommer min arbetsförmåga att vara nedsatt, först helt och sedan delvis, under minst ett år?" Be att få ett intyg på denna bedömning för att lämna till Försäkringskassan.

ska beviljas från och med ett år efter insjuknandet. Skälet är att Försäkringskassan har instruktioner om att efter ett års sjukskrivning pröva frågan om sjukersättning. Därmed kan varaktighetskravet anses vara uppfyllt. Därtill kommer samma argument som kan framföras för långa sjukskrivningsfall som ännu inte gått över i sjukersättning. Även här saknas rättspraxis.

Kommentar 3 – "nedsättning under minst ett år"

Man behöver inte vänta på att nedsättningen av arbetsförmågan har pågått i ett år innan man ansöker. Det finns inget sådant krav, utan det räcker med att det är sannolikt att arbetsförmågan förblir nedsatt – helt eller delvis – under minst ett år.

Exempelvis kan det vara rimligt att anta att nedsättningen kan bestå under minst ett år om någon råkat ut för en svår skada, till exempel olycksfall med flera brutna ben, lång sjukhusvistelse och så vidare. Ansökan bör göras när det står klart att detta kan antas. Noteras bör också att Försäkringskassan sedan länge har som praxis, det vill säga vana, att vid mycket svår personskada bevilja livränta från skadedag/visandedag.

Vid svår sjukdom, till exempel cancer, kan också nedsättningen beräknas bestå under minst ett år.

Det finns inget krav att nedsättningen hela tiden ska vara lika stor – exempelvis helt nedsatt – utan det handlar om en nedsättning av arbetsförmågan helt eller delvis under minst ett år. Ansökan bör göras när detta kan antas. Ersättningen beräknas motsvara den verkliga förlusten.

Specifikation av inkomstförlusten

På Försäkringskassans ansökningsblankett kan den skadade redovisa varför hon/han begär ersättning. Här kan den person ansöka som:

Inkomstförlusten ska beräknas utifrån den inkomst som den skadade skulle ha haft vid den tidpunkt då förlusten har uppstått och livränta begärs och inte utifrån inkomsten till exempel vid skadetillfället!

- är kvar i samma arbete men inte orkar arbeta jour, regelbundet övertid eller skift
- har blivit omplacerad på sin gamla arbetsplats och därmed fått vidkännas en inkomstminskning
- har bytt arbete.

Missnöjd med beslutet – hur gör man?

Den som inte är nöjd med ett beslut i sitt ärende, har flera möjligheter, beroende på vilket beslut som avses och vem som fattat det.

Vad gäller Försäkringskassans beslut enligt LAF kan ett beslut överklagas till nästa instans eller så kan man begära prövning på nytt hos Försäkringskassan. Enligt en dom från Regeringsrätten är detta möjligt, eftersom Försäkringskassan inte är en domstol. Referera till regeringsrättens dom nr RR 8759-03 meddelad den 28 februari 2005 (RÅ 2002 ref 61) och begär prövning.

Vad gäller AFA Försäkrings beslut enligt villkoren för TFA, TFA-KL och PSA kan man begära omprövning av beslutet av AFA Försäkrings omprövningsavdelning. Man kan sedan gå vidare till antingen Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar eller till allmän domstol.

Om man väljer att gå till Skiljenämnden och beslutet där blir negativt, kan man inte gå till allmän domstol. Detta anges i lagen om skiljeförfarande.

Allmänt

- Begäran om omprövning eller annat överklagande ska i regel alltid göras skriftligt. Man bör ange vilket beslut som överklagas och på vilka grunder. Alla beslut som går att överklaga brukar också innehålla information om hur man går tillväga och vart man ska skicka skrivelsen och handlingarna.

Viktigt!
Omprövningsförfarandet i AFA Försäkring har ändrats.
Läs mer på sid 180–182.

- Se till att det finns god grund för ditt överklagande eller begäran om ny prövning/omprövning. Granska därför kritiskt den utredning som legat till grund för beslutet och komplettera med det som behövs. Leta upp avslagsgrunderna och bemöt dem. Använd gärna utredningsmallen på sid 113–121 som vägledning och idébank.
- Den som är medlem i facket har alltid rätt att vända sig till sin fackliga organisation för att få hjälp. Antingen kan förbundet ge det bistånd som behövs eller också på annat sätt hjälpa medlemmen att få tillgång till juridisk eller medicinsk expertis.

Försäkringskassans beslut

Komplettera Försäkringskassans utredning före beslut

Innan Försäkringskassan fattar beslut i exempelvis ett arbetsskadeärende, får den försäkrade ta del av de handlingar som ligger till grund för beslutet. Detta dokument kallas numera informationsbrev – tidigare: föredragningspromemoria. Generellt har man 14 dagar från delgivningen på sig att lämna kompletteringar/rättelser eller att begära uppskov för att hinna göra detta. Tveka inte att begära uppskov om så behövs!

Gå igenom informationsbrevet noggrant. Fattas något? Är något fel? Och först och främst: Är förslaget till beslut ett bifall eller ett avslag?

Om Försäkringskassans utredare/handläggare i informationsbrevet föreslår avslag, är det viktigt att bemöta kassans argument för avslag. Använd gärna utredningsmallen på sid 113–121 som vägledning och idébank.

Överklaga till länsrätten eller begära ny prövning hos Försäkringskassan?

Den skadade har två handlingsalternativ om Försäkringskassans beslut – även efter omprövning på kassans omprövningscenter – går henne/honom emot.

- Det ena är att överklaga till länsrätten och att komplettera Försäkringskassans uppgifter för att öka möjligheterna till ett ändrat beslut. Överklagan ska ske inom två månader och anstånd bör begäras för att komplettera ärendet.
- Det andra är att inte överklaga utan att på nytt vända sig till Försäkringskassan och begära prövning av samma förmåner och från samma tidpunkt. Givetvis ska ärendet inför detta kompletteras bland annat med uppgifter som styrker rätt till ersättning.

Inför ett överklagande till länsrätten bör den skadade söka hjälp från sin fackliga organisation, som kan bevilja rättshjälp.

Om Försäkringskassans beslut överklagas till länsrätten och länsrätten inte ändrar beslutet, kan det överklagas till kammarrätten. Överklagan ska ske inom två månader efter länsrättens dom. Observera att man kan överklaga och begära anstånd ytterligare en tid.

Observera! Trots avslag i länsrätten kan man återkomma till Försäkringskassan och begära ny prövning och avse samma förmån, till exempel livränta – men att gälla först från dagen efter Försäkringskassans beslut. Detta klarläggs i Regeringsrättens dom nr 4952-02.

Överklaga till kammarrätten

Kammarrätten tar inte automatiskt upp alla överklaganen till prövning. För att så ska ske, måste det antingen:

- vara av vikt för rättstillämpningen att just det aktuella ärendet prövas eller om
- det finns anledning att anta att länsrätten fattat beslut på felaktig grund.

Om en eller båda grunder föreligger, beviljar kammarrätten ett så kallat prövningstillstånd. Kammarrätten beviljar prövningstillstånd bara i ett fåtal fall och ändrar inte länsrättens dom i särskilt hög utsträckning.

Kammarrättens dom kan överklagas till Regeringsrätten. Överklagan ska ske inom två månader från länsrättens beslut. Observera att man kan överklaga och begära anstånd ytterligare en tid.

