



Kommunal.



2 januari 2018

Arbetsmiljöverket
arbetsmiljoverket@av.se
Er beteckning: 2014/100863

Yttrande över Remiss AFS 201X:X Smittrisker

Kommunal, Fysioterapeuterna, Vårdförbundet samt Sveriges Läkarförbund har beretts möjlighet att yttra sig över förslag till föreskrifter om smittrisker, AFS 201X:X Smittrisker, och lämnar härmed ett gemensamt remissvar.

Arbetsmiljöverket ska eftersträva jämställda arbetsförhållanden för kvinnor och män oavsett vilken verksamhet man befinner sig i. Arbetsmiljölagen anger att kostnad för arbetsmiljö ska tas ur produktionen, och inte åläggas arbetstagare. Risken för ohälsa för anställda ska förebyggas och hanteras.

Arbetsvardagen ser olika ut för oss, men trots det är vi eniga om att avståndet mellan en arbetsmiljö som ger stöd för att leverera goda resultat och våra förutsättningar för att uppnå det måste kortas. Målet om en hälsosam vårdmiljö bygger både på en arbetsmiljö där hälsa och säker vård uppnås för oss som arbetstagare och för de som vi har att omhänderta. I det har kommande föreskrift ifråga om smitta betydelse att stärka gemensamma utgångspunkter för oss som arbetstagare och de vi arbetar med inom ramen för Socialstyrelsens reglering.

Förslag till föreskrift om Smitta i korthet

Arbetsmiljöverket tar i sitt förslag till kommande föreskrift i fråga om Smitta AFS 201X:X en allmän utgångspunkt för hela arbetsmarknaden ifråga om smitta. De rutiner som utvecklas av arbetsgivaren ska återfinnas inom ramen för arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete. Särskild vikt knyts till undersökning och riskbedömning. Därtill knyts hygienåtgärder, dekontaminering och medicinska åtgärder för anställda. I förslaget pekas på behovet av särskild utbildning om de smittrisker som kan förekomma i verksamheten ifråga om kontakt med kroppsvätskor innan den anställde börjar sitt arbete. För just dessa verksamheter lyfts även fram särskilda hygienåtgärder, såsom behållare stickande/skärande avfall. Ifråga om arbetskläder föreslås en anslutning till Socialstyrelsens föreskrifter, då det i här nämnda förslag däremot endast anmodas arbetsgivaren att tillse att arbetstagarna tar av arbetskläder när arbetspass är slut. Föreskriften föreslås även omfatta arbete med smittämnen i laboratorier, rum för försöksdjur och industriella processer.

Ställningstaganden

Vi förbund delar inte Arbetsmiljöverkets uppfattning, enligt intressentmötet 19 oktober 2017 såsom nu föreliggande förslag till föreskrift ifråga om Smitta, att det för personalens del räcker med att arbetsgivaren enbart ska svara för kostnader för skyddskläder, som skydd för smittrisker. För arbete i miljöer med hög förekomst av smittrisk vilken vård och omsorg kan sägas vara behöver anställda både arbetskläder och skyddskläder för att ha en så trygg och säker arbetsmiljö som möjligt utöver att följa Basala hygienrutinerna för övrigt.

Väsentlig skillnad mellan lagstiftningar

Enligt smittskyddslagen åligger det inte generellt smittbärare/vårdnadshavare att informera vård och omsorgspersonalen vid smitta. Vårdpersonal eller chef kan inte kräva att få ta del av uppgifter om vård och omsorgstagaren lider av smittsam sjukdom. Legitimerad personal arbetar därutöver under sekretess. De saknar både skyldighet och rättighet att lämna ut sådan uppgift. Det är således sekretessbestämmelser som gäller och begränsar vetskap, om man inte som legitimerad personal är direkt involverad i den enskildes vård och därigenom har kännedom. I arbete med människor kan även vård och omvårdnad ges av en andra orsaker än den ev. smitta som kan finnas i vårdögonblicket. Det innebär som konsekvens att man som anställd utan kännedom i den enskildes totala medicinska status alltid måste agera utifrån att det finns risk för smitta i varje möte med vård och omsorgstagare och att allvarlig hälsorisk inte kan uteslutas. Arbetsmiljöverkets förslag till föreskrift riskerar att förbigå dessa utgångspunkter, vilka är centrala i vård och omsorgsarbete, genom att utgå ifrån att smitta ska och kan tillkännages och vara känd i varje arbetsmoment.

