

2022-09-30

Arbetsmiljöverket

Lise Donovan och Martine Syrjänen Stålberg
070-2856210 och 079-0066037lise.donovan@tco.se och martine.syrjanen@tco.se

TCO:s yttrande över Arbetsmiljöverkets remiss om föreskrifter och allmänna råd i en ny struktur – andra remissomgången

Diarienummer 2021/072826

Inledning

Arbetsmiljöverket (AV) har berett TCO tillsammans med övriga parter på arbetsmarknaden tillfälle att inkomma med synpunkter i en andra formell remissomgång avseende frågan om föreskrifter och allmänna råd i en ny struktur. I december 2020 ingav TCO ett omfattande remissvar som bestod av två delar, en mer övergripande och principiell del och en mer specifik och detaljerad del kopplad mer direkt till de föreslagna föreskriftstexterna. Därutöver ingav TCO och övriga arbetsmarknadens parter en skrivelse med gemensamma synpunkter.

Den sammanfattande bedömningen av det remitterade förslaget var att TCO inte utan omfattande om- och genomarbetningar kunde tillstyrka förslaget.

I denna andra remissomgång står TCO alltjämt fast vid de synpunkter och den kritik som framfördes under den första remissomgången. TCO har noterat att vissa förtydliganden och förbättringar har gjorts jämfört med det ursprungliga förslaget under arbetets gång. TCO känner dock en fortsatt oro över bland annat ”förenklingar” av själva föreskriftstexten som i flera fall innebär att oklarheter skapats i en tidigare tydligare text (och därför med befarade kravsänkningar som resultat) och en kraftig reducering av texter i de allmänna råden, där bland annat konkreta och verklighetsnära exemplifieringar tagits bort och efterlämnat ett vakuumlukt tillstånd. Detta vakuum kommer inte att kunna fyllas ut av Arbetsmiljöverkets ensidigt framtagna, inte helt sällan, pratiga vägledningar.

TCO är också kritiskt till att andra principer än användarvänlighet för arbetstagare och arbetsgivare på arbetsplatserna har tillåtits väga allt för tungt i föreskriftsarbetet. De som bär arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser är arbetsgivare (i praktiken chefer) och skyddsombud, som i och med dessa förändringar kommer att få mycket svårare att förstå vad och hur regelverket ska genomföras.

TCO kan tyvärr inte heller uppfatta det på något annat sätt än att remissförslaget utgår från och genomsyras av en missvisande, eller rent utav felaktig, uppfattning av vad det centrala begreppet samverkan innebär, se mer om detta nedan.

Sammanfattningsvis står TCO kvar vid alla synpunkter och den kritik som framfördes i vårt remissvar som lämnades in i december 2020 där det sammantagna ställningstagandet var att TCO inte utan att en omfattande om- och genomarbetning sker, kunde tillstyrka förslaget. Eftersom någon sådan om- och genomarbetning inte i tillräcklig utsträckning skett kan TCO inte heller nu landa i någon annan slutsats än att det remitterade förslaget **avstyrks**.

Nedan följer en redogörelse som tagits fram efter noggranna överväganden tillsammans med TCO:s medlemsförbund för sådant som vi uppfattar som de allvarligaste bristerna i förslaget och sådant som vi betecknar som oacceptabla förändringar. **De gulmarkerade texterna är sådana som anses vara extra angelägna** och där vi förutser stora problem vid en framtida tillämpning.

Bakgrund om målgruppsanpassning

TCO kan konstatera att många av de nu gällande föreskrifterna som utgör en skyddslagstiftning har formulerats för en bred målgrupp av användare. Arbetsmiljöverket har i sitt pågående fleråriga regelprojekt valt att i stället genomgående och huvudsakligen rikta sig till de så kallade ”ansvarssubjekten”, dvs. normalt sett arbetsgivare, vilket motiveras med att dessa har det juridiska ansvaret. Det har inneburit att fokus riktas mot arbetsgivare och att skyddsombuden i princip helt försvunnit ur i förslagets föreskrifter.

Verket har därutöver haft en mer generell ambition att minska antalet allmänna råd som förekommer i föreskrifterna. Allmänna råd är, enligt 1 § författningssamlingsförordningen, sådana generella rekommendationer om tillämpningen av en författning som anger hur någon kan eller bör handla i ett visst hänseende. De allmänna råden innehåller ofta upplysningar om att arbetet ska ske i samverkan med skyddsombud, vilket både är en bekräftelse av samverkan som sådan och en viktig påminnelse om samverkan till arbetsgivare. Genom att ta bort sådana råd blir det ett ytterligare osynliggörande av skyddsombudens roll och vikten av samverkan. Den sammantagna effekten blir stor och dessa förslag är särskilt anmärkningsvärda i ljuset av att Arbetsmiljöverket enligt sin instruktion ska främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet.

I sammanhanget kan nämnas att Arbetsmiljöverket i flera fall angett att innehållet i sådana allmänna råd som tas bort i stället kan komma

att skrivas in i en vägledning, det är dock fortfarande oklart för vilka områden som vägledningar kommer att finnas. TCO vill i detta sammanhang påpeka att en väglednings rättsliga status är svag och lär vara placerad längre ned i normhierarkin än allmänna råd och därför är det alltid bättre att ha texten i de allmänna råden. En annan nackdel med vägledningar är att vi parter inte är involverade i framtagningen av vägledningarna och dess texter är därför inte granskade eller förankrade hos arbetsmarknadens parter. En ändring av detta förhållande är fullt möjlig för Arbetsmiljöverket att göra och skulle välkomnas av TCO.

Särskilt om samverkan

TCO är allvarligt bekymrad över Arbetsmiljöverkets tolkning och användning av samverkansbegreppet och vill därför anföra följande och samtidigt hänvisa till bilagan med rubriken ”Rättsligt PM om innebörden i begreppet samverkan i arbetsmiljölagen” (Bo Ericson och Lars von Ehrenheim, 2022). PM:en tar sin utgångspunkt i lagens förarbeten och rättspraxis.