Observera! Trots avslag i kammarrätten kan man återkomma till Försäkringskassan och begära ny prövning och avse samma förmån, till exempel livränta – men att gälla först från dagen efter Försäkringskassans beslut.

Överklaga till Regeringsrätten

Regeringsrätten är den högsta instansen i socialförsäkringsmål. Inte heller i regeringsrätten har man automatiskt rätt att få sin sak prövad. Regeringsrätten avgör själv om den ska bevilja prövningstillstånd. Sådant tillstånd beviljas mycket restriktivt och bara om ärendet är av principiell betydelse för beslut i liknande ärenden i framtiden.

Överklagan ska ske inom två månader efter kammarrättens dom. Observera att man kan överklaga och begära anstånd ytterligare en tid.

Observera! Trots avslag i Regeringsrätten kan man återkomma till Försäkringskassan och begära ny prövning och avse samma förmån, till exempel livränta – men att gälla först från dagen efter Försäkringskassans beslut.

AFA Försäkrings beslut om TFA, TFA-KL eller PSA

Vad gäller beslut enligt villkoren för TFA, TFA K-L och PSA gäller följande: När AFA Försäkring fattar det slutliga skaderegleringsbeslutet i ett ärende, följer det alltid med en så kallad besvärshänvisning. Alltså en instruktion för

hur och vart den som eventuellt är missnöjd med beslutet ska göra.

Överklaga till omprövningsavdelning eller nämnd

Tidigare stod det i alla AFA Försäkrings besvärshänvisningar i att den försäkrade kunde vända sig till en av de partssammansatta nämnderna för att begära omprövning. För arbetsskador heter nämnderna TFA-nämnden och PSA-nämnden.

Nämnderna ska finnas kvar även i fortsättningen, men bland annat TFA-nämnden ska inte regelmässigt behandla ärenden där en enskild försäkrad är missnöjd med AFA Försäkrings beslut.

Den som är missnöjd hänvisas istället till AFA Försäkrings omprövningsavdelning som inrättades under 2007. Den är fristående från AFA Försäkrings skadeorganisation och har rätt att fatta beslut som ändrar det ursprungliga skaderegleringsbeslutet helt eller delvis. Nämnderna hade bara rätt att rekommendera att AFA Försäkring ändrar ett beslut.

Med denna ändring hoppas parterna att omprövningsärenden ska kunna skötas på ett mer ändamålsenligt sätt. De partssammansatta nämnderna ska i stället för omprövningar kunna koncentrera sig på sin ursprungliga huvuduppgift – att tolka villkoren och avgöra frågor av övergripande och principiell betydelse.

Överklaga till skiljenämnd

Begäran om omprövning är första steget för den som är missnöjd med ett skaderegleringsbeslut. Är den försäkrade fortfarande missnöjd efter omprövningsbeslutet, kan hon/han antingen gå till allmän domstol – eller begära att skiljenämnden prövar ärendet. Ordförande i skiljenämnden är en domare från Arbetsdomstolen.

För TFA och TFA-KL heter nämnden Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. För PSA heter den Skiljenämnden för vissa trygghetsfrågor.

Skiljenämnd eller domstol?

Trots att det för TFA-ärenden tas ut en avgift på 4 procent av prisbasbeloppet är det fortfarande ekonomiskt förmånligare att begära skiljenämndsprövning än att ta sitt ärende till allmän domstol. I skiljenämnden står båda parter var och en för sina egna kostnader och den som "förlorar" behöver inte betala motpartens kostnader (som fallet är i allmän domstol).

Observera att valet står mellan skiljenämnd och domstol. Enligt lagen om skiljeförfarande kan man inte gå till domstol om man är missnöjd med ett beslut i skiljenämnd.

Vållandenämnden

Vållandeprövning görs av en separat nämnd, Vållandenämnden. Vad gäller vållandenämndens utlåtanden finns ingen 6- eller 2-månadersregel att beakta. Det går att komma tillbaka om/när ytterligare argument finns för rätt till skadeståndersättning för inkomstförlust och kostnads-självrisk.

Avslag i Vållandenämnden kan också prövas rättsligt, i tingsrätten som första instans. Nästa instans för överklagande är alltså inte Skiljenämnden för avtalsförsäkringar. Den som vill ha ytterligare prövning måste gå vidare till allmän domstol.

Andra försäkringsbolags beslut om trafik-/ansvarsförsäkring

Trafikförsäkring och ansvarsförsäkring handhas inte av partsägda försäkringsbolag utan av andra försäkringsbolag på marknaden. När dessa försäkringar och bolag blir aktu-

ella i arbetsskadesammanhang, har den som vill klaga på ett beslut tre möjligheter.

Omprövning av beslut inom försäkringsbolaget

Den första möjligheten är de interna kundombudsmannafunktioner som flera försäkringsbolag har. Dit kan enskilda vända sig för att begära att försäkringsbolagets beslut i ersättningsfrågan för personskadan prövas på nytt.

Bolagen har olika tidsgränser för när man senast måste ha inkommit med en begäran om prövning. En vanlig tidsgräns är 6 månader efter det att skadeavdelningen har fattat sitt beslut.

Försäkringsbolagens gemensamma nämnder

Den andra möjligheten för den som är missnöjd är att vända sig till Trafikskadenämnden eller Ansvarsförsäkringens personskadenämnd.

Dessa nämnder är gemensamma för alla försäkringsbolag som meddelar trafik- respektive ansvarsförsäkring. Nämndernas uppgift är att avge utlåtanden som bolagen i regel rättar sig efter. Avsikten är att de skadade ska få en likvärdig ersättning oavsett var hon/han bor eller i vilket försäkringsbolag som försäkringen finns.

I ett avseende är försäkringsbolagen själva skyldiga att begära utlåtande från nämnden. Det gäller vid personskada där den medicinska invaliditetsgraden har bedömts vara högre än 10 procent.

Den skadade kan begära utlåtande från nämnden utan att den medicinska invaliditetsgraden överstiger 10 procent.

Nämnderna har numera sakkunnigläkare. Den skadade kan själv begära att nämndens läkare hörs om den aktuella skadan. De vanligaste frågorna är sambandsfrågan och frågan om invaliditetsgraden.

Allmän domstol

Den skadade kan alltid vända sig till allmän domstol – tingsrätten i första instans – för att få sitt ärende prövat. Det står den skadade fritt att göra det i vilket skede som helst.

Vi rekommenderar dock att den skadade i första hand vänder sig till det aktuella försäkringsbolagets interna ”kundombudsman” och/eller till Trafikskadenämnden/Ansvarsförsäkringens personskadenämnd. Prövningen i dessa fall är kostnadsfri, medan kostnaderna för en process i allmän domstol kan vara betydande. Om man förlorar en domstolsprocess, måste man dessutom betala motpartens rättegångskostnader.

Trafikförsäkrings- och ansvarsförsäkringsbolagen kan dock vara beredda att, vid svåra personskador, svara för den skadades skäliga advokatkostnader. Ett argument för detta är att det väsentliga kan underlätta handläggningen av ärendet för försäkringsbolaget.

Del 5. Material och hjälp- medel med mera

ILO-konvention nr 121 om förmåner vid arbetsskada

LO-konvention nr 121 från 1980 innehåller en förteckning över yrkessjukdomar – eller rättare sagt över olika slags skadliga inverkningsmedel med kända sjukdomsrisker.