Förtydliga förebyggandearbete, Arbetsmiljöverkets och Socialstyrelsens reglering

Vi hade välkomnat ett mer utvecklat förhållningssätt till ett förebyggande arbete inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) för just våra verksamheter. Detta i synnerhet då det finns en väl utvecklad korrespondens mellan de två olika regleringarna systematiskt arbetsmiljöarbete och det systematiska patientsäkerhetsarbetet. Detta även till trots att en del av verksamheterna inte primärt hanterar ”patienter” huvudsakligen utan att dessa endast stundtals och momentant kan sägas vara det. Ett integrerat patientsäkerhets- och arbetsmiljöarbete skulle skapa synergier som kunde bidra till effektivitet, helhetssyn och delaktighet för en Hållbar arbetsmiljö med lägre risk för smitta.

Undersökning och riskbedömning

Arbetsmiljöverket anger i sitt förslag om smitta snarare större tonvikt vid undersökning och riskbedömning (§6) och pekar på arbetsuppgifter att det finns smittrisker. Här förbigås tyvärr situationer av faktiska och kända risker av smitta. För vård och omsorg innebär det snarare arbetssituationer som kan förändras snarare än att begreppet ”arbetsuppgifter” ska vara det som anger riskangivande. Här i borde även en mer ingående beredskap finnas relaterat till miljö och arbetsformer, eftersom hälsa såsom miljö för omhändertagande är föränderligt. Konsekvensanalys såsom konsekvensbedömningar borde ofrånkomligt sammanhånga. Något som idag tyvärr inte är en självklarhet. Det hade välkomnats att föreskriften visade på behov av både korrespondens mellan lagstiftningar och föränderlighet ifråga om smitta för just vård och omsorgsarbete. I det var tidigare föreskrift AFS 2005:1 tydligare i sin utgångspunkt för riskbedömning. Likaså ser vi här att föreskriften om smitta väl kunde knytas till fråga om ensamarbete, samt organisatorisk och socialarbetsmiljö för att ge ett mer fullgott skydd mot smitta, vilket Arbetsmiljöverket avstått.

Ifråga om Hygienåtgärder (§7, 13) benämns att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att undvika spridning. Här i behöver det för våra arbetsgrupper framhållas att det måste finnas ett tydligare krav på förebyggande arbete ifråga om rutiner som blir del av en arbetsprocess och delas av samtliga yrkesgrupper och individer. Detta behöver även tydligare sammanföras med (§12, 18) särskild utbildning om smittrisker som kan förekomma i verksamheten. I vård och omsorgsverksamheter ska det vara tydligt vilka rutiner som ska upprätthållas, hur och när det ska tillses fortlöpande, och att det ska möjliggöras av arbetsgivaren. Smittbegränsning mellan anställda ska återfinnas i anpassade och adekvata arbetsformer som har att göra med arbetets art på ett sammanhållet sätt mellan miljö och hälsa. Samverkan är för detta ofrånkomlig, där även de med kort såsom tillfällig anställning och uppdrag i arbetsmiljön ska omfattas av inskolning och introduktion.

Fråga om kläder

Att Arbetsmiljöverket skjuter över frågan om vård- och omsorgsverksamheters arbetskläder till Socialstyrelsen vars perspektiv är ansvar för patientsäkerheten, och inte arbetsmiljön är ett angreppssätt som förringar arbetsmiljöproblemen med smitta, smittspridning och säkerheten som arbetstagare drabbas av i ett kvalificerat arbete och kvinnodominerad verksamhet.

Arbetsmiljöverket menar här att arbetstagare som omfattas av Socialstyrelsens krav ifråga om basal hygien underförstått ska ha arbetskläder via den lagstiftningen. Arbetsgivarens uppgift via denna föreskrift blir snarare att arbetstagarna tar av kläderna när arbetsdagen är slut. En utgångspunkt vilken vi ställer oss mycket frågande till då Socialstyrelsen inte reglerar vem som ska tillhandahålla arbetskläder. Det är ju just arbetsmiljölagen som är till för att skydda arbetstagarna från ohälsa och i övrigt tillse god arbetsmiljö och där just tillhandahållandet av arbetskläder inte kan förbigås.