Både begreppet samverkan och begreppet medverkan handlar om inflytande enligt arbetsmiljölagen (AML). ”Medverkan” avser den enskilde arbetstagarens personliga medverkan i utformningen av sin egen arbetssituation samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör dennes eget arbete medan ”samverkan” avser inflytande för arbetstagarna i form av den organiserade lokala arbetsmiljöverksamheten genom skyddsombuden och skyddskommittéerna. Avsikten med denna skillnad kan inte uppfattas på annat sätt än att arbetstagarens eget inflytande och delaktighet ska ske i ett ständigt pågående systematiskt arbetsmiljöarbete i linjeorganisationen. Arbetstagaren agerar i fråga om inflytande över sin egen situation under arbetsgivarens ledning. Skyddsombuden och skyddskommittén har en annan roll. Deras roll ingår inte i linjeorganisationen och är inte heller under arbetsgivarens ledning. Skyddsombudens samverkan kan ske gentemot olika nivåer i linjeorganisationen och inom till exempel övergripande planeringsgrupper för långsiktiga förändringar.

Bo Ericson och Lars von Ehrenheim anser att arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets nu gällande föreskrifter inte står i samklang med varandra när det gäller begreppet samverkan och dessutom ger ett felaktigt intryck. Föreskrifterna, allmänna råden och inte minst vägledningarna ger intryck av en ambition att ge en bild av en fyllig helhet av arbetsmiljöarbetet. Att reglerna i arbetsmiljölagens sjätte kapitel varken nämns eller hänvisas till kan inte uppfattas på annat sätt än som att Arbetsmiljöverket förmedlar en bild av att de är mindre viktiga. Den felaktiga bild som ges är att all samverkan sker

under arbetsgivarens ledning i linjeorganisationen och att formerna för samverkan kan bestämmas lokalt av arbetsgivaren. TCO anser att dessa felaktigheter har överförts till och förstärkts i det remitterade förslaget och i vissa fall har omformuleringar skett av begreppen och ytterligare bidragit till denna förvirring. Konsekvensen av den bild som ges i föreskrifterna, allmänna råden och vägledningen om systematiskt arbetsmiljöarbete är bland annat att arbetsgivarparten gynnas i förhållande till vad som är avsikten i arbetsmiljölagen och dess förarbeten. Samverkan enligt lagen syftar inte till enighet under arbetsgivarens ledning utan till att olika perspektiv ska kunna mötas och leda till en konstruktiv diskussion och till en bättre arbetsmiljö.

Häfte: Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete

Häftets titel – ändra titeln för att minska risken för förväxling

Vi har i vårt arbete med remissen noterat att det finns en risk att man förväxlar häftena ”*Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete*” respektive ”*Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – planering och organisering*”. Förväxlingsrisken beror på att de har för närliggande namn i titeln.

I nuvarande föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) står att syftet bland annat är att utveckla och precisera hur arbetsgivaren ska gå till väga för att uppfylla sitt ansvar. Därför kan ett förslag vara att ”döpa om” häftet om SAM till något som nämner orden ”Metod” eller ”Hur”, (medan andra häftet handlar om ”Innehåll” eller ”Vad”). Ett annat förslag är att kasta om strecksatserna med ”Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar”, så att häftesrubrikerna inleds med det som skiljer dem åt, dvs ”*Systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar*” respektive ”*Planering och organisering – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar*”.

1 § Varför föreskrifterna finns – lägg till ”åtgärda”

Denna paragraf beskriver syftet med det systematiska arbetsmiljöarbetet, och eftersom förebyggande arbete även innebär att *åtgärda* risker och brister som framkommit vid undersökning, så borde det även ingå tydligt i denna inledande paragraf om syftet med föreskrifterna. Här beskrivs arbetets metodik som ”att organisera, undersöka och följa upp”, men det borde följaktligen kompletteras med ”åtgärda” risker för säkerhet och hälsa. ”Åtgärda” är ett viktigt,

och dessutom tydligt, ord som behöver finnas med. Med tanke på att 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen tydligt betonar vikten av arbetsgivaren ska vida åtgärder som följer av undersökning av risker så bör det i tillhörande föreskrifter även återkomma i beskrivningen av vad SAM-arbetet innebär. För att till exempel återge det välkända och väletablerade SAM-hjulets innehåll behöver meningen formuleras som: "... genom att organisera, undersöka, åtgärda och följa upp sitt arbetsmiljöarbete, för att förebygga risker..."

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING

5 § En del av den dagliga verksamheten – om krav på samordning med organisation för arbetsanpassning och rehabilitering

I de allmänna råden till 3 § i de nu gällande föreskrifterna om SAM (AFS 2001:1) framkommer att "Enligt 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att ha en organisation för arbetsanpassning och rehabilitering. Denna verksamhet bör samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet". I och med att kravet på att denna samordning ska ske inte längre ställs i förslaget, innebär det, åtminstone i praktiken, en förändring som riskerar att uppfattas som en sänkning av kravnivån, och är därför enligt TCO en oacceptabel ändring och sannolikt även en kravsänkning. Förslaget riskerar att leda till att arbetsmiljöarbetet fokuseras kring åtgärder för enskilda individer, att SAM förloras och att kopplingen mellan en enskild anställds hälsa och organisation inte görs. Kravet på samordning med organisation för arbetsanpassning och rehabilitering bör finnas med i detta häfte om SAM, antingen under denna eller någon annan lämplig paragraf.

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING

6 § Medverkan

Allmänna råd – om samverkan kontra att "hjälpas åt"

I andra stycket i de allmänna råden till förslaget till 6 § står att "Det är viktigt att *kunna hjälpas åt* i det systematiska arbetsmiljöarbetet." Det är ett felaktigt ordval som bland annat riskerar leda till en godtycklig bedömning och det öppnar dessutom upp för tolkningstvister. TCO anser att följande klargöranden som i dag står i de allmänna råden till 4 § SAM under "Medverkan" är helt centrala för att garantera fortsatt samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

"Arbetstagarna företräds i arbetsmiljöfrågor av lokala eller regionala skyddsombud. Elever företräds av elevskyddsombud.

Skyddsombuden och elevskyddsombuden har givna roller i arbetsmiljöarbetet genom bestämmelser i arbetsmiljölagen och i arbetsmiljöförordningen.

Det är väsentligt att arbetsgivaren, arbetstagarna skyddsombuden och elevskyddsombuden tillsammans avgör hur man skall samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.” [...] Resultatet av det remitterade förslaget blir att skyddsombudens roll och vikten av samverkan till stor del osynliggörs, trots att det i 1a § i Arbetsmiljöverkets instruktion slås fast att myndigheten ska ”...främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet.”

Även arbetsmiljölagen innehåller tydliga regler om partssamverkan och skyddsombudens roll, men enskilda arbetsgivare går normalt inte till lagen för vägledning och råd. De vänder sig vanligen till relevanta föreskrifter för att ta reda på vad som krävs av dem. TCO motsätter sig å det bestämdaste att skyddsombudens viktiga roll att samverka med arbetsgivare i det systematiska arbetsmiljöarbetet i det nya förslaget osynliggörs på detta sätt!

Arbetsmiljöverket skulle med fördel i detta sammanhang även kunna ha en allmän upplysning om att det kan finnas arbetsmiljöavtal som gäller mellan parterna på arbetsplatsen.

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING

6 § Medverkan

Allmänna råd – om tid och information

I de allmänna råden till 6 § sista stycket, står att man kan behöva komma överens om hur mycket tid och vilken information de som medverkar behöver. Detta är en uppenbar kravsänkning från nu gällande allmänna råd till 4 § som anger att ”Det är viktigt att de som deltar i arbetsmiljöarbetet har tillräcklig tid för uppgifterna och får den information som behövs.” De gällande allmänna råden beskriver bättre de rättigheter skyddsombuden har, men också betydelsen av att alla, även chefer, har tillräckligt med tid för arbetsmiljöuppgifterna.

Just det här frågorna är sådant som det inte alltid är så lätt att enas om och då är det viktigt att kunna åberopa ”tillräcklig tid” och ”information som behövs” och att det står direkt uttryckt i de allmänna råden. Arbetsgivaren är ofta den som sitter på nödvändig information för arbetsmiljöarbetet. Minimalt med tid och information för skyddsombuden att upprätthålla sitt skyddsarbete, begränsar skyddsombudens möjlighet att utföra sitt uppdrag och skapar stora risker för de anställda. De nya allmänna råden uppmanar till agerande som begränsar skyddsombudens självständiga roll enligt 6 kap. AML. Den föreslagna nya formuleringen riskerar därför bli en starkt tvist drivande konfliktfråga.

TCO kan, med åberopande av ovan, inte under några omständigheter acceptera denna förändring som dessutom rimmar illa med intentionerna i AML.

9 § Uppgiftsfördelning – om tillräckliga kunskaper om arbetsförhållanden som främjar

Vi förstår att klarspråksbearbetningen av nu gällande 6 § SAM i strecksatserna efter ”Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om”, har slagit ihop nu gällande tredje och fjärde strecksatser, dvs ”– åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt”, ”– arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö”, till att i det nya förslaget istället bli en och samma strecksats: ”c) åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.” Detta är dock inte likvärdigt med det nu gällande. Dagens fjärde strecksats åsyftar kunskaper om ”främjande faktorer” för en god arbetsmiljö, och inte endast att man uppnår en tillfredsställande arbetsmiljö genom att eliminera risker. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är ett exempel på när man måste ha kunskaper om främjande åtgärder, och då det inte räcker med att endast ha kunskaper om hur man förebygger risker. Det är därför nödvändigt att föra in ytterligare en strecksats, som d) och som handlar om kunskaper om arbetsmiljöförhållanden som främjar hälsa, eller främjar en god arbetsmiljö samt kunskaper om friskfaktorer som (enligt forskning) fungerar främjande.

9 § Uppgiftsfördelning

Allmänna råd – om uppgiftsfördelning under semester och eventuell sjukfrånvaro

I den förslagna 9 § om uppgiftsfördelning saknas ett stycke om vikten av att arbetsmiljöuppgifter är fördelade på någon som faktiskt är närvarande och kan utföra uppgifterna även vid exempelvis semester eller sjukfrånvaro. Det står i dag i allmänna råden till nuvarande 6 § SAM (Uppgifter).

Detta allmänna råd är av stor vikt både för arbetstagares säkerhet och för eventuellt ansvar för arbetsgivarrepresentanter, och det bör bibehållas även i de nya föreskrifterna. Det är något som lätt kan glömmas bort och genom att behålla skrivningen minskar den risken avsevärt. Det gäller särskilt under semestertid med vikarier då introduktion, säsongsrelaterade risker och åtgärder behöver omhändertas för att minska skaderisk, inte minst bland unga säsongsarbetare.

9 § Uppgiftsfördelning

Allmänna råd – om arbetstagares uppgifter

Det bör tydliggöras vad ”andra arbetstagare i verksamheten” 9 § första stycket innebär. Till exempel skulle ”andra arbetstagare med tjänster knutna till HR-funktioner eller liknande” kunna läggas till i de allmänna råden. Alternativt utveckla första stycket i de allmänna råden så det blir tydligt att ”arbetstagare” är arbetstagare med delegerat arbetsmiljöansvar i sin tjänst som exempelvis personalvetare eller arbetsmiljöingenjör.

Detta förtydligande är också viktigt så att arbetstagare med uppgifter i arbetsmiljöarbetet inte sammanblandas med skyddsombud. Sådan sammanblandning förekommer redan i dag och brukar gå under beteckningen ”falska skyddsombud”, dvs. vanliga arbetstagare utsedda av arbetsgivaren att ha ett särskilt ansvar för arbetsmiljöfrågor.

9 § Uppgiftsfördelning

Allmänna råd – om att frånsäga sig uppgiften

I förslaget till paragrafens allmänna råd finns en avslutande formulering om att arbetstagaren har möjlighet att frånsäga sig (arbetsmiljö-)uppgiften om denne anser sig inte ha befogenheter eller resurser som räcker till för en tilldelad arbetsuppgift. I de nuvarande allmänna råden är denna formulering en del i ett längre resonemang om vikten av tillräckliga resurser och befogenheter. Efter den omfattande nedbantningar av texten har de allmänna råden fått en mer drastisk och därför missvisande formulering.