Förteckningen i konventionen, alltså den så kallade ILO-listan, används i Sverige av AFA Försäkring vid prövning av rätt till ersättning enligt TFA, TFA-KL och PSA.

Om sjukdomen finns uppräknad i ILO-listan, har den skadade två möjligheter till prövning och ersättning:

- AFA Försäkring kan självständigt pröva arbetsskadan i enlighet med ILO-listan, eller
- Försäkringskassan kan pröva arbetsskadan enligt LAF.

Försäkringskassan respektive AFA Försäkring handlägger ärendet självständigt. Om man får avslag hos den ena, pröva hos den andra. Det kan bli bifall!

Tänk på att förutsättningarna för att få prövning till stånd är olika mellan Försäkringskassan och AFA Försäkring. Försäkringskassan ställer krav på att arbetsförmågan ska vara varaktigt nedsatt – minst ett år framåt – och inkomstförlusten ska uppgå till minst en femtondel ($1/15$). Vad gäller AFA Försäkring finns inte dessa krav.

Sammanfattning av ILO-listan

Allergisk reaktion i lungorna i form av tryck över bröstet, ret-hosta, andnöd. Uppkommer som tröskdammlunga, juster-verkssjuka med mera.

Astma orsakad av ämnen som skapar överkänslighet eller irriterar omfattas om ämnena ingår i arbetsprocessen. Besvär som kan ses som förstadier till astma, såsom överkänslighet, bronkit, rinnande ögon/näsa, omfattas inte – om besvären inte blir godkända enligt LAF.

Cancer. Vi ska inte ta för givet att all cancer som kan relateras till arbetet omfattas. Särskilt inskrivet är cancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa samt lungcancer eller mesoteliom – i lungsäck, bukhinna och hjärtsäck – av asbest och av röntgen eller radon. Cancer i lymfa och blodkärl bör provas i synnerhet om kontakt med kemiska ämnen förevarit.

Dammlunga av mineraldamm – sten, kol, asbest, hårdmetall, talk och aluminium – och växtdamm – bomull, lin, hampa eller sisal.

Hudsjukdomar (eksem och hudcancer) orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer, till exempel vatten – med städare och vård-/omsorgspersonal som exempel på utsatta yrkesgrupper. Inga begränsningar beträffande typ av faktorer anges. Om det kan visas att hudsjukdom uppstått på grund av arbetet omfattas sjukdomen.

Hörselnedsättning och/eller tinnitus som orsakas av en kortvarig, plötslig ljudstöt räknas som olycksfall och ersätts enligt reglerna för olycksfall i arbetet.

Hörselnedsättning orsakad av buller. Det är inte ovanligt att man i samband med bullerskada även drabbas av **tinnitus**, det vill säga tjut i örat. Tinnitus kan man drabbas av även utan samtidig hörselnedsättning. Tinnitus kan vara mycket varierande och därför beskrivas på många sätt. Om det är tillräckligt besvärande och samband finns med skadlig inverkan från buller, kan detta medföra invaliditet och därmed ersättning. Det är viktigt att den skadade vid hörselkontroll även redovisar tinnitus.

Nervsjukdomar uppkomna av lösningsmedel. Sannolikt är de flesta av de lösningsmedel som används i arbetet upptagna i listan. Detta innebär då också att nervskador ingår. Nervskador omnämns dock inte särskilt i listan, utan betecknas till exempel som ”sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska och aromatiska kolväten” (punkt 16 på listan).

Sjukdomar orsakade av vissa uppräknade grundämnen omfattas. Grundämnena kan vara bly, kadmium, fosfor, kvicksilver med flera. Oavsett vilken sjukdom som har uppstått, omfattas den om man kan visa på ett samband.

ILO-förteckningen med kommentarer

ILO-listan är egentligen en yrkesskadebilaga till ILOs konvention nr 121 om förmåner vid yrkesskada. Denna bilaga, med 29 "artiklar" är en del av kollektivavtalen om TFA, TFA-KL och PSA.

ILO-listan är tillämplig för allt arbete där arbetstagaren blivit utsatt för den i respektive listpunkt aktuella risken.

Kommentarerna är skrivna av LO-TCO Rättskydd ABs konsultläkare Jörgen Engström, som har en gedigen erfarenhet inom arbetsmedicin. ILO-bilagan är svår att tolka och kommentarerna är därför tekniska och kortfattade.

1. Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineralpartiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsoförmågan eller döden.

Pneumokonioser betyder sådan bindvävsökning (fibros) som orsakas av damm och under den här rubriken rör det sig om mineraldamm.

Silikos (stendammlunga) orsakas av fri kiselsyra som förekommer i naturen i olika former, framför allt i kvarts. Exponerade är till exempel bergarbetare, sandblästrare, gjuteriarbetare och anställda i keramisk industri.

Antrakosilikos. Bindvävsökning på grund av blandning av koldamm och kvartsdamm.

Silikotuberkulos. Knappast aktuell i Sverige för närvarande.

Asbestos. Diffus bindvävsökning i själva lungvävnaden.

Vid tillämpning av denna förteckning ska hänsyn tas till exponeringens art och omfattning och gällande bevisregler.

Processen kräver ibland mer raffinerad teknik än röntgen för att avslöjas. Asbestos uppkommer i själva lungvävnaden och bör skiljas från pleuraplack, som uppkommer på de yttre lungsäcksbladen.

Ursprungligen användes termen asbestos för båda tillstånden. Frågan är vad som avsågs i den första versionen och då konventionen reviderades 1980.

Talkos och aluminos är exempel på andra pneumokonioser. Sådana torde även omfattas.

2. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetall-damm.

Hårdmetall, som bland annat förekommer i verkstadsmaskiner och skär i bergborrar, kan ge pneumokonios, så kallad hårdmetallunga. Sådant damm kan också ge så kallad obstruktiv lungfunktionsrubbnings med astma.

3. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.

Byssinos är inte särskilt vanlig i Sverige. Förekommer framför allt i lokaler där den första behandlingen av bomullen försiggår. Luftvägssymtom framför allt på måndagarna efter arbetsuppehåll.

4. Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.

Den här punkten ger stort utrymme för tolkningstvister. Den torde till exempel även omfatta ospecifik bronkiell hyperreaktivitet med astma hos en bankanställd, där sjukdomen debuterat i samband med exposition för arbetskamraternas starka parfymering, i denna av hävd propra miljö.

Det här kommer att bli en mycket använd rubrik, eftersom ospecifik bronkiell hyperreaktivitet och misstänkt äkta allergisk överkänslighet är så vanliga problem.

5. Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar – enligt bestämmelser i landets lagstiftning.

Extrinsic allergisk alveolit = allergisk inflammation i lungblåsorna, orsakad av yttre faktorer. Kallas också ODS = Organic dust syndrome.

Det rör sig om en fördröjd allergisk reaktion, av så kallad typ III, där symtomen ofta debuterar först efter avslutat arbetspass, tryck över bröstet, rethosta, andnöd, hög feber, influensaliknande sjukdomsbild under något till några dygn. Ibland utveckling av lungfibros. Det finns en mängd varianter. De mest kända är kanske tröskdammlunga (farmers lung) och justerverkssjuka. ODS ses också vid siloarbete, hönsfarmning och vid dålig skötsel av luftfuktare, så kallad tryckerifrossa.

6. Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.

Reaktionen vid exposition för beryllium kan vara av pneumokoniostyp. Den är svår att skilja från den icke särskilt ovanliga sjukdomen sarkoidos. Beryllium har använts i lysrör och förekommer i metallegeringar.

7. Sjukdomar orsakade av kadmium eller giftiga föreningar därav.

Kadmium kan bland annat orsaka lukt bortfall och njurskada samt skelettrubbning av typ itai-itaisjuka. Skada på näslemhinnan och lungemfysem ses också. Kadmium tillhör tungmetallerna och har bland annat använts vid hårdlödning, rostskyddsbehandling av järn och som tillsats i plast. Finns i vissa gula och röda pigment, emalj och keramikglasyr samt i tobak.

8. Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.

Fosfor är vanligt i bekämpningsmedel. Den mycket giftiga

föreningen fosgen bildas vid upphettning av klorerade kolväten, till exempel vid svetsning i trikloretylenhaltig luft. Fosfin är en annan giftig gas, som bildas då fukt eller syror kommer i kontakt med fosforhaltigt material.

9. Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.

Krom kan bland annat ge etsskador på hud och nässlemhinna – med hål på skiljeväggen – samt allergiskt kontakteksem och astma. Lungcancer är den viktigaste effekten.

10. Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav.

Mangan kan ge psykiska och neurologiska förändringar med en bild som liknar Parkinsons sjukdom. Hormonell störning har också rapporterats. Nedsatt fruktsamhet har beskrivits hos män vid tämligen låg expositionsnivå.

11. Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.

Arsenik förekommer i träimpregneringsmedel, färger och som förorening i metaller. Kan ge nässkador av samma typ som krom samt hudförändringar, bland annat cancer. Ökad risk för lungcancer i smältverk. Neurologisk sjukdom med förlamningar. Arsin, det vill säga arsenikväte är en mycket giftig gas som bildas då syror får inverka på metall som förorenats med arsenik. Ger sönderfall av röda blodkroppar.

12. Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.

Kvicksilverförgiftning har till exempel beskrivits av betat utsäde, amalgam, laboratoriearbete, hantering av vissa elektriska apparater samt i pappersindustrin. Psykiska symtom, darrhänthet och andra symtom från centrala nervsystemet

dominerar bilden. Typexemplet är den så kallade Minimata-sjukdomen. Njurskada är vanlig.

13. Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.

Bly ger en mycket brokig bild med bland annat så kallat psykorganiskt syndrom och perifer nervskada med förlamningar. Kromosomskador och njurskador samt ökad risk för cerebrovaskulär sjukdom (= blödning och propp i hjärnan). Organiskt bly lagras i högre utsträckning än oorganiskt i hjärnan.

14. Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.

Fluorexposition förekommer vid aluminiumframställning, svetsning, hantering av bekämpningsmedel samt i glasinindustrin. Fluorider ger tand- och skelettskador samt förlamningar. Fluorväte och fluorgas är starkt slemhinneretande och ger frätskador på huden.

15. Sjukdomar orsakade av koldisulfid.

Koldisulfid, kolsvavla är unikt i så måtto att det är en kemisk exposition där ökad risk för hjärtkärlsjukdom är vetenskapligt väldokumenterad. Allvarliga psykiska störningar förekommer i stor utsträckning vid exposition för detta ämne. Neurologiska symtom med domningar, muskelsvaghet och gångsvårigheter.

16. Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska och aromatiska kolväten.

Toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten. Detta innebär att man inom gruppen lösningsmedel beaktar dem som innehåller klor, fluor, brom eller jod. I denna grupp finns till exempel avfettningsmedel som trikloretylen, kemtvättarnas perkloretylen, färgborttagningsmedlet metylenklorid och narkosgasen halothane.

17. Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.

Begreppet homologer av bensen är svårtolkat. Det torde närmast vara liktydigt med benserivat, det vill säga alla föreningar där bensen utgör grundskelettet i molekylens. Exempel är toluen och xylen. Föreningar där grundskelettet består av flera bensenringar torde också kunna inkluderas. Exempel är naftalen, fenantren, benspyren, polyaromater.

18. Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.

Det här är mycket stora grupper, som omfattar bland annat anilin, anilinfärgämnen och aromatiska aminer, det vill säga ämnen som förknippats med risk för allergier, fosterskador och cancer. Här finns till exempel p-fenylendiamin som vi tycks få tillbaka som hårfärgämne efter EU-inträdet. Föreningen ger inte bara allergi utan har också beskrivits som orsak till psykos. De aromatiska aminerna är utgångspunkt för synteser, inte bara av färgämnen utan även i läkemedelsindustrin. De förekommer i syntetgummi, plaster och kosmetika med mera.

19. Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.

Ökad risk för död i cirkulationssjukdom som drabbar hjärta eller hjärna.

20. Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.

Enormt mångfasetterat. Glykolerna utgör en grupp där den terminologiska snårskogen är särskilt svåröjd. Bland ketonerna kan kanske inte lekmannen dra likhetstecken mellan aceton och keton, men det finns.

21. Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.

Kvävande gaser. Här finns till exempel akrylonitril, ett av de viktigaste mellanstegen i kemisk processindustri. Termen för inte direkt tanken till cyanföreningar, men nitrilerna är sådana. Hämmar ett enzym som är viktigt för cellandningen.

22. Hörselnedsättning orsakad av buller.

Observera att lösningsmedelsexposition ökar skadligheten hos buller.

23. Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).

Belastningssjukdomar omfattas inte av konventionen primärt. Vibrationer av låg frekvens anses dock ge ökad belastning på kotpelaren samt risk för så kallade degenerativa förändringar. Vibrationsexposition har inom arbetsskadeförsäkringen haft avgörande betydelse vid bedömning av karpaltunnelsyndrom. Vibrationer från handhållna verktyg förefaller också ha betydelse för uppkomst av artros i händer och armar, till exempel armbågsled.

24. Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.

Kasuarbete, dykeriarbete med mera.

25. Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.

Till exempel radiologiskt arbete och gruvarbete.

26. Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som ej tagits upp under andra rubriker.

Alla arbetsrelaterade eksem, även så kallade traumaiterativa eksem, tycks rymmas under denna rubrik.

27. Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.

Observera att skär- och kylvätskor vid svarvning med mera orsakar sådana risker.

28. Lungcancer eller mesoteliom orsakad av asbest.

Risken för lungcancer respektive mesoteliom är mycket stor vid arbete med asbest. Risken för lungcancer är väsentligt högre om den arbetande samtidigt är rökare. Mesoteliom, en cancer som uppstår i lungsäck, bukhinna, hjärtsäck, är en så kallad signalcancer. Om asbesthantering skett, är sambandet inte tvistigt.

29. Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför stor risk för smitta.

Arbete som medför exponering för risker:

- a) Hälsovårds- och laboratoriearbete.
- b) Veterinärarbete.
- c) Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkroppar.
- d) Annat arbete som medför stor risk för kontaminering.

Arbetsmaterial som rör arbetsmiljö och arbetsskador

Skadehandboken på www.alla.lo.se

Skadehandboken finns på www.alla.lo.se. Webbplatsen tillhör LOs försäkrings- och välfärdstidning "Alla", vars främsta målgrupp är fackliga försäkringsrådgivare.