Vår ståndpunkt är att arbetskläder skyddar såväl patient, vård och omsorgstagare som anställda. Att vara anställd och arbeta i vård och omsorg är en arbetsmiljö där risken för att drabbas av smitta är stor. Personal drabbas av vårdrelaterade infektioner i sitt arbete. Vård och omsorgspersonal är den yrkeskår som har flest nya antal sjukfall och högst sjukfrånvaro i Sverige. En orsak är bland annat exponering av hälsovådliga ämnen. Det är av yttersta vikt att arbeta förebyggande och ha arbetskläder då skyddskläder inte är tillräckligt för att förhindra smittspridning. Inte minst då smitta är osynlig till dess att det är för sent och sjukdom brutit ut. Det finns en ständig smittspridningsrisk och för de anställda att drabbas av smitta. Att förebygga och skyddas från att detta sker är en arbetsmiljöfråga. Hela frågan om arbetskläder är en hygien- och arbetsmiljöfråga som berör de anställda i samma utsträckning som för de som mottar vård och omsorg.

Skillnad i reglering mellan Socialstyrelsen och Arbetsmiljöverket

Socialstyrelsens Basala Hygienföreskrifter, är ett helhetskoncept, där ingen del kan kopplas bort och i den ingår arbetskläder. Föreskriften gäller idag verksamheter såväl under Hälso- och sjukvårdslagen som Socialtjänstlagen. Att förhindra smittspridning som även sker då personer kan vara bärare utan symtom är av yttersta vikt. Inte minst för att förhindra smittspridning av antibiotikaresistenta bakterier. Det är en av anledningarna att föreskriften idag även gäller vård och omsorg under kommunalt huvudmannaskap. Socialstyrelsen har genom denna föreskrift konstaterat att det inte räcker med skyddskläder utan det också behövs arbetskläder. Det som är patientsäkert är också en arbetsmiljöfråga och går inte att separera. Socialstyrelsen saknar här i denna del rätt och kan inte reglera tillhandahållandet av arbetskläder utan det åligger Arbetsmiljöverket.

Att man ska ha både arbetskläder och skyddskläder förklaras även av att man går till fler vård och omsorgstagare/patienter och går emellan. I allt vård och omsorgsarbete är Basala hygienrutiner grunden inklusive användning av arbetskläder och skyddskläder. Det är ingen skillnad om vården bedrivs med kommunen som huvudman eller landstinget. Inom landstingen har det alltid varit en självklarhet och av hävd att arbetsgivarna tillhandahållit arbetskläder. Arbetskläder är väldigt noga definierat i basala hygienföreskriften för att skydda både patient/ vård och omsorgstagare som personal. I den nu pågående utvecklingen av en nära vård, utanför sjukhus, så kommer all modern sjukvård vara riskfylld att genomföra om inte förutsättningar stärks ifråga om smittbegränsning både ur ett arbetstagar- och vårdtagarperspektiv.

Många som får omsorgsinsatser i dag är multisjuka och därmed särskilt utsatta för vårdrelaterade infektioner. De rör sig ofta mellan sjukvården och omsorgen, vilket innebär i sig risk för smittspridning även till personal i mer öppna vård och boendeformer. De senaste åren har också spridningen av olika multiresistenta bakterier ökat och blivit vanligare i samhället. Därför måste vårdens hygienregler även användas inom exempelvis äldreomsorgen, vars arbetsinnehåll i hög grad har förändrats och fortsatt kommer att förändras.

Ställningstagande sammanfattningsvis

Vi menar att det definitivt är en arbetsmiljöfråga att få arbetskläder tillhandahållna av arbetsgivaren och faller på arbetsgivarnas ansvar då de har en skyldighet att göra allt för att undvika ohälsa och olycksfall i arbetet. Enligt arbetsmiljölagen så ska kostnad för arbetsmiljö tas ur produktionen.

Även i artikel 6.5 i direktiv 89/391/EEG framgår att ”åtgärder som rör säkerhet, hygien och hälsa i arbetet får under inga förhållanden medföra några kostnader för arbetstagarna”.

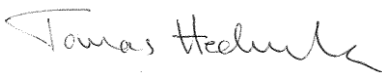
Arbetskläderna måste tåla att tvättas minst varje dag samt under arbetsdagen också vid behov, i minst 60 grader. Slitaget blir högt. Det innebär att flera uppsättningar per arbetspass behövs. Kostnaden för den enskilde individen/arbetstagaren blir oskäligt.

