

Arbetsmiljöverket

Stockholm den 18 oktober 2018

YTTRANDE förslag till föreskrifter om arbetsanpassning

(2014/105206)

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med ca 90 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905. Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.

Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.

Ledarna är politiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.

Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer. Det betyder att intressekonflikter i perspektivet chefer och övriga anställda inte uppstår. Därför kan vi alltid vara lojala med chefers intressen och ha chefsfokus i allt vi gör.

Ledarna har inte tillställts förslaget på föreskrift på remiss. Eftersom chefen är arbetsgivarens företrädare och den som har ansvar att följa arbetsmiljöreglerna är det en angelägen fråga för Ledarna hur dessa regler utformas.

Sammanfattning

Ledarna avstyrker förslaget.

Ledarna delar Arbetsmiljöverkets uppfattning om att nuvarande föreskrifter behöver förtydligas och konkretiseras avseende vad arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla och bistå med. Dessvärre är den föreslagna föreskriften vare sig tydligare eller mer konkret än dagens föreskrift – snarare tvärtom.

Många chefer behöver vägledning och stöd i hur man konkret ska gå tillväga. Förslaget innehåller dock inte sådana konkreta föreskrifter.

Ett brott mot en arbetsmiljöregel kan leda till straffrättsligt ansvar för arbetsgivarens företrädare, dvs en chef. Det är därför av största vikt att reglerna är så tydliga att den som ska följa dem kan bedöma om tillräckliga åtgärder vidtagits för att följa reglerna.

Nedan lämnas några synpunkter på respektive avsnitt av den föreslagna föreskriften.

1 § Syfte

Den föreslagna föreskriften har enligt 1 § som syfte att en enskild arbetstagare ska kunna fortsätta att utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga.

Föreskriften reglerar därmed endast en liten del av de föreskrifter den sägs ersätta. Den begränsar anpassningen från generella åtgärder till endast individuella och bortser från de förebyggande organisatoriska åtgärderna som enligt arbetsmiljölagen åligger arbetsgivaren, vilket får anses anmärkningsvärt. Det åligger en arbetsgivare att organisera och bedriva en systematiserad och organiserad verksamhet för att kunna fånga upp behov av arbetsanpassning och rehabilitering för alla arbetstagare, inte endast för den som redan drabbats av nedsatt arbetsförmåga. Rehabilitering, dvs anpassning i syfte att återfå arbetsförmåga, har helt fallit bort.

Av konsekvensutredningen framgår att Arbetsmiljöverket haft som målsättning att poängtera ansvaret att i ett så tidigt skede som möjligt upptäcka signaler på fysisk och psykisk ohälsa hos arbetstagarna – arbetsgivaren ska anpassa arbetsmiljön så att arbetstagare ska kunna utföra sina arbetsuppgifter trots tillfällig eller varaktig nedsättning i arbetsförmågan och även undvika sjukskrivning. Ett sådant syfte förutsätter att arbetsgivaren har rutiner för att fånga upp signaler om ohälsa och höga sjuktal vilket föreskrifterna saknar.

Det är fel att säga att en arbetstagare ska kunna utföra "sitt" arbete, det är inte alltid, trots anpassning, det går att utföra samma arbete som man tidigare gjort.

Föreskriftens syfte borde vara att ge arbetsgivaren redskap att organisera och bedriva en verksamhet där arbetstagarna har en möjlighet att få anpassning av arbetsuppgifter för att förebygga och förhindra nedsatt arbetsförmåga och ge stöd vid rehabilitering, för att återfå arbetsförmåga.

4 § Definitioner

I definitionen framgår att arbetsanpassning innebär att en enskild arbetstagare ska kunna fortsätta utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga.

Om ambitionen är att föreskriften ska bli tydligare borde det här framgå vad som avses med arbetsanpassning, t.ex. "åtgärder som kan vidtas är anskaffande av tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap eller förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Förändringar kan också behöva göras i arbetsorganisationen, arbetsfördelningen, arbetsuppgifterna, arbetstiderna, arbetsmetoderna samt de organisatoriska eller sociala förhållandena. Andra åtgärder kan vara särskilda informationsinsatser, arbetsträning eller arbetsprövning. Byte av befattning eller personella stödinsatser kan också bli aktuellt" (ur AFS 1994:1).

Arbetsanpassning

7§

Reglerna är otydliga och skapar större osäkerhet kring vad som egentligen gäller. Vad menas exempelvis med "så snart det är möjligt" och att "arbetsanpassning behöver inte vara större än att den är proportionell mot den arbetsinsats arbetstagaren förväntas...."

Av första stycket punkten 3 framgår att arbetsgivaren ska följa upp och kontrollera om arbetsanpassningen har gett önskad effekt – men vilken är den önskade effekten? "att en enskild arbetstagar ska kunna fortsätta att utföra sitt arbete"? Betyder det att anpassningsåtgärder inte behöver vidtas om en arbetstagar kan utföra sitt arbete trots nedsatt arbetsförmåga? Det framgår inte att syftet är att individen ska återfå arbetsförmåga. Det framgår inte heller att den nedsatta arbetsförmågan ska korrigeras utan bara att åtgärder ska vidtas för den som har nedsatt arbetsförmåga.

Även individens ansvar bör framhållas. Arbetstagaren har enligt arbetsmiljölagen en aktivitetsplikt och ska medverka i arbetsmiljöarbetet. Den anställde bör också ta sitt ansvar och flagga för sina behov i de fall arbetsgivaren inte upptäckt dessa. Detta blir än mer viktigt i ett modernt arbetsliv där chefer inte alltid träffar anställda (distanst, hemarbete, skift m.m.) Det är svårt att fånga upp signaler i sådana situationer.

Allmänna råd: Eftersom arbetsanpassningen endast ska avse enskild arbetstagarers behov borde dialog mellan chef och arbetstagar vara det bästa sättet att ta reda på behov av anpassningsåtgärder.

§ 8

Eftersom arbetsanpassningen syftar till att en enskild arbetstagar ska kunna fortsätta utföra sitt arbete torde arbetstagarers medverkan vara en absolut förutsättning för att arbetsanpassningen ska bli bra.

§ 9

Många av Sveriges chefer är inte företrädare av skyddsombud. Det borde därför finnas möjlighet att ha med facklig företrädare i utredningen och utformningen av arbetsanpassningen.

Övrigt

Av konsekvensutredningen, sid 1, framgår att de föreskrifter som nu föreslås anses precisera arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen 3 kap 2 a §. Den föreslagna föreskriften ger dock mycket lite handfast vägledning och ger stort utrymme för subjektiva bedömningar. Det är också mycket oklart hur uppföljning av om regelverket efterlevs ska kunna utövas genom tillsyn.

Med hänvisning till syftet ska den föreslagna föreskriften endast tillämpas för den som redan har en nedsatt arbetsförmåga. Det är därför oklart vilket ansvar och vilka åtgärder som arbetsgivaren ska vidta *i förebyggande syfte* för att förhindra ohälsa och sjukskrivning.

Tredje stycket synes snarare vara en rådgivande del än av föreskriftskaraktär. Det är en otydlig beskrivande text. Det är viktigt att föreskriftstext är tydlig och klar eftersom en otydlighet kan medföra rättsliga konsekvenser för den som ska tillämpa föreskrifterna.

Av tredje stycket framgår att dessa föreskrifter ska bli aktuella när övriga föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket inte gett tillräcklig vägledning. Det vore tydligare att inledningsvis skriva att arbetsgivaren primärt ska utforma arbetsmiljön enligt andra gällande författningar.

5 §

Eftersom denna föreskrift endast föreslår rutiner för att *ta emot och hantera information* om behov av arbetsanpassning skulle det vara tydligare om uttrycklig hänvisning även gjordes till AFS 2001:1 på motsvarande sätt som i § 5 i AFS 2015:4. Annars föreligger en uppenbar risk att det systematiserade och organiserade arbetet uteblir.

Eftersom det är arbetsgivaren som enligt arbetsmiljölagen har ansvar att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och skyldighet att vidta åtgärder bör det vara en chef eller arbetsledare som tar emot informationen från arbetstagaren.

6 §

För att svara mot syftet i § 1 (enskild arbetstagare *som har tillfällig eller varaktig nedsatt arbetsförmåga*) borde rutinerna snarare vara för att bedöma om arbetstagare även efter sjukfrånvaro har nedsatt arbetsförmåga eller avse rutiner för återgång i arbete för den som efter sjukfrånvaro har nedsatt arbetsförmåga.

Paragrafen är oklar och otydlig. Den leder till ytterligare frågor bl.a. avseende om rutinerna ska innefatta *hur* och *vem* som ska ta kontakt med berörda aktörer. En exemplifiering av vilka aktörer rutinerna ska omfatta skulle underlätta (t.ex. skyddsombud, facklig företrädare, företagshälsovård, behandlande läkare och Försäkringskassan).

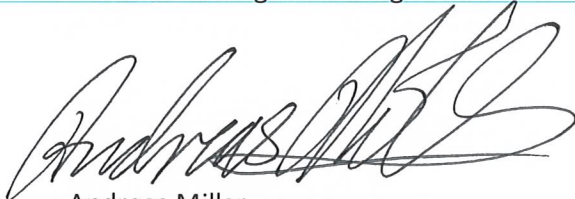
Det vore lämpligt att hänvisa till föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete såsom i AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (§ 5). Härigenom skulle flera av delarna klargöras och innefattas i regleringarna, tex kompetens och kunskapskrav samt undersökning och riskbedömning med medföljande handlingsplaner.

Den föreslagna föreskriften omfattar inte alkohol och andra berusningsmedel. Bruk och missbruk är ofta ett stort problem på arbetsplatser och chefer behöver stöd och vägledning. Det finns behov av en mer tydlig reglering med beskrivning och precisering av vad som gäller.

Ledarna ifrågasätter uppskattningen att den nya föreskriften skulle medföra att sjukskrivningarna minskar. Skyldigheten att anpassa arbetsplatsen finns redan idag och arbetsgivaren ska redan idag ha de rutiner som behövs för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering.

En stor del av det som Arbetsmiljöverket beskriver att man vill uppnå med föreskriften har inte uppnåtts. Ledarna avstyrker förslaget.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation



Andreas Miller
Ordförande



Sara Kullgren
Chefsjurist