Du hittar Skadehandboken, och annat användbart material, främst med försäkringsanknytning, under rubriken Verktyg på www.alla.lo.se. På Alla-webben finns också frågelådan "Fråga Lennart".

Skadehandboken som tryckt bok beställer du från LO-distribution.
Tel 026-24 90 26,
e-post lo@strombergdistribution.se

Hela Skadehandboken

Naturligtvis bör alla som arbetar fackligt med arbetsmiljö och arbetsskador ha Skadehandboken i bokform – men ibland kan det vara värdefullt att ha tillgång till boken även i elektronisk form.

Därför finns Skadehandbokens senaste upplaga alltid som nedladdningsbara PDF-filer – både hela boken och kapitel för kapitel – även på www.alla.lo.se.

Fråga Lennart

På www.lo.se finns en frågelåda – ”Fråga Lennart” – från vilken frågor kan ställas per e-post till en av Skadehandbokens författare, arbetsskadeexperten Lennart Stéen på LO-TCO Rättsskydd AB.

Lagar med mera

De lagar och förordningar som behandlas i denna skadehandbok finns i fulltext i sina senaste upplagor bland annat på www.notisum.se. Även Arbetsmiljöverkets webbplats, www.av.se har arbetsmiljölagen och en del andra lagar.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljöverkets föreskrifter – AFS-serien – kan du ladda ned till din egen dator från www.av.se. Du kan givetvis också beställa dem på papper från Arbetsmiljöverket.

Försäkringsvillkor

Villkoren för TFA, TFA-KL och PSA kan beställas i pappersform från AFA Försäkring (se adresslistan sid 199) eller laddas hem som PDF-filer från www.afaforsakring.se.

Blanketter för skadeanmälan med mera

Försäkringskassans blanketter finns på www.forsakringskassan.se, AFA Försäkrings blanketter finns på www.afa-

forsakring.se. Observera att det än så länge inte går att e-posta skadeanmälningsblanketter direkt till exempelvis Försäkringskassan eller AFA Försäkring. Skadeanmälan blir giltig först när den undertecknats – och det går än så länge inte att göra i elektronisk form.

Råd och tips för hur man fyller in blanketterna finns i den årligt utkommande Blankettguiden.

Fackförbund

För arbetsgivare finns (ofta) motsvarande material hos respektive arbetsgivarorganisation.

Både de fackliga centralorganisationerna LO, TCO och SACO och de enskilda fackförbunden ger ut informations- och utbildningsmaterial om arbetsmiljö och arbetsskador.

Ta reda på vad som finns inom just din fackliga organisation!

LO-material

Utredningsunderlag – olycksfall

De flesta tryckta skrifter kan beställas från LO-distribution, tel 026-24 90 26, e-post lo@strombergdistribution.se.

”LOs utredningsmall vid tillbud och olycksfall på jobbet” bygger på utredningsmallen i denna bok men är specialinriktad på just olycksfall.

Utredningsunderlag – arbetssjukdomar

Arbetssjukdomar är knepiga att utreda och dokumentera. Därför har Lennart Stéen utarbetat fyra olika utredningsunderlag för vanliga arbetssjukdomar:

- personskador till följd av belastning/förslitning och vibrationer
- personskador till följd av kemiska ämnen, gaser och vätskor (även vatten)
- personskador till följd av kränkande särbehandling
- stressrelaterade arbetssjukdomar av psykiska och somatiska slag.

Skyddsombudsboken

Särskilt för skyddsombud finns en särskild skrift som heter "Skyddsombudsboken". Den är en praktisk handledning med många användbara tips för den som arbetar med eller är intresserad av att skapa en bättre arbetsmiljö.

Åter till arbetet

Boken "Åter till arbetet" innehåller LO och LO-förbundens gemensamma riktlinjer för förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering. Förutom en beskrivning av regelverket, finns också rättsfall och en fyllig exempelsamling med konkreta råd och tips för fackligt arbete med rehabiliteringsfrågorna.

2007 utgavs en broschyr med samma namn som boken. Broschyren innehåller fackliga riktlinjer med anledning av att arbetsgivarens tidigare ansvar för rehabiliteringsutredningar enligt AFL flyttats över till Försäkringskassan från och med den 1 juli 2007.

Skarpt läge

Policyskriften "Skarpt läge", med checklistor och brevmallar som komplement, innehåller LO och LO-förbundens gemensamma riktlinjer för fackligt agerande vid allvarliga arbetsplatsolyckor. Budskapet är att en arbetsplatsolycka är "skarpt läge", då det gäller för facket att vara på plats och börja arbeta omedelbart.

Institutioner, verk och organisationer med kunskap om arbetsmiljö och arbetsskador

AFA Försäkring

AFA Försäkring förvaltar de kollektivavtalade försäkringarna, bland annat TFA, TFA-KL och PSA. Vållandenämnden kan nås på samma adress.

Adress: AFA Försäkring
106 27 Stockholm
Besöksadress: Klara Södra Kyrkogata 18
Telefon: 08-696 40 00
Fax: 08-696 42 42 eller 08-696 45 45
E-post: info@afaforsakring.se
Webbplats: www.afaforsakring.se

Arbetslivsinstitutet

Var tidigare nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad. Arbetslivsinstitutet arbetade på uppdrag av Näringsdepartementet.

På regeringens initiativ lades Arbetslivsinstitutet ned. Verksamheten upphörde den 1 juli 2007. Delar av forskningen har flyttats till olika universitet och högskolor.

I det tidigare Arbetslivsbiblioteket har litteratur funnits om alla aspekter av arbetslivet. Samlingarna har tagits över av Stockholms universitet.

Arbetsmiljöforum

Arbetsmiljöforum är en ideell och fristående organisation med uppgift att förmedla kunskap och bedriva opinionsbildning.

Adress: Box 175 50, 118 91 Stockholm
Besöksadress: Maria Skolgata 83

Telefon: 08-442 46 00
Fax: 08-442 46 07
E-post: reception@arbetsmiljoforum.com
Webbplats: www.arbetsmiljoforum.com

Arbetsmiljöinspektionen

Arbetsmiljöinspektionen, som tidigare hette Yrkesinspektionen, är en del av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöinspektionen har till uppgift att inspektera och kontrollera att arbetsmiljölagstiftningen efterlevs. Arbetsmiljöinspektörerna är fördelade på tio distrikt i landet.

Skriv upp adress, telefonnummer med mera till Arbetsmiljöinspektionens närmaste kontor. En del av kontaktinformationen hittar du på Arbetsmiljöverkets webbplats.

Adress:

Telefon:

Fax:

E-post:

Webbplats www.av.se

Kontaktperson/jourhavande
arbetsmiljöinspektör med flera:.....

.....

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är den centrala förvaltningsmyndigheten för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor. Arbetsmiljöverket:

- leder, samordnar och utvecklar verksamheten inom sitt ansvarsområde
- har den centrala tillsynen över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen

- meddelar föreskrifter och allmänna råd
- framställer och sprider information
- ansvarar för ett informationssystem om arbetsskador.

Adress: Ekelundsvägen 16, 171 84 Solna
 Telefon: 08-730 90 00
 Fax: 08-730 19 67
 E-post: arbetsmiljoverket@av.se
 Webbplats: www.av.se

Folksam

Skriv upp adress, telefonnummer med mera till ”ditt” lokala Folksamkontor nedan:

Adress:

Telefon:

Fax:

E-post:

Webbplats: www.folksam.se

Ev. kontaktperson:

.....

