

Motion till riksdagen 2017/18:2138

av Emanuel Öz (S)

Insatser mot mobbning och kränkande särbehandling

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utse en nationell samordnare i syfte att förebygga och motverka kränkande särbehandling och mobbning i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en antimobbningskommission i syfte att förebygga och motverka kränkande särbehandling och mobbning i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta faktagranskare i hela landet som har till syfte att utreda och rapportera om kränkande särbehandling och mobbning som förekommer i arbetslivet, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kriminalisera kränkande särbehandling och mobbning samt implementera detta i brottsbalken (1962:700) och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att kontrollera arbetsplatser och arbetsgivare för att förebygga och motverka mobbning och kränkande särbehandling och agera när detta sker, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra i socialförsäkringsbalken (2010:110) på så sätt att allvarliga psykiska besvär/sjukdomar/skador och kränkande särbehandling och mobbning inte ska omfattas av undantagsbestämmelsen i 39 kap. 5 § socialförsäkringsbalken, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att implementera lagbestämmelser och föreskrifter avseende arbetsgivarens ansvar och den skadedrabbades rätt till skadestånd till följd av kränkande särbehandling och mobbning i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Kränkande särbehandling och mobbing i arbetslivet är en landsomfattande problematik och förekommer både inom den offentliga och privata sektorn. Många människor som utsätts för kränkande särbehandling/mobbing i arbetet åsamkas ofta allvarlig psykisk ohälsa, såsom exempelvis posttraumatiskt stressyndrom och utmattningssyndrom. De erhåller inte heller alltid rätt hjälp från vare sig arbetsgivare eller facklig organisation. I över hälften av fallen är det någon från arbetsgivarsidan, d.v.s. arbetsledare eller chef, som utför den kränkande gärningen. Under sådana omständigheter hamnar den drabbade i en hjälplös och försvarslös situation, särskilt då facket inte agerar med full kraft mot arbetsgivaren. De förhandlingar som väl sker mellan arbetsgivaren och facket sker i flera fall på sätt som begränsar den drabbades möjligheter och förmåga att komma till tals. Detta leder i många fall till att dessa drabbade individer hamnar i tvist med arbetsgivaren och förlorar sina arbeten. Då de även åsamkats psykiska besvär hamnar de även utanför arbetsmarknadens förfogande och dras ut mot samhällets kant där de isoleras i deras djupa depressiva tillstånd. För flera personer slutar det med att de tar livet av sig själva.

Med anledning av att det föreligger ett orsakssamband mellan den kränkande särbehandlingen/mobbingen och uppstådda psykiska besvär ska detta rätteligen betraktas som arbetsskada som är livräntegrundande. Men dessa händelser föranleder även andra sjukdomssituationer som ger grund för sjukpenning och sjukersättning. Till följd av detta vänder de drabbade sig till Försäkringskassan för att ansöka om ersättning men får inte alltid sina rättigheter tillvaratagna hos berörda myndigheter och hamnar således i rättsliga domstolsprocesser med Försäkringskassan.

Det finns dessvärre många dokumenterade fall där förståelsen för och det förebyggande och motverkande arbetet avseende kränkande särbehandling och mobbing i arbetslivet är anmärkningsvärt bristfälligt och saknas helt i flera fall. Därtill är tillämpningen av föreliggande lagstiftning och myndighetsföreskrifter bristfällig och godtyckliga tolkningar förekommer.

Mot bakgrund av ovan anförda föreligger det stora behov av att vidta en rad åtgärder för att komma tillrätta med den allvarliga problematiken med kränkande särbehandling och mobbing i arbetslivet, i enlighet med motionens yrkanden.

Det är av vikt att staten finner en styrform som kan samordna och föra dialog med arbetsmarknadens parter och det civila samhället och ideella föreningar. Det yrkas därför att regeringen utser en nationell samordnare som ska verka utanför myndighetsstrukturerna för att samordna och genomföra regeringens politik. Samordnaren ska dessutom synliggöra kränkande särbehandling och mobbing i arbetslivet och verka för förbättrande förändringar i dessa frågor. Att tillsätta en nationell samordnare blir således ett nytt grepp för att hantera en svårlöst fråga.

