

Arbets-skade- handboken

Att hantera arbetsskador



unionen

Unionens främsta uppgift är att finnas till hands för våra medlemmar i arbetslivet, både i medgång och motgång. Våra rådgivare, förhandlare, specialister och jurister arbetar alla för att ge dig den trygghet du förtjänar på jobbet. När det uppstår problem finns vi här för att stötta, dela med oss av vår kunskap och göra allt som står i vår makt för att lösa svåra situationer. Dit hör arbetsskador.

Hantering av arbetsskador styrs av lagstiftningen. Den kan Unionen inte förhandla om, däremot kan vi ge sjuka eller skadade medlemmar information och stöd så att alla drabbade får bästa möjliga rehabilitering och eventuell ersättning. Om det skulle behövas försöker vi också hjälpa till med juridisk rådgivning.

Unionen bidrar till att förebygga arbetsskador genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi fungerar även som stöd för enskilda medlemmar som skadats i arbetet och ser samtidigt till att orsaken kartläggs, analyseras och åtgärdas – så att inte nya skador inträffar.

Den här handboken förklarar hur du som medlem kan agera vid misstanke om arbetsskada och vilken typ av ersättning som kan vara aktuell. Här finns också information om hur Unionen kan hjälpa till i processen.

Innehåll

DETTA ÄR EN ARBETSSKADA	4	VEM SKA GÖRA VAD?	23
Du som råkar ut för skadan	5	Arbetsgivarens roll	23
ATT ANMÄLA EN ARBETSSKADA	6	Det lokala fackliga arbetet	23
Anmälan måste vara noggrann	7	Företagshälsovårdens roll	23
Arbetsplatsutredning	7	VILKET STÖD ERBJUDER UNIONEN?	24
Olycksfallsutredning	11	Från information till ersättning	24
BEDÖMNING AV EN ARBETSSKADA	12	Unionens lokala fackliga arbete	24
Olika bevisregler	12	Unionens rättshjälp	25
Olycksfall	12	VILKA LAGAR OCH REGLER GÄLLER?	26
Färdolycksfall	12	Socialförsäkringsbalken	26
Arbets sjukdom (skadlig inverkan)	12	Trygghetsförsäkring vid arbets skada (TFA)	26
Smitta	12	Arbetsmiljölagen (AML)	26
Vissa undantag för psykiska och psykosomatiska sjukdomar	12	MER INFORMATION	28
Konkurrerande skadefaktorer	12	Adresser	28
Individuell bedömning, försäkrad i "befintligt skick"	14	Referensmaterial	28
Sambandsbedömning i det enskilda fallet	14	Bilaga	28
HANDLÄGGNING HOS BESLUTANDE INSTANSER	15	BILAGA A	29
Försäkringskassans handläggning	15		
AFA Försäkrings handläggning	16		
ERSÄTTNING VID ARBETSSKADA	18		
Arbets skadeförsäkring	18		
Trygghetsförsäkringen vid arbets skada (TFA)	19		
Full ersättning – Vållandeprovning	20		
Samordning	21		
REHABILITERING	22		

Detta är en arbetsskada

Alla fysiska eller psykiska skador eller hälsostörningar som uppkommer i arbetet eller till följd av arbetsförhållandena ska kunna godtas som arbetsskada.

Det är dock först när Försäkringskassan, försäkringsbolag eller domstol beslutat att godkänna en arbetsskada som den är formellt accepterad som arbetsskada och ekonomisk ersättning kan beviljas. Bevisningen är många gånger svår och det måste finnas stöd inom den medicinska vetenskapen för att det verkligen finns samband mellan den typ av skada som den försäkrade har och någon faktor i dennes arbete.

Olika bevisregler gäller också sida vid sida beroende på när skadan har inträffat. Det har medfört att det krävs olika styrka på vetenskapligt stöd beroende på skadetillfälle.

Som arbetsskada räknas enligt lag:

- ✓ Olycksfall i arbetet.
- ✓ Färdolycksfall (olycksfall till eller från arbetet).
- ✓ Arbetssjukdomar (skadlig inverkan).
- ✓ Smitta (i vissa fall).

Det här är de olika stegen i ett arbetsskadeärende:

- ✓ Så snabbt som möjligt efter att arbetsskadan har visat sig ska den anmälas till arbetsgivaren.
- ✓ Till anmälan ska bifogas en utförlig redovisning av arbetsförhållandena och vad som kan tänkas ha bidragit till skadan. Utförliga råd om vad som ska tas med i en sådan utredning finns i denna handbok.
- ✓ Arbetsgivaren är skyldig att göra en anmälan om misstänkt arbetsskada till Försäkringskassan. Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan har numera ett gemensamt formulär för anmälan om allvarliga olyckor, allvarligatillbud och arbetsskador. Formuläret finns på anmalarbetsskada.se. I förekommande fall ska också anmälan göras till AFA Försäkring som har hand om den kollektivt avtalade arbetsskadeförsäkringen (TFA). Det är den skadade som själv ansvarar för att göra denna.
- ✓ För att få ersättning från den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen måste den skadade också lämna in en särskild ansökan om ersättning till Försäkringskassan.
- ✓ Försäkringskassan handlägger ärendet och gör en bedömning om skadan ska klassas som en arbetsskada eller inte. Observera att denna bedömning endast sker om den skadade ansökt om ersättning och uppfyller de sk grundkraven i försäkringen, se avsnitt *Arbetsskadeförsäkring*.
- ✓ Om skadan bedöms som arbetsskada kan ersättning beviljas.
- ✓ Ersättning kan också utgå från den kollektivavtalade försäkringen TFA. Försäkringen kan även gälla om en arbetsgivare har tecknat försäkringen separat, utan kollektivavtal. Vid olycksfall kan en prövning av rätten till ersättning från TFA ske direkt medan det vid sjukdom i regel krävs att Försäkringskassan godkänt sjukdomen såsom arbetsskada.

I det följande beskrivs de olika stegen mer noggrant.

Du som råkar ut för skadan

För den som råkar ut för en arbetsskada är det viktigt att få skadan dokumenterad. Sök därför läkare så snart som möjligt efter olyckan eller efter att besvären börjat visa sig.

Det kan dröja länge innan skadan blir prövad. Spara därför kvitton och verifikationer på alla utgifter som orsakats av arbetsskadan.

Begär också under hand kopior på sjukjournaler.

Dokumentera allt som kan ha med skadan att göra. Det kan du göra genom att:

- ✓ Skriva ner viktiga uppgifter om bakgrund, händelseförlopp.
- ✓ Rita, fotografera eller beskriva på andra sätt.
- ✓ Be arbetskamrater eller andra berörda att lämna skriftliga vittnesmål.
Kontakta arbetsmiljöombudet.

