

Datum
2018-10-01

Sida 1

Till TCO

Vision önskar härmed delge TCO förbundets synpunkter gällande TCOs svar på förfrågan om synpunkter gällande Arbetsmiljöverkets förslag till de föreskrifter och allmänna råd som är tänkta att ersätta AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

Vision bedömer att förslaget i praktiken kommer att innebära att arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering inskränks. Jämfört med nu gällande föreskrift innehåller förslaget inte några skrivningar om arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och rutiner då det gäller alkohol och berusningsmedel. Studerande undantas från den nya föreskriftens tillämpningsområde. För den som är sjukskriven och därmed inte finns på arbetsplatsen är det oklart om arbetsgivaren har något ansvar för arbetsanpassning enligt den föreslagna föreskriften. I förslaget saknas också den nuvarande regleringen om arbetsgivarens ansvar för att samverka med skyddsombud gällande arbetsanpassning och rehabilitering. Anmärkningsvärt är också att den nya föreskriften enligt förslaget inte kommer att innehålla några skrivningar om rehabilitering. Arbetsmiljöverket introducerar också en proportionalitetsbedömning när det gäller hur långt arbetsgivarens anpassningsansvar sträcker sig.

Syfte

Enligt förslaget är syftet med föreskriften att en enskild arbetstagar ska kunna fortsätta att utföra sitt arbete, trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga. Detta är en snävare skrivning jämfört med AFS 1994:1; ”1 § Dessa föreskrifter gäller arbetsgivarens verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering samt arbetsgivarens åtgärder för att anpassa arbetsituationen till den enskilde arbetstagarens förutsättningar för arbetet.”.

Studerande

Det finns enligt Vision ingen anledning att undanta den som genomgår utbildning från arbetsgivarens ansvar enligt föreskriften. De skäl som Arbetsmiljöverket anger som motiv för detta är att det skulle vara problematiskt för arbetsgivaren att till exempel anpassa arbetsuppgifterna för den som går utbildning samt att det för studerande finns elevhälsa och studenthälsa. Många utbildningar har en stor del arbetsplatsförlagd utbildning.

Det kan då inte vara rimligt att arbetsgivaren skulle sakna ansvar för arbetsanpassning. Arbetsmiljöverket anger att de grundläggande lagreglerna är fortsatt giltiga även för elever och studerande, men detta går dåligt ihop med att de föreskrifter som är tänkta att fylla ut lagstiftningens rambestämmelser inte ska gälla för dessa. Detta kommer därmed att innebära en begränsning av arbetsmiljölagens område, vilket ligger utanför Arbetsmiljöverkets befogenheter.

Utreda behov

Det är bra att arbetsgivarens skyldighet att utreda behov av arbetsanpassning förtydligas. Däremot saknas konkretiseringar av innehållet i utredningsarbetet och uppföljningsarbetet.

Rutiner vid missbruk

Förslaget innefattar att ta bort det i nuvarande föreskrift tydliga kravet på rutiner och rehabilitering vid missbruk. Missbruk är alltjämt ett i allra högsta grad närvarande problem i samhället och därmed också på våra arbetsplatser. Arbetsmiljöverket menar på att missbruksproblematik ska hanteras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet så som övriga risker i arbetsmiljön. I de allmänna råden till 13 § AFS 1994:1 anges också konkreta åtgärder som kan vidtas. Vision vill därvidlag påpeka att missbruk är en risk av särskilt slag och ett borttagande av skrivningen i föreskriften riskerar att innebära att arbetsgivarens arbete mot missbruk på arbetsplatserna kommer att försämrats.

Gränsen för arbetsgivarens ansvar

Skrivningen ”En arbetsanpassning behöver inte vara större än att den är proportionell mot den arbetsinsats som arbetstagaren förväntas kunna utföra efter genomförd arbetsanpassning.”, väcker frågor. Det är oklart hur Arbetsmiljöverket har tänkt sig att detta ska definieras i praktiken. Avser detta ett mätbart mått? Skrivningen siktar utifrån ordalydelsen närmast mot en produktionsteknisk beräkning som kommer att bli svår eller till och med omöjlig att göra i de flesta fall. Även denna skrivning kommer att behöva prövas av Arbetsdomstolen i de fall då arbetsgivaren hävdar att denna uppfyllt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen och lagen om anställningsskydd och går till uppsägning.