Om formuleringen står kvar men utan hela sitt rättsliga sammanhang kommer en hel del svåra frågor uppstå. Dessa behöver redas ut och förtydligas i de allmänna råden. Med tanke på de allvarliga arbetsrättsliga konsekvenserna ett frånsägande kan få för den enskilde (till exempel uppfattas som en arbetsvägran som läggs till grund för avskiljande/upsägning från anställningen) bör formuleringarna ses över för att undvika feltolkning av de allmänna råden. Förtydligandena bör göras direkt i föreskrifterna eller i de allmänna råden. Kan ett klarläggande förtydligande inte göras, bör stycket hellre tas bort eller formuleras om i grunden.

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING

10 § Arbetstagares kunskaper – om att förslagets svagare formuleringar ger sämre riskmedvetenhet och förutsättningar

I de allmänna råden till 7 § i gällande SAM-föreskrifterna som motsvaras av förslagets allmänna råd till 10 § om ”Arbetstagares kunskaper” finns det många starka och klara formuleringar och förstärkningsord som inte återfinns i förslaget, såsom: ”Det är

särskilt viktigt att arbetstagaren har grundliga kunskaper om riskerna vid arbete på platser som den egna arbetsgivaren inte kan bestämma över, till exempel vid arbete där flera arbetsgivare driver verksamhet och vid distansarbete.”, ”Det är helt nödvändigt att arbetstagaren får klart för sig vilka risker som finns...”, ”Det är angeläget att arbetstagarna får information i god tid vid planerade ändringar...” samt ”Det är ofta nödvändigt att komplettera kunskaperna vid ändringar i arbetsuppgifter, [...]”. Vi menar att genom att ta bort dessa formuleringar så förlorar texten i materiellt hänseende, vilket lär stå i strid med avsikten med regelarbetet. De starka formuleringarna som i dag finns i de gällande allmänna råden måste komma med i de nya allmänna råden. I detta sammanhang ställer vi oss frågan om inte arbetstagens kunskaper om till exempel riskerna på ett område är av särskilt stor betydelse för att uppnå ”nolltoleransen”. Därför borde egentligen formuleringarna förstärkas i de allmänna råden, och definitivt inte försvagas.

10 § Arbetstagens kunskaper

Allmänna råd – om kunskap som riskreducerande metod

Det saknas en formulering såväl i punktlistan 1–4 som i övriga allmänna råden, om att arbetstagarna behöver få förståelse för och kunskap om *vad hen har att iakta för att undgå riskerna i arbetet* (som en utveckling av och i linje med 3 kap. 3 § AML). Det kan läggas in som en punkt mellan förslagets nuvarande punkt 3 och 4.

TCO vill understryka att vi har fått starka reaktioner i våra medlemsförbunds återkopplingar i denna fråga och om vikten av att införa detta. Just kunskapen om det egna arbetets risker är mycket central för alla arbetstagare, detta är självklart för att undvika att skadas i arbetet.

11 § Undersökning och riskbedömning (förslagsvis 11 §, eller annan lämplig placering)

Allmänna råd – om bemanningsföretagens ansvar vid uthyrning

Det nu gällande sista stycket i allmänna råden till 1 § SAM, som berör arbetsgivare som hyr ut arbetskraft (bemanningsföretag), har tagits bort i det nya förslaget. Bemanningföretag kan, som grund för sina bedömningar av risker, behöva undersöka förhållandena på annat sätt än vad som är möjligt på arbetsställen som man råder över. Det är inte ovanligt att bemanningföretag missar att riskbedöma den arbetsplats som den bemanningsanställda ska vara inhyrd på. De inhyrda vet inte i sin tur vem som har arbetsmiljöansvaret, till exempel när det gäller den fysiska arbetsmiljön eller vem som ens är arbetsledande chef, vilket i verkligheten ställer till problem. Det behövs därför en stark skrivning om dessa frågor.

Våra förbunds erfarenhet säger oss att många bemanningsföretag inte alltid förstår vad som kan behöva göras för att deras arbetstagare inte ska löpa en ökad risk att drabbas av ohälsa när de är uthyrda. TCO:s bedömning är att genom att ta med detta i de allmänna råden så kan en hel del av denna okunskap rättas till.

12 § Utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud

Allmänna råd – om individuella faktorer

I förslaget till det första stycket i de allmänna råden till 12 § står att ”Det är viktigt att klarlägga bakomliggande orsaker i arbetsmiljön och inte fokusera på individuella faktorer eller på skuldfrågan.” Vi kan självklart se poängen med att det som är arbetsgivarens ansvar inte blir den enskildes ansvar men vi kan också se problem med den föreslagna formuleringen. I de nu gällande allmänna råden nämns inte uttryckligen att man ”inte ska fokusera på individuella faktorer”. Däremot uttrycks det att man ska fokusera på vad som lett fram till händelsen, samt att man inte ska uppehålla sig vid skuldfrågan. Det uppfattar vi som att man ska utröna om det förekommit oacceptabla beteenden, dvs. handlingar och underlåtenheter, men att man inte ska vara inriktad på de inblandade personerna som sådana. Det är bra, den här typen av utredning ska noga särskiljas från utredningar som har ett arbetsrättsligt syfte. Ett annat problem vi ser med att föra in ”individuella faktorer” är dock att det kan utesluta möjligheten att i de enskilda fallen även kunna ta hänsyn till rättsligt relevanta individuella faktorer, som till exempel graviditet eller arbetsanpassning. En bättre formulering skulle kunna vara: *Det är viktigt att klarlägga bakomliggande orsaker i arbetsmiljön och inte primärt fokusera på skuldfrågan.*

För övrigt skulle det definitivt innebära en förbättring av de allmänna råden om man i det sista stycket hänvisar till företagshälsovårdens roll.

Dessa allmänna råd har även relevans för de allmänna råden till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), se kapitel 2 i häftet ”planering och organisering”, eftersom det i allmänna råden till 2 kap. 11 § hänvisar till häftet ”systematiskt arbetsmiljöarbete”. Vid en utredning av kränkande särbehandling är det självklart viktigt att fokusera på bakomliggande faktorer i arbetsmiljön. Samtidigt torde det vara viktigt att reda ut vad som hänt, där olika individuella faktorer kan vara en del.

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING**15 § Anlita företagshälsovård****Allmänna råd – om företagshälsovårdens kunskaper**

Följande mening (i första stycket under rubriken ”Innebörden av företagshälsovård”) i de allmänna råden till gällande 12 § SAM, har tagits bort i det remitterade förslaget: ”Inom företagshälsovården behövs därför breda kunskaper i till exempel arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, rehabilitering och teknik.” Denna formulering åberopas dock ofta av skyddsombuden ute på arbetsplatserna, inte minst inom privat sektor, för att undvika att bristfällig och felaktig kompetens anlitas, till exempel att en advokat ses som lämplig att bistå en arbetsgivare vid arbetsanpassning, rehabilitering eller kränkande särbehandling.

Dessutom har de stödjande exemplen som anger vanliga sakområden för företagshälsovården (FHV) tagits bort. Det innebär en försämring av den hjälp och det stöd till de lokala parterna om vad en FHV kan tillhandahålla. Det går även tvärtemot ambitionen och intentionen att FHV i högre grad ska användas i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING**15 § Anlita företagshälsovård****Allmänna råd – om medverkan vid upphandling och uppdragets utformning**

Följande mening i andra stycket under rubriken ”Innebörden av företagshälsovård” i de allmänna råden till gällande 12 § SAM har tagits bort i det remitterade förslaget: ”Det är angeläget att arbetstagarna och skyddsombuden får möjlighet att medverka vid upphandling av företagshälsovård liksom vid beslut om uppdragets utformning och genomförande”. TCO har svårt att förstå skälen till att denna mening har tagits bort, eftersom den både är viktig och används av skyddsombud. Själva upphandlingen av FHV är en åtgärd som av en del arbetsgivare uppfattas som en angelägenhet som endast berör arbetsgivaren själv och där ingen medverkan av skyddsombud kommer att ske om det inte tydligt framgår av de allmänna råden. TCO ställer sig ytterst kritiskt till att Arbetsmiljöverket genomgående försöker radera skyddsombudens viktiga roll i arbetsmiljöarbetet. Det osynliggör skyddsombuden och därigenom försvagas deras ställning. Det är ett anmärkningsvärt, och det innebär också att Arbetsmiljöverket inte bidrar till att främja samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud i arbetsmiljöarbetet.

I förslaget har det lagts till att FHV ska vara partsneutral, vilket är mycket positivt, men det finns ingen text om hur det ska säkerställas. Det är lämpligt att detta utvecklas i de allmänna råden. Det bör även

framgå att det kan uppnås genom samverkan med skyddsombud och planeras och hanteras i skyddskommitté eller motsvarande.

15 § Anlita företagshälsovård

Allmänna råd – om företagshälsovården som sammanhållen resurs och inte enstaka insatser

Följande meningar i första stycket under rubriken ”Anlitande av företagshälsovård” i de allmänna råden till gällande 12 § SAM har tagits bort i det remitterade förslaget: ”Det är lämpligt att den anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart till enstaka tjänster. Därmed säkras kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsmiljöförhållandena.” Att det är en sammanhållen resurs är av stor betydelse för hela idén om kontinuitet och systematik i systematiskt arbetsmiljöarbete. Likväl kan det vara frestande för arbetsgivare, och förmodligen kortsiktigt billigare, att använda FHV till punktinsatser och ”brandsläckning”. Flera kompetenser behövs ofta då arbetsmiljöproblem kan vara komplexa, till exempel kan arbetsorganisation, teknik och ergonomi samverka och skapa ohälsorisk. Dessa allmänna råd är därför av stor normerande betydelse och måste vara kvar.

15 § Anlita företagshälsovård

Allmänna råd – om företagshälsovården som viktig resurs i arbetsanpassning och rehabilitering

Skrivningarna om FHV:s roll vid rehabilitering och arbetsanpassning i andra stycket under rubriken ”Anlitande av företagshälsovård” i de allmänna råden till gällande 12 § SAM har helt tagits bort från de allmänna råden. Det är en stor brist eftersom FHV, med dess roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet, har en viktig betydelse för integrationen mellan systematiken i det förebyggande, anpassande och rehabiliterande arbetet.

16 § Information till företagshälsovård - om vad arbetsgivarens information ska gälla

Det är positivt att nuvarande bilaga 2 till SAM-föreskrifterna föreslås ingå i föreskriftstexten när det gäller arbetsgivarens informationskyldighet gentemot företagshälsovården.

Jämfört med förra remissförslaget tycks dock några bokstäver i punkt 3 och det sista stycket tappats bort (av misstag?). Det nu borttagna stycket, som för övrigt även finns i gällande bilaga 2 till SAM-föreskrifterna, preciserade att arbetsgivaren ska lämna information till FHV nedbrutet på avdelningar och inte bara på en övergripande nivå eller såsom arbetsgivaren själv väljer. Om detta inte finns med kan arbetsgivaren ge tämligen innehållslös information till FHV som inte gör att de kan erbjuda adekvat och behovsanpassat stöd till arbetsgivarens verksamheters olika delar och behov. TCO anser att

det är viktigt att detta stycke finns med och att det ska återinföras, annars försämras de nuvarande, och tyvärr redan allt för svaga skrivningarnas innehåll, ytterligare.

Häfte: Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – Planering och organisering

Häftets titel – ändra titeln för att minska risken för förväxling

Vi har, som redan påpekats, i vårt arbete med remissen noterat att det finns en stor risk att man förväxlar häftena ”*Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – systematiskt arbetsmiljöarbete*” respektive ”*Grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar – planering och organisering*”, detta beroende på att de har för närliggande namn i titeln. Ett förtydligande kan göras genom att kasta om strecksatserna, så att häftesrubriken inleds med det som skiljer dem åt, dvs ”*Planering och organisering – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar*”.

2 kap. Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

2 kap. 1 § Då gäller föreskrifterna

TCO föreslår att ett tillägg ska göras i denna bestämmelse med följande innebörd. Föreskrifterna är tillämpliga på sådant som inträffar under, i samband med eller till följd av arbetet och oavsett vem som utför det”, dvs. även sådant som tredje man gör. Detta tillägg är motiverat bland annat utifrån artiklarna 3 och 4 i ILO-konvention 190 men även för att klargöra vad som gäller. Se också förslaget till motsvarande tillägg i 5 kap. 1 § föreskrifterna om våld och hot om våld.

2 kap. 8 § (avser Arbetsbelastning)

Allmänna råd – skillnad på att utsättas för trauman respektive bemöta människor som har utsatts för trauman

I första stycket i förslagets allmänna råd till 2 kap. 8 § OSA (AFS 2015:4) har en förändring gjorts jämfört med de allmänna råden till nu gällande 11 § OSA-föreskrifterna. I exemplifieringen av situationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande för arbetstagaren har det i förslaget i stället för det nu gällande ”utsättas för trauman” ersatts med ”bemöta människor i [...] traumatiska situationer”. Detta är en förändring som ändrar innehållet i sak, från ett fokus på vad arbetstagaren själv utsätts för, till att möta och hantera *andra* människor som har utsatts för trauma. Det kan inte uppfattas på något annat sätt än att en mycket relevant starkt psykiskt påfrestande

uppgift eller situation tas bort från kvalificeringen för tillämpningen av denna paragraf, vilket i sin tur resulterar i en reell sänkning av skyddsnivån för arbetstagaren. Vi förstår att förslaget stärker kopplingen till meningens avslut om etiska dilemman, men samtidigt tar det bort aspekten av att den enskilde arbetstagaren själv utsätts för trauman, som i sig är starkt psykiskt påfrestande. Det ena behöver inte utesluta det andra. Lägg gärna till en kompletterande formulering som: Exempel [...] starkt psykiskt påfrestande är att "som arbetstagare utsätts för trauman i arbetet" och att bemöta människor i svåra och traumatiska situationer [...].

2 kap. 9 § Arbetstid

Allmänna råd – stryk formuleringar om vad arbetstidslagen inte innehåller.

Den sista meningen i sista stycket i de allmänna råden i förslaget bör avslutas efter "de yttersta gränserna för arbetstiden". Det är onödigt och obehövt att ha en text i de allmänna råden om vad en annan lagstiftning *inte* innehåller. Däremot är det helt relevant att påtala att arbetstidslagen är dispositiv och därför kan frågor i lagen, till exempel dess omfattning och ramar för förläggning av arbetstiden, vara reglerade i kollektivavtal.

3 kap. Arbetsanpassning

Allmänt: Dessvärre har Arbetsmiljöverkets uppfattning om skyddsombudets roll kopplat till anpassning och rehabilitering ändrats i samband med att de nya föreskrifterna om Arbetsanpassning (AFS 2020:5) infördes. I 7 § i de gamla föreskrifterna kunde man läsa följande:

"Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten skall organiseras så att den kan ske i samarbete med de enskilda arbetstagare som berörs av åtgärderna samt med deras företrädare i arbetsmiljöfrågor."

I de gamla allmänna råden stod det följande: "Arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor är viktiga samarbetspartners när det gäller arbetsanpassning och rehabilitering."

Även i andra föreskrifter, till exempel i kommentarerna till 3 § andra stycket i föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5) framkommer att skyddsombudet kan företräda individen i arbetsmiljöfrågor "Hon har alltid rätt att bli företrädd av ett skyddsombud."

Men på Arbetsmiljöverkets hemsida kunde man fram till nyligen läsa följande: *Skyddsombudets uppgift är att företräda arbetstagarna i*

arbetsmiljöfrågor, verka för en tillfredsställande arbetsmiljö, och bland annat vaka över att arbetsgivaren uppfyller de generella krav som ställs vad gäller arbetsanpassning. Detta avser helheten och inte individuella ärenden. Därmed blir det inte fråga om att företräda enskilda arbetstagare, utan arbetstagarna på arbetsplatsen som grupp. Detta menar TCO är anmärkningsvärt och fel.

TCO vill i detta sammanhang hänvisa till den rättsutredning om föreskrifterna om arbetsanpassning som TCO tillsammans med LO tillsänt Arbetsmiljöverket (våren 2022).

3 kap. 6 § Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning – synliggör skyddsombuden

Det har tillförts ett stycke i de allmänna råden om företagshälsovård, vilket är bra, men fortfarande kvarstår problemet med att skyddsombuden osynliggörs genom att det i de nya föreskrifterna endast hänvisas till 6 kap. 4 § AML och inget sägs om skyddsombudets roll. Det hänvisas vidare till 3 kap. 2a § AML, där det tillsammans med 6 kap. 4 § AML visserligen är möjligt att utläsa att skyddsombud har en viktig uppgift att se till att arbetsgivaren har en organisation för rehabilitering och arbetsanpassning, men det är väldigt otydligt. Det hade underlättat om de allmänna råden hade beskrivit detta på ett klart och enkelt sätt. Det uppstår redan i dag tvister med anledning av föreskriftens otydligheter kopplat till rehabilitering i 3 kap. 2a § AML.

5 kap. Våld och hot om våld

Allmänt: Kopplingen till SAM i det arbetet som krävs i 5 kap. 3 § (Åtgärder) är otydlig, och behöver klargöras bättre.

TCO vill i detta sammanhang understryka vikten av att föreskrifterna om våld och hot om våld ses över och moderniseras, inte minst i ljuset av ILO-konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet.