Se till att arbetsgivaren gör en arbetsskadeanmälan och anmäl själv till AFA Försäkring. Samråd med din läkare om du tror att besvären är en arbetsskada och be om ett intyg.

Kontakta Unionen så tidigt som möjligt om du behöver hjälp med skadeanmälan, rehabilitering och arbetsanpassning eller om det blir tvist om ersättningsfrågan.

ARBETSSKADE- FÖRSÄKRINGAR

Alla som förvärvsarbetar, det vill säga anställda, uppdragstagare och egna företagare omfattas av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen. Det gäller även den som genomgår viss arbetsmarknadsutbildning eller deltar i arbetslivsriktad rehabilitering.

Svenskt Näringsliv, PTK och LO har byggt på detta lagligt reglerade skydd genom ett kollektivavtal om Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Försäkringen kompletterar ersättningen från arbetsskadeförsäkringen och kan dessutom ge olika former av ersättning för personligt lidande.

ARBETSSKADEANMÄLAN

Att anmäla en arbetsskada är inte bara en förutsättning för eventuell ersättning utan också en viktig grund för skadestatistiken och det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Det gäller inte minst belastningsskador och stressrelaterade problem. Berörda arbetsmiljöombud ska också informeras.

Att anmäla en arbetsskada

Den som skadas eller blir sjuk av sitt arbete ska informera sin arbetsgivare om detta. Arbetsgivaren måste då omedelbart göra en anmälan till Försäkringskassan. Anmälan om arbetsskada är viktig både för den skadades eventuella rätt till ersättning och för att förbättra arbetsmiljön och förhindra att andra drabbas. Anmälan görs antingen via anmalarbetsskada.se eller på Försäkringskassans hemsida fk.se. Den skadade ska även göra en anmälan till AFA Försäkring. Om det är en trafikolycka anmäls skadan också till ett trafikförsäkringsbolag.

Försäkringskassan bekräftar till den skadade att anmälan mottagits. En kopia av anmälan skickas till Arbetsmiljöverket där den används i arbetet med att förebygga arbetsskador. Eftersom underlaget är avgörande för samhällets prioriteringar av olika insatser är det viktigt att anmäla all ohälsa som misstänks bero på arbetsplatsen. Det är en viktig uppgift för klubbar, arbetsmiljöombud och ombudsmän att medverka till att detta görs.

Det är alltså arbetsgivaren som ska anmäla arbetsskadan. Om arbetsgivaren inte medverkar vid anmälan kan den skadade anmäla skadan själv. Vid anmälan bör det då lämnas en upplysning om att arbetsgivaren inte medverkat. Vid anmälan kan den skadade få stöd av arbetsmiljöombudet på arbetsplatsen. Om arbetsmiljöombud saknas på arbetsplatsen kan den skadade kontakta Unionen för att få stöd.

Observera att en prövning av arbetsskadan inte sker utan att den skadade också lämnar in en ansökan om ersättning. Ansökan om ersättning ska endast lämnas in om ersättning kan komma ifråga, mer information när ersättning kan komma ifråga finns i avsnittet *Ersättning vid arbetsskada*.

Enligt arbetsmiljuförordningen 2§ ska arbetsgivaren i allvarigare fall utöver anmälan till Försäkringskassan omedelbart informera Arbetsmiljöverket. Det gäller vid dödsfall eller svårare personskada eller när flera samtidigt har drabbats av arbetsskada. Tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa omfattas också.

Anmälan måste vara noggrann

Det är viktigt att arbetsskadan blir anmäld på rätt sätt redan från början och blir bedömd utifrån ett så genomarbetat underlag som möjligt.

Den skadade måste i sin anmälan vara mycket noggrann beträffande vilka besvär man drabbats av. Man måste också noggrant redogöra för bakgrunden till skadans uppkomst genom en detaljerad arbetsplatsutredning. Har man råkat ut för ett olycksfall beskrivs omständigheterna i en olycksfallsutredning. Eftersom Försäkringskassans och AFA Försäkrings blanketter har ett så begränsat utrymme rekommenderar vi att beskrivningen görs på en separat bilaga.

Finns det möjligheter att till exempel via behandlande läkare eller helst någon specialist få en skriftlig läkarbedömning om arbetsskadan är detta ett värdefullt underlag att ha med redan från början. Sjukjournaler och andra intyg är ofta av stort värde för utredningen.

Här nedan följer en del råd om vad som bör finnas med i en arbetsplats eller olycksfallsutredning.

Arbetsplatsutredning

Ett vanligt misstag är att den skadade bara beskriver vilka arbetsuppgifter han eller hon har haft och inte vilka belastningar som arbetsuppgifterna har medfört. En arbetsplatsutredning ska belysa vilken skadlig inverkan i arbetet som kan ha förekommit och som kan ha orsakat arbetssjukdomen. Utredningen behöver därför innehålla olika uppgifter beroende på vad det är för slags besvär som det handlar om. Arbetsplatsutredningen läggs som bilaga till Försäkringskassans och AFA Försäkrings blanketter för skadeanmälan.

Belastningsskador

För belastningsskador (besvär i rörelseapparaten) är det faktorer som arbetsställningar och tunga lyft som först och främst ska beskrivas. Störst intresse ska ägnas åt de moment som direkt belastar eller som är en påfrestning på den skadade kroppsdel. Undvik att beskriva sådant som inte har inneburit några belastningar. Finns det flera anställningar som innehållit belastningar som kan ha betydelse gör man lämpligen en kronologisk beskrivning för varje anställning. Ange då också typ av tjänst och kortfattat vilka arbetsuppgifter som det handlar om. Övergå därefter till att beskriva de belastande faktorerna i respektive anställning.

SKRIFTLIG ANSÖKAN OM ERSÄTTNING

Utöver anmälan om arbetsskada måste den som vill få ersättning från arbetsskadeförsäkringen göra en separat skriftlig ansökan om arbetsskadeersättning hos Försäkringskassan. Blankett finns på fk.se. Det gäller både ersättning i form av livränta och ersättning för kostnader som tandvård, särskilda hjälpmedel eller sjukvård utomlands. Utan denna separata ansökan gör Försäkringskassan ingen prövning av arbetsskadan eller rätten till ersättning från arbetsskadeförsäkringen.