Fora AB

Fora AB ägs av LO och Svenskt Näringsliv och sköter administrationen av försäkringsavtal och premier för bland annat TFA, TFA-KL och PSA. Fora är också kansli för bland annat Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar.

Adress: Vasagatan 12, 101 56 Stockholm
 Telefon: 08-787 40 10
 Fax: 08-787 46 90
 E-post: info@fora.se
 Webbplats: www.fora.se

Försäkringskassan,

Skriv upp adress, telefonnummer med mera till "ditt"
lokala kontor nedan:

Adress:

Telefon:

Fax:

E-post:

Webbplats: www.forsakringskassan.se

Ev. kontaktperson:

.....

Försäkringskassan, huvudkontoret

Adress: 103 51 Stockholm

Besöksadress: Adolf Fredriks Kyrkogata 8

Telefon: 08-786 90 00

Fax: 08-411 27 89

E-post: huvudkontoret@forsakringskassan.se

Webbplats: www.forsakringskassan.se

LO

Adress: 105 53 Stockholm

Besöksadress: Barnhusgatan 18

Telefon: 08-796 25 00

Fax: 08-796 26 00

Webbplats: www.lo.se

LO-TCO Rättsskydd AB

LO- och TCO-förbundens "advokatbyrå". Har kontor i
Stockholm och Göteborg.

Adress: Box 1155, 111 81 Stockholm

Besöksadress: Olof Palmes gata 29, 7 tr, Stockholm

Telefon: 08-676 63 00

Fax: 08-21 07 67
E-post: *Gäller Stockholm:* Till respektive handläggare enligt adressmodell:
förnamn.efternamn@fackjuridik.com
E-post: *Gäller Göteborg:* lennart.steen@loio.lo.se
jimmie.sondergaard@fackjuridik.com
Adress Olof Palmes Plats, 413 04 Göteborg
Telefon: 031-774 30 68 respektive 031-774 30 78

Webbplats: *Gäller både Stockholm och Göteborg:*
www.fackjuridik.com

Prevent

Ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK gemensamt. Prevent driver utbildnings- och informationsprojekt om arbetsmiljö, arbetarskydd, arbetsskador med mera.

Adress: Box 201 33, 104 60 Stockholm
Besöksadress: Ringvägen 100
Telefon: 08-402 02 00
Fax: 08-402 02 50
E-post: info@prevent.se
Webbplats: www.prevent.se

Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Adress: Box 3036, 103 62 Stockholm
Besöksadress: Drottninggatan 71 D
Telefon: 08-440 85 00
Fax: 08-440 85 11
E-post: info@ptk.se
Webbplats: www.ptk.se

Svenskt Näringsliv

Adress: 114 82 Stockholm
Besöksadress: Storgatan 19
Telefon: 08-553 430 00
Fax: 08-553 430 99
E-post: finfosvar@svensknaringsliv.se
Webbplats: www.svensktnaringsliv.se
www.svensktnaringsliv.se/finfo (specialavdelning för avtalsförsäkringsinformation).

SWEDAC, Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll

Kompetensprövar de organ som ska utföra analyser, provningar, kontroller, certifieringar. Kan lämna information om arbetsmiljöcertifiering och arbetsmiljörevision/-revisorer.

Adress: Box 878, 501 15 Borås
Besöksadress: Österlånggatan 5
Telefon: 033-17 77 00 eller 08-406 83 00 (Stockholmskontoret)
Fax: 033-10 13 92 eller 08-791 89 29 (Stockholmskontoret)
E-post: registrator@swedac.se
Webbplats: www.swedac.se

Yrkesinspektionen

Se Arbetsmiljöinspektionen.

Sammanfattande ordlista

AFA Försäkring

AFA Försäkring är namnet på den gemensamma organisationen för avtalsförsäkringsbolagen AFA Sjukförsäkring, AFA Trygghetsförsäkring och AFA Livförsäkring. AFA Försäkring administrerar de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna TFA och TFA-KL samt det statliga personskadeavtalet PSA.

Ansvarsförsäkringar

Försäkring som tecknas av den som äger eller svarar för en verksamhet där hon/han kan bli ersättningsskyldig för person- och egendomsskador. Ansvarsförsäkringen övertar ersättningsskyldigheten. Ansvarsförsäkringar brukar ingå i försäkringspaket för både företag och privatpersoner (i hemförsäkringen finns en ansvarsförsäkring). Den enda obligatoriska ansvarsförsäkringen i Sverige är trafikförsäkringen. Övriga ansvarsförsäkringar är frivilliga.

Se bland annat sid 36-38.

Ansvarsförsäkringens personskadenämnd

Se sid 183.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter

Se Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Arbetsgivarens ansvar

Regleras i arbetsmiljölagen och skadeståndslagen. Arbetsgivaren har ansvaret för allt som händer på arbetsplatsen. I detta ingår också ersättningsansvar för personskada vållad av arbetskamrat.

Se bland annat sid 21-24 och 29-30.

Se också Principalansvar och Medansvar, medvållande.

Arbetsgivarens vållande

Se Vållande.

Arbetsmiljöbrott

Om ett fel/oaktsamhet/försummelse som lett till personskada varit allvarlig, kan det vara fråga om arbetsmiljöbrott, vilket regleras av Brottsbalken (BrB 3:10).

Se sid 29.

Arbetsmiljöförordningen

En lagstiftad förordning som bland annat innehåller olika föreskrifter för det lokala arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Hör nära samman med arbetsmiljölagen.

Se sid 19 och 23.

Arbetsmiljöinspektionen

Arbetsmiljöverket har tillsynsansvaret över att arbetsgivarna följer arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljöinspektionen är en del av Arbetsmiljöverket. Om en allvarlig personskada inträffar, ska arbetsgivaren omgående kontakta Arbetsmiljöinspektionen. Inspektionen kan också fungera som rådgivare i både allmänna och enskilda arbetsmiljöfrågor.

Se bland annat sid 46–47.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen är den lag som reglerar arbetsmiljöarbetet, bland annat ifråga om arbetsgivarens ansvar. Regeringens arbetsmiljöförordning och Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS kompletterar arbetsmiljölagen.

Se bland annat sid 18–19 och 22 samt Arbetsgivarens ansvar.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (tidigare: Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter)

Cirka 170 stycken. Kompletterar och förtydligar arbetsmiljölagen. Arbetsgivare är skyldig att följa Arbetsmiljöverkets föreskrifter som om de vore lag.

Se bland annat sid 19–20.

Arbets sjukdom

Definition, se sid 15 och 85. Se även Arbets skada.

Belastningsskador är en vanlig typ av arbets sjukdom. Vägen till en belastningsskada börjar med stelhet och sedan värk. Under den första tiden går besvären över efter arbetsdagens slut, senare först under veckoslutet, ännu senare först under semestern. Sedan en dag går besvären inte över alls. Då kan en kronisk skada föreligga – men det är först då som de flesta söker vård, kanske för sent. Detta gäller alla arbetssjukdomar som ofta kommer smygande. Se upp med de första tecknen, de första besvären, och sök vård i tid.

Arbets skada

Alla skador eller sjukdomar som har samband med arbetet räknas i princip som arbets skador. Det kallas för det generella arbets skadebegreppet.

