



Enheten för människa och omgivning

arbetsmiljoverket@av.se

Enligt sändlista

## Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning

Ni får härmed tillfälle att yttra er över bifogade förslag till föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning som kommer att ersätta AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering. Det nya förslaget går ut på remiss eftersom det innehåller en del förändringar jämfört med gällande föreskrifter. Beslutade föreskrifter införlivas därefter i Arbetsmiljöverkets arbete med regelförnyelse. Remisshandlingarna finns också tillgängliga på Arbetsmiljöverkets webbplats (av.se) – Om oss – Regel- och föreskriftsarbete – Pågående föreskriftsarbete.

Eventuella synpunkter ska ha kommit till Arbetsmiljöverket senast den 15 oktober 2018.

Synpunkter önskar vi få med e-post under adress: [arbetsmiljoverket@av.se](mailto:arbetsmiljoverket@av.se). E-post ska helst inte sändas till enskilda handläggares e-postadress.

För eventuella frågor kan ni kontakta:

Christina Jonsson, enhetschef, tel: 010-730 9489, [christina.jonsson@av.se](mailto:christina.jonsson@av.se)

Pia Schyberg, handläggare, tel: 010-730 9818, [pia.schyberg@av.se](mailto:pia.schyberg@av.se)

Ywonne Strempl

Ruth Carlsson

### Bilagor:

1. Sändlista
2. Förslag till föreskrifter och allmänna råd
3. Konsekvensutredning



# Arbetsanpassning

UTKAST



## Innehåll

<b>Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning</b>	
Syfte.....	4
Tillämpningsområde .....	4
Till vem riktar sig föreskrifterna .....	4
Definitioner .....	5
Rutiner för arbetsanpassning.....	5
Arbetsanpassning.....	5

# Arbetsmiljöverkets författningssamling



Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om  
arbetsanpassning XXXXXX;

beslutade den XX XXXXX 201X

**AFS 201X:X**

Utkom från trycket  
den xx xxxx 201X.

Arbetsmiljöverket föreskriver följande med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och beslutar följande allmänna råd.

## Syfte

1 § Syftet med föreskrifterna är att en enskild arbetstagare ska kunna fortsätta att utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga.

## Tillämpningsområde

2 § Föreskrifterna gäller i alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

## Till vem riktar sig föreskrifterna

3 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

De som genomgår utbildning likställs inte med arbetstagare vid tillämpningen av dessa föreskrifter.

*Allmänna råd:* Enligt 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen likställs bland annat de som genomgår utbildning med arbetstagare vid tillämpning av 2-4 och 7-9 kap. arbetsmiljölagen. Genom denna paragraf undantas dessa från att omfattas av föreskrifterna om arbetsanpassning. Bestämmelserna om arbetsanpassning i 3 kap. 2 a § och 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen gäller fortfarande för dem som genomgår utbildning.

## Definitioner

4 § I dessa föreskrifter har begreppet *arbetsanpassning* följande betydelse:

Åtgärder i arbetsmiljön för att en enskild arbetstagare ska kunna fortsätta utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga.

Dessa åtgärder kan vara en del i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen vid sjukskrivning men även förebyggande för att undvika ohälsa och sjukskrivning. De blir aktuella i situationer när åtgärder för att förebygga risk för ohälsa och olycksfall för arbetstagaren, enligt övriga föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket, innebär att tillräcklig hänsyn inte tas för att tillgodose arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.

## Rutiner för arbetsanpassning

5 § Arbetsgivaren ska se till att

1. det finns rutiner för att ta emot information om behov av arbetsanpassning,
2. rutinerna är kända för alla arbetstagare.

Rutinerna ska minst omfatta

3. vem som tar emot informationen,
4. vad som händer med informationen och
5. vad mottagaren ska göra.

*Allmänna råd:* Den som tar emot informationen kan vara en chef, arbetsledare eller någon som arbetar med arbetsanpassning. Arbetstagaren kan tycka att det är svårt och känsligt att framföra behov av arbetsanpassning. Mottagaren bör därför genom sitt bemötande, underlätta detta.

6 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur man hanterar arbetstagarens återgång i arbete efter sjukfrånvaro, inklusive kontakter med berörda aktörer.

*Allmänna råd:* Rutinerna bör innebära att arbetsgivaren tar kontakt med arbetstagaren så snart det är lämpligt för att förbereda en återgång till arbetet.

## **Arbetsanpassning**

**7 §** Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning. Om arbetsanpassning behövs ska arbetsgivaren:

1. så snart det är möjligt utreda hur arbetsanpassningen ska utformas,
2. därefter så snart det är möjligt utforma arbetsanpassningen,
3. fortlöpande följa upp och kontrollera om arbetsanpassningen har gett önskad effekt samt
4. vid behov justera arbetsanpassningen.

En arbetsanpassning behöver inte vara större än att den är proportionell mot den arbetsinsats arbetstagaren förväntas kunna utföra efter genomförd arbetsanpassning.

*Allmänna råd:* Ett sätt att fortlöpande ta reda på behov av arbetsanpassning kan vara att regelbundet följa och analysera arbetsplatsens sjukskrivningstal och orsakerna till sjukskrivningar. Ett annat sätt kan vara att undersöka behovet i dialog med arbetstagarna.

**8 §** Arbetsgivaren ska ge berörd arbetstagare möjlighet att medverka i utredningen och utformningen av arbetsanpassningen.

**9 §** Arbetsgivaren ska ge berörd arbetstagare möjlighet att ha med skyddsombud eller arbetstagarnas representant i skyddskommittén i utredningen och utformningen av arbetsanpassningen.

**10 §** Arbetsgivaren ska anlita expertkunskap när det i verksamheten saknas kunskap, eller råder osäkerhet, om utredningen och utformningen av arbetsanpassningen i det enskilda fallet.

*Allmänna råd:* Vid tillstånd som allvarliga medicinska sjukdomar eller psykisk ohälsa och kognitiva funktionsnedsättningar kan det vara svårt för arbetsgivaren att avgöra vad som är en lämplig arbetsanpassning. Felaktiga åtgärder kan leda till förvärrat tillstånd och onödig sjukskrivning. Expertkunskap kan vara företagshälsovården eller motsvarande med adekvat kompetens.

- 
1. Denna författning träder i kraft den XX XXXXX 200X
  2. Genom denna författning upphävs Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering.

ERNA ZELMIN-EKENHEM

XXXXX XXXXXXXXX





Enheten för människa och omgivning

arbetsmiljoverket@av.se

## Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om arbetsanpassning

### 1. Sammanfattning

När nuvarande föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering omprövades, visade det sig att föreskrifterna till vissa delar är föråldrade. De behöver också tydligare visa arbetsgivarens skyldigheter och ansvar för arbetsanpassning.