Exempel på fysisk belastning inom tjänstemannayrken:

- ✓ Statiska och ensidiga arbetsställningar (låsta och fixerade arbetsställningar).
- ✓ Monotona och upprepande arbetsmoment (till exempel frekvent inmatningsarbete vid dator eller annat handintensivt arbete).
- ✓ Olika vrid- och rotationsrörelser (exempelvis huvudvridningar, bläddrande med händer med mera).
- ✓ Böjda, vridna och sträckta arbetsställningar (ange hur stor avvikelser från normal läge är, till exempel i vilken vinkel som nacken är böjd).
- ✓ Arbetsställningar med armar framåtsträckta eller lyfta uppåt eller utåt utan stöd (ange hur stor avvikelser är från normalläge, till exempel i vilken vinkel som under armar är lyfta utan stöd).
- ✓ Arbetsställningar med uppåtdragna axlar och skuldror.
- ✓ Förflyttning av bördor eller tunga lyft (ange vikt, antal lyft och bördans storlek samt hur bördan greppats och burits eller förflyttats; lyft, släpat, dragit, skjutit, rullat).
- ✓ Hur mycket kraft från muskulaturen som har krävts (till exempel hårda grepp, hårda anslag på maskiner med mera).
- ✓ Arbetsplatsens ergonomiska utformning (arbetshöjder, placering av maskiner, arbetsmaterial, datormus och koncept/arbetsmaterial, inställbara möbler, headset till telefon, belysning, trångt arbetsutrymme med mera).
- ✓ Miljöfaktorer som drag och kyla som har inverkat negativt på musklerna.
- ✓ Huksittande och/eller knästående, frekventa hopp (till exempel till och från lastbilsflak).
- ✓ Om flera ogynnsamma belastningar förekommit samtidigt (kombinationseffekter kan då ha uppstått).
- ✓ Vilka hjälpmedel som finns att tillgå eller som saknas och hur detta sett ut över tid.
- ✓ Den egna kroppsbyggnaden om den kan ha haft betydelse för utvecklingen av skadan (till exempel kort eller långväxt, dålig syn, eventuella andra egenskaper eller svagheter).

Därutöver ska beskrivningen också klargöra andra arbetsförhållanden som inte är fysiska belastningsfaktorer, som:

- ✓ Arbetstid, övertid, raster och pauser.
- ✓ Om det finns inslag av tidspress, till exempel genom olika deadlines.
- ✓ Om det finns krav på noggrannhet, precision och snabbhet som har betydelse för arbetet (faktorer som ökar på den muskulära anspänningen).
- ✓ Om det finns möjligheter att påverka och planera sitt eget arbete.
- ✓ Hur det sociala stödet på arbetsplatsen fungerar med såväl chefer som arbetskamrater.
- ✓ Arbetsmängden och arbetstempot, eventuella arbetstoppar.
- ✓ Eventuella störningsmoment och avbrott.
- ✓ Om det finns möjligheter till variation av arbetsuppgifter (tänk dock på att olika arbetsuppgifter kan medföra samma belastningar).

- ✓ Om den egna kompetensen varit tillräcklig för att utföra arbetsuppgifterna.
- ✓ Om det finns eller saknas möjligheter till återhämtning.
- ✓ Se även nedan om utredning vid psykiska besvär.

Eventuella underlag från företagshälsovård, arbets- och miljömedicin, skyddsrondsprotokoll kan också bifogas arbetsplatsutredningen.

Den skriftliga redogörelsen kan gärna kompletteras med skisser, ritade bilder, foton eller film.

Viss vägledning kan också fås av Arbetsmiljöverkets föreskrifter Belastningsergonomi (AFS 2012:2) och Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5).

Psykiska besvär

Vid psykiska besvär, till exempel utmattnings- och depressionsbesvär, ska arbetsplatsutredningen huvudsakligen fokusera på stressfaktorer. Viss vägledning kan också fås av Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Faktorer som måste klargöras i arbetsplatsutredningen:

- ✓ Typ av befattning och arbetsuppgifter.
- ✓ Om arbetsuppgifterna innebär höga krav (till exempel mentala krav) och i så fall på vilket sätt.
- ✓ Om orimliga eller oförenliga krav har förekommit.
- ✓ Vilket ansvar och vilka befogenheter som finns i arbetet.
- ✓ Den egna kompetensen att klara av arbetsuppgifterna (utbildning, introduktion, tidigare erfarenheter).
- ✓ Möjlighet till egen påverkan och planering av sitt arbete, det vill säga om det finns möjligheter till egen kontroll över arbetssituationen.
- ✓ Om arbetet utförs under tidspress, till exempel på grund av yttre krav (exempelvis deadlines som man själv inte kan påverka, krav från kunder eller andra delar i organisationen och liknande).
- ✓ Om olika störningsmoment funnits i arbetet (produktionsstörningar, ständiga dataavbrott eller liknande).
- ✓ Om man i arbetet får ta emot mycket klagomål från arga och frustrerade människor för saker som man själv inte kan påverka eller åtgärda.
- ✓ Vilket socialt stöd som finns på arbetsplatsen från chefer och kollegor.
- ✓ Vilken arbetsmängd och vilket arbetstempo det är fråga om och huruvida arbetsmängden ökat som konsekvens efter en eller flera omorganisationer (observera dock att besvär till följd av allmän oro vid omorganisationer inte kan godkännas som arbetsskada).
- ✓ Arbetstid, övertid, raster och pauser.
- ✓ Om det finns eller saknas möjligheter till återhämtning.
- ✓ Hur länge man har arbetat under de beskrivna förhållandena och om stressen har pågått fortlöpande eller under vissa perioder.

I beskrivningen måste man också ange hur ofta och hur länge de olika arbetsställningarna har förekommit, till exempel antal timmar eller gånger per dag, vecka eller månad. Dessutom måste man ange i hur många år de beskrivna arbetsförhållandena har förekommit.

Har de psykiska besvären uppkommit till följd av mobbing eller kränkande särbehandling räcker vanligtvis inte den skadades egen berättelse i en arbetsplatsutredning för att besvären ska godkännas som arbetsskada. Den skadades berättelse måste verifieras på något objektivt sätt. Exempelvis kan vittnesintyg från andra personer som själva har iakttagit hur den skadade har blivit behandlad vara avgörande underlag för att kunna få en godkänd arbetsskada. I sin egen berättelse bör den skadade vara så konkret som möjligt och ange exempel på olika händelser som inträffat.

Hjärt-kärlsjukdom

När det gäller hjärt-kärlsjukdom, till exempel hjärtinfarkt och stroke, kan arbetsplatsutredningen i princip innehålla samma typ av faktorer som gäller för utmattnings- och depressionsbesvär – se ovan. Man får dock inte glömma att fysisk belastning och buller också kan ha med uppkomsten av besvären att göra.

Besvär orsakade av buller eller ohälsosamma ämnen

Beträffande besvär som uppkommit efter exponering av olika ämnen eller buller, till exempel allergier, luftvägsbesvär, lösningsmedelsskador, cancersjukdomar, hörselskador med mera, måste det först beskrivas i vilken arbetsmiljö arbetet har utförts:

- ✓ Typ av befattning och arbetsuppgifter.
- ✓ Vilka ämnen som den skadade exponerats för.
- ✓ Vilka bullernivåer det har varit frågan om.
- ✓ Arbetslokalens utformning.
- ✓ Hur ventilationen fungerat.
- ✓ Hur förvaring av ämnen sker (öppna kärl, ångor och liknande).
- ✓ Vilken skyddsutrustning som har använts och eventuella brister i skyddsutrustningen.
- ✓ Hur länge varje exponeringstillfälle varat.
- ✓ Om det har funnits toppar då exponeringen har varit ovanligt stor.
- ✓ Hur länge man sammanlagt har arbetat i arbetsmiljön.

Till denna typ av arbetsplatsutredning bifogas också lämpligen:

- ✓ Förteckning över olika ämnen, lösningsmedel, kemikalier och vätskor.
- ✓ Varuinformationsblad.
- ✓ Mätprotokoll från bullermätningar.
- ✓ Skyddsroundsprotokoll.
- ✓ Utredningar från företagshälsovård.
- ✓ Eventuella underlag från arbets- och miljömedicin.

Olycksfallsutredning

För att ett olycksfall ska anses ha uppkommit måste något relativt kortvarigt och i viss mån ovanligt och oförutsett ha inträffat – det vill säga något slags överraskningsmoment måste ha inträffat i samband med händelsen. Om en skada till exempel uppkommer i samband med ett lyft, godkänns inte det som ett olycksfall såvida inte den skadade kan visa att något oförutsett inträffade då lyftet utfördes. Det kan vara att man snubblade eller halkade. I dessa fall måste den skadade lämna en mycket detaljerad redogörelse över skadehändelsen och det är viktigt att överraskningsmomentet beskrivs.

SKADEDAG OCH VISANDEDAG

För olycksfallsskador är vanligtvis olycksfallsdagen den dag då skadan visade sig. Arbetsjukdomar kan dock ha utvecklats under lång tid innan besvären visar sig. För arbetssjukdomar räknas därför det första läkarbesöket eller den första sjukskrivningsdagen som så kallad "visandedag", det vill säga när besvären finns dokumenterade första gången. Visandedagen avgör vilken lagstiftning och vilka försäkringsvillkor inom TFA försäkringen som ska tillämpas. Formellt är det Försäkringskassan som fastställer visandedagen.

Bedömning av en arbetsskada

Olika bevisregler

Enligt nu gällande bevisregler, vilka trädde i kraft i juli 2002, ska en helhetsbedömning göras där övervägande skäl ska tala för att en skada uppkommit till följd av ett olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet för att skadan ska klassas som arbetsskada, se 39 kap 3§ SFB. I föregående lagstiftning som gäller för skador inträffade mellan den 1 januari 1993 och den 30 juni 2002 sker bedömningen i två steg och innehåller de strängaste beviskraven i arbetsskadelagstiftningen. Först ska det bevisas att det förekommit skadlig inverkan i arbetet som med hög grad av sannolikhet kunnat orsaka aktuell typ av skada. Därefter ska det också bevisas att det finns övervägande skäl mellan denna skadliga inverkan och besvären hos den skadade.

För skador som inträffat före den 1 januari 1993 tillämpas också en tvåstegsbedömning, men bevisreglerna är mindre stränga än i 1993 års arbetsskadelag. För att en tillämpning ska kunna ske enligt de mildare bevisreglerna före 1993 krävs, förutom att skadan ska ha inträffat före den 1 januari 1993, att arbetsskadeanmälan är gjord senast den 30 juni 1993.

Även TFAs försäkringsvillkor ändras kontinuerligt, vilket betyder att reglerna om ersättning ser olika ut beroende på när en arbetsskada visade sig.

Olycksfall

För att ett olycksfall ska godkännas som arbetsskada ska det ha samband med arbetet eller arbetsförhållandena. Även olycksfall under rast, paus, tjänsteresor och utbildning som beordrats av arbetsgivaren omfattas normalt.

För att en händelse ska ses som ett olycksfall ska händelseförloppet ha varit relativt kortvarigt och i viss mån ovanligt och oförutsett. Annars räknas det till arbetssjukdom (skadlig inverkan). Andra händelser som kan betraktas som olycksfall är hot och våld.

Färdolycksfall

Olycksfall på den vanliga vägen till och från arbetet räknas som färdolycksfall. Om man avviker från den vanliga vägen eller om man fått ledigt från jobbet för privata ärenden, gäller inte försäkringarna. Om man avviker för att hämta barn på förskola eller för att man samåker så gäller dock försäkringen.

Arbetssjukdom (skadlig inverkan)

Skadlig inverkan i arbetslivet kan orsaka arbetssjukdom och avser alla de faktorer som kan påverka den fysiska och psykiska hälsan negativt. Det ställs höga krav på bevisningen för att man ska kunna få en arbetsskada godkänd. Det krävs dels vetenskapligt stöd för att en skadlig exponering ska kunna orsaka arbetssjukdomen, dels krävs att den skadliga faktorn har förekommit i tillräcklig omfattning. Det ställs vidare krav på ett medicinskt samband i det enskilda fallet, se avsnitt *Sambandsbedömning i det enskilda fallet*. Såsom framgår av avsnitt *Arbetsplatsutredning* är en arbetsplatsutredning viktig för att belysa vilken skadlig inverkan som har förekommit i arbetet och som kan ha orsakat arbetssjukdomen.

Smitta

För att en smittsam sjukdom ska betraktas som arbetsskada måste man ha arbetat i laboratorium där det aktuella smittsamma ämnet finns. Även arbetsuppgifter utanför laboratorium kan omfattas men det ska då röra sig om omvårdnadsarbete och skyddet begränsas till de smittor som finns upptagna i en särskild förteckning. Se förordning (1977.284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd

Om man smittats genom ett olycksfall i arbetet bedöms arbetsskada föreligga utan särskild inskränkning.

Vissa undantag för psykiska och psykosomatiska sjukdomar

Lagen gör undantag för sjukdomar av psykisk eller psykosomatisk natur som beror på företagsnedläggning, bristande uppskattning av arbetsinsatser eller vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden. Sjukdomar som har sin orsak i dessa faktorer ska inte godkännas som arbetsskada.

Konkurrerande skadefaktorer

I bedömningen av arbetsskadan ingår också för Försäkringskassan att utreda tänkbara alternativa orsaksförklaringar utanför arbetet. Det är inte ovanligt att Försäkringskassan som konkurrerande orsak framhåller degenerativa förändringar, det vill säga normala åldersförändringar i kotor, diskar eller leder som syns på röntgen. Förekomst av degenerativa förändringar kan ibland vara en försvårande omständighet men behöver inte alltid leda till att besvären inte kan godkännas som arbetsskada.

Individuell bedömning, försäkrad i "befintligt skick"

I arbetsskadebedömningen ska principen om att man är försäkrad i befintligt skick tillämpas. Med det menas att man kan ta hänsyn till individuella skillnader som kan bidra till längre läkningstid än normalt eller att skadan har blivit svårare. Faktorer i arbetet som rent allmänt inte kan anses som skadliga kan dock inte heller anses som skadliga för en extremt känslig person.

Sambandsbedömning i det enskilda fallet

I varje enskilt fall gör Försäkringskassan också en bedömning av om skadan eller besvären har samband med arbetet utifrån vad som framkommer av det medicinska underlaget i ärendet. Huruvida skadan eller besvären bedöms vara en arbetsskada eller inte kan alltså bero på vad som står i journalanteckningar eller intyg från hälso- och sjukvården. Vilken typ av medicinsk utredning som behövs och hur utförlig den medicinska sambandsbedömningen behöver vara kan variera i det enskilda fallet beroende på faktorer som exempelvis vilken typ av olycka eller skadlig inverkan det varit frågan om, hur besvärsutvecklingen har sett ut eller den skadades hälsotillstånd i övrigt.

Handläggning hos beslutande instanser

Om Försäkringskassan eller annan beslutande instans inte avser att godkänna arbetsskadan rekommenderar Unionen att man i detta skede omgående kontaktar sitt regionkontor för vidare rådgivning samt bedömning av möjligheten att få hjälp av ett juridiskt ombud.

Försäkringskassans handläggning

När en arbetsskadeanmälan och ansökan om arbetsskadeersättning har kommit in till Försäkringskassan ska kassan bedöma om ersättning ska betalas ut. Prövning av arbetsskador sker bara om det behövs för att fastställa en ersättning från arbetsskadelagstiftningen för skadan.

Försäkringskassans förhandsbesked och utredning

Innan Försäkringskassan fattar beslut får den som anmält skadan en skrivelse med ett övervägande om beslut. Detta är ett förhandsbesked om vilket beslut som kassan föreslår, alltså inte det faktiska beslutet. Den utredning som utgör beslutsunderlaget bifogas. Försäkringskassan kan i sin utredning inhämta läkarintyg, sjukjournaler, uppgifter om olycksfall eller skadlig inverkan i arbetet, en arbetsskadebedömning från kassans egna försäkringsmedicinska rådgivare. Även behandlande läkare och/eller en specialist kan tillfrågas om en bedömning. Försäkringskassan kan också kontakta arbetsgivaren och fackliga representanter. När den som anmält skadan fått detta övervägande om beslut finns möjlighet att inom viss tid skicka in egna synpunkter på och eventuella kompletteringar till övervägandet och beslutsunderlaget.

Försäkringskassans beslut och begäran om omprövning

Efter förhandsbeskedet fattar Försäkringskassans tjänstemän ett beslut. Om detta beslut är negativt kan den enskilde inom två månader begära en omprövning. Omprövningsärenden handläggs av särskild omprövningsenhet.

Begäran om anstånd med komplettering innan omprövning

Även innan omprövningsbeslutet fattas har den enskilde möjligheter att tillföra kompletterande synpunkter och underlag till Försäkringskassan. Om detta inte kan göras samtidigt med begäran om omprövning går det att begära anstånd hos Försäkringskassan att få inkomma med kompletteringar senare. Det går dock inte att räkna med någon längre anståndstid, utan det rör sig oftast bara om några veckor.

Om man av någon anledning inte har kontaktat Unionen innan Försäkringskassans omprövningsbeslut, rekommenderar Unionen att man snarast inom 2 månadersfristen för överklagan till förvaltningsrätten kontaktar sitt regionkontor för vidare rådgivning samt bedömning av möjligheten att få hjälp med ett juridiskt ombud.

Att överklaga till förvaltningsrätt, kammarrätt och till Högsta förvaltningsdomstolen

Om man vill överklaga Försäkringskassans omprövningsbeslut ska man göra det till berörd förvaltningsrätt inom två månader. Överklagandet ska vara skriftligt och ställas till förvaltningsrätten, men skickas till Försäkringskassan. Försäkringskassan tar först ställning till om överklagan skett i rätt tid och sänder sedan sin utredning tillsammans med överklagandet till förvaltningsrätten. Förvaltningsrätten prövar alla överklaganden.

Förvaltningsrättens dom kan i sin tur överklagas till berörd kammarrätt inom två månader. Överklagan ställs till kammarrätten, men skickas till förvaltningsrätten. För att kammarrätten ska pröva målet måste domstolen först bevilja så kallat prövningstillstånd. Ett prövningstillstånd beviljas bara för särskilda omständigheter. Alla mål som överklagas till kammarrätten prövas således inte. Detta betyder att förvaltningsrätten är den sista instansen i många mål.

Den som vill överklaga kammarrättens dom kan göra det inom två månader till högsta instans som är Högsta förvaltningsdomstolen. Överklagan ställs till Högsta förvaltningsdomstolen, men skickas till kammarrätten. Även i Högsta förvaltningsdomstolen krävs prövningstillstånd. Det ges i princip bara när det är av vikt för rättstillämpningen att saken prövas i domstolen eller när man kan visa att det skett ett grovt misstag eller förbiseende i kammarrätten.

Handläggningen hos AFA Försäkring

Vid sidan om Försäkringskassans hantering och bedömning av en arbetsskadeanmälan prövas ärenden också av AFA Försäkring, den partsägda organisation som förvaltar den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen (TFA), som gör sina egna bedömningar.

AFA Försäkring kan göra en självständig prövning vid arbets-skador till följd av olycksfall. För prövning av arbetssjukdom gäller att sjukdomen ska ha varat i minst 180 dagar och att den dessutom är godkänd av Försäkringskassan som arbetsskada eller att sjukdomen finns med på ILO:s förteckning (nr 121) över särskilda arbetssjukdomar (bilaga A).

Observera är att TFA inte gäller för färdolycksfall som omfattas av trafikförsäkringen. Kör man till exempel av vägen med sin trafikförsäkrade bil till eller från arbetet, kan man inte få ersättning från TFA. Ersättning lämnas i dessa fall av trafikförsäkringsbolaget.

**Att överklaga till omprövningsavdelningen och Skiljenämnd
Om man är missnöjd med AFA Försäkrings beslut om ersättning från trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) kan man göra så här:**

- 1 a) Om AFA Försäkring inte har fattat ett slutligt beslut, går det att höra av sig till ska deregleraren om man är missnöjd med beslutet.
- 1 b) När AFA Försäkring har fattat ett slutligt beslut, kan man inom sex månader begära att beslutet omprövas av AFA Försäkrings omprövningsavdelning. En begäran om omprövning skickas till omprövningsavdelningen, AFA Försäkring.
- 2) Omprövningsbeslutet kan i sin tur prövas av högsta instans som är Skiljenämnden för Arbetsmarknadsförsäkringar. Om ett ärendet har överklagats och omprövats i Skiljenämnden kan man inte längre stämma AFA i allmän domstol.

Skiljenämndens ledamöter är utsedda av arbetsmarknadens parter och har en opartisk ordförande. Skiljenämndens dom är bindande och kan inte överklagas. En begäran om prövning ställs till Skiljenämnden för Arbetsmarknadsförsäkringar, och av omprövningsbeslutet framgår vart den skickas.

Den som anmäler sin arbetsskada till AFA Försäkring från och med 2007-05-01 måste betala en ansökningsavgift om en tvist hänskjuts till Skiljenämnden på den enskildes begäran. Avgiften är 4 % av prisbasbeloppet det år som ansökan om prövning i Skilje nämnden görs. Avgiften måste också ha inbetalats till Fora innan Skiljenämnden påbörjar sin handläggning av ärendet. Om klagandens yrkande helt eller delvis bifalls återbetalas ansökningsavgiften. Är arbetsskadan anmäld till AFA Försäkring före 2007-05-01 är förfarandet i Skiljenämnden kostnadsfritt.

Om man av någon anledning inte har kontaktat Unionen innan AFA Försäkring fattat slutligt beslut rekommenderar Unionen att man snarast inom 6 månadersfristen kontaktar sitt regionkontor för vidare rådgivning samt bedömning av möjligheten att få hjälp med ett juridiskt ombud.

Ersättning vid arbetsskada

Ersättning för arbetsskada ges genom Socialförsäkringsbalken (SFB) samt enligt den kollektivavtalade Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

Arbetskadeförsäkringen

SFB ger det grundläggande försäkringsskyddet och ersättningen betalas ut av Försäkringskassan. Följande ersättningar finns i SFB:

Livränta

Under sjukskrivningen får den skadade sjukpenning från Socialförsäkringsbalken. Först när arbetsförmågan/inkomstförmåga kan antas vara nedsatt för minst ett år framåt eller varaktigt kan inkomstförlusten ersättas med en livränta från SFB. Rätt till livränta blir därför oftast aktuell om arbetsskadan medför att sjukersättning beviljas (det som tidigare hette förtidspension) eller om skadan leder till ett arbetsbyte som medför lägre lön. Livränta kan dock bli aktuell redan under sjukpenningtiden om det medicinska underlaget styrker att arbetsförmågan kan antas vara helt eller delvis nedsatt minst ett år framåt på grund av arbetsskadan.

Den som är arbetsskadad och inte kan utföra sitt ordinarie arbete längre, men anses ha arbetsförmåga i andra arbeten på arbetsmarknaden kan ha rätt till livränta. Försäkringskassan måste i en sådan situation utreda och uppskatta vilken typ av arbete som den arbetsskadade istället kan tänkas klara av och vad lönenivån är i ett sådant arbete och utifrån detta fastställs en sk fiktiv inkomst för det tänkta arbetet. Om skillnaden mellan inkomsten i arbetet där arbetsskadan inträffade och den fiktiva inkomsten i det tänkta arbetet är tillräckligt stor kan livränta utgå för mellanskillnaden. Den arbetsskadade måste alltså inte få ett nytt arbete med en faktisk inkomst för att kunna få livränta.

Den som på grund av arbetsskada har sin arbetsförmåga varaktigt nedsatt eller nedsatt för minst 1 år framåt i sitt ordinarie arbete och på grund av arbetsskadan genomgår en arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd kan ha rätt till livränta under den tid som åtgärden pågår.

Livräntas storlek räknas ut genom att man jämför den inkomst man skulle ha haft om man inte blev skadad med den inkomst man beräknas få efter skadan. Mellanskillnaden är livräntan. Det ställs också krav på inkomstförlustens storlek för att den ska vara ersättningsbar. Ett tak finns också vid 7,5 prisbasbelopp. Livräntan värdesäkras enligt särskilda fastställda principer.

Ersättning för kostnader

SFB ersätter bara kostnader för:

- ✓ Tandvård.
- ✓ Sjukvård utomlands.
- ✓ Särskilda hjälpmedel.

Arbetskadesjukpenning för karensdagar

Denna extra ersättning syftar till att lämna kompensation för karensdagar och utbetalas när livränta har beviljats.

Ersättning vid dödsfall

Efterlevande kan få omställnings- respektive barnlivränta. Viss begravningshjälp kan också betalas ut till dödsboet.

Trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA)

Genom kollektivavtal kompletterar TFA i viss mån den ersättning som finns genom SFB. Ersättningen betalas ut av AFA Försäkring. Även kollektivavtalslösa arbetsgivare har möjlighet att teckna TFAförsäkringen. De vanligaste ersättningarna från TFA är följande:

Inkomstförlust under sjukskrivningstid

Vid olycksfall i arbetet (ej färdolycksfall) täcks större delen av inkomstförlusten under sjukskrivningstiden genom att TFA kompletterar sjukpenningen. Vid arbetsjukdom måste den skadade visa att sjukdomen har vållats av arbetsgivaren eller av en anställd hos denne för att kunna få motsvarande utfyllnad. Regler om vållande gäller även för olycksfall i arbetet som inträffat före den 1 maj 2001.

Ersättning för bestående inkomstförlust

Bestående inkomstförlust som inte berättigar till livränta från kassan, till exempel inkomstförlust över 7,5 prisbasbelopp, kan ersättas från TFA. Ersättningen värdesäkras enligt särskilda fastställda principer.

Ersättning för kostnader

Exempel på kostnader som kan ersättas är sjukvårdskostnader eller läkemedel samt för skadade glasögon, kläder och klocka. Andra typer av skäliga merkostnader kan också ersättas.

Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (tidigare benämnt sveda och värk)

Ersättningen syftar till att ge kompensation för lidande under den akuta sjukdomstiden. Från och med maj 2003 utbetalas ersättningen för arbetssjukdomar endast om arbetsgivaren har vållat skadan. Beloppen betalas ut som schablonbelopp.

Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av bestående natur (tidigare benämnt lyte eller annat stadigvarande men)

Ersättningen syftar till att ge kompensation för bestående besvär som medför en medicinsk invaliditet. Det betyder att någon av kroppens funktioner blivit varaktigt nedsatt. Beloppen är fastställda enligt en tabell.

Särskilda olägenheter

I vissa fall kan denna ersättning lämnas i svåra skadefall om skadan har medfört mycket hög anspänning i arbetet och privatlivet.

Full ersättning – Vållandeprövning

Enligt TFA-villkoren har en försäkrad med en godkänd arbetssjukdom inte rätt till inkomstförlust under sjukskrivningstid eller till sveda- och värkersättning om det inte kan visas att arbetsgivaren eller någon anställd har vållat skadan. Detta kallas vållandeprövning.