I denna skadehandbok används uppdelningen olycksfall i arbetet, färdolycksfall, arbets sjukdom, smitta.

Begreppet godkänd arbets skada betyder att Försäkringskassan eller AFA Försäkring prövat och godkänt att den anmälda skadan är en arbets skada enligt de vid skadetidpunkten gällande reglerna för vad som enligt lag eller avtal räknas som arbets skada.

Se bland annat sid 12–17.

Arbets-skadebegreppet

Kallas även för det generella arbets-skadebegreppet. Se *Arbets-skada*.

Bevisregler

Sedan den 1 juli 2002 gäller en ny bevisregel i lagen om arbets-skade-försäkring, LAF. De gamla bevisreglerna tillämpas dock för skador med skade-/visandedag före detta datum. Se sid 132–138. Se också Godkänd arbets-skada.

Culpaansvar

Den som genom vårdslöshet, oaktsamhet, underlåtenhet och så vidare vållar en skada blir skadeståndsskyldig. Den juridiska termen för detta är culpa. Arbetsgivarens skadeståndsansvar bedöms mot den stränga arbetsmiljölagen, vilket innebär att vårdslösheten/oaktsamheten/underlåtenheten inte behöver vara särskilt stor för att skadeståndsskyldighet ska uppkomma. Om arbetskamrat i tjänsten vållat skadan, övertas ersättningsansvaret av arbetsgivaren (se *Principalansvar*).

Se sid 23.

Färdolycksfall

Definition, se sid 14–15 och 81–82 Se även *Arbets-skada*.

Företagshälsovård

En mångvetenskaplig resurs med medicinsk, psykosocial, teknisk och arbetsorganisatorisk kompetens med mera. Företagshälsovården ska arbeta både med förebyggande arbete och rehabilitering. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren ”svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå”.

Se bland annat sid 51–52.

Generella arbets-skadebegreppet

Se *Arbets-skada*.

Godkänd arbets-skada

Begreppet godkänd arbets-skada betyder att Försäkringskassan eller AFA Försäkring prövat och godkänt att den anmälda skadan är en arbets-skada enligt de vid skadetidpunkten gällande reglerna för vad som enligt lag eller avtal räknas som arbets-skada.

Se bland annat sid 16–17 och 130–138.

Ideell ersättning

Ersättning för sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men samt särskilda olägenheter till följd av skadan. Dessa ersättningar avser att kompensera den skadade för den så kallade ideella skadan, vilket i skadeståndsrätten brukar definieras som

fysiskt och/eller psykiskt lidande.

Se bland annat sid 129.

ILO-listan

ILO-konvention nr 121 om förmåner vid arbetsskada. En förteckning över de arbetssjukdomar som, vid uppfyllda bevisregler, berättigar till ersättning från de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna. Observera att det i skadefall som omfattas av ILO-listan är AFA Försäkring som gör sambandsprövningen enligt bevisreglerna, oberoende av om Försäkringskassan prövat rätt till ersättning enligt LAF.

Hela ILO-listan finns, kommenterad, på sid 188–195.

Jämkad ersättning

Ersättning kan minskas (jämkas) på grund av den skadades medansvar/medvållande. Tänk på att jämkning på grund av medvållande är ytterst sällsynt; det tillämpas endast vid uppsåt eller mycket grov vårdslöshet.

Se sid 24 och 29–30 och Medansvar, medvållande.

Kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringar

TFA, TFA-KL och PSA. (PSA är formellt inte en försäkring utan ett avtal – men fungerar i praktiken som de två andra, som formellt är försäk-

ringar som bygger på avtal.) Dessa ingår i kollektivavtalet på respektive avtalsområde. Praktiskt taget alla anställda på arbetsmarknaden omfattas. Ursprungligen var ersättningarna från de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna tänkta att utgöra ett komplement till ersättningar enligt lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF. Allteftersom LAF har urholkats, har de kollektivavtalade försäkringarnas betydelse ökat. TFA, TFA-KL och PSA administreras av AFA Försäkring.

Se bland annat sid 32–36.

Livränta

Begreppet livränta används i personskadesammanhang för att beteckna en ersättning som betalas ut månadsvis för att kompensera för en bestående inkomstförlust. För arbetsskador finns LAF-livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring och livränta från TFA, TFA-KL eller PSA.

Se bland annat sid 129, 131 och 168–177.

Lyte och men

Se Ideell ersättning.

Medansvar, medvållande

Under förutsättning att skadeståndsskyldighet åvilar arbetsgivaren (så

kallat principalansvar) har den skadade rätt till ersättning även om hon/han råkat medverka till skadans uppkomst, till exempel genom ovarsamhet Enbart uppsåt eller grav vårdslöshet medför medvållande och jämkad ersättning. Se bland annat sid 24 och 29–30. Se även Principalansvar och Medansvar, medvållande.

Olycksfall i arbetet

Definition, se sid 14 och 78–79. Se även Arbetskada.

Olycksfallskedjor

Bakom varje olycksfall finns en hel kedja av såväl beslut som händelser vilka kan/bör spåras och dokumenteras för att förebygga att nya, liknande olyckor händer. Se sid 79.

Olägenheter i övrigt

Kallas i den nya skadeståndslagen för särskilda olägenheter. Se ideell ersättning.

Preskriptionstider

Preskriptionstider för LAF och TFA/TFA-KL/PSA, se sid 71.

Preskriptionstider för lagar med strikt ansvar, se sid 112.

Preskriptionstider för överklagan, se sid 177–184.

Principalansvar

Arbetsgivaren har ansvaret för vad de anställda gör. Om en anställd vållar skada, blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig.

Se bland annat sid 23–24. Se också Medansvar, medvållande.

Psykiska skador

Arbetsjukdom som kan uppstå på grund av mobbning (se föreskriften AFS 1993:17 om kränkande särbehandling) eller stress. Psykiskt trauma ska prövas som olycksfall i arbetet (till exempel ögonvittne till eller inblandad i olycka).

Regionalt skyddsombud

Utsetts av förbundsavdelningen/sektionen och fungerar som skyddsombud för arbetsplatser utan skyddsombud.

Se sid 49–51 och 58–59. Se även Skyddsombud.

Rehabilitering

Vid arbetsskada stadgar arbetsmiljölagen att arbetsgivaren är skyldig att ha "en lämpligt organiserad verksamhet för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete". Lagen kompletteras med mer detaljerade bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). LO och

LO-förbunden gav 2004 ut en bok med fackliga riktlinjer för förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering, "Åter till arbetet".

Se bland annat sid 72-76 och 163-167.

Rättshjälp

Medlemmar i en facklig organisation kan beviljas rättshjälp. Närmare information kan lämnas av avdelningen/förbundet. Om rättshjälp medges, överlämnas ärendet till LO-TCO Rättsskydd AB för bedömning/handläggning. Byggnadsarbetareförbundet har egen verksamhet.

Saklig grund

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller oavsett om arbetstagaren är frisk eller sjuk. Att en anställd är sjuk/skadad är alltså inte saklig grund för uppsägning. Om Försäkringskassan beviljar sjukersättning som inte är tidsbegränsad, är detta dock sakligt skäl för uppsägning (vid sjukersättning som inte är hel, endast till den andel av anställningen som omfattas av sjukersättningen).

Se sid 73.

Samband

För att en arbetsskada ska kunna bli godkänd och därigenom ersättningsberättigad, ska det finnas ett samband mellan skadan och en skadlig inverkan som den försäkrade blivit utsatt för. Kravet på samband regleras av de *bevisregler* som gäller vid skadetillfället. Kravet på samband kan vara starkare eller svagare, helt beroende på dessa regler.

Se även Skadlig inverkan och Bevisregler.

Sjuklön, sjuklöneavtal

Enligt lag ska arbetsgivaren betala sjuklön under den första sjuktiden. För närvarande är sjuklöneperioden sjukdag 2-14 (den första sjukdagen är karensdag). Sjuklöneavtal är en kollektivavtalad ersättningsform som gäller på vissa avtalsområden, till exempel inom kommuner och landsting samt staten, i stället för Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS/AGS-KL) eller motsvarande.

Se ersättningsreglerna i Del 4, bland annat sid 123-125.

Skadeståndslagen

Den som av vårdslöshet, oaktsamhet, underlåtenhet eller dylikt vållar en person- eller sakskada är ersättningsansvarig. I arbetsskadefall är det mot den för arbetsgivaren

stränga arbetsmiljölagens regler som skadeståndsansvaret bedöms. Med andra ord krävs ingen hög grad av vårdslöshet, oaktsamhet eller underlåtenhet för att ersättningsansvar ska uppkomma.

Se bland annat sid 23–25 samt Culpaansvar och Skadeståndsrättsligt ansvar.

Skadeståndsrättslig ersättning

Ekonomisk kompensation som syftar till att hålla den som råkar ut för en skada "ekonomiskt skadeslös", det vill säga försätta henne/honom i samma (ekonomiska) läge som om skadan aldrig hade inträffat.

Den skadeståndsrättsliga ersättningen vid arbetsskada omfattar ersättning för bland annat inkomstförlust och sjukvårdskostnader, för ideell skada samt för skada på kläder, glasögon, tandproteser och liknande föremål.

Se bland annat sid 24–25.

Skadeståndsrättsligt ansvar

Ansvar enligt Skadeståndslagen.

Skadlig inverkan

För att en arbetsskada ska kunna bli godkänd och därigenom ersättningsberättigad, ska den skadade ha varit utsatt för en skadlig inver-

kan som ska vara av ett sådant slag att den ska kunna åstadkomma en skada av det aktuella slaget. Kravet på nivån av skadlig inverkan regleras av de bevisregler som gäller vid skadetillfället. Kravet på den skadliga inverkans nivå kan vara starkare eller svagare, helt beroende på dessa regler.

Se även Samband och Bevisregler.

Skyddskommitté

Består av företrädare för både arbetsgivaren och de anställda (de anställda ska vara i majoritet). Ska finnas på alla arbetsplatser med minst 50 anställda.

Se bland annat sid 51.

Skyddsombud

Ett fackligt uppdrag, i regel med mandattid på 3 år. Skyddsombudet representerar de anställda. Enligt arbetsmiljölagen ska skyddsombud finnas på alla arbetsplatser med 5 eller fler anställda. Mindre arbetsplatser har tillgång till ett regionalt skyddsombud.

Se bland annat sid 49–51 och 58–59. Se även Regionalt skyddsombud.

Skyddsronde

Ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Att genomföra re-

gelbundna skyddsronder på arbetsplatsen är en av arbetsuppgifterna för skyddskommittén. Avsikten är att förebygga ohälsa (olycksfall och sjukdom).

Se även Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Smitta

Definition, se sid 15–16 och 97–98. Se även Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och Arbetskada.

Strikt ansvar (avser särskilt farlig verksamhet)

Den som bedriver en verksamhet eller äger något där strikt ansvar gäller, är alltid skyldig att ersätta eventuella skador - oavsett vållande. Exempel på lagar där strikt ansvar stadgas för vissa verksamheter: trafikskadelagen, ellagen och järntrafiklagen. Ersättningsmässigt innebär strikt ansvar att den skadade får full ersättning för kostnader och inkomstförlust samt ideell ersättning.

Se bland annat sid 25–27, 30 och 147–148.

Sveda och värk

Se Ideell ersättning.

Synnerliga skäl

En specialbestämmelse i TFA, TFA-KL och PSA som innebär att en arbetsskadad kan få full ersättning – det vill säga skadeståndsrättslig ersättning – även utan att det behöver bevisas att arbetsgivaren varit vållande.

Se sid 107–109.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

SAM är en systematisk och regelbunden kartläggning och dokumentation av arbetsmiljön och risker i arbetsmiljön. Alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Regler finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:01. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kallades tidigare för internkontroll.

Se bland annat sid 41–43.

Taleförbud

Det så kallade taleförbudet i TFA, TFA-KL och PSA innebär att en fackligt ansluten arbetsskadad inte får kräva ersättning i form av skadestånd direkt från sin arbetsgivare eller annan som har tecknat TFA, TFA-KL eller PSA. Det gäller även om den aktuella skadan inte omfattas försäkringsavtalet. Påståendet i förra meningen är omstritt; om

försäkringen inte omfattar aktuell skada, så torde inte heller taleförbudet hindra att den skadade ställer krav direkt mot arbetsgivaren.

Se sid 35–36.

Tillbud

Ett tillbud är en händelse som kunde ha lett till personskada.

Se sid 54–55.

Trafikskadenämnden

Se sid 183.

Våld och misshandel

Berättigar till full ersättning för inkomstförlust enligt delvis olika villkor för TFA, TFA-KL respektive PSA.

Se sid 139 och 148.

Vållande

1) Se *Culpaansvar*.

2) Med start den 1 juli 1993 (något senare för vissa förbund) finns en så kallad vållandeparagrafen i TFA, TFA-KL och PSA. Den betyder att den skadade måste kunna visa att arbetsgivaren vållat skadan. Om arbetsgivaren bedöms som vållande av den särskilda Vållandenämnden, har den skadade rätt att från TFA/TFA-KL/PSA få full ersättning för sin inkomstförlust, sina kostnader

och sveda och värk.

3) Vållandeparagrafen har slopats för olycksfall i arbete som inträffat den 1 maj 2001 eller senare.

Se bland annat sid 99–109, 138–139 och 157.

Yrkesinspektionen

Se Arbetsmiljöinspektionen.

Förkortningar

AFA	AFA Försäkring är den gemensamma organisationen för de tre bolagen AFA Sjukförsäkring, AFA Trygghetsförsäkring och AFA Livförsäkring.
AFL	Lagen om allmän försäkring
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring, gäller på LOs och Svenskt Näringslivs privata avtalsområden
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för kommuner och landsting
AML	Arbetsmiljölagen
BrB	Brottsbalken
ILO	International Labour Organisation
ITP	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän
LAF	Lagen om arbetsskadeförsäkring
LO	Landsorganisationen
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Förkortningen stod tidigare för Privattjänstemannakartellen.
PSA	Avtal om ersättning vid personskada (för statligt anställda)
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen (heter numera Svenskt Näringsliv, utan förkortning)
SjLL	Lagen om sjuklön
SkL	Skadeståndslagen
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TFY	Trygghetsförsäkring vid yrkesskada (föregångaren till TFA/TFA-KL)
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för kommuner och landsting
YFL	Lagen om yrkesskadeförsäkring (föregångaren till LAF)