5 kap. 1 § Då gäller föreskrifterna – bra tillägg men utveckla med mer text om var föreskriften kan tillämpas och vem som omfattas

Hot, våld och trakasserier är dessvärre en alltmer akut och aktuell fråga för flera av TCO:s medlemsförbund. Därför är behovet av tydliga och väl fungerande föreskrifter på detta område av mycket stor och central betydelse. Förslaget innehåller ett mycket välkommet tillägg i punkt 2 om att föreskrifterna omfattar ”hot om våld, oavsett hur hoten förmedlas”, och ett förtydligande i de tillhörande allmänna

råden om att föreskrifterna gäller även hot som förmedlas via till exempel internet eller telefon.

TCO föreslår att ett tillägg ska göras i denna bestämmelse med följande innebörd. "Föreskrifterna är tillämpliga på sådant som inträffar under, i samband med eller till följd av arbetet och oavsett vem som utför det", dvs. även sådant som tredje man gör. Detta tillägg är motiverat bland annat utifrån artiklarna 3 och 4 i ILO-konvention 190 men även för att klarlägga vad som redan gäller. Se också förslaget till motsvarande tillägg i 2 kap. 1 § föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING

5 kap. 3 § Åtgärder – lägg till den borttagna punkten om rutiner

En central text i gällande 11 § i våld och hot i arbetsmiljöföreskrifterna (AFS 1993:2) har inte tagits med i förslaget. Det gäller texten om arbetsgivarens skyldighet att ha rutiner för att snabbt ge hjälp och stöd när arbetstagare har utsatts för våld eller hot om våld: "Arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld skall snabbt få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta." Det finns inget i det nya förslaget till föreskrifter som motsvarar denna bestämmelse och som gör det tydligt att sådana rutiner behövs i just dessa fall. TCO gör gällande att en sådan bestämmelse är helt avgörande för att minimera skadan för den som drabbats. TCO föreslår därför att en fjärde punkt läggs till den föreslagna 3 §, om att (arbetsgivaren ska ha ...) "4. ha särskilda rutiner för att snabbt ge hjälp och stöd till en arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld, för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada."

5 kap. 7 § Ensamarbete

Allmänna råd – om bedömning av påtaglig risk för våld eller hot om våld vid ensamarbete

De inledande tre raderna i förslaget till de allmänna råden om hur bedömning av en allvarlig risk ska göras är inte optimalt formulerade. "Vad som är en påtaglig risk får arbetsgivaren bedöma i varje enskilt fall, i en riskbedömning med en helhetssyn på den aktuella situationen." Formuleringen riskerar att uppfattas som att arbetsgivaren själv kan göra en godtycklig bedömning från fall till fall utan att berörda arbetstagare och skyddsombud inkluderas. TCO anser att texten måste omformuleras så att den blir mer rättvisande och korrekt utifrån hur riskbedömning ska göras så att samverkan sker och att även medverkan av de som är tänkta att arbeta ensamma kommer att omhändertas i riskbedömningen.

6 kap. Ensamarbete

OACCEPTABEL FÖRÄNDRING

6 kap. 1–2 §§ Då gäller föreskrifterna resp. Vem föreskrifterna vänder sig till – lägg till den borttagna texten Borttagandet av begreppet ”social isolering” i 1 § i de gällande föreskrifterna om ensamarbete (AFS 1982:3) och av följande ”utbildning, information och instruktion för att utföra arbetet ensam” i 2 § i samma föreskrifter innebär en oacceptabel kravsänkning. Det medför en substantiell förändring gällande rutiner och kunskap, som innebär att arbetstagare utsätts för onödiga risker och har svårare att hantera svåra situationer. Det är viktigt att detta återförs, vilket betonas av bland annat Polisförbundet som återkommande behöver åberopa just dessa formuleringar i gällande föreskrifter, i förhållande till sin arbetsgivare.

6 kap. 10 § (förslagsvis, eller annan lämplig placering)

Allmänna råd – om ensamarbete nattetid

Flera av de befintliga uppfostrande och konkreta allmänna råden som hör till ensamarbete är borttagna, bland annat om att ensamarbete nattetid ökar risker och påfrestning och att det därför är ”väsentligt att organisera arbetet så att ensamarbete förläggs på natten endast om arbetsuppgiften så kräver”. Att ta bort denna bestämmelse riskerar att innebära en konkret försvagning av skyddsnivån för arbetstagare.

8 kap. Minderårigas arbetsmiljö

8 kap. 4 § Undersökning och riskbedömning

Allmänna råd – om att särskilt nämna att undersökning och riskbedömning även ska göras vid våld eller hot om våld och kränkande särbehandling samt återinföra en mening om individuella åtgärder

TCO ser med tillfredsställelse att en del allmänna råd återinförts efter förra remissomgången. Det finns dock några ytterligare formuleringar som bör införas. I de allmänna råden om undersökning och riskbedömning bör även explicit anges ”våld eller hot om våld” samt ”kränkande särbehandling” (som även inkluderar trakasserier och sexuella trakasserier). Det är särskilt viktigt att uppmärksamma då det kan få ännu större negativ inverkan och effekter på en minderårigs psykiska hälsa och fortsatta uppväxt och skolgång än om en vuxen drabbas.

TCO föreslår även att följande mening återinförs från 6 § (Åtgärder) i de nu gällande föreskrifterna om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3):

"Åtgärderna kan även vara individuella, som att anpassa verksamheten till risker som härrör från en särskild minderårigs individuella egenskaper". Denna mening kan lämpligen placeras i de allmänna rådens andra stycke direkt efter följande mening:

"Bestämmelsen gäller bara undersökning och bedömning av risker som är typiska för minderåriga personer i olika åldersgrupper och ställer alltså inget krav på att undersöka och bedöma risker på individnivå".