De föreskrifter om arbetsanpassning som nu föreslås preciserar arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen 3 kap. 2 a §. Syftet är att föreskrifterna ska bidra till att arbetsmiljön för enskilda arbetstagare anpassas på ett sätt som möjliggör att de kan utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga och underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning. Nya och tydligare föreskrifter förväntas ge en bättre och effektivare arbetsanpassning för en enskild arbetstagare. Detta bör gynna inte bara den arbetstagare åtgärderna är till för utan också arbetsgivaren.

De nya reglerna medför en initial kostnad för alla arbetsgivare eftersom de måste upprätta nya och preciserade rutiner för sin arbetsanpassning. Beräkningar av dessa kostnader har för de privata arbetsgivarna uppskattats till totalt 139 miljoner kr. Denna initiala kostnad ska ställas mot en beräknad minskad årlig kostnad med 43 miljoner kr. Den årliga besparingen för privata arbetsgivare skulle kunna bli ytterligare 90 miljoner om 10 procent av företagen kan minska sina sjukskrivningar med en sjukdag. Kan antalet sjukdagar sänkas ytterligare blir den årliga besparingen ännu större. De siffror som redovisas i konsekvensutredningen berör privata företag. De offentliga arbetsgivarna berörs dock på samma sätt som de privata. De offentliga arbetsgivarna är ofta ganska stora arbetsgivare och berörs därför på ett mer liknande sätt som stora företag snarare än om jämförelser görs med väldigt små företag.



## 2. Beskrivning av problemet och vad vi vill uppnå

- Tydliggöra vad som förväntas av arbetsgivaren vid arbetsanpassning.
- Förebygga sjukfrånvaro.
- Underlätta återgång i arbete.

Regeringens proposition 1990/91:40 "Arbetsmiljö och rehabilitering" låg till grund för Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering. I propositionen beskrivs (på sid 47) att det "naturligtvis finns en gräns för hur mycket man kan kräva av en arbetsgivare", och att det "även idag är omöjligt att i lagen klart avgränsa ansvaret". Men man menade redan då att "möjligheterna att anpassa arbetsvillkoren har ökat genom den tekniska utvecklingen och genom allt bättre kunskaper inom rehabiliteringsområdet". Detta menade man "måste avspeglas i vad man kan kräva av arbetsgivaren". Denna otydlighet, i när ansvaret är fullgjort, påverkade därför sannolikt utformningen av Arbetsmiljöverkets nuvarande föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering så att dessa inte kom att besvara frågan om hur mycket arbetsgivaren är skyldig att arbetsanpassa och rehabilitera. Istället är det Arbetsdomstolen som genom domar med hänvisning till lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) satt gränser för arbetsgivarens ansvar och skyldigheter avseende detta.

I propositionen framgår också att Arbetsmiljöverkets tillsyn ska gälla arbetsmiljön och arbetsanpassning och rehabilitering i sin helhet, inte enskilda ärenden. Det har dock från berörda funnits förväntningar på att myndigheten ska avgöra vad som är lämpliga åtgärder för enskilda arbetstagare. Ett individuellt arbetsanpassningsärende kan föranleda en inspektion, men Arbetsmiljöverkets tillsyn har i första hand ställt krav på organisatorisk nivå.

Att skriva nya föreskrifter motiveras av att arbetsmiljölagen behöver preciseras vad gäller arbetsgivarnas ansvar och skyldigheter för arbetsanpassning och rehabilitering. Mer om detta finns i avsnitt 3. Vid ett inledande möte med arbetsmarknadens parter framkom att parterna ställer sig positiva till en revidering av föreskrifterna.

I de nya föreskrifterna ligger fokus på arbetsanpassning, inte rehabilitering. Rehabilitering berör många olika aktörer och avser ofta medicinsk rehabilitering, vilket arbetsgivaren inte har ansvar för enligt arbetsmiljölagen. I 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen hänvisas till 30 kap. socialförsäkringsbalken där rehabilitering innebär att en "arbetstagare som har drabbats av sjukdom ska få tillbaka sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete (arbetslivsinriktad rehabilitering)". Med arbetslivsinriktad



rehabilitering avses generell arbetsträning, arbetsanpassning, ändrade arbetsuppgifter eller utbildning.

För att precisera och förtydliga arbetsgivarnas ansvar och skyldigheter inom ramen för arbetslivsinriktad rehabilitering enligt arbetsmiljölagen är fokus på arbetsanpassning i det nya förslaget till föreskrifter.

I prop. 90/91:140 framgår det att "Arbetsanpassningen innebär ändringar i arbetsmiljön. Det kan vara fråga om både tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön och ändring av arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider med mera."

I betänkandet av den parlamentariska socialförsäkringsutredningen (SOU 2015:21) "Mer trygghet och bättre försäkring" framgår tydligt att arbetsgivaren har en central roll för att få tillbaka sjukskrivna arbetstagare i arbete. I utredningen påpekas också att Arbetsmiljöverkets regler är otydliga.

Även Försäkringskassan har lyft betydelsen av arbetsgivarens engagemang för att få tillbaka arbetstagaren i arbete. Den 1 juli 2018 får 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken en ny lydelse som innebär att arbetsgivaren ska upprätta en plan om återgång i arbete om den försäkrades arbetsförmåga varit nedsatt 30 dagar och antas vara det under minst 60 dagar. Försäkringskassan samordnar hanteringen av rehabiliteringsplanerna.

Gunnar Aronssons och Ulf Lundbergs rapport "Interventioner för återgång i arbete vid sjukskrivning" (Göteborgs universitet, Arbete och Hälsa, rapport 2015:49) framkommer att åtgärder som reducerar tiden för återgång i arbete betyder mycket. Åtgärder som omfattar insatser på arbetsplatsen är mer effektiva för återgång i arbetet än andra enskilda insatser. Det betyder att arbetsgivaren har en viktig roll i att tidigt vidta åtgärder för att skapa förutsättningar för enskilda arbetstagare att återgå i arbetet efter sjukskrivning.

Målsättningen är att de nya föreskrifterna tydligare än de nu gällande, ska poängtera ansvaret att i ett så tidigt skede som möjligt upptäcka signaler på fysik och psykisk ohälsa hos arbetstagaren. Arbetsgivaren ska anpassa arbetsmiljön så att arbetstagare kan utföra sina arbetsuppgifter trots tillfällig eller varaktig nedsättning i arbetsförmågan och även undvika sjukskrivning.

Även Försäkringskassan efterlyser tydligare föreskrifter från Arbetsmiljöverket för att i sitt eget uppdrag kunna använda dessa när en arbetsgivare behöver informeras om sina skyldigheter att anpassa arbetsmiljön för en enskild arbetstagare. Vid ett inledande möte med Försäkringskassan framkom önskemål inför en revidering av nuvarande föreskrifter:

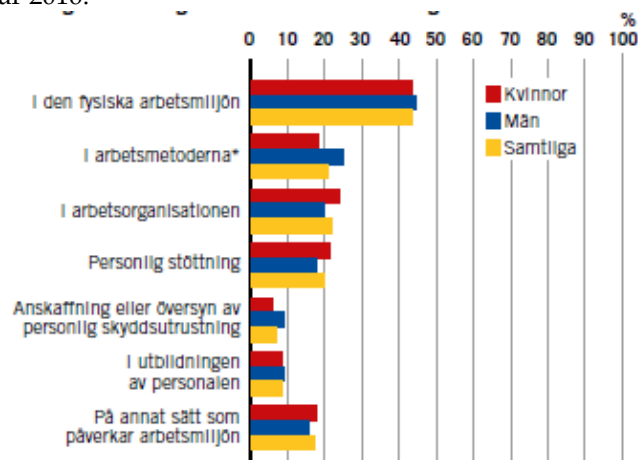


- Förtydliganden om vad arbetsgivaren ska göra för att anpassa arbetet.
- Tydligare formuleringar i exempelvis i en vägledning om arbetsgivarens skyldigheter att anpassa arbetet för att underlätta arbetstagarens återgång i arbete.
- Tydliga definitioner eftersom Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket har olika tolkningar av till exempel omplacering, arbetsanpassning och rehabilitering.
- Mer kring organisation och ledarskap för att förebygga sjukskrivning eller underlätta återgång i arbete samt mer kring arbetsanpassning vid psykisk ohälsa.
- Tydligare visa på vilka effekter det har på arbetet då någon inte fungerar som den ska och inte kan utföra sina arbetsuppgifter som förväntat. Det kan också underlätta för arbetsgivaren att se vad som hindrar arbetstagaren i arbetsmiljön.

## 2.1 Statistik

I Arbetsmiljöverkets rapport om "Arbetsorsakade besvär 2016" visar att de vanligaste orsakerna till besvär för både kvinnor och män är stress och psykiska påfrestningar samt påfrestande arbetsställningar och tung manuell hantering. Cirka 29 procent av männen och 34 procent av kvinnorna med besvär uppgav att åtgärder har vidtagits på arbetsplatsen så att besvärerna inte skall förvärras, återkomma och drabba andra arbetstagare. Det är främst i den fysiska arbetsmiljön som åtgärder gjorts. Förändringar i arbetsmetoder var vanligare för män än för kvinnor, 25 procent jämfört med 18 procent, se figur 1.

Figur 1. Typ av åtgärder som gjorts på arbetsplatsen efter kön. Andel av de sysselsatta med arbetsorsakade besvär som uppgett att åtgärder vidtagits. Procent. Undersökningsår 2016.

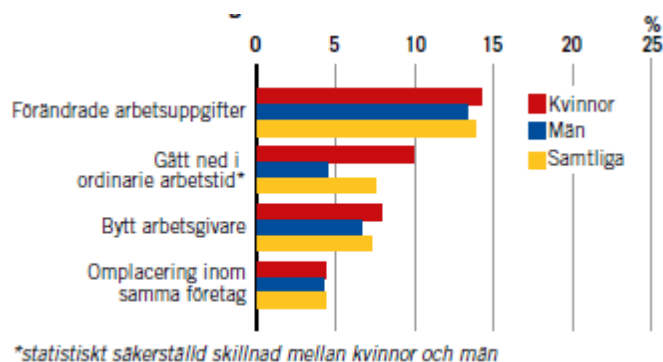


\*statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män



Av de sysselsatta som hade haft besvär var det omkring 14 procent som hade fått förändrade arbetsuppgifter på grund av sina besvär. Omkring 8 procent hade minskat sin arbetstid och nästan lika många hade bytt arbetsgivare. Fler kvinnor än män, 10 respektive 5 procent, hade på grund av besvären gått ner i arbetstid, se figur 2.

Figur 2. Andel sysselsatta med arbetsorsakade besvär som på grund av sina besvär har förändrad arbetssituation. Procent. Undersökningsår 2016.



Kvinnor och män får delvis olika åtgärder för att underlätta återgång till arbetet. Det kan vara en konsekvens av att kvinnor och män är i olika yrken och därmed har olika arbetsmiljöer och olika arbetsuppgifter. Att fler kvinnor än män har fått förändrade arbetstider skulle kunna förklaras av att kvinnor i högre utsträckning är sjukskrivna på grund av organisatoriska och sociala orsaker. Kvinnors behov av att balansera arbetsliv med hemarbete är fortfarande större än mäns på grund av att fördelningen av hemarbetet inte är jämställd, vilket också kan påverka valet av åtgärder. Det har visat sig att utredningar kring försäkringsärenden påverkas av normer och värderingar då frågeställningar till kvinnor och män skiljer sig. Att gå ned i arbetstid istället för att få ändrade arbetsmetoder kan också innebära sämre ekonomiska villkor.

## 2.2 Avgränsning mot arbetsrätten

Annamaria Westregård, juris doktor och universitetslektor i arbetsrätt vid Lunds universitet, framhöll 2015 vid ett möte med Arbetsmiljöverket att det är viktigt att begreppet arbetsanpassning preciseras. Detta för att det i föreskrifterna om arbetsanpassning ska framgå omfattningen av arbetsgivarens ansvar. Vid tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande uppsägning av personliga skäl, är det idag arbetsdomstolen som fastställer gränserna och



omfattningen av arbetsgivarens ansvar när det gäller arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetsdomstolen tar då även i beaktande om arbetsanpassning enligt reglerna i arbetsmiljölagen har uppfyllts. Enligt Annamaria Westregård är det otillfredsställande att det inte närmare är preciserat vad som gäller utifrån aktuella föreskrifter och hon anser att osäkerheten framförallt går ut över arbetstagarna.

I rättsfall från arbetsdomstolen har begränsning av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar blivit praxis, till exempel:

- Arbetskamrater får inte komma till skada (AD 1993:42)
- Arbetsgivaren behöver inte utvidga sin verksamhet genom nya verksamhetsgrenar eller omorganisation (AD 2006:83)
- Nya verksamhetsmoment behöver inte inrättas (AD 1993:42)

Vår slutsats blir att arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning enligt arbetsmiljölagen behöver bli tydligare. Vi anser att arbetsrättens regler ska komplettera arbetsmiljörättens i detta fall, inte tvärtom som det nu i praktiken är.

### 3. Beskrivning av vilka alternativa lösningar finns och vilka effekterna blir om någon reglering inte kommer till stånd

Nedan diskuteras några alternativa lösningar som handlar om dagens regler ska revideras eller inte. I avsnitt 8 diskuteras några konsekvenser av övervägda reglerings alternativ.