Vidare föreligger det behov av att tillsätta antimobbingkommission och faktagranskare. Dessa ska verka nationellt och vara oberoende och opartiska gentemot arbetsmarknadens parter. Dessa båda former finns idag i Norge varför det torde vara lämpligt att i Norge närmare se hur dessa båda institutioner fungerar både arbetsmässigt och resultatmässigt. På arbetsplatser i Norge har man exempelvis sedan några år använt en utredningsmetod som mobbningsforskare har utvecklat tillsammans med arbetsmiljöverk och arbetsmarknadens parter. Man använder sig av faktaundersökning och såväl fack som arbetsgivare är positiva till detta. Grundidén är att när ord står mot ord om mobbing kan man genom att undersöka fakta på ett systematiskt och

genomtänkt sätt få fakta på bordet. Då kan man i rimlig tid sätta punkt i ett ärende, istället för att dra i långbänk – eller i värsta fall inte göra någonting. En sådan utredning blir ett formellt svar på ett klagomål om mobbning från en anställd. Utredningsarbetet bygger på de regler som finns på arbetsplatsen, i form av handlingsplaner, riktlinjer och program, men också det allmänna regelverk som finns i lagar, föreskrifter och avtal. Risken är stor att mobbningen annars bara fortsätter och fortsätter tills någon slutar eller blir sjuk, eller sägs upp.

Vidare bör mobbing och kränkande särbehandling i arbetslivet kriminaliseras. Ett försök till att skapa praxis avseende kriminalisering gjordes i samband med det s.k. Krokofallet. Fallet handlar om en socialsekreterare som mådde dåligt på arbetsplatsen p.g.a. mobbing. Han fasades i samband med det sakta ut från sitt arbete och varslades till slut om avsked. Samma dag som förhandlingen om avskedandet skulle äga rum, tog han sitt liv. Tingsrätten kom fram till att två av hans chefer vållade hans död. De visste om att det fanns risk för att han skulle ta sitt liv. Trots det satte de igång den arbetsrättsliga proceduren. Det var ett medvetet risktagande av allvarligt slag, ansåg tingsrätten. Domstolen ansåg att cheferna har varit oaktsamma genom att inte ha försökt hindra sjukdom och dödsfall. De har varit grovt vårdslösa genom att försöka avskeda socialsekreteraren. Domen överklagades och en oenig hovrätt friade cheferna. Händelseförloppet avseende mobbingen och orsakssambandet till den psykiska ohälsan och självmordet är dessvärre inte ovanligt förekommande. Däremot var det första gången ett sådant fall prövades hela vägen i domstol. Dessvärre meddelade inte Högsta domstolen prövningstillstånd. Men fallet pekar på att det finns ett behov av att kriminalisera eller utreda möjligheterna till att kriminalisera mobbing och kränkande särbehandling i arbetslivet.

Både Försäkringskassan och förvaltningsdomstolarna tillämpar socialförsäkringsbalkens bestämmelser i samband med ärendehanteringar och bedömningar rörande försäkringstagares ansökningar angående livränta, sjukpenning och sjukersättning. När det gäller arbetsskador som har orsakats av kränkande särbehandling och mobbing ska myndigheterna rätteligen titta närmare på de kränkande momenten och de psykiska besvär som har uppstått till följd av detta. Dessvärre föreligger det bristfällig förståelse för både kränkande särbehandling/mobbing och psykiska besvär vilket alltför ofta leder till felaktiga bedömningar. I socialförsäkringsbalken 39 kap. 5§ finns det undantagsbestämmelser som lyder att ”Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden”. Denna lagbestämmelse tillämpas mer generöst som huvudregel istället för i undantagsfall. Psykologer och psykiatriker hävdar att det nästintill är omöjligt att drabbas av exempelvis posttraumatiskt stressyndrom av exempelvis vantrivsel med arbetsuppgifter eller något annat rekvisit som framkommer av undantagsbestämmelsen. Trots detta hänvisas allvarliga psykiska skador och kränkande särbehandling och mobbing i arbetslivet till att avse något av de alternativa förklaringar som omnämns i nämnda lagtext. Detta är en rättsosäkerhet och upplevs oftast som följdkränkning för de drabbade. Lagen behöver således ändras och tydliggöras på sätt att allvarliga psykiska besvär/sjukdomar/skador och kränkande särbehandling och mobbing inte ska omfattas av undantagsbestämmelsen i 39 kapitlet 5 § socialförsäkringsbalken.

Därtill behöver arbetsmiljölagen (1977:1160) och annan relevant lagstiftning samt föreskriften AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö ses över och förändras så att arbetsgivarens ansvar och den skadedrabbades rätt till skadestånd till följd av kränkande särbehandling och mobbing i arbetslivet regleras på ett tydligt sätt.

Emanuel Öz (S)