Det är orimligt att vård och omsorgspersonal själva ska bekosta sina arbetskläder och därmed betala för sin egen arbetsmiljö.

Vi anser att det utifrån ovanstående framgår av föreskriften att det är arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla arbetskläder (/skyddande kläder) och att skrivningen ska göras så tydlig att det inte går att misstolkas.

Vi begär således att det ska införas i föreskriften AFS 201X:X Smittorisker § 15 en tydlig reglering som gäller personal som omfattas av Basala hygienföreskriften i vård och omsorg SOSFS 2015:10:

- Att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetskläder (/skyddande kläder)
- Att arbetskläder (/skyddande kläder) definieras att det omfattar över- och underdel



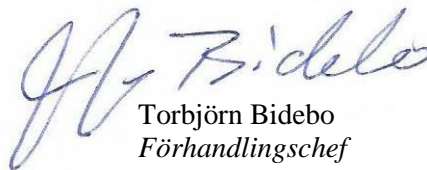
Tomas Hedmark
Förbundsjurist
Svenska Läkarförbundet



Annelie Söderberg
Förhandlingschef
Vårdförbundet



Lenita Granlund
Avtalssekreterare
Kommunal



Torbjörn Bidebo
Förhandlingschef
Fysioterapeuterna

Tidigare arbete

Kommunal har under flera år processat att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder för hemtjänstpersonal, som i sin yrkesutövning är underställd Socialtjänstlagen, i förvaltningsrätt, kammarrätt och slutligen Högsta förvaltningsdomstolen (HFD), Mål nr 1376–1383-15.

Orsaken har varit att arbetskläder också behövs förutom skyddshandskar och skyddskläder som redan är reglerat i direkta vården för att förebygga vårdrelaterade infektioner, förebygga direkt eller indirekt kontaktsmitta samt motverka att personens egna mikroorganismer överförs från en plats på kroppen till en annan. Personal drabbas av vårdrelaterade infektioner i sitt arbete, vilket är en arbetsmiljöfråga. Vård och omsorgspersonal är den yrkeskår som har de flest nya antal sjukfall och högst sjukfrånvaro i Sverige. En orsak bland annat är exponering av hälsovådliga ämnen. Vård och omsorgspersonal har stor risk att utsättas för smitta i sitt arbete. Det går att förebygga med arbetskläder.

Det finns en hel del arbetsgivare som idag tillhandahåller arbetskläder, men tyvärr finns inte samma ansvarstagande hos alla arbetsgivare för personalens arbetsmiljö att förebygga att de ska drabbas av smitta, vårdrelaterade infektioner i vården och omsorgen. Därför krävs en reglering i arbetsmiljölagens föreskrift om smittrisker. Att det är arbetsgivaren som ska tillhandahålla arbetskläder. Att de skyddande arbetskläder behövs utifrån de anställdas behov av arbetsmiljö, är en minst lika stor anledning där de riskerar att bli sjuka av smitta, som Socialstyrelsens krav på patientsäkerhet.

Kommunal anser att det är juridiskt idag fullt möjligt för arbetsmiljöverket att utfärda en föreskrift om att det är arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla arbetskläder, då det idag finns en föreskrift utfärdad av Socialstyrelsen att man ska ha arbetskläder såväl som om du jobbar i Hälso- sjukvården (Hälso- och sjukvårdslagen som i vård och omsorg (Socialtjänstlagen). Patientsäkerhet och arbetsmiljö hänger ihop. Vårdmiljöer innebär speciella risker både för patienter/vård- omsorgstagare och för personalen.

Verksamheter under Socialtjänstlagen har saknat regleringar kring arbetskläder medan personal underställd Hälso- och sjukvårdslagen med självklarhet har arbetskläder som tillhandahålls och tvättas av arbetsgivaren. Socialstyrelsens Basala hygienföreskrift, som innehåller krav på arbetskläder gällde fram till sista december 2015 reglerade enbart verksamhet som föll under Hälso- och sjukvårdslagen.

1 januari 2016 började Socialstyrelsen nya utfärdade föreskrift Basal hygien i Vård och omsorg SOSFS 2015:10 att gälla även under verksamhet under Socialtjänstlagen. Detta är en bekräftelse av att Kommunals krav för arbetskläder är både nödvändiga och legitima. Föreskriften innebär att all personal som deltar i vård och omsorg måste följa de regler som följer av § 5 som innebär att man bland annat ska ha arbetskläder. Det gäller både yrkesmässigt arbete och sådant som genomförs under utbildning, vid det direkt kroppsnära arbetet med en person och vid kontakt med personens kroppsvätskor, kläder eller sängkläder.

I samband med arbetet som görs för att förhindra infektioner och därmed användning av antibiotika utökade Socialstyrelsen föreskrifterna om grundläggande hygien i vård och omsorg för att förhindra infektioner och därmed användning av antibiotika så att nu även kommunala verksamheter omfattas.

Då antibiotikaresistenta bakterier blir allt vanligare är det än mer viktigt att förebygga smittspridning. Flertalet av de personer som smittas av antibiotikaresistenta bakterier blir bärare utan symtom och är alltså svåra att identifiera.

När det gäller arbetskläder får de endast bäras i arbetet. Om arbetet bedrivs på flera platser, får de dock även bäras vid färd mellan dessa. Arbetsklädernas ärmar ska vara så korta att de slutar ovanför armbågen. Arbetskläderna ska bytas minst dagligen. Om de blir förorenade eller om det annars finns behov av det, ska de bytas så snart som möjligt. Arbetskläderna måste tvättas i minst 60 grader för att bli rena från smittämnen. Vårdgivaren ansvarar vidare för att hela processen för hantering av tvätt – ren som smutsig, transport och förvaring görs på ett sätt så att arbetskläderna inte riskerar att sprida smitta. Förutom arbetskläder ska också skyddskläder användas om arbetskläderna riskerar att komma i kontakt med kroppsvätskor eller annat biologiskt material under ett vård- eller omsorgsmoment. Då plastförkläde, skyddsrock eller motsvarande skyddskläder användas utanpå arbetskläderna. Vid dessa tillfällen ska också skyddshandskar användas. Det enda som tillförs i förslaget i AFS 201X:X är att arbetsgivaren ska stå för tvätten av arbetskläderna.

Varken tillsynsmyndigheten som är Inspektionen för vård och omsorg (IVO) att arbetsgivare/utförare följer föreskriften eller Socialstyrelsen kan inte inom sina myndigheter besluta att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetskläder utan då det är en arbetsmiljöfråga faller det på Arbetsmiljöverket.

13 juni 2016 meddelade i Stockholm Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) dom. Klagande var Malmö Kommun och motparter Arbetsmiljöverket och huvudskyddsombud från Kommunal, biträdda av LO-TCO Rättskydd. Frågan handlar om en arbetsgivare kan förläggas att tillhandahålla arbetskläder i syfte att förebygga smittspridning.

I domen upphäver man Kammarrättens dom som var till Kommunals fördel d.v.s. att ag har en skyldighet att tillhandahålla arbetskläder. Skälen för domen i HFD var att det varken i arbetsmiljölagen eller med stöd av lagen beslutade föreskrifter reglerar uttryckligen arbetsgivarens ansvar för arbetskläder att förelägga Malmö kommun att tillhandahålla arbetskläder men däremot stöd för att arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddsutrustning.

När domen fastställdes kunde inte Högsta förvaltningsdomstolen ta hänsyn till den nu gällande föreskriften om Basala hygienföreskrift SOSFS 2015:10 då dessa arbetsrättsliga processer påbörjats innan denna börjat gälla.

Vidare i domen framgår att av förarbetena till arbetsmiljölagstiftningen framgår att utgångspunkten ska vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risker för ohälsa eller olycksfall undanröjs eller i vart fall minskas. Men varken i arbetsmiljölagen eller, stöd av lagen beslutade föreskrifter reglerar uttryckligen arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetskläder.

Men HFD säger att det finns möjlighet att Arbetsmiljöverket kan meddela föreskrift om arbetskläder åt att arbetskläder med utgångspunkt i arbetsmiljölagens allmänna bestämmelser om åtgärder för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet. Någon sådan föreskrift finns dock inte. Inte heller innehåller föreskrifterna om mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet (AFS 2005:1) någon bestämmelse som kan ligga till grund för bifall till de i målen aktuella framställningarna. Kommunals tolkning är således att Arbetsmiljöverket kan utfärda föreskrift om arbetskläder och arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla dessa men kommer inte göra det och avstår att reglera detta i liggande förslag.

Kommunikation med Arbetsmiljöverket i fråga om arbetskläder och smitta

Torsdagen den 19 oktober, 2017, höll Arbetsmiljöverket ett intressentmöte kring den nya föreskriften, AFS 201X: X Smittrisker.

I förslaget till föreskrift står följande:

Arbetskläder

15 § För de arbetstagare som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna tar av arbetskläder när arbetsdagen är slut. Arbetsgivaren ansvarar för att använda arbetskläder hålls åtskilda från andra kläder och att de dekontamineras eller tvättas i minst 60 °C och vid behov förstörs. Kostnaden för åtgärderna får inte belasta arbetstagaren.

Under detta möte framgick det dessvärre efter flera frågor från Kommunal att denna paragraf enbart reglerar själva kostnaden för tvätten. De var väldigt tydliga att det bara är arbetsgivarens skyldighet att de ska stå för tvättkostnaden och inte den enskilde arbetstagaren som regleras. 15 § reglerar inte överhuvudtaget arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla arbetskläder och/eller att de ska stå för dessa kostnader.

Det framhölls också att 15 § ska samläsas med Socialstyrelsens Basal hygien i Vård och omsorg, SOSFS 2015:10. Men inte heller i Socialstyrelsens föreskrift regleras att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder och att det är arbetsgivarnas ansvar.

I tre svar från Arbetsmiljöverket daterade 24 november, 29 november, 5 december 2017 säger Arbetsmiljöverket till Kommunal:

”Arbetsmiljöverket reglerar inte arbetskläder utan skyddskläder och annan personlig skyddsutrustning. Därmed bedömer Arbetsmiljöverket att myndigheten inte kan reglera vem som ska tillhandahålla eller betala för arbetskläderna. Kravet på att arbetskläder måste användas baseras på patientsäkerhet och är inte en arbetsmiljöåtgärd. Därför kan inte Arbetsmiljöverket reglera kostnaden för inköp av arbetskläder.”

”Om det finns en smittrisk för arbetstagarna så ska skyddskläder användas enligt arbetsmiljöreglerna. Finns det risk för kontakt med kroppsvätska så ska således skyddskläder användas för att förhindra smittspridning till arbetstagaren. Vi reglerar inte arbetskläder, utan finns det arbetsmiljörisiker oavsett område så ska skyddskläder användas för att skydda mot den risken, dessa ska arbetsgivaren bekosta. Varför vi reglerar tvättkostnaden av arbetskläder är för att det står i ett direktiv som vi ansvarar för”

”Det vi kräver när det gäller minskning av smittriskexponering för arbetstagare är att skyddskläder ska användas. Hade Socialstyrelsen inte haft dessa regler runt arbetskläder för vissa arbetstagare, p.g.a. patientsäkerhet, så hade inte Arbetsmiljöverket valt att gå fram med ett förslag där vi skulle reglerat att vissa grupper skulle bära arbetskläder.”

”Det stämmer att arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som krävs för att förbättra arbetsmiljön. I frågan runt kläder så gäller det skyddskläder, där arbetsgivaren är skyldiga att stå för kostnaderna.”

Konsekvensutredning av nu föreliggande förslag till AFS 2010X:X Smittrisker

I nuvarande förslag som är ute på remiss om ”Smittrisker” så blir konsekvenserna för Kommunals medlemmar som arbetar under SOSFS 2015:10 följande:

Att själv behöva stå för sina egna arbetskläder för att kunna skydda sig själv från vårdrelaterade infektioner och förebygga smittrisker för att kunna utföra sitt arbete bidrar i sig till en psykosocial sämre arbetsmiljö.

Arbetstagarna är helt oskyddade från den oidentifierade smittspridningen vilket kan förebyggas med arbetskläder. T.ex. vid antibiotikaresistenta bakterier där man kan vara bärare utan symtom och alltså svårare att identifiera. Arbetstagarna och chef har heller inte vetskap om risker på grund av sekretess om smitta i sitt dagliga arbete. Det omöjliggör en seriös riskbedömning.

För att kunna utföra sitt arbete måste var och en köpa in för egna pengar (kortärmad överdel samt underdel). Antal är ju delvis beroende på som inom hemtjänsten hur många personer du besöker på ditt arbete eftersom det alltid finns risker att bli nedsmutsad och våt i varje vård och omsorgsmöte vilket i sin tur innebär att du måste byta arbetskläder. Men minst 3-4 ombyten per person är sannolikt. Detta är en orimlig kostnad som tillförs den enskilde arbetstagaren för att kunna utföra sitt arbete.

Arbetstagarna kommer inte med nu gällande skattelagstiftning att kunna göra avdra för kostnaden av inköp av de aktuella arbetskläderna. Det anges tydligt i den gällande regleringen att det är enbart skyddsutrustning och skyddskläder som får dras av.

De arbetskläder som köps in måste tåla att tvättas i minst 60 grader för att bli rena. Det innebär att det inte går att köpa kläderna i vanliga butiker då de flesta kläder som säljs ut till normalkonsumenten inte tål att tvättas i 60 grader enligt tvättråden. Det innebär sannolikt att inköp behöver göras i specialbutiker för arbetskläder. Arbetskläderna måste tvättas minst varje dag vilket ger ett onormalt slitage.

Dessa arbetskläder ska lämnas in till arbetsplatsen där arbetsgivaren helt enkelt får förfogande rätt över arbetskläderna som den anställde själv köpt in. De får inte lämna arbetsplatsen och arbetsgivaren har en skyldighet och rättighet att dessa hålls åtskilda, arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att vid behov förstöra dessa. De går således inte att använda för privat bruk.

Anställda på visstid och anställda hos flera arbetsgivare måste köpa in arbetskläder till flera arbetsplatser och till flera arbetsgivare. Mellan 30-40 % av arbetskraften inom vård och omsorg har denna anställningsform. Många kommer inte kunna tacka ja till arbete för att de helt enkelt inte har råd att bekosta sina egna arbetskläder.

Det finns en stor risk att arbetsgivare som idag bekostar arbetstagarnas arbetskläder upphör med detta då det blev tydligt under intressentmötet att det inte finns ett sådant krav. Arbetsmiljöverkets reglering i förslaget gäller enbart att kostnaderna för att tvätt inte ska belasta arbetstagaren

Socialstyrelsen kan inte reglera arbetskläder så att tillhandahållandet ska vara arbetsgivarens ansvar utan det är Arbetsmiljöverket.

Juridiska konstaterande och arbetsrättsliga frågeställningar utifrån jämställdhetsperspektiv

Det finns EU rättsliga skäl och anledning att tolka arbetsmiljölagen, på ett sätt att arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som krävs för att förbättra arbetsmiljön med hänvisning till artikel 6.5 i direktiv 89/391/EEG. Där står att, åtgärder som rör säkerhet, hygien och hälsa i arbetet får under inga förhållanden medföra några kostnader för arbetstagarna.

I dagsläget borde tolkningen vara att det finns ett reellt författningsstöd enligt SOSF:S 2015:10 som ställer krav på arbetskläder som gäller både för anställda under Hälso- och sjukvårdlagen och Socialtjänstlagen. SOSF:S 2015:10 fanns inte med då Högsta förvaltningsdomstolen avkunnade sin dom på grund av de juridiska processerna påbörjats innan 1 januari 2016.

Även enligt arbetsmiljölagen så ska kostnad för arbetsmiljö tas ur produktionen. I de fall arbetsgivaren enligt § 15 lydelse i Arbetsmiljöverkets förslag till nya AFS:en Smittrisker så får arbetsgivaren en skyldighet och rättighet att förfoga över enskild arbetstagares kläder. Det vill säga arbetstagarens privata egendom och dessutom vid behov förstöra dessa om de inte uppfyller kraven på arbetskläder. Har arbetsgivaren en vårdplikt utifrån att de ska hantera kläder av arbetstagaren?

Finns det någon skadestånds- alternativ ersättningsskyldighet överhuvudtaget om detta uppkommer? Det är oreglerat vem som ska ersätta arbetstagarens privata egendom. Hur ska bedömning göras om arbetskläderna är otjänliga? Kan arbetsgivaren bedöma och avgöra detta som grundar sig i ett myndighetsbeslut? Kan en myndighet ”delegera” detta avgörande? Har arbetstagaren något att säga till om? Kan arbetstagaren säga nej till detta och börja använda kläderna privat istället? Vad händer om den enskildes inköpta arbetskläder försvinner i tvätt hantering, transporter, förvaring?

Vad händer om en anställd oavsett anställningsform inte har råd att tillhandahålla arbetskläder eller kommer med arbetskläder som inte tål att tvättas i 60 grader? Är det arbetsvägran? Är det grund för arbetsrättsliga åtgärder?

Vad händer med en person som eventuellt tvingas tacka nej till erbjudet arbete då denne inