

Åter till arbetet 2.0

Talarmanus till OH-bildserie

Bild 1 Åter till arbetet 2.0

Regelverket för sjukskrivning ändrades ganska radikalt sommaren 2008 – och det ställer krav på oss som fackligt aktiva att lära oss de nya reglerna och vässa det fackliga arbetet lokalt. Det är syftet med den här skriften.

Ni känner säkert igen underrubriken om fackliga riktlinjerna för förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering. Den är samma underrubrik som finns i LOs och förbundens bok ”Åter till arbetet”.

Den här skriften är en uppdatering av boken.

Nu är det bråttom att komma igång och jobba fackligt på arbetsplatserna för att förhindra att medlemmar slås ut av de nya skärpta reglerna. Så det var inte läge att börja arbeta fram en ny bok, utan det fick bli en separat skrift istället.

Bild 2 Två typer av regeländringar

Ändringarna som riksdagen fattade beslut om i juni 2008 finns i lagen om allmän försäkring och gäller i första hand sjukskrivna. Samtidigt beslöt riksdagen att förändra reglerna för sjukersättning så att den tidsbegränsade formen ska avvecklas inom de närmaste fyra åren.

Det som komplicerar både vårt informationsuppdrag gentemot medlemmarna och det fackliga arbetet är att reglerna är av två olika typer:

- Rena ersättningsregler med tidsbegränsad sjukpenning och mycket annat
- och
- Regler för bedömning av arbetsförmåga (och därmed, förstås, rätten till sjukpenning).

På bilden ser ni datumen för när olika delar av regeländringarna börjar gälla. Förenklat kan man säga att under hösten 2008 så ”provkör” Försäkringskassan systemet med arbetsförmågebedömning på nya sjukfall. Alltså på dem som insjuknat från och med den 1 juli 2008 när regelverket trädde i kraft.

Från och med årsskiftet ska alla sjukskrivna – alltså även de som varit sjukskrivna i flera år – omfattas av hela regelverket. Det betyder att också de långtidssjukskrivna ska arbetsförmågeprövas – och då mot hela arbetsmarknaden. Vi återkommer lite senare till vilken typ av arbeten som arbetsförmågan ska prövas mot vid olika tidpunkter.

Bild 3 Ersättningsregler

Nu följer två sammanfattningsbilder på regeländringarna. Vi börjar med det som egentligen är det enklaste: Ersättningsreglerna. Inte för att de är enkla och okomplicerade – tvärtom – men därför att ersättningsreglerna är en informations- och överklagande fråga i första hand.

Vi kan inte påverka ersättningsreglerna med lokalt fackligt arbete. Tidsgränserna för olika ersättningsformer är som de är. Försäkringskassans datorer räknar dagar enligt det nya regelverket och det är inte mycket att göra åt.

Medlemmarna behöver mycket information – och de detaljer som inte står på bilden hittar ni på sid 33-38 i skriften.

Längst ned till höger står en viktig definition som vi behöver ha med oss både när det gäller ersättningsfrågorna och arbetsförmågebedömningen:

- En dag är först och främst detsamma som en kalenderdag. Även lördagar och söndagar räknas. Det är inget nytt. Sjukpenning betalas ju för sju dagar i veckan (jämför med arbetslöshetsförsäkringen där ersättning från a-kassan betalas för fem dagar i veckan).
- För det andra räknas alla dagar med ersättning vid sjukdom (sjukpenning, förlängd sjukpenningrehabiliteringspenning och även förebyggande sjukpenning samt ersättning för merkostnader för resor till/från arbetet) som en hel dag. Detta kan vara svårt att förklara för en medlem som kanske arbetar 75 procent och har sjukpenning på 25 procent.

Men nu måste vi vidare i genomgången! Ersättningsreglerna väcker många frågor, men de är bara en del av det nya ”regelpaketet” – och nu måste vi gå över till den del som är den största fackliga utmaningen.

Bild 4 Arbetsförmågebedömning i tre steg

Den fackliga utmaningen ligger främst i den nya modell som regeringen kallar för ”rehabiliteringskedjan” (trots att det är väldigt svårt att hitta någon rehabilitering i den).

Modellen består av tre steg för Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan och därmed rätten till sjukpenning.

Den här nya modellen ersätter den tidigare sjustegsmodell som funnits sedan 1997.

Skillnaden mot tidigare är att det med de nya reglerna är mycket mer bråttom att få till stånd det första mötet med medlemmen. Helst ska det ske redan när sjuklöneperioden går över i sjukpenning. Och det gäller att driva på arbetsgivaren så att utredningsarbetet som gäller arbetsanpassning och eventuell omplacering kommer i gång så fort som möjligt.

Redan av den korta sammanfattningen här syns det att kraven på både arbetsgivaren och det lokala facket har ökat i och med de snävare tidsgränserna. På bilden ser ni de frågor som Försäkringskassans bedömning utgår från. Och på sid 8-10 i skriften hittar ni arbetsgivarens skyldigheter respektive fackets uppgifter under varje steg.

Bild 5 En facklig utmaning

Det viktigaste från facklig synpunkt med de nya reglerna är att **det är bråttom!** Vi har ju alltid betonat vikten av tidiga insatser och av att det lokala facket har kontakt med sjukskrivna medlemmar och stöder dem – men nu är det **bråttom på riktigt!**

Hittills har vi betraktat och behandlat varje sjukperiod för sig. De kompletterande ersättningarna genom kollektivavtal, till exempel Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS, bygger på samma princip.

Så är det inte längre. Varje ny sjukperiod som varar längre än de första 14 dagarnas sjuklön ska slås ihop med tidigare sjukperioder enligt två olika typer av regler (beroende på om det gäller arbetsförmågebedömning eller ersättning).

Det här får flera konsekvenser för det fackliga arbetet, som helt enkelt måste bli mer aktivt och mer offensivt:

- Vi måste ha en facklig organisation med tydliga handlingsplaner för vem i det lokala facket som ska göra vad vid vilket tidpunkt och vid vilken händelse. Den här planeringen måste finnas på plats, annars kan vi inte stödja medlemmarna på rätt sätt.
- I det sammanhanget gäller det att vi använder oss av varandras kompetenser och befogenheter som ett "fackligt lag". Det duger inte att exempelvis skyddsombudet lämnas ensam med det fackliga ansvaret för medlemsärenden.

Informationen till sist: Lämna inte heller försäkringsrådgivaren ensam med informationsuppdraget! Ju fler fackligt aktiva som kan de nya reglerna, desto bättre kan vi jobba.

Alla kan åtminstone dra sitt strå till stacken för att få fram det viktigaste budskapet till medlemmarna (både friska och sjuka medlemmar!) – Blir du sjuk, kontakta facket genast!

Bild 6 Fackets uppgifter i alla steg av ”rehabiliteringskedjan”

På bilden står en rad självklarheter, eller åtminstone sådant som borde vara självklarheter. Problemet är att den goda viljan alltför ofta stupar på att det inte finns en utarbetad facklig handlingsplan för vem som ska göra vad.

Ur facklig synvinkel är det viktigt att se till att medlemmen i alla lägen får bästa möjliga stöd och hjälp från facket. Det kräver lagarbete!

Skyddsombudet, antingen på arbetsplatsen eller i form av regionalt skyddsombud, är den som är fackligt huvudansvarig för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är en given uppdragsfördelning. Men det betyder inte att resten av den lokala fackliga organisationen kan luta sig tillbaka och ta det lugnt.

Man kan säga att facket samtidigt är **en person och alla tillsammans**. Medlemmen som vänder sig till facket söker oftast upp en viss bestämd facklig företrädare, ofta skyddsombudet. Men det kan också vara platsombudet, försäkringsrådgivaren, klubbordföranden, klubbkassören eller en ombudsman på avdelningen.

Den personen är ”facket” för medlemmen som behöver hjälp och stöd.

Medlemmen väljer själv vem som hon eller han vill ha med sig till ett möte med arbetsgivaren, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen eller annan aktör. Det är viktigt. Medlemmen väljer vem som är ”facket” i den situationen.

Men bakom den fackliga företrädaren ska ”hela facket” finnas. Ärenden som rör arbetsanpassning, rehabilitering och omplacering är sällan korta och enkla utan det handlar om en process i flera steg. Om medlemsärendet kräver förhandlingar, har till exempel skyddsombudet oftast inte förhandlingsmandat, utan det måste då komma in ytterligare en förtroendevald exempelvis klubbordförande eller en ombudsman på avdelningen.

Alltså måste hela den lokala fackliga organisationen vara förberedd för att kunna rycka in och agera till medlemmens stöd och hjälp. Praktiskt betyder det att **varje** facklig företrädare på arbetsplatsen – inte bara skyddsombudet – måste känna till de grundläggande reglerna och att vi tillsammans måste ha en facklig strategi (en ”vem gör vad”-plan) för hur lagarbetet med förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering ska gå till.

”Hela facket” gäller inte bara på arbetsplatsen, i klubben eller sektionen, utan hela kedjan framåt – avdelningen, förbundet och centrala LO.

Vi måste samarbeta mellan de fackliga uppdragen och nivåerna. Genom att jobba som ett lag stöder vi medlemmen bäst och bara så kan vi säkerställa att inga medlemmar hamnar ”mellan stolarna”.

Bild 7 Detta har inte förändrats

Sjukförsäkringsreglerna har visserligen förändrats – till det sämre – men allt annat består oförändrat.

Anställningsskyddet i sig påverkas inte, och det gäller självklart också för det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom. Det är fortfarande i princip förbjudet att säga upp någon på grund av sjukdom. För att arbetsgivaren ska få säga upp måste det vara bevisat att den anställda inte kan utföra något som helst arbete av betydelse för arbetsgivaren.

Och för att den frågan ska kunna besvaras med ja eller nej, så måste arbetsgivaren utreda saken. Därmed är vi inne på arbetsgivarens skyldigheter enligt både arbetsmiljölagen med föreskrifter och 22a kapitlet i lagen om allmän försäkring, det som handlar om arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsgivaren ska ha vidtagit alla åtgärder i sin makt för att undvika uppsägning. Det innebär bland annat att om facket tillsammans med medlemmen har en idé om en anpassningsåtgärd eller en omplacering så måste arbetsgivaren pröva det i verkligheten och inte bara i teorin.

I slutet av skriften, på sid 46-47, finns en checklista som ni ska använda som underlag för denna utredning om återgång i arbete.

Arbetsanpassning och rehabilitering, liksom det förebyggande arbetsmiljöarbetet och frågor som rör omplacering är partsfrågor. Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att samverka med facket.

Det kan också finnas lokalt eller centralt kollektivavtal om detta, till exempel ett lokalt samverkansavtal och/eller lokalt arbetsmiljöavtal. Kollektivavtal är ett bra sätt att reglera hur samverkan ska ske mellan fack och arbetsgivare på arbetsplatsen. Använd kollektivavtal som finns – och se till att teckna avtal om sådant saknas!

Bild 8 Anställningsskyddet vid sjukdom

Den här bilden är en komplettering till det som redan har sagts. Det är en viktig facklig uppgift att bevaka att anställningsskyddet enligt LAS inte urholkas så att säga bakvägen.

Lämna inte medlemmen ensam! Medlemmen har ett ansvar för att kontakta facket – men vi måste också hålla kontakt med sjukskrivna medlemmar.

Vi vet alla att det kan uppstå situationer när sjuka känner sig pressade att säga upp sig själva. Kanske mot löfte om avgångsvederlag eller en betald kortare utbildning. Kanske under hotet att Försäkringskassan drar in sjukpenningen och den sjuka medlemmen därmed står utan försörjning.

Alla känner vi också till att det finns arbetsgivare som tar en chans, säger upp och hoppas på att den sjuka inte ska orka, kunna eller våga sätta emot. Det finns alldeles för många medlemmar, särskilt på de små arbetsplatserna, som saknar en naturlig kontakt med sin fackliga organisation.

Här ligger utmaningen! För att värna anställningsskyddet i praktiken behöver vi försöka hitta de sjuka medlemmarna tidigt. Helst direkt efter det att de två veckornas sjuklöneperiod har gått över i sjukpenning.

Det första steget är att se till att ha så bra kontakt med medlemmarna att alla vet att det som från och med nu gäller är ”Sjuk? – Kontakta facket direkt!”. Det här budskapet är lika viktigt att få fram till alla friska medlemmar. Vem som helst av oss kan ju drabbas av ohälsa när som helst och utan förvarning.

Den LAS-paragraf som hänvisas till på bilden

Lagen om anställningsskydd, 7 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänförs till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt [30 §](#) eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Arbetsdomstolens dom AD 2001 nr 92

Även små arbetsgivare har en långtgående rehabiliteringsskyldighet, krav på omfördelning av arbetsuppgifter.

I rättsfallet uttalar Arbetsdomstolen att krav på viss omorganisation även kan ställas på en liten arbetsgivare när det gäller vad som ingår i dennes rehabiliteringsskyldighet. Antalet anställda var fem. Fallet gällde en fastighetskötare. Hos arbetsgivaren fanns många olika arbetsuppgifter. En av dessa arbetsuppgifter, trappstädning, kunde arbetstagaren inte utföra på grund av dammallergi. Omfattningen av trappstädningen utgjorde 10 procent av arbetstagarens totala arbetstid. Det lokala facket hade i de tidigare förhandlingarna som föregick uppsägningen föreslagit att man bland de fem anställda skulle göra en omfördelning av arbetsuppgifterna så att arbetstagaren med dammallergi slapp att utföra trappstädning mot att de andra gjorde denna arbetsuppgift och att han fick utföra någon av kamraternas arbetsuppgifter. Detta förslag avvisades av arbetsgivaren. Fastighetskötare blev så småningom uppsagd.

Arbetsdomstolen slog emellertid fast att en sådan omfördelning av arbetsuppgifterna var rimlig och skälig och att arbetsgivaren i varje fall borde ha prövat och utvärderat en sådan möjlighet. Det räcker inte med att i teorin ha prövat ett förslag, en arbetsgivare måste ha prövat förslaget i verkligheten och därefter göra en utvärdering. Eftersom arbetsgivaren inte hade gjort det och alltså inte uttömt alla möjligheter för att undvika uppsägning ansåg Arbetsdomstolen att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

Bild 9 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens ansvar är oförändrat i förhållande till tidigare. Mycket mer behöver egentligen inte sägas, men det gäller att vi använder de fackliga verktyg som finns för att bevaka och driva på att arbetsgivarna faktiskt lever upp till dessa skyldigheter.

Vi vet alla var bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering finns och vad de innehåller. Reglerna är oförändrade, med undantag för att arbetsgivaren sedan den 1 juli 2007 inte längre behöver skicka in en rehabiliteringsutredning till Försäkringskassan.

Enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete måste arbetsgivaren dock göra en utredning, pröva olika åtgärder och förslag till åtgärder samt följa upp åtgärderna. Medlemmen och skyddsombudet ska medverka i detta.

En grupp av verktyg som tyvärr används mer sällan är Arbetsdomstolens domar. I ett kapitel på sid 39-45 har vi samlat sammanfattningar av några viktiga domar. Det är samma domar som finns i boken ”Åter till arbetet” plus några som tillkommit sedan boken kom ut.

Här på bilden finns några hänvisningar till dessa domar. Läs sammanfattningarna i skriften!

Bild 10 Arbetsgivaren får inte ”runda facket”

Bestämmelserna i lagar och kollektivavtal om samverkan, information och förhandling påverkas inte av regelförändringarna i lagen om allmän försäkring. På bilden ser ni var man hittar de olika bestämmelserna.

Poängen är att arbetsgivaren helt enkelt inte får ”runda facket”, vare sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller i medlemsärenden. De lokala parterna ska samverka i frågor som rör förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering.

Det kan också finnas regler om samverkan i kollektivavtal – och i medbestämmandelagen finns det regler om att arbetsgivaren är skyldig att komma till förhandlingsbordet om facket påkallar förhandling.

De tillämpliga paragraferna för samverkan och förhandling ser ni på bilden. Här är två paragrafer till, för den händelse att arbetsgivaren skulle försöka utestänga facket från möten med medlemmen eller till och med uppmanar medlemmen att låta bli att ta med facklig representant:

- att utestänga eller försöka utestänga ett skyddsombud är brott mot arbetsmiljölagen, 6 kapitlet 10 §.
- att utestänga eller försöka utestänga en annan lokal facklig företrädare är brott mot förtroendemannalagen, 3 §.

Använd de fackliga verktyg som vi har! De är lika skarpa nu som de var innan sjukförsäkringsreglerna ändrades!

De paragrafer som hänvisas till på bilden

Arbetsmiljölagen, 3 kap 1a §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen, 6 kap 4 §

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §. Skyddsombud på fartyg skall vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter.

Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §.

Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.

Arbetsmiljölagen, 6 kap 9 §

Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg skall vidare

vaka över att fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter. I skyddskommittén skall behandlas frågor om

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Lagen om allmän försäkring, 22 kap 5 § tredje stycket

Försäkringskassan samordnar och utövar tillsyn över de insatser som behövs för rehabiliteringsverksamhet enligt denna lag.

Försäkringskassan skall i samråd med den försäkrade se till att hans eller hennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Försäkringskassan skall, om den försäkrade medger det, i arbetet med rehabiliteringen samverka med hans eller hennes arbetsgivare och arbetstagarorganisation, hälso- och sjukvården, socialtjänsten samt arbetsmarknadsmyndigheterna och andra myndigheter som kan vara berörda. Försäkringskassan skall därvid verka för att dessa, var och en inom sitt verksamhetsområde, vidtar de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering av den försäkrade.

Försäkringskassan skall se till att rehabiliteringsinsatser påbörjas så snart det av medicinska och andra skäl är möjligt.

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete, 7 §

Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet.

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete, 4 §

Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Medbestämmandelagen, 10 §

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

Medbestämmandelagen, 11 §

Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagar som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

Medbestämmandelagen, 12 §

När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Medbestämmandelagen, 13 §

Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Medbestämmandelagen, 19 §

Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

Medbestämmandelagen, 19a §

En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bild 11 Sammanläggning av sjukdagar

Nu börjar vi en lite mer detaljerad genomgång av de nya reglerna. Vi börjar med en central del – sammanläggning av sjukperioder. Enkelt uttryckt: Den aktuella sjukperioden är inte den enda som räknas. Försäkringskassan räknar bakåt och tar hänsyn även till tidigare sjukperioder, vilket får direkta konsekvenser för medlemmen och därmed för det fackliga arbetet.

Observera att det inte har någon betydelse om medlemmen byter arbete. Sammanläggningen gäller sjukperioder, oavsett anställning.

Eftersom regeländringarna omfattar både ersättningsregler och regler för arbetsförmågebedömning, finns det också två uppsättningar sammanläggningsregler.

Konsekvensen, som vi på de tre kommande bilderna ska se några exempel på, blir att medlemmen kan prövas enligt ett ”högre” och ”skarpare” steg tidigare än om bara nu aktuella sjukdagar skulle räknas.

Bild 12+13 Sammanläggningsexempel (1) – arbetsförmågebedömning

Här kommer det första exemplet. På grund av sin sjukhistorik befinner sig medlemmen vid 90-dagarsgränsen redan under sjukdag 15 i den aktuella sjukperioden.

Vid arbetsförmågebedömningen får Försäkringskassan gå obegränsat långt tillbaka i tiden. Det enda som kan bryta sammanläggningen är minst 90 dagar med förvärvsarbete. Har man arbetat i 90 dagar, så börjar nästa sjukperiod så att säga från noll.

Så här kommer Försäkringskassan sannolikt att beräkna förvärvsarbetsdagar:

- Det är kalenderdagar som räknas.
- Förutom dagar när medlemmen faktiskt befunnit sig på arbetsplatsen räknas alltså också
 - * lördagar-söndagar och andra helgdagar
 - * semesterdagar
 - * lediga dagar som ingår i ett skiftarbetesschema eller motsvarande

Som ni ser på exemplet arbetade medlemmen först i 55 dagar och sedan i 30 dagar efter den första sjukperioden. Det räcker inte för att få ihop 90 dagar.

De 10 sjuklönedagarna är inte förvärvsarbete, men de läggs inte heller ihop som sjukdagar. Det beror på regeln att endast sjuklöneperiod som omedelbart följs av sjukpenning går in i sammanläggningen. Man hoppar helt enkelt bara över de 10 dagarna.

Detsamma gäller för föräldraledighet, arbetslöshet, tjänstledighet och så vidare. De räknas varken som förvärvsarbete eller sjukdom.

På så sätt kan man komma till en situation där mycket gamla sjukperioder läggs ihop och får som slutresultat att medlemmen i den nu aktuella sjukperioden hamnar långt fram i ”rehabiliteringskedjan”.

Bild 14+15 Sammanläggningsexempel (2) – arbetsförmågebedömning

Det här exemplet är av samma typ som det förra. Här hamnar medlemmen på dag 180 redan efter 6 dagar med sjukpenning. Eftersom det var över ett år sedan som medlemmen senast var sjukskriven, kan det komma som en chock att en såpass ”gammal” sjukperiod påverkar arbetsförmågebedömningen så att Försäkringskassan nu ska göra prövningen mot hela arbetsmarknaden redan efter tre veckors sjukfrånvaro.

Lärdomen från den här och föregående bild är: Vi måste bli bättre på att få kontakt med medlemmarna tidigt. Och omvänt, medlemmarna måste få veta att det är viktigt att kontakta facket genast vid sjukdom!

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering kvarstår oförändrade, liksom det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom. Arbetsgivaren är med andra ord skyldig att betala lön till dess att det utretts om och hur medlemmen kan återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Men utan fackligt stöd ligger det onekligen i farans riktning att medlemmen i ett fall som det på bilden inte har kontaktat facket – och att facket i sin tur inte känner till att medlemmen är sjukskriven.

Bild 16 Sammanläggningsexempel (3) – för beräkning av ersättning

Det tredje exemplet på sammanläggning gäller ersättningen. Observera att sammanläggningsregeln för ersättningsändamål är annorlunda än den för arbetsförmågebedömning enligt ”rehabiliteringskedjemodellen”.

Alla dagar med ersättning vid sjukdom (sjukpenning, förlängd sjukpenning, rehabiliteringspenning, förebyggande sjukpenning och ersättning för merkostnader för resor till/från arbetet) räknas som hela dagar. Även om ersättningen bara betalats ut på deltid. Alla ersättningsdagar räknas utom dagar med enbart sjuklön som inte omedelbart följts av sjukpenning.

Sammanläggning för ersättningsändamål utgår från en ramtid. Den är 450 dagar, vilket motsvarar lite drygt 15 månader. Försäkringskassan får inte gå längre tillbaka än dessa 450 dagar – och denna ramtid är dessutom ”rullande”. Den förflyttar sig framåt med en dag i taget för varje dag som går.

På bilden ser vi ett exempel på hur en medlem på grund av en tidigare sjukperiod redan har förbrukat 200 av maximalt 364 dagar inom ramtiden.

Praktiskt innebär det att medlemmen, om hon eller han är fortsatt sjukskriven, efter 164 dagar måste ansöka om förlängd sjukpenning (eller fortsatt sjukpenning).

Som vi sagt tidigare, så finns ersättningsreglerna närmare beskrivna på sid 33-38 i skriften.

Bild 17 Fackets uppgifter fr o m Dag 91 i "rehabiliteringskedjan"

Den förra bilden var en allmän bild av fackliga uppgifter under hela tiden som medlemmen är sjukskriven. Om ni tittar på sammanfattningen på sid 8-10 i skriften så ser ni att dessa arbetsuppgifter upprepas i varje steg av "rehabiliteringskedjan".

Från och med dag 91 och framåt tillkommer ytterligare några uppgifter. Det är vad denna bild handlar om.

Ni har kanske läst någonstans att sjukpenningen så att säga är "fredad" i ytterligare tre månader om Försäkringskassan vid "90-dagarstidpunkten" bedömer att medlemmen är fortsatt arbetsoförmögen. För många medlemmar kan månad tre till och med sex vara fyllda av läkarbesök och inplanerade behandlingar.

Under dessa tre månader är det dessutom tänkt att arbetsgivaren ska utreda arbetsanpassnings- och omplaceringsmöjligheter.

Men glöm då inte sammanläggningsreglerna! Det som är dag 90 i det aktuella sjukfallet behöver inte alls vara det när Försäkringskassan har lagt ihop tidigare sjukperioder. Dag 90 eller 180 kan infalla betydligt tidigare! Så både arbetsanpassning och omplacering kan bli aktuella tidigare.

En av de första saker som ni som fackliga representanter behöver ta upp med medlemmen är med andra ord denna:

- Vilken dag i "rehabiliteringskedjan" befinner du dig på enligt Försäkringskassans beräkning?

Uppmana medlemmen att snarast kontakta Försäkringskassan för att få det beskedet. (Det måste medlemmen göra själv, eftersom uppgifter av detta slag bara lämnas ut till den det gäller.)

Bild 18+19 Omplacering

Arbetsgivaren är skyldig att utreda och pröva om det finns möjlighet till återgång i arbete till *tidigare arbetsuppgifter*, t.ex. genom arbetsanpassning och/eller arbetsorganisatoriska förändringar (se checklista för återgång i arbete). När möjligheter till återgång till *tidigare arbetsuppgifter* är uttömda kan omplacering till *nya arbetsuppgifter* bli aktuell.

Omplacering innebär en stadigvarande förflyttning. Tanken är att den ska bestå till skillnad mot omflyttning som innebär en tillfällig förflyttning.

Vad gäller?

Det är inte saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen om det är skäligt att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Arbetsgivaren måste göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och verkligt ta till vara de möjligheter som finns för omplacering. Om det är osäkert om omplacering var möjlig går detta ut över arbetsgivaren, dvs. omplaceringskyldigheten är inte fullgjord.

Uppsägningsfrågan ska även bedömas med hänsyn tagen till bestämmelserna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Enligt dessa lagar har arbetsgivaren ett ansvar för att anställda som drabbas av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsinsatser som behövs för att arbetstagaren ska kunna fortsätta arbeta. Arbetsgivaren är skyldig att göra allt som är möjligt för att anställningen ska bestå. Arbetsgivaren ska t.ex. överväga om det är möjligt att genom en ändrad arbetsorganisation eller omplacering bereda medlemmen arbetsuppgifter så att hon/han kan stanna kvar.

Hur långt sträcker sig omplaceringskyldigheten?

Arbetsgivarens skyldigheter att omplacera en medlem som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom är mycket stor.

Möjligheter till arbete inom arbetsgivarens hela verksamhet ska utredas. Det innebär att samtliga driftsenheter, även sådana som ligger på andra orter ska undersökas. En medlem inom LO-området kan göra anspråk på arbete inom tjänstemannaområdet och omvänt. Uppmärksamma särskilt pensionsavgångar, planerad tjänstledighet, provanställningar där provotiden håller på att löpa ut och lediga tidsbegränsade anställningar. Medlemmen som är föremål för rehabilitering ska erbjudas arbetet istället för den provanställda. Finns det en ledig tidsbegränsad anställning ska medlemmen ha kvar sin tillsvidareanställning och utföra de arbetsuppgifter som den ledigförklarade tidsbegränsade anställningen innefattar.

Det är inte bara lediga ”tjänster” som ska undersökas. En omplacering till andra arbetsuppgifter kan innebära att man för samman arbetsuppgifter från olika håll till medlemmen. Man kan beteckna detta som en omplacering genom arbetsanpassning och arbetsorganisatorisk förändring. Arbetsgivarens skyldigheter grundar sig då på arbetsdomstolens praxis, arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring.

Omplaceringen ska naturligtvis föregås av en noggrann utredning och ska sedan utvärderas. Det kan t.ex. vara så att omplaceringen, efter utvärdering, visade sig var olämplig. En miss-

lyckad omplacering innebär inte att arbetsgivaren uppfyllt sina skyldigheter. Det finns inga tidsgränser i detta sammanhang. Tidsgränserna i ”rehabiliteringskedjan” är försäkringsrättsliga och anger tider för när och hur Försäkringskassan ska göra bedömning av rätt till sjukpenning. Det är viktigt att hålla i minnet att tidsgränserna i rehabiliteringskedjan inte är arbetsrättsliga. De säger alltså inte något om huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter enligt det arbetsrättsliga regelverket. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kvarstår till dess att man på objektiva grunder kan konstatera att alla möjligheter är uttömda. Det är i sista hand Arbetsdomstolen som avgör om arbetsgivaren har gjort vad som är skäligt i omplaceringsfrågan.

Kan man neka till omplaceringserbjudande?

Arbetsdomstolen har uttalat att omplaceringsskyldigheten i 7 § anställningsskyddslagen i princip inte innebär någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma slags anställningsvillkor som tidigare. En medlem kan t.ex. behöva acceptera en lönesänkning eller lägre sysselsättningsgrad. Lagens bestämmelser syftar primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. Arbetsdomstolen har också uttalat att en arbetstagare som utan godtagbar anledning avböjer ett omplaceringserbjudande i allmänhet får finna sig i att bli uppsagd (se AD 2006 nr. 11 med hänvisningar). Givetvis ska facket förhandlingsvägen hävda att medlemmen inte ska behöva tåla försämrade anställningsvillkor. Men det är mycket riskabelt att neka ett omplaceringsförslag på den grunden att det föreslagna arbetet innebär lägre sysselsättningsgrad eller en lägre lön.

Ett omplaceringsförslag som riskerar medlemmens hälsa är naturligtvis oskäligt. Om det inte är *uppenbart* att omplaceringserbjudandet är oskäligt är rekommendationen att medlemmen ska tacka ja till omplaceringserbjudanden. Observera att medlemmen *själv* ska tacka ja/nej till de omplaceringar som arbetsgivaren erbjuder.

Bild 20 Utlåtande från arbetsgivaren

Denna bild och nästa handlar om ytterligare två nyheter i regelverket: Utlåtande från arbetsgivaren och den nya ledighetslagen.

Att Försäkringskassan kan ta kontakt med arbetsgivaren är i och för sig inget nytt. Det nya är att Försäkringskassan som huvudregel ska skaffa fram ett utlåtande från arbetsgivaren i alla sjukfall beträffande möjligheterna för den sjukskrivna att återgå i arbete.

Från den 1 januari 2009 kommer det att finnas en särskild blankett för ändamålet. Den andra nyheten är att Försäkringskassan från och med årsskiftet också har rätt att begära att det är den sjukskrivna själv som ska skaffa fram och skicka in arbetsgivarutlåtandet.

Det finns gott om lagstiftning som säkerställer fackets rätt till delaktighet. Kom ihåg att det bara är den enskilda medlemmen som har rätt att neka facklig medverkan – inte arbetsgivaren, Försäkringskassan eller någon annan aktör.

Dessutom: Om det råder delade meningar mellan facket/medlemmen och arbetsgivaren beträffande vad som ska göras – eller om facket inte får vara med på arbetsgivarens utlåtande – använd Checklista för återgång i arbete och skicka in den till Försäkringskassan! Checklistan ser ni i skriften på sid 46-47.

Text om arbetsgivarens utlåtande hittar ni på sid 18-19 i skriften. Observera att medlemmen kan behöva hjälp av en facklig företrädare som har förhandlingsmandat. Alla skyddsombud har inte förhandlingsmandat. I skriften skriver vi så här:

- Var noga med att den fackliga representanten har behörighet att företräda medlemmen i frågor som gäller arbetsskyldighet och omplacering. En fallgrop kan vara att skyddsombudet tar del av arbetsgivarens omplaceringsförslag i utlåtandet till Försäkringskassan, men att frågan inte förhandlas med den fackliga företrädare som är behörig att företräda medlemmen i frågor som rör arbetsskyldighet och omplacering. Det kan ändå vara bra skyddsombudet biträder förhandlaren.

Bild 21 Ny ledighetslag

Den nya ledighetslagen trädde i kraft den 1 oktober 2008 och ger alla som varit sjukskrivna i 90 dagar rätt att ta tjänstledigt för att pröva ett nytt arbete.

På bilden ser ni en del av villkoren, alltså att ledigheten i praktiken bara får vara högst 9 månader. Ett annat villkor, som bland mycket annat, står i skriften på sid xx-xx, är att anställningsavtalet med arbetsgivare 2 måste ha skrivits på under sjukdag 91-180. Själva tjänstledigheten från arbetsgivare 1 med arbete hos arbetsgivare 2 kan dock påbörjas senare.

Ledighetslagen innehåller många olika detaljregler som ni kan läsa om i skriften. Det ur facklig synvinkel viktigaste står på bilden – och kan sammanfattas med de här orden: ”Säkerställ att medlemmen inte råkar illa ut hos arbetsgivare 2 (heller)!”

Anställningen hos arbetsgivare 1 består och det innebär att både arbetsgivare 1 och arbetsgivare 2 har rehabiliteringsansvar. Det är självklart också viktigt att hjälpa medlemmen att kontrollera att det finns kollektivavtal och avtalsförsäkringar hos arbetsgivare 2 och att arbetsuppgifterna där inte förvärrar den tidigare sjukdomen/skadan.

Beträffande riskbedömning. Arbetsgivaren ska göra riskbedömning i alla lägen, enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete 8 §. Det gäller även vid arbetsanpassning och vid omplacering. På sid 48 i skriften finns en lista med viktiga saker att tänka på vid riskbedömning.

Beträffande kollektivavtal som det står om i den andra punkten på bilden: Se sid 20-21 i skriften.

Bild 22 Det lokala fackets arbetsuppgifter

Fackets uppdrag kan sammanfattas i några enkla punkter som bilden är en vidareutveckling av. Den lokala fackliga organisationen kan vara klubben, avdelningen eller sektionen. Oavsett hur vi är organiserade är facket medlemmarnas intresseorganisation.

Att medlemmarna kan lita på fackets stöd och hjälp när de är som svagast är en viktig del av medlemskapets värde. Man måste vara frisk för att orka vara sjuk... Det talesättet skulle kunna byggas på med "... eller ha en stark facklig organisation vid sin sida".

Facket ska inte ta över andras ansvar, till exempel arbetsgivarens – men vi ska ligga ”steget före”. Det kan sammanfattas i orden: **Bevaka. Driva på. Komma med idéer.**

För att klara detta gäller det att vi har en facklig strategi med handlingsplan som specificerar

- vem som gör vad
- när, var och hur ska det göras
- när och hur ska det följas upp
- vad ska göras om det går snett och vem ska göra det? (till exempel om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter eller om Försäkringskassan drar in sjukpenningen)

Se till att arbetsrättsliga regler följs! Regeringen framhåller gång på gång att arbetsrätten och arbetsmiljölagen med föreskrifter gäller oförändrade. Det ska vi ta fasta på! Begär förhandling om det behövs – och se till att medlemmen alltid har rätt facklig representation. Skyddsombudet ska som huvudregel vara med hela vägen, men för att förhandla krävs förhandlingsmandat. Skyddsombudet kan då gärna vara med som biträde till den som förhandlar.

Utredningsarbetet som vi har lagt in ett par punkter om på bilden består i att

- hålla koll på ”sjukskrivningsläget” bland medlemmarna på arbetsplatsen (hur man gör om arbetsgivaren vägrar kan ni läsa om i skriften på sid 26-27)
- samtala med medlemmen inför möten där medlemmens återgångsmöjligheter ska diskuteras (i skriften på sid 23-24 finns en lista med ett antal punkter att ta upp under samtalet)

Bild 23 Facklig strategi

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är A och O. Syftet med systematiskt arbetsmiljöarbete är att arbetsgivaren ska vidta anpassningsåtgärder **innan** någon blivit sjuk eller skadad, för att förebygga ohälsa. Det är egentligen samma slags utredning och samma slags åtgärder som behövs för att en sjukskriven medlem ska kunna komma tillbaka till arbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete ska

- bedrivs systematiskt, alltså enligt ett system, en metod, en plan och
- vara en naturlig och integrerad del av den dagliga verksamheten

Om det bedrivs seriöst, sker det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan mellan arbetsgivaren och det lokala facket. Då ingår information om sjukskrivningar som en naturlig del. Och man upptäcker tidigt behov av till exempel anpassning av arbetsplatser, arbetstider, arbetsuppgifter, arbetsredskap, bemanningsplaner och så vidare.

Målet med det systematiska arbetsmiljöarbetet är att behålla de anställda i arbete utifrån vars och ens egna förutsättningar. Arbetsanpassning syftar till att undvika att anställda skadas eller blir sjuka eller att skador/sjukdomar som de redan har förvärras.

Om det finns ett lokalt arbetsmiljöavtal – gå igenom avtalet, se vad som står om samverkan, arbetsanpassning och rehabilitering.

Bild 24 Det förstärkta löneskyddet

Denna bild finns med för att påminna om medlemmens rätt att gå tillbaka till arbetsplatsen och begära lön.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda möjligheterna till arbetsanpassning och/eller omplacering – och att pröva åtgärdsförslag i praktiken – kvarstår. Det innebär att en passiv arbetsgivare inte kan ”komma undan” genom att vänta ut Försäkringskassan.

Om Försäkringskassan, oavsett skäl, drar in sjukpenningen, har medlemmen rätt att inställa sig på arbetsplatsen.

Om arbetsgivaren inte har levt upp till sina skyldigheter, föreligger inte saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolens slår tydligt fast i dom nr 44 från år 2003 att arbetsgivaren i den situationen är skyldig att betala lön.

Bild 25 Mer om ersättningsreglerna (1)

Här finns två specialregler som det kan vara bra att känna till när medlemmar frågar.

Vid arbetsskada

Arbetsskador behandlas till en början inte annorlunda än andra sjukfall. Om Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan så att sjukpenning betalas under 364 dagar, så ska den arbets-skadade (liksom alla andra) ansöka om förlängd sjukpenning.

Skillnaden mellan arbetsskada och ”vanlig sjukdom” uppstår när 550 dagar med förlängd sjukpenning närmar sig sitt slut. Om medlemmen har fått godkänd arbetsskada, gäller ingen tidsbegränsning utan hon eller han kan fortsätta få förlängd sjukpenning så länge som arbets-oförmågan består.

Så långt kan man läsa sig till i lagtexten och i regeringens proposition (alltså lagförslaget med förklarande text). Vi vet däremot inte när det är lämpligt att ansöka om att Försäkringskassan tar ställning till frågan om arbetsskada eller om det kommer att finnas någon blankett just för detta.

Den rullande ramtiden

Här är ytterligare en skillnad mot den del av regelverket som handlar om arbetsförmågebedömningen. För ersättningsändamål räcker det med att ha varit frisk (alltså inte haft sjukpenning, förlängd sjukpenning, rehabiliteringspenning, förebyggande sjukpenning eller ersättning för merkostnader för resor till/från arbetet) under 87 dagar för att kvalificera sig för en ny ersättningsperiod på 364 dagar med sjukpenning på 80-procentsnivån.

Läs mer om ersättningsreglerna på sid 33-38 i skriften!

Bild 26 Mer om ersättningsreglerna (2)

Ersättningar vid rehabilitering behandlas på sidan 37-38 i skriften. På den här bilden ser ni vilka ersättningarna är.

Bild 27 Förbättring i Avtalsgruppsjukförsäkringen

Vi avslutar med en positiv nyhet från parternas förhandlingsbord. Det dröjde inte många dagar efter riksdagens beslut innan LO och Svenskt Näringsliv hade kommit överens om en förbättring av villkoren för Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS.

De kommunala avtalsparterna har kommit överens om motsvarande förbättring i villkoren för de kommun- och landstingsanställdas AGS-KL.

Det ”hål” i skyddet som förbättringen täpper till gäller dem som på grund av sammanläggningsreglerna för ersättningsändamål får förlängd sjukpenning på 75-procentsnivån istället för sjukpenning på 80-procentsnivån. Om medlemmen ännu inte uppnått sjukdag 360 i det aktuella sjukfallet.

Förstärkningen av AGS dagsersättning från 12,5 till 13,3 procent av sjukpenningen gör att åtminstone dagsersättningen under samtliga AGS-ersättningsdagar förblir i stort sett lika hög både under ”80-procentsperioden” och under ”75-procentsperioden”.

Motsvarande förstärkning i AGS-KL är från 12,887 procent till 13,746 procent av sjukpenningen.

Bild 28 Checklista för återgång i arbete

Den här checklisten har tagits fram för respektive LO-förbund av Carolina Öhrn, LO-TCO Rättsskydd AB i oktober 2008.

Checklistan ska användas när en medlem behöver stöd för att återgå i arbete hos arbetsgivaren – till sina tidigare arbetsuppgifter eller till nya arbetsuppgifter. Det är viktigt att man går igenom checklistans alla steg.

Dokumentera svaren och var så konkret som möjligt. Om utrymmet inte räcker till, använd bilagor. Ge medlemmen en kopia!

Tänk på att den ifyllda checklisten är ett viktigt underlag också för den som ska företräda medlemmen vid en eventuell tvist.

Bild 29 Att tänka på vid riskbedömning

Arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna. Det ska ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och står i 8 § i föreskriften AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Riskbedömning ska också göras vid arbetsanpassning eller omplacering när en medlem som har en skada eller sjukdom ska återgå i arbete.

Skyddsombudet och medlemmen vara med i riskbedömningsarbetet enligt 4 § i föreskriften AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det finns flera saker som man behöver tänka på vid riskbedömning. Bland annat:

- att allt ska dokumenteras och handlingsplan upprättas gällande de åtgärder som ska genomföras,
- att det av handlingsplanen ska framgå vem som ska göra vad, när det ska göras, när åtgärderna ska vara påbörjade och när de ska vara genomförda,
- att alla åtgärder ska följas upp,
- att man också ska följa upp medlemmens arbetssituation i stort,
- hur förslagna åtgärder kan påverka andra medlemmars arbetssituation på arbetsplatsen,
- att Företagshälsovården ska anlitas för undersökning och riskbedömning när tillräcklig egen kompetens för detta saknas på arbetsplatsen,
- vad behandlade läkare har rekommenderat för förändring av medlemmens arbetssituation till exempel vad gäller tekniska arbetshjälpmedel, arbetsorganisatoriska förändringar, utbildning och så vidare.