#### 3.1 Nya föreskrifter

Vid omprövningen av gällande föreskrifter framkom att de uppfattas som otydliga vad gäller hur mycket arbetsgivarna är skyldiga att anpassa arbetsplatsen och rehabilitera arbetstagaren tillbaka i arbete. Det behöver förtydligas och konkretiseras vad arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla och bistå med. Därför är Arbetsmiljöverkets förslag att upphäva nuvarande föreskrifter och ersätta dessa med nya. Skälen till detta är många. Tydligare föreskrifter på området skulle ge arbetsgivaren bättre hjälp och stöd i arbetsanpassningen så att enskilda arbetstagare trots nedsättning i funktion och hälsa ska kunna fortsätta sitt arbete. Om arbetsgivaren är involverad vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro bidrar det till att arbetstagaren i större



utsträckning kan återgå till normalt arbete. Arbetsgivarens engagemang vid återgång i arbetet är inte preciserat i gällande föreskrifter.

Enskilda arbetstagare kanske inte längre klarar av att utföra arbetsuppgifterna som förväntat om arbetet förändras, vilket idag är vanligt förekommande. Likaså kan krav på att arbetstagare ska arbeta allt längre motivera nya och tydligare föreskrifter inom området.

Kvinnors sjukpenningtal är nästan dubbelt så högt som männens (Försäkringskassan 2018). De kan också gynnas av att föreskrifter om arbetsgivarens verksamhet kring arbetsanpassning blir tydligare.

Även tillsynsverksamheten underlättas av att det finns tydliga regler och bidrar till mer enhetliga bedömningar.

### **3.2 Inga föreskrifter alls**

Att upphäva dagens föreskrifter utan att ersätta dem med nya är ett alternativ som har övervägts men avfärdats. Att fortsättningsvis reglera området med föreskrifter motiveras av att arbetsmiljölagen inte räcker för att tydliggöra arbetsgivarnas ansvar och skyldigheter. Inte heller föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete ger någon vägledning om detta.

Med tanke på den stora ökningen av antalet sjukskrivna är det otillräckligt att endast informera om hur arbetsgivarna bäst organiserar och arbetar med arbetsanpassning. Önskemålen från Försäkringskassan ovan och resultaten från forskning talar för att området även fortsättningsvis bör regleras med föreskrifter.

Även från vår tillsyn vet vi att det på arbetsplatserna finns både okunskap om och ovilja att följa gällande föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering. Om dagens föreskrifter upphävs och inte ersätts med nya finns det risk för att färre arbetsgivare inkluderar arbetsanpassning i sitt arbetsmiljöarbete.

### **3.3 Bevara gällande föreskrifter**

Som tidigare framgått finns det behov av att i några avseenden förtydliga reglerna. Därför är det inte ett alternativ att bevara gällande föreskrifter. Om nuvarande reglering lämnas oförändrad innebär det en reglering som känns föråldrad och i behov av aktualisering.



## 4. Bemyndigande som myndighetens beslutanderätt grundar sig på

Arbetsmiljöverkets bemyndigande att utfärda dessa föreskrifter finns i 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

## 5. Bedömning av om föreskrifterna överensstämmer med eller går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till Europeiska Unionen

Europeiska Unionen har inga särdirektiv om arbetsanpassning. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning, både nuvarande och de som föreslås, är därför helt och hållet nationella regler.

Föreskrifterna står i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen inom EU-rätten, eftersom åtgärderna väl tillgodoser föreskrifternas ändamål, är nödvändiga för att uppnå ändamålen och står i rimlig proportion till de kostnader och andra följder som de kan orsaka för arbetsgivaren.

Föreskrifterna står i överensstämmelse med EU:s regelverk om diskriminering. Inga av de föreslagna reglerna är diskriminerande enligt artikel 21 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

Enligt artikel 118a i Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen ska rådet genom direktiv fastställa minimikrav i syfte att främja förbättringar, framför allt på arbetsmiljöområdet, för att trygga en högre skyddsnivå för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Europeiska rådet har antagit direktiv 89/391/EEG för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, Ramdirektivet. Enligt Ramdirektivet åligger det medlemsstaterna att inom sina territorier verka för förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Enligt artikel 1 är syftet med Ramdirektivet att initiera åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Direktivet, artikel 1.3, ska inte hindra tillämpningen av sådana gällande och framtida bestämmelser i medlemsstaterna och i gemenskapen som är gynnsammare vad gäller skyddet för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.





Enligt artikel 6.2. d) i Ramdirektivet ska arbetsgivaren anpassa arbetet till den enskilde, i synnerhet vad gäller utformningen av arbetsplatser, val av arbetsutrustning och val av arbets- och produktionsmetoder.

Enligt artikel 16 i Ramdirektivet ska rådet, efter förslag från kommissionen och med stöd av artikel 118a i fördraget, anta särdirektiv, bland annat på de områden som uppräknas i bilagan till direktivet.

## 6. Uppgifter om vilka som berörs av regleringen

Alla arbetsgivare och arbetstagare omfattas av de nya föreskrifterna men de som genomgår utbildning undantas från reglerna. Detta innebär en förändring jämfört med nuvarande föreskrifter.

### 6.1 Berörda arbetstagare, uppdelat på kvinnor och män

Antalet anställda var 4 382 000, enligt Statistiska centralbyrån (SCB), första kvartalet 2017. Av dessa var 2 202 000 kvinnor och 2 179 000 män.

Tabell 1. Antal anställda efter sektor, SCB första kvartalet 2017

Sektor	Total	Kvinnor	Män
Privat	2 925 000	1 162 000	1 763 000
Kommunal (inkl. landsting)	1 157 000	883 000	274 000
Statlig	300 000	157 000	142 000
<b>Summa</b>	<b>4 382 000</b>	<b>2 202 000</b>	<b>2 179 000</b>

Enligt statistik från Sveriges Kommuner och Landsting i november 2016 var 760 000 personer anställda av kommuner. Andelen kvinnor var 78,5 procent. Vid samma tidpunkt var 260 000 personer anställda av landsting. Andelen kvinnor var 79,4 procent. De största kommunerna hade ungefär 40 000 anställda medan de minsta hade några hundra anställda. De största landstingen hade fler än 40 000 anställda och den minsta hade 4 000 anställda.

### 6.2 Antal företag som berörs

Antal företag med anställda var 327 063, SCB i november 2017.



Tabell 2. Antal företag indelade efter antal anställda

Antal anställda	Antal företag
1-9	280 828
10-49	37 918
50-199	6 278
200-999	1 489
≥1 000	550
<b>Summa</b>	<b>327 063</b>

Antalet företag utan anställda var 884 654.

### 6.3 Andra som berörs

Förutom arbetsgivare och arbetstagare berörs också de experter som anlitas för att utforma arbetsanpassningen. Det kan gälla ergonomer, tekniker och beteendevetare.

## 7. Beskrivning av förslaget och dess konsekvenser

### 7.1 Kostnadsberäkningar för företag

De nya föreskrifterna gäller alla arbetsgivare såväl privata som offentliga men kostnaderna i detta avsnitt har beräknats för privata företag. I avsnitt 10 diskuteras konsekvenserna för offentlig verksamhet utifrån de beräkningar som redovisas här. Vilka förändrade konsekvenser som de nya föreskrifterna får för företagen i förhållande till gällande föreskrifter är svåra att helt och hållet förutse och siffrorna är därmed osäkra. Kostnadsberäkningarna görs ibland utifrån tänkta exempel för att kunna föra ett resonemang om möjliga konsekvenser.

### 7.2 Syfte, tillämpningsområde och till vem riktar sig föreskrifterna, 1-3 §§

#### *Beskrivning av förslaget*

I de nuvarande föreskrifterna finns ingen syftesparagraf. Föreskrifterna om arbetsanpassning avser den verksamhet som arbetsgivaren bedriver för att en enskild arbetstagare ska kunna fortsätta att utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga.

De som genomgår utbildning undantas från föreskrifterna i det nya förslaget.



*Motiv till förslaget*

Ett av målen för de nya föreskrifterna har varit att tydliggöra omfattningen och avgränsningen för när föreskrifterna gäller.

Åtgärder, som att anpassa arbetsuppgifterna när man genomgår en utbildning kan vara problematiska, likaså åtgärder i arbetsmiljön vid distansundervisning. De som genomgår utbildning likställs med arbetstagare vid tillämpningen av arbetsmiljölagen. Det innebär, för dessa grupper, att arbetsgivaren ska beakta arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Elever i grundskolan inklusive gymnasiet omfattas av elevhälsan som arbetar hälsofrämjande och förebyggande. Extra stöd som en elev behöver ska in i åtgärdsplan och beslut om särskilt stöd regleras i skollagen (2010:800), se 2 kap. 25 § samt 3 kap. 5 a och 6 §§. Vuxenutbildningen inklusive SFI, får anordna elevhälsa enligt 2 kap 25 § skollagen.

Studerande vid högskola och universitet omfattas av studenthälsan enligt 1 kap. 11 § högskoleförordningen (1993:100). Högskolorna ska ansvara för att studenterna har tillgång till hälsovård, särskilt förebyggande hälsovård som har till ändamål att främja studenternas fysiska och psykiska hälsa. Högskolorna ska även ansvara för andra uppgifter av studiesocial karaktär som stöder studenterna i deras studiesituation eller underlättar övergången till arbetslivet samt att studenterna i övrigt har en god studiemiljö.

*Kostnader och andra följder med förslaget*

Konsekvenserna av en tydligare avgränsning för när föreskrifterna gäller kan ge minskade kostnader. Det innebär i vissa fall att åtgärder som till exempel hjälpmedel som arbetstagaren kan behöva är personliga och inte förbättrar övriga arbetstagares arbetsmiljö. Försäkringskassan skulle då också primärt vara kostnadsansvarig för dessa hjälpmedel.

Att de nya föreskrifterna undantar de som genomgår utbildning innebär att en del av kostnaderna borde försvinna för arbetsanpassning men i praktiken kommer kostnaderna att vara desamma för verksamheterna då annan lagstiftning gäller.

Utbildningsföretagen utgör endast en bråkdel av det totala antalet företag och någon förändring av kostnaderna för företagen har därför inte beräknats.



### 7.3 Definitioner, 4§

#### *Beskrivning av förslaget*

Paragrafen beskriver vad som, i föreskrifterna, avses med arbetsanpassning men tydliggör också att arbetsgivaren först ska utforma arbetsmiljön enligt andra gällande föreskrifter.

#### *Motiv till förslaget*

Paragrafen finns inte i nuvarande föreskrifter. De nya förslaget innebär att tillgänglighet i ett bredare perspektiv tas om hand i andra föreskrifter som på olika sätt reglerar fysiska, organisatoriska, kognitiva och sociala arbetsförhållanden. Avgränsningen till ett generellt arbetsmiljöarbete är viktig och innebär att tillämpningen kan bli snävare än med nuvarande föreskrifter.

#### *Kostnader och andra följder med förslaget*

Paragrafen innehåller inga krav och medför därför inga kostnader.

### 7.4 Rutiner för arbetsanpassning, 5-6 §§

#### *Beskrivning av förslaget*

De nya föreskrifterna förtydligar rutinerna och preciserar hur arbetsgivaren ska hantera signaler vid behov av arbetsanpassning samt förbereda arbetstagares återgång i arbete efter sjukfrånvaro.

#### *Motiv till förslaget*

Rutiner för att uppmärksamma tidiga signaler för behov av arbetsanpassning och hantera återgång i arbetet efter sjukskrivning är viktigt för att arbetstagarna ska kunna vara kvar i arbetet.

Kvinnor har nästan dubbelt så högt sjukpenningtal jämfört med män (Försäkringskassan 2018). Kvinnor och män anmäler nästan lika många arbetssjukdomar orsakade av fysisk belastning medan kvinnor anmäler fler sjukdomar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer (Arbetskadorna, Arbetsmiljöverket 2016). Det handlar ofta om alltför mycket arbete eller för hög arbetstakt, samt om problem i relationerna på arbetsplatsen. Med det sistnämnda förstås samarbetsproblem, mobbning, utfrysning och trakasserier och de kan avse förhållandet till överordnade, arbetskamrater eller tredje man, till exempel patienter eller deras anhöriga. Det handlar om ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete men även här kan enskilda arbetstagare behöva anpassning av arbetsmiljön för att kunna återgå i arbete eller fortsätta arbeta trots nedsatt hälsa eller funktion.



Arbetsgivare som säkerställer att rutinerna kring information om behov av arbetsanpassning fungerar skapar ökad tillit hos arbetstagarna. Åtgärder kan då sättas in tidigt, vilket ökar chanserna att arbetsanpassningen ska bli lyckad.

*Kostnader och andra följder av förslaget*

Krav på att upprätta rutiner för arbetsanpassning finns i nuvarande föreskrifter. I de nya föreskrifterna preciseras detta. Initialt kan det innebära kostnader för att se över sina rutiner. Men preciseringarna kan på sikt innebära en förenkling för arbetsgivaren och därmed minskade administrativa kostnader.

För att räkna på initiala kostnader för företagen för att se över rutinerna kan man tänka sig en tidsåtgång på en timme för en person med en timpenning inklusive sociala kostnader på 700 kr. Eftersom en del av företagen kanske redan har fungerande rutiner som uppfyller kraven beräknas nya rutiner behövas för 60 procent av företagen (198 000).

Den initiala kostnaden för att se över rutinerna blir då

$$700 \times 198\,000 = 138\,600\,000 \text{ kr.}$$

En minskning av kostnaderna på grund av de mer preciserade reglerna kan det bli då reglerna är tydliga och inte behöver ses över i lika stor omfattning som dagens krav på att "arbetsgivaren ska ha de rutiner som behövs".

De årliga kostnaderna för att se över rutiner minskas med en halvtimme, den som utför arbetet har en timpenning inklusive sociala kostnader på 700 kr blir den totala minskningen av den administrativa kostnaden för samtliga företag

$$0,5 \times 700 \times 330\,000 = 115\,500\,000 \text{ kr}$$

## 7.5 Arbetsanpassning, 7- 9 §§

*Beskrivning av förslaget*

De nya föreskrifterna reglerar arbetsgivarens ansvar att fortlöpande ta reda på enskilda arbetstagares behov av arbetsanpassning, om behov finns utreda hur arbetsanpassningen ska utformas samt följa upp att den haft önskad effekt. Arbetsgivaren har också en skyldighet att ge arbetstagaren möjlighet att medverka i utredningen och utformningen av arbetsanpassningen. Det som skiljer sig från dagens föreskrifter är ett tydligt krav på utredning.



#### *Motiv till förslaget*

En utredning är viktig för att hitta ändamålsenliga anpassningar av arbetsmiljön för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete. Omfattningen av utredningen bestäms utifrån det enskilda fallet. Arbetsgivaren bör vara uppmärksam på att kvinnor och män får likvärdig tillgång till fungerande arbetsanpassning.

#### *Kostnader och andra följder av förslaget*

Kostnaderna för anpassning av arbetsmiljön för en enskild arbetstagare är beroende av hur bra företagets systematiska arbetsmiljöarbete fungerar och hur god arbetsmiljön är i grunden. Kostnaderna för individuell arbetsanpassning bör vara rimliga i förhållande till det arbetstagaren förväntas producera. Sedan tidigare finns krav på att vidta åtgärder, vilket innebär att kostnaderna för dessa är desamma.

Enligt Arbetsmiljöverkets bedömning krävs en utredning när den fortlöpande undersökningen visar att det finns behov av arbetsanpassning. Utredningen kan skilja sig från fall till fall beroende på hur komplext eller hur enkelt ett ärende är. Kraven på att utreda hur arbetsanpassningen ska utformas kan innebära administrativa kostnader för företagen. Det finns inget krav på dokumentation men det kan förebygga osäkerhet om vad som ska göras från båda parter och därmed undvika onödiga meningsskiljaktigheter.

Om utredning, kontakter och utformning av åtgärder beräknas ta två timmar per år i anspråk i uppskattningsvis 10 procent av företagen, motsvarande 33 000 företag.

Om den som gör utredningen har en timpenning inklusive sociala kostnader på 700 kr blir ökningen av den årliga administrativa kostnaden

$$2 \times 700 \times 33\,000 = 46\,200\,000 \text{ kr.}$$

Kraven i 8-9 §§ finns redan idag och innebär därför inga förändrade kostnader för arbetsgivaren.

## **7.6 Anlita experthjälp, 10 §**

#### *Beskrivning av förslaget*

Arbetsgivaren ska anlita expertkunskap när det i verksamheten saknas kunskap, eller råder osäkerhet, om utredningen eller utformningen av arbetsanpassningen.



#### *Motiv till förslaget*

När det gäller psykisk ohälsa, till exempel allvarliga sömnstörningar, olika ångestsyndrom, depression eller utmattningssyndrom är behovet av anpassning ofta specifikt. För någon kan det till exempel vara bra att arbetstiden minskas, för någon annan är det välgörande att vara på arbetet heltid men med minskade arbetsuppgifter. Arbetsgivaren kan inte förväntas ha den specialistkunskap som ofta krävs för att göra en riktig bedömning av anpassningsbehovet. Det blir en fråga om att ta hjälp av expert till exempel företagshälsovård. Med det nya förslaget kommer det att bli tydligare att arbetsgivaren vid behov ska anlita expertis.

#### *Kostnader och andra följder av förslaget*

Kravet på att anlita expertkunskap när det saknas kompetens inom företaget finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. I det nya föreskriftsförslaget preciseras kravet på att anlita expertkunskap när det råder osäkerhet om utredningen och utformningen av arbetsanpassningen. Det kan innebära viss kostnadsökning då eventuellt fler köper dessa tjänster.

Expertstödet kan omfatta konsultation, utredning, arbetsplatsbesök och återrapportering av exempelvis en ergonom eller beteendevetare.

Om uppskattningsvis 5 procent av företagen, 16 500 företag, behöver anlita experthjälp under tre timmar till en timkostnad av 1 000 kr blir den årliga kostnaden

$$3 \times 1000 \times 16\,500 = 49\,500\,000 \text{ kr.}$$

Om fem procent av företagen, 16 500 företag, behöver anlita experthjälp under tre timmar blir den sammanlagda tidsåtgången  $3 \times 16\,500 = 49\,500$  timmar. Om en expert arbetar 1 600 timmar per år behövs expertis motsvarande ungefär 30 årsarbetskrafter.

Samtidigt kan anlita expertis medföra en effektivisering av anpassningsåtgärderna och därmed minskade kostnader för företagen för sjukskrivning av de arbetstagare som berörs.

Förordning (2014:67) om bidrag till arbetsgivare för köp av arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd för återgång, ger möjlighet för arbetsgivare att få bidrag från Försäkringskassan för delar av kostnaderna för stöd att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp åtgärder för arbetstagarens återgång i arbete.



### 7.7 Effekter av tydligare regelverk - några exempel

Arbetsmiljöverket har beräknat att en sjukskriven medarbetare kostar arbetsgivaren lågt räknat 2 740 kronor per dag, (350 kronor per timme). Kostnaden har beräknats enligt följande:

90 procent av lönen (i vårt exempel 30 000 kronor/månad) + semesterkostnad + sociala avgifter + omkostnader för lokaler, utrustning mm utslaget per arbetsdag (50 procent i påslag). (Arbetsmiljöverkets webbplats, [www.av.se](http://www.av.se), Arbetsmiljöarbete och inspektioner, Arbeta med arbetsmiljön, Dolda faror på arbetsplatsen).

Om 10 procent av företagen, 33 000 företag, lyckas med att anpassa arbetsmiljön så att en enskild arbetstagare inte behöver sjukskrivas eller så att återgång i arbete efter sjukskrivning kan ske snabbare. Om detta medför en minskning av antalet sjukdagar med en sjukdag kan besparingen för företagen beräknas till

$$33\,000 \times 2\,740 \text{ kr} = 90\,420\,000 \text{ kr}$$

Om 10 procent av företagen, 33 000 företag, lyckas med att anpassa arbetsmiljön så att en enskild arbetstagare inte behöver sjukskrivas eller så att återgång i arbete efter sjukskrivning kan ske snabbare. Om detta medför en minskning av antalet sjukdagar med två sjukdagar kan besparingen för företagen beräknas till

$$33\,000 \times 5\,480 \text{ kr} = 180\,840\,000 \text{ kr}$$

Om 5 procent av företagen, 16 500 företag, lyckas med att anpassa arbetsmiljön så att en enskild arbetstagare inte behöver sjukskrivas eller så att återgång i arbete efter sjukskrivning kan ske snabbare. Om detta medför en minskning av antalet sjukdagar med tre sjukdagar kan besparingen för företagen beräknas till

$$16\,500 \times 8\,220 \text{ kr} = 135\,630\,000$$

### 7.8 Nuvarande krav som tas bort i det nya förslaget

*Beskrivning av förslaget - ta bort kravet att ange mål*

Enligt 3 § i de nuvarande föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering ska arbetsgivaren ange mål för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering. Den skyldigheten är borttaget i det nya förslaget till föreskrifter, vilket i sin tur innebär minskade administrativa kostnader för företagen.





*Kostnader och andra följder med förslaget*

Kravet gällde alla företag, ungefär 330 000 företag. Alla behövde dock inte varje år ange sina mål. I praktiken gjordes detta under ett kalenderår av dels nya företag, dels företag som av någon anledning behövde se över eller revidera sina mål. Hur många företag som därmed varje år behövde arbeta med att ange mål är svårt att uppskatta. Om vi med ett räkneexempel antar att det varje år gällde 10 procent av alla företag, att detta i genomsnitt tog cirka en timme per företag och att kostanden för detta var 700 kr per timme inklusive sociala kostnader. Med detta räkneexempel skulle den minskade årliga kostnaden bli

$$700 \times 33\ 000 = 23\ 100\ 000 \text{ kr}$$

*Beskrivning av förslaget - ta bort kravet på rutiner vid missbruk*

Enligt 13 § i nu gällande föreskrifter finns ett krav att de rutiner som ska finnas för arbetsanpassning och rehabilitering ska inkludera rutiner vid missbruk av alkohol och andra berusningsmedel.

*Kostnader och andra följder med förslaget*

Ett missbruk kan påverka beteende och därmed innebära risk för arbetsmiljörelaterad ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Den risken ska hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kostnaderna för företagen att upprätta rutiner och hantera allvarliga risker faller inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att bestämmelsen inte finns i de nya föreskrifterna om arbetsanpassning innebär därför i praktiken inga förändrade kostnader för företagen.

## 7.9 Sammanfattning av ändrade kostnader

Tabell 3. Kostnader för företag enligt de exempel som beräknats

Krav	Initial kostnad (kr)	Förändrade kostnader (kr per år)
Rutiner enligt 5, 6 §§, avsnitt 7.4	Ökning 138 600 000	Minskning 115 500 000
Utredning enligt 7 §, avsnitt 7.5		Ökning 46 200 000
Experthjälp enligt 10 §, avsnitt 7.6		Ökning 49 500 000
Borttagande 3 § nuvarande föreskrifter (mål, avsnitt 7.8)		Minskning 23 100 000
Borttagande 13 § nu-varande föreskrifter (missbruk, avsnitt 7.8)		Oförändrat
Totalt	Ökning 138 600 000	Minskning 42 900 000



Baserat på antaganden ovan så innebär införandet av nya föreskrifter en initial kostnad för företagen på cirka 139 miljoner för att se över sina rutiner. Däremot blir det en minskning av de årliga kostnaderna för företagen på cirka 43 miljoner framförallt på grund av mer preciserade regler.

Siffrorna ska också ställas i relation till de effekter av minskad sjukskrivning som skulle kunna bli fallet med den nya regleringen. Några räkneexempel på vad de skulle kunna innebära diskuteras i avsnitt 7.7 och exemplen visar på minskade kostnader på 90 – 180 miljoner kronor.

## 8. Jämförelse av konsekvenser för de övervägda reglerings alternativen

I avsnitt 3 motiverades varför regler behövs och varför de behöver förändras. I det nya förslaget till föreskrifter har det förtydligats att föreskrifterna i första hand avser sekundär prevention det vill säga när det förebyggande arbetsmiljöarbetet har uppfyllts men inte räcker till för att enskild arbetstagare ska kunna utföra sitt arbete.

Ett övervägande som har gjorts är att föreskriva om att arbetsgivaren tidigt ska ta kontakt med en arbetstagare som är sjukskriven för att underlätta återgång i arbete. Detta är nu ett allmänt råd, då tidig kontakt i alla lägen inte kan anses vara lämpligt. En sjukskriven arbetstagare utför heller inget arbete för arbetsgivarens räkning och faller inte inom ramen för arbetsmiljölagens tillämpning.

För att arbetsanpassningen ska förtydligas finns ett tillägg från nu gällande föreskrifter om att en utredning ska ske. Utredningen innebär kostnader för företagen men är en förutsättning för att anpassningen ska bli så ändamålsenlig som möjligt. En utredning underlättar också uppföljningen.

Föreskriften om att anlita extern hjälp när det råder osäkerhet infördes särskilt med tanke på att dagens ökande psykiska ohälsa. Det är inte lika lätt för arbetsgivarna att avgöra hur arbetsanpassningen ska utformas som vid fysisk ohälsa. Det kan också vara lättare för en extern part med sekretesskrav att utreda behovet. Underlaget för arbetsanpassning kan därmed bli bättre. En konsekvens av detta kan vara att företagen i ökad omfattning och snabbare anlitar extern hjälp.



## 9. Överväganden enligt 14 kap. 3 § regeringsformen

I den mån kommuner och landsting påverkas sker det i deras civilrättsliga egenskap av arbetsgivare. Reglerna påverkar alltså inte kommuner och landsting på annat sätt än andra arbetsgivare och därmed påverkas inte heller den kommunala självstyrelsen.

## 10. Effekter för kommuner och landsting

Kommuner och landsting kommer att beröras av de förändrade reglerna i deras roll som arbetsgivare. De omfattas av precis samma krav som företag vars administrativa kostnader och andra konsekvenser av den föreslagna regelförändringen beskrivs i avsnitt 7. I tabell 1 framgår att antalet anställda i kommuner och landsting är 40 procent av antalet anställda i företag. Räknat i antal anställda är den kommunala sektorn alltså knappt hälften så stor som den privata. Det är dock inte så enkelt att man kan säga att förändrade kostnader och besparingar inom den kommunala sektorn kan beräknas bli ungefär hälften av de förändrade kostnader och besparingar som har beräknats för företag. Det finns några faktorer som gör att reglerna kanske kommer att beröra kommuner och landsting lite mer än majoriteten av företagen.

- Kommuner och landsting är stora organisationer och stora organisationer har antagligen fler personer som kan bli föremål för utredning och åtgärder. Inom stora organisationer kan det också behövas mer tid för att förankra åtgärder och arbetssätt.
- Stora organisationer har å andra sidan också oftare större resurser för att kunna arbeta med arbetsanpassade åtgärder än vad många gånger små företag har.

Som stöd för den första punkten har Försäkringskassan genom rapporten "Sjukfrånvaro, sektor och företagsstorlek (Korta analyser 2018:1)" visat att stora organisationer med fler än 250 anställda har fler korta sjukskrivningar än mindre organisationer men också att arbetstagare inom dessa organisationer oftare återgår i arbete jämfört med små företag. Småföretag har färre sjukskrivningar men längre och mer sällan kommer arbetstagarna tillbaka i arbete hos samma arbetsgivare.

Kommuner och landsting driver verksamheter där många kvinnor arbetar och där kontakten med andra innebär arbetsmiljörisker. Kvinnor är också i högre grad än män sjukskrivna på grund av organisatoriska och sociala faktorer. Risker att bli sjukskriven är 20 procent högre för kommunalanställda än för anställda i stora privata företag (Försäkringskassan, Korta analyser 2018:1).



För denna konsekvensutredning görs ingen ytterligare analys av effekterna för kommuner och landsting.

## 11. Tidsåtgång och administrativa kostnader för företag

Följande ändringar av de administrativa kostnaderna har beräknats:

- Krav på att ange mål för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering utgår, 3 § i gällande föreskrifter
- Krav på rutiner preciseras, 5, 6 §§ i de nya föreskrifterna
- Krav på utredning av hur arbetsanpassningen ska utformas, 7 § i de nya föreskrifterna
- Krav på att anlita expertkunskap, 10 §

Förändringar i tidsåtgång och administrativa kostnader finns redovisade i avsnitt 7.

Krav på skriftlig dokumentation utgår, 11 § i gällande föreskrifter. Krav på skriftlig dokumentation finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och de administrativa kostnaderna beräknas därför inte inom ramen för detta föreskriftsarbete.

De sammanlagda administrativa kostnaderna för företagen redovisas nedan i tabell 4.

Tabell 4. Sammanlagda administrativa kostnader för företagen

Område	Administrativ kostnad, kr per år
Krav på att ange mål	Minskning 23 100 000
Precisering av krav på rutiner	Minskning 115 500 000
Krav på utredning	Ökning 46 200 000
Krav på att anlita expertkunskap	Ökning 49 500 000
<b>Summa</b>	Minskning 42 900 000



## 12. Vilka andra kostnader blir aktuella för företagen och vilka förändringar i verksamheten kan de behöva vidta

Inga andra kostnader än de som redan beskrivits har identifierats. Företagen kan på olika sätt behöva ställa om verksamheten till den föreslagna förändringen och dessutom se över sin verksamhet för att förbättra arbetsmiljön, så att färre enskilda arbetstagare behöver arbetsanpassning. I övrigt har inga andra särskilda förändringar identifierats.

## 13. Bedömning av i vilken utsträckning föreskrifterna kan komma att påverka företagen

### 13.1 Påverkan av konkurrensförhållanden

För småföretag med begränsade resurser kan eventuella stora kostnader på grund av kraven på arbetsanpassning slå hårdare än vad samma insatser skulle innebära för en stor organisation. Förändringarna jämfört med dagens regler om arbetsanpassning är relativt begränsade och därför bedöms inte den föreslagna förändringen påverka konkurrensen mellan företag jämfört med hur situationen är idag.

### 13.2 Annan påverkan

Förhoppningsvis kan de nya föreskrifterna på ett tydligare sätt beskriva vad som förväntas och vad som inte krävs av arbetsgivaren. Detta kan underlätta för arbetsgivaren att följa reglerna och mer effektivt arbeta med att enskilda arbetstagare ska kunna fortsätta sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt hälsa eller funktion.

## 14. Bedömning av om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas utformning

Kraven i de nya föreskrifterna gäller för alla arbetsgivare och i alla verksamheter. Det framkommer i regeringens proposition 1990/91:40 att det finns en gräns för hur mycket man kan kräva av en arbetsgivare, kostnaderna för en arbetsanpassning får inte bli orimligt höga i förhållande till arbetet som arbetstagaren kan förväntas klara av. Vilket också framkommer i det nya förslaget 7 §.



## 15. Bedömning av om särskilda hänsyn behövs när det gäller tidpunkten för ikraftträdande

Normalt brukar nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket börja gälla sex månader efter beslut. Vår bedömning är att det också är en tillräcklig tid för att arbetsgivarna ska kunna anpassa sig till de nya föreskrifterna om arbetsanpassning.

## 16. Bedömning av om det finns behov av speciella informationsinsatser

Information om de nya föreskrifterna är viktig för att tydliggöra skillnaderna i förhållande till nu gällande föreskrifter. När de nya föreskrifterna träder ikraft ska särskilda informationsinsatser riktas mot arbetsgivare och arbetsmarknadens parter via webb och informationsblad men även på seminarier av olika slag. Småföretagen är en stor målgrupp och information om regelverket kan underlätta arbetet med arbetsanpassning.

## 17. Hur samråd genomförs

Samråd med arbetsmarknadens parter har förts vid ett inledande möte. Parterna har även skickat in skriftliga synpunkter på vad som är önskvärt att ett nytt förslag till föreskrifter omfattar. Synpunkterna har förts in i arbetet med föreskrifterna.

Samråd har även förts med representanter från Försäkringskassan och Funktionshinderorganisationerna.

## 18. Redovisning av beröringspunkter med andra författningar

Föreskrifterna är en precisering av arbetsmiljölagens 3 kap. 2 a § om att arbetsgivaren ska se till att det finns en lämplig organisation för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken.



I det nya förslaget påpekas vikten av att Arbetsmiljöverkets föreskrifter följs och ett systematiska arbetsmiljöarbete bedrivs så att arbetsmiljön är så tillgänglig och bra som möjligt för alla. Arbetsanpassning avser situationer när de förebyggande åtgärderna inte är tillräckliga för att en enskild arbetstagare.

Enligt diskrimineringslagen missgynnas en person med en funktionsnedsättning om åtgärder inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Det nya föreskriftsförslaget om arbetsanpassning syftar till att en enskild arbetstagare med tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga ska kunna utföra sitt arbete.

## 19. Kontaktperson på Arbetsmiljöverket

Christina Jonsson, enhetschef, tel: 010-730 9489, [christina.jonsson@av.se](mailto:christina.jonsson@av.se)

Pia Schyberg, handläggare, tel: 010-730 9818, [pia.schyberg@av.se](mailto:pia.schyberg@av.se)