Det torde i dag till exempel kunna ställas högre krav på en stor arbetsgivare jämfört med en mindre. Om arbetsgivaren kan använda sig av investeringen för flera individer kan också en till synes, räknat på en individ, oproportionerligt stor kostnad ändå vara rimlig. Vilka arbetsanpassningar som i praktiken är möjliga och skäligen kan bäst avgöras så nära den anställda och arbetsplatsen som möjligt. Ur förarbetena kan utläsas att arbetsgivarens

skyldigheter ska prövas i det enskilda fallet och kräver en avvägning mellan såväl arbetsgivarens som arbetstagarens förhållanden och förutsättningar.¹ Inget av detta återspeglas i den av Arbetsmiljöverket föreslagna skrivningen.

Vision ser en klar risk för att arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning kommer att inskränkas om den nya föreskriften träder i kraft. Detta skulle i sin tur öka utslagningen från arbetsmarknaden.

Arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering

Nuvarande skrivningar om arbetsgivarens ansvar för rehabilitering har tagits bort i det nya förslaget. Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning har ett nära samband. För en återgång i arbete är det vanligt att både arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning sker i växelverkan. Endast en arbetsanpassning utan en god återgång i arbete eller endast en god återgång i arbete utan en, för individen, långsiktigt hållbar arbetsmiljö är sällan verkningsfullt. Det finns därmed ett värde av att arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering behandlas i samma föreskrift och att även arbetsgivarens ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering betonas. I dag regleras ansvaret för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen i socialförsäkringsbalkens 30 kapitel, men med betydande preciseringar i AFS 1994:1. Det föreskrivs i nuvarande AFS 1994:1 att det ska finnas mål för verksamheten, någon med utpekat ansvar som även har rätt att fatta beslut och erforderlig kompetens och resurser. Verksamheten ska organiseras i samverkan med skyddsombud. Rutiner ska finnas och verksamheten ska följas upp. Blir Arbetsmiljöverkets förslag om att ta bort rehabilitering från föreskriften verklighet innebär det därmed att ramverket om rehabiliteringsansvar i socialförsäkringsbalken 30 kapitel blir tämligen verkningslöst.

Sjukskrivna

I Arbetsmiljöverkets underlag till förslaget anger myndigheten att sjukskrivna inte omfattas av arbetsmiljölagstiftningen. Detta ser Vision som en ren felaktighet. I förarbeten anges tydligt att stadgandet i 1 kapitlet 1 § arbetsmiljölagen att, ”verksamhet i vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning” inte får ses som att lagstiftningen endast gäller den som faktiskt befinner sig på arbetsplatsen och utför arbete. Anpassningsansvaret gäller därmed även den som på grund av sjukdom är frånvarande från sin arbetsplats.²

¹ Prop. 1990/91:140, s. 52

² A.a., s. 46

Den föreslagna föreskriftens syftesbeskrivning kan också tolkas så som att den som redan blivit sjukskriven inte omfattas av föreskriften. I det fall sjuka inte längre omfattas av arbetsgivares anpassningsåtgärder riskerar sjukfallen att förlängas. Att tidigt se över anpassningsmöjligheter och behovet av arbetslivsinriktad rehabilitering är i många fall en förutsättning för att få sjukskrivna tillbaka till arbetsplatsen. Att då särbehandla de sjukskrivna genom att utesluta dem från arbetsanpassningsåtgärder skulle vara i högsta grad kontraproduktivt när målet är återgång i arbete.

Skyddsombud

I dag har arbetsgivaren ansvar för att skyddsombud på ett tidigt stadium får information om enskilda ärenden, i och med att 10 § AFS 1994:1 föreskriver att det ska finnas upprättade rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Om skyddsombudet istället ska behöva åberopa samverkansreglerna i 6 kapitlet arbetsmiljölagen är risken att denne får kännedom om ärendet för sent, eller i värsta fall inte alls.

Linda Olausson
Förbundsjurist
Vision