



Avdelningen för inspektion  
Ing-Marie Bjurstedt, 08 - 730 96 25  
ing-marie.bjurstedt@av.se

Regeringskansliet  
Näringsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## Återrapportering av uppdraget om kvinnor och män med funktionshinder enligt regleringsbrevet för år 2005

### Uppdraget:

”Arbetsmiljöverket skall undersöka hur tillgänglighet och anpassningskrav för kvinnor och män med funktionshinder beaktas inom tillsynen av arbetsmiljön och ta fram metoder och riktlinjer för hur inspektörerna skall arbeta så att arbetsmiljölagen (AML) tillämpas i fråga om tillgänglighet och anpassningskrav. Redogörelsen skall lämnas till Näringsdepartementet senast den 1 mars 2006.”

### 1. Arbetsmiljöverkets verksamhet och relation till de handikappolitiska målen

Arbetsmiljöverkets (AV:s) huvuduppgift är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt verka för att en god arbetsmiljö uppnås och vidmakthålls. Här ingår att genom tillsynen minska riskerna för alla anställda, att skadas genom olycksfall eller att över tid utveckla någon form av besvär och därmed få svårigheter att utöva sitt arbete. Försämrad syn eller hörsel, nedsatt fysisk förmåga för personer i fysiskt krävande arbetsuppgifter eller allergi som utvecklats är exempel på funktionshinder som påverkar arbetssituationen. Arbetsmiljölagstiftningen och arbetsmiljöbegreppet omfattar fysiska, psykiska och psykosociala faktorer. Med detta vida perspektiv planerar och genomför AV sitt tillsynsuppdrag.

Utifrån AV:s myndighetsuppdrag och huvuddragen i den nationella handlingsplanen för handikappolitiken (Från patient till medborgare – Prop. 1999/2000:79) ska AV verka för ett förebyggande arbetsmiljöarbete vid landets arbetsställen och bidra till att genomföra de handikappolitiska målen.

### 2. Arbetsmiljölagen och föreskrifternas omfattning och avgränsning

Arbetsmiljölagen (1977:1160) nedan kallad AML gäller för varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Personer som sysselsätts i olika former av arbetsmarknadsåtgärder, elever, vårdtagare på anstalt som utför



anvisat arbete och värnpliktiga likställs alla enligt AML med arbetstagare och den som driver verksamheten har ett skyddsansvar som motsvarar en arbetsgivares.

2 kap 1 §, 3 kap 2a § samt 3 kap 3 § i AML reglerar arbetsgivarens ansvar för anpassning av arbetsmiljön och medarbetares behov av tillgänglighet på och i anslutning till arbetsplatsen. Enligt 3 kap 3 § andra stycket AML ska arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

För att ytterligare beskriva och utveckla vad som avses i AML har AV tagit fram föreskrifter med inriktning på olika sakområden. De övergripande föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) reglerar arbetsgivarens ansvar för att ha rutiner och bedriva en välfungerande verksamhet för anpassning och rehabilitering. Flera föreskrifter reglerar hur arbetsmiljön ska göras säker och viktig att nämna i detta sammanhang är arbetsplatsens utformning (AFS 2000:42).

Med arbetsanpassning avses att arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysisk och psykiskt avseende. Ett ansvarsförhållande måste råda mellan den verksamhetsansvarige och den som utför arbetsuppgifterna för att reglerna ska gälla. Det spelar ingen roll om den funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan beror på händelser som inträffat i arbetet, på fritiden eller innan anställningen påbörjades. Här omfattas alla personer som har eller får ett funktionshinder som påverkar personens möjligheter att arbeta kvar på sin arbetsplats och därmed finnas kvar i arbetslivet.

### **3. Hur Arbetsmiljöverket beaktar funktionshindrade kvinnor och mäns behov av anpassning och tillgänglighet inom tillsynen**

AV:s kartläggning 2004 om hur distrikten arbetar med anpassningsfrågor i tillsynen visar på exempel där AV ställt krav på anpassningsåtgärder för att öka förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning att arbeta kvar på arbetsstället. Det har handlat om kvinnor, män, elever samt om personer med lönebidragsanställningar.

Kartläggningen ger exempel på tillsynsinsatser där krav ställts mot arbetsgivaren för att förbättra tillgängligheten på arbetsplatsen för funktionshindrade. Krav har till exempel ställts på installation av hiss för att kunna ta sig mellan olika våningsplan och delar av byggnader.



AV:s regelverk omfattar alla funktionsnedsättningar som påverkar arbetssituationen. Det har därför inte funnits någon direkt anledning att precisera att det handlar om en funktionshindrad person. Graden av funktionshinder liksom behovet av anpassning kan vara mer eller mindre omfattande men utgår alltid från den anställde/individens situation och behov. Anledningen kan vara nedsatt fysisk arbetsförmåga eller ha psykologiska eller sociala orsaker. Det behövs inte någon gränsdragning eller något förtydligande om huruvida det handlar om en funktionshindrad person utan det är de faktorer som utgör hinder för en person att utföra sitt arbete som ska anpassas till den anställdes behov.

AV har som policy att vara försiktig med hur man uttrycker sig när det handlar om enskilda arbetstagares arbetssituation i inspektionsmeddelanden eftersom dessa blir en allmän handling.

#### **4. Exempel på tillsynsaktivitet under 2005 där Arbetsmiljöverkets samverkan med Handikappombudsmannen utgjort en viktig del i hur verket hanterat en arbetsmiljöfråga**

Under våren 2005 genomfördes en tillsynsinsats där det framkom att flygplatser saknar välfungerande hjälpmedel för att lyfta rullstolsburna och funktionshindrade personer i och ur mindre flygplan. Förflyttningen sker ofta med stora olycksfallsrisker både för den funktionshindrade och för personalen som ska utföra förflyttningen.

AV initierade därför ett möte med Handikappombudsmannen (HO). Vid mötet beskrevs arbetsmiljösituationen och en diskussion fördes om hur både HO:s bevakningsuppdrag, funktionshindrades rätt att fritt välja vart, hur och när en resa ska ske och AV:s krav på en säkrare arbetsmiljö för flygplatspersonalen skulle kunna infrias.

Efter samverkansmötet fortsatte AV sin tillsynsinsats där målet är att samtliga flygplatser ska ha tillgång till välfungerande hjälpmedel oavsett planens storlek. Flygplatsen ska också kunna erbjuda trygg och säker bärarassistans för funktionshindrade personer.

#### **5. Andra viktiga satsningar som ger goda effekter med avseende på ökat antal arbetsplatser som anpassas för funktionshindrade kvinnor och män**

AV har under de senaste åren satsat stora resurser på att tydliggöra och öka samverkan med Försäkringskassan (FK). AV:s tillsyn har inom området till stora



delar riktats mot arbetsgivarens rutiner för arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamhet. Dessa ska säkerställa att den anställdes behov av rehabilitering och anpassningsåtgärder tidigt upptäcks och åtgärder vidtas samt att det finns en väl fungerande organisation för denna verksamhet.

En förnyad överenskommelse från den 8 april 2005 beskriver hur de båda myndigheterna ska samverka inom anpassnings- och rehabiliteringsområdet. Den reglerar utformningen av överenskommelser och handlingsplaner för samverkan och hur samarbete ska ske på regional nivå. Här finns tydliga rutiner för hur samverkan ska ske när arbetsgivare brister i sitt ansvar för att kartlägga och genomföra anpassningsåtgärder för den anställde. I överenskommelsen beskrivs de båda myndigheternas specifika uppdrag. AV:s uppdrag är att kontrollera att arbetsgivare organiserar och bedriver verksamhet med anpassning och rehabilitering och FK:s uppdrag är att ha en samordnande roll omkring enskilda individers behov.

När de båda myndigheterna genomför sina uppdrag var för sig kommer det att leda fram till att fler arbetsgivare kommer att ha en väl fungerande organisation för anpassnings- och rehabiliteringsfrågor. Detta kommer att resultera i högre kompetens hos arbetsgivarna och bättre skyddsnät för anpassningsfrågor på arbetsplatsen för funktionshindrade kvinnor och män.

#### **6. Andra viktiga satsningar som ger goda effekter med avseende på ökad tillgänglighet för funktionshindrade kvinnor och män**

I AV:s Verksamhetsprogram för 2004-2006 finns uttalade satsningar på tillsyn inom målområdena transport och belastningsergonomi i syfte att öka antalet arbetsplatser som har goda förutsättningar för leverantörer att köra intill entré och varumottag, kompletterat nivåskillnader med till exempel ramper eller hissanordningar samt att framkomligheten i övrigt är god inom och mellan arbetslokaler. En följd av denna satsning blir att det också leder till ökad tillgänglighet för dem som har svårigheter med att förflytta sig till och från samt inom arbetslokaler.

#### **7. Genomförda och pågående aktiviteter**

AV har under 2005 med anledning av uppdraget genomfört ett projekt i syfte att inhämta och verkställa de uppgifter som förväntades. En inventering av hur AV inom tillsynsverksamheten ställer krav på anpassningsåtgärder för funktions-



hindrade har genomförts. Dessutom har projektet genomfört en inventering av om och hur AV:s föreskrifter ger stöd för kravställande i inspektionsarbetet med avseende på funktionshindrade arbetstagares specifika behov av anpassningsåtgärder. Inventeringen har visat att AML 2 kap 1 §, 3 kap 2 - 3 §§ samt föreskrifterna om anpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 och om arbetsplatsens utformning (AFS 2000:42) stödjer AV:s tillsynsarbete med inriktning mot arbetssituationen för personer med olika former av funktionsnedsättning. Beträffande vissa andra paragrafer och föreskrifter kan det bli nödvändigt att komplettera med 12 § i AFS 1994:1 för att få nödvändigt stöd i tillsynen med avseende på den funktionshindrades behov av anpassningsåtgärder.