Häfte: Vanliga risker i arbetsmiljön

Avdelning IV: Hälsosfarliga eller onödigt tröttande belastningar

6 kap. Belastningsergonomi

Allmänt: När det gäller belastningsergonomi är det helt avgörande att en *vägledning* kommer på plats så snart som möjligt, som tar omhand de allmänna råden med illustrationer som nu utgår från föreskrifterna. Helst skulle vi se en vägledning klar till den nya regelstrukturens ikraftträdande, inte minst för att hindra en ökning av arbetsorsakade besvär i nacke, axlar och rygg. Det är också av stor vikt att även "mycket låg belastning", alternativt "långvarigt stillasittande" tas upp så att de som riskerar att drabbas av ohälsa till följd av långvarigt stillasittande förstår att även deras ergonomiska förhållanden är viktiga att ta hänsyn till för att förebygga ohälsa och besvär. I dag står det i de allmänna råden att: "Mycket låg belastning kan också ge besvär. Alltför låg belastning under lång tid, till exempel vid stillasittande övervakningsarbete, är ogynnsamt för bland annat rörelse- och cirkulationsorganen. Rörelseorganen behöver fortlöpande aktivering för att behålla styrka, rörelseomfång och rörlighet." Detta kan tjäna som ett underlag för frågans utveckling i vägledningen.

Häfte: Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning

3 kap. Användning av bildskärmar

Allmänt: Föreskrifterna om belastningsergonomi (AFS 2012:2) och om arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) rör stora grupper av arbetstagare på arbetsmarknaden. När man läser förslagen till dessa båda föreskrifter kan man konstatera att de flesta nu gällande

allmänna råden som är kopplade till kontorsarbete (stillasittande, behov av variation och återhämtning, information om datormus och tangentbord m.m.) har tagits bort. Det gör det svårt för alla dessa arbetstagare att förstå vad som gäller, vilket får till följd att det kommer att föreligga en uppenbart ökad risk för arbetsorsakade besvär för dem framöver. För övrigt skulle föreskrifterna om arbete vid bildskärm gynnas av en språklig uppdatering.

3 kap. 1 § – Då gäller föreskrifterna Allmänna råd – om att inte exkludera reglerna om distansarbete

I allmänna råden till nu gällande 1 § i föreskrifterna om arbete vid bildskärm anges att "Föreskrifterna gäller även när arbetet utförs på annan plats än huvudarbetsplatsen, t.ex. från det egna hemmet." Det är högst angeläget att behålla detta tydliga allmänna råd så att det inte finns det minsta tvivel om vad som gäller. Sedan covid-19-pandemins uppkomst, men även för tiden därefter, har det bland tjänstemän varit mycket utbrett och vanligt förekommande med distansarbetet från hemmet. Föreskrifterna om arbete vid bildskärm har därför varit flitigt diskuterade och åberopade. Att nu ta bort detta allmänna råd skapar förvirring och kan bli klart tvistedrivande med helt onödiga tvister om vad som gäller. Det kan också leda till en ökning av arbetsorsakade besvär för arbetstagare som riskerar att inte erhålla en adekvat utrustning för att utföra arbetet på distans.

3 kap. 11 § – Arbetsplatsen Allmänna råd – om när kontorsarbetsplatser delas av flera

När det gäller de allmänna råden till nu gällande 4 och 5 §§ i föreskrifterna om arbete vid bildskärm angående arbetsställningar och arbetsrörelser är även dessa mycket aktuella, särskilt med tanke på dagens utbredda förekomst av aktivitetsbaserade kontor. Det är dock långt ifrån alltid att dessa kontor lever upp till det som gäller i dag, nämligen: "Arbetets uppläggning och innehåll har en avgörande betydelse för möjligheten att undvika olämpliga belastningar vid bildskärmsarbete. Det är viktigt att arbetet ger förutsättningar för variation, flexibilitet, självbestämmande etc." [...] "Om arbetsplatsen används av flera personer är det särskilt viktigt att utrustningen är flexibel och lätt att ställa in, då det gör det lättare att anpassa arbetsplatsen till olika individer, olika slags arbeten och rutiner utan att andra olägenheter uppkommer." Även detta allmänna råd bör behållas i de nya föreskrifterna.

15 kap. Val och användning av personlig skyddsutrustning
Placeringen av hela kapitel 15 om personlig skyddsutrustning är olycklig eftersom den både är undanskymd och ologisk. Placeringen mellan pressar och gradsaxar (14 kap.) och sanktionsavgifter

(16 kap.) bör omvärderas och ändras. Frågan om personlig skyddsutrustning skulle med fördel kunna lyftas fram tidigare i föreskriftshäftet. Föreskrifterna om personlig skyddsutrustning är viktiga även för stora grupper inom vården, vilket inte minst covid-19-pandemin visade. Det osynliggörs i nuvarande struktur, vilket har flera nackdelar. I detta finns även en jämställdhetsaspekt.

Övrigt

Frågan om **arbete hemifrån, distans- och hybridarbete** är även efter covid-19-pandemin högaktuell och de borttagna bestämmelserna om detta bör därför åter tas in i regelverket. Arbetsformen har visat sig vara relaterad inte enbart till pandemin, utan det har blivit en betydligt större och mer frekvent företeelse som sannolikt har kommit för att stanna på svensk arbetsmarknad.

I övrigt anser TCO att det hade varit en stor fördel om Arbetsmiljöverket hade haft den **digitala lösningen för regelverket** på plats vid genomförandet av den nya regelstrukturen, detta eftersom struktur och sökmöjlighet är sammankopplade och påverkar tillgängligheten av arbetsmiljöreglerna. Dessutom hade det varit bra om det på förhand hade varit möjligt att kunna bedöma hur strukturen fungerar i skarpt läge.

Slutligen vill TCO beklaga de i princip genomgående **bristfälliga konsekvensbeskrivningarna** i detta omfattande regelstrukturarbete. Det gäller inte minst den föreslagna perspektivförskjutningen från en bred målgrupp till enbart ansvarssubjekten (dvs. konsekvenserna för den breda målgruppen) och från användarna på arbetsplatserna till tillämparna inom tillsynsverksamheten (dvs. konsekvenserna för användarna) samt hur borttagandet av många allmänna råd och dubbelregleringar samt av välkända och etablerade begrepp kommer att påverka förståelsen för regelverket hos de lokala användarna på arbetsplatserna. Utöver detta saknar TCO ett gediget jämställdhetsperspektiv i konsekvensanalysen.

TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION

Therese Svanström
Ordförande

Lise Donovan
Jurist

Martine Syrjänen Stålberg
Utredare