Även för olycksfall som inträffat före den 1 maj 2001 gäller att en vållandeprövning måste göras för att få full ersättning.

En vållandeprövning går till så att frågan prövas av en särskild nämnd – Vållandenämnden – som finns hos AFA Försäkring. Nämnden består av lagfarna domare och uppgiften är att göra en bedömning utifrån Skadeståndslagens principer om vållande. Nämnden gör ingen egen utredning utan bedömningen sker utifrån de uppgifter som den skadade lämnar. AFA Försäkring tillhandahåller blanketten ”Utredningsunderlag Vållande” som stöd för vilken typ av uppgifter som är av betydelse. Vad det i stort sett handlar om för den skadade är att få fram uppgifter som svarar på var, när, hur och framför allt varför skadan uppstod så att det går att avgöra om arbetsgivaren har vållat skadan genom oaktsamhet, vårdslöshet, fel eller försummelse. Exempelvis kanske arbetsgivaren inte har följt de säkerhetsföreskrifter som finns eller varit passiv i det skadeförebyggande arbetet trots att risken för skada kunde förutses. Den skadade måste också se till så att även arbetsmiljöombudet och arbetsgivaren lämnar skriftliga synpunkter innan frågan behandlas. Nämndens beslut går att få omprövat om nya uppgifter tillförs.

Samordning

Det sker samordning av försäkringarna så att inte dubbel ersättning betalas ut. Till exempel lämnar TFA inte ersättning för begravningskostnader om de täcks av begravningshjälp från tjänstegrupplivförsäkring. En annan samordning kan också göras mellan Alectas sjukpension och Försäkringskassans livränta så att inte samma inkomstförlust ersätts från flera håll.

MÅNGA OLIKA KRAV FÖR ERSÄTTNING

Observera att olika krav måste vara uppfyllda för att ersättningar ska kunna beviljas. Det kan handla om sjukskrivningens längd, att skadan måste kvarstå viss tid, inkomstförlustens storlek med mera. Reglerna kan också skilja sig åt beroende på när skadan visade sig eller om det är fråga om arbetsolycksfall, färdolycksfall eller arbetssjukdom. Detaljerad information kring detta samt om ersättningsnivåerna finns hos fk.se, afaforsakring.se och ptk.se

Rehabilitering

När någon har drabbats av en arbetsskada behövs ofta någon form av rehabilitering och arbetsanpassning. Den försäkrades arbetsgivare ska efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas och även i övrigt medverka till att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Försäkringskassan ska sedan göra en rehabiliteringsplan tillsammans med den skadade, arbetsgivaren, företagshälsovården och eventuellt annan medicinsk expertis. Om den skadade så önskar ska också arbetsmiljöombud eller annan facklig företrädare delta när planen görs.

Kartläggningen av hur skadan uppkommit, och hur arbetsanpassningen kan ske, är viktiga underlag för det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet.

En noggrann utredning behöver inte alltid göras. Det kan till exempel vara fallet då det är uppenbart att den anställda – efter avslutad medicinsk behandling – kommer att återgå i arbete utan att det behöver vidtas särskilda åtgärder på arbetsplatsen.

För en lyckad rehabilitering kan det krävas en eller flera olika typer av åtgärder: medicinska, psykologiska, sociala och arbetslivsinriktade. Det är viktigt att åtgärderna samordnas och sätts in så fort som möjligt. I det arbetet är företagshälsovårdens medverkan av central betydelse.

Vem ska göra vad?

Arbetsgivarens roll

Det är arbetsgivarens skyldighet att anmäla en arbetsskada och att efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas. Anmälan görs via anmalarbetskada.se och kommer både Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket till del. Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Arbetsgivaren är också ansvarig för att de lärdomar som kan dras av arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning används i arbetsplatsens förebyggande, systematiska arbetsmiljöarbete.

Det lokala fackliga arbetet

Arbetsmiljöombudet eller annan lokal facklig företrädare har tre huvuduppgifter:

- ✓ Se till att arbetsskadan anmäls av arbetsgivaren.
- ✓ Hjälpa den drabbade att få fram ett så bra underlag som möjligt till anmälan.
- ✓ Bevaka att erfarenheterna från skadan och utredningen används i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll

Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs. Om den är godkänd av Försäkringskassan kan den få statsbidrag för att delfinansiera tjänster som bidrar till ”att medicinskt förebygga, utreda och behandla arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade sjukdomar och skador”. I det arbetet ingår att bistå Försäkringskassan, arbetsgivaren och den drabbade med att ta fram underlag för att bedöma arbetsförmågan och att planera olika arbetsanpassnings och rehabiliteringsåtgärder och följa upp dem. Ibland kan den också genomföra dessa åtgärder. Det är dock alltid arbetsgivaren som har rehabiliteringsansvaret.

Vilket stöd erbjuder Unionen?

Unionen ger information, stöd och hjälp i arbetet kring arbetsskador till medlemmar och förtroendevalda. Detta gäller på alla Unionens nivåer, från lokalt förtroendevalda till heltidsanställda på förbundskontoret.

Unionen ger stöd till utformning av ett bra beslutsunderlag och erbjuder en kompetent, kvalificerad rådgivning vid arbetsskador. Om Unionens förbunds kontor beslutar att ett ärende är möjligt att driva rättsligt får medlemmen kostnadsfritt ett juridiskt ombud.

Från information till ersättning

Information och stöd från Unionen omfattar följande:

- ✓ Allmän information om arbetsskador (Var en arbetsskada ska anmälas, hur handläggningen går till, när ansökan om ersättning kan göras, ersättningstyper med mera).
- ✓ Information om rehabilitering och arbetsanpassning.
- ✓ Rådgivning när en arbetsskada misstänks.
- ✓ Information när en arbetsskada anmäls.
- ✓ Hjälp att ta fram ett kompletterande underlag.
- ✓ Information om omprövning/överklagande och begäran om anstånd.
- ✓ Bedömning om juridiskt stöd kan beviljas inför begäran om omprövning eller överklagande av bl a Försäkringskassans beslut.

Unionens lokala fackliga arbete

Enskilda medlemmar

Den enskilda medlemmen har ett ansvar för att rapportera en misstänkt arbetsskada till arbetsgivaren. Den skadade måste även medverka aktivt under utredningen av behovet av rehabilitering, upprättandet av rehabiliteringsplan samt genomförande av rehabiliteringsåtgärder, för att inte riskera att förlora sin ersättning. Stöd till enskilda medlemmar ska i första hand ges av förtroendevalda på arbetsplatsen eller, om det saknas, av regionanställda som har allmänna kunskaper om arbetsskador. Som stöd för detta har Unionen information på webben. Den kompletteras med en enklare informationskrift om vad man ska göra om man drabbas av ohälsa på grund av sitt arbete.

Förtroendevalda

Arbetsmiljöombud och andra förtroendevalda som förväntas stötta drabbade medlemmar ska ha en grundläggande kunskap om hur en arbetsskada anmäls och hur en arbetsplatsutredning ska göras. De ska också kunna medverka till ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete så att inte fler medlemmar drabbas. Som underlag för detta arbete har den här handboken tagits fram. Regionerna ansvarar för att genomföra den utbildning som behövs.

Unionens rättshjälp

För att Unionen ska bevilja rättshjälp i ett arbetsskadeärende krävs att det föreligger en tvist samt att det finns en möjlighet att nå framgång i ärendet. Vidare krävs som huvudregel att man är yrkesverksam medlem i Unionen vid tidpunkten för tvisten, att medlemsavgiften betalas och som huvudregel att medlemskap ska ha förelegat i minst tre månader vid tidpunkten för tvistens uppkomst. Medlemmen behöver emellertid inte ha varit medlem när den skadliga inverkan från arbete skedde eller vid visandedagens tidpunkt. Skadan kan vara anmäld och prövad långt senare när medlemmen övergått till Unionen från att tidigare ha tillhört ett annat förbund.

En tvist har uppkommit när en medlem första gången har fått besked om avslag från Försäkringskassan eller AFA på ett ersättningsanspråk på grund av arbetsskada. Medlemmen vänder sig då till sin region som vidarebefordrar ärendet till försäkringsrättshandläggaren. Efter kompletteringar överlämnar sedan denne ärendet till Unionens förbunds kontor som kan besluta om rättshjälp för ärendet.

Vilka lagar och regler gäller?

Socialförsäkringsbalken

Socialförsäkringsbalken (SFB) har ersatt bland annat Lagen om arbetsskadeförsäkring och Lagen om allmän försäkring. Balken innehåller ett grundskydd vid arbetsskada.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Eftersom SFB inte ger full ersättning för förlorad inkomst och andra extra kostnader har den privata arbetsmarknadens parter – Svenskt Näringsliv, LO och PTK – avtalat om en extra arbetsskadeförsäkring som heter Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

För att TFA ska gälla måste arbetsgivaren ha tecknat ett kollektivavtal eller hängavtal där TFA ingår. Också arbetsgivare utan kollektivavtal kan teckna TFA för sina anställda. Det är viktigt att Unionens medlemmar känner till vad som gäller på den egna arbetsplatsen!

Arbetsmiljölagen (AML)

AML är den övergripande ramlag som reglerar arbetsmiljöarbetet på alla arbetsplatser. Arbetsmiljöverket (AV) utfärdar föreskrifter (AFS) som detaljerat anger hur det ska utföras inom olika problemområden som till exempel kemiska, fysiska eller psykosociala.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) beskriver arbetsgivarnas skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga att någon drabbas av ohälsa på grund av arbetet. Arbetsgivaren ska i samverkan med berörd personal och skyddsombud kartlägga riskerna för ohälsa på arbetsplatsen, göra en handlingsplan, genomföra åtgärder för att minska riskerna samt utvärdera effekterna av dessa åtgärder. Det är normalt en kontinuerligt pågående, årlig process, men vid behov kan den göras med tätare intervall.

Riskbedömning

I 8 § SAM ställs också krav på att arbetsgivaren ska göra en bedömning av de risker för hälsan som en förändring kan medföra för alla berörda anställda. För att bedömningen ska bli så bra som möjligt krävs kunskap om tidigare arbetsskador, behov av arbetsanpassning, rehabilitering, med mera. Utifrån denna kunskap ska sedan förändringen bedömas. Visar bedömningen risk för ohälsa så ska företaget planera för hur den ska kunna minskas eller tas bort. Hela detta arbete ska naturligtvis göras i samverkan mellan arbetsgivare, berörda anställda, arbetsmiljöombud och fackförening.

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)

Den här föreskriften förtydligar arbetsgivarens skyldighet att systematiskt arbeta med att anpassa arbetet efter de anställdas förutsättningar både i förebyggande syfte och för att rehabilitera en skadad. Det är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär att arbetsgivaren i samverkan med berörd personal och arbetsmiljöombud ska kartlägga behovet av arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen, göra en handlingsplan, genomföra åtgärder samt utvärdera effekterna. Föreskriften ställer också krav på rutiner för att kunna hantera problem med alkohol och droger.

Mer information

- ✓ Unionen, unionen.se
- ✓ Försäkringskassan, fk.se
- ✓ AFA Försäkring, afaforsakring.se
- ✓ PTK, ptk.se
- ✓ Arbetsmiljöverket, av.se
arbetsmiljoupplysningen.se
anmalarbetsskada.se

Referensmaterial

- ✓ Handbok för försäkringsrådgivare (PTK)
- ✓ Skriftserien Arbet och Hälsa (Tidigare Arbetslivsinstitutet/
AFA numera Göteborgs Universitet)
- ✓ Publikationer från Statens beredning för medicinsk och social
utvärdering (SBU)

Bilaga

- ✓ Bilaga A, Förteckning över yrkessjukdomar

Bilaga A

ILO-konventionen (nr 121), Tabell 1.

Förteckning över yrkessjukdomar (reviderad 1980)

Yrkessjukdomar	Arbete som medför exponering för risker Vid tillämpning av denna förteckning ska hänsyn tas till exponeringens art och grad när så är lämpligt.
1 Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineralpartiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsoförmågan eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
2 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetalldamm.	"
3 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	"
4 Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.	"
5 Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	"
6 Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	"
7 Sjukdomar orsakade av kadmium eller giftiga föreningar därav.	"
8 Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.	"
9 Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.	"
10 Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav	"
11 Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.	"
12 Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.	"
13 Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.	"
14 Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	"
15 Sjukdomar orsakade av koldisulfid	"
16 Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	"
17 Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	"
18 Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	"
19 Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	"
20 Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner	"
21 Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	"
22 Hörselnedsättning orsakad av buller.	"
23. Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbingar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).	"
24 Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	"
25 Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering av joniserande strålning.
	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
26 Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som ej tagits upp under andra rubriker.	"
27 Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	"
28 Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	"
29 Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	a) Hälsovårds- och laboratoriearbete. b) Veterinärarbete. c) Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. d) Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

Tillämpning inom AFA Trygghetsförsäkring

Punkt 4: Även astma orsakad av "sjuka hus" omfattas, men inte andra sjukdomar orsakade därav.

Punkt 22: Omfattar även tinnitus och/eller hyperacusis (Juditkänslighet) utan samtidig hörselnedsättning.

Punkt 23: Omfattar även karpaltunnelsyndrom som orsakats av vibrationer.

Punkt 29: Förutsättningarna i villkorens § 3 ska vara uppfyllda.

UNIONEN ÄR SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet** och **glädje** i arbetslivet.

UNIONEN

www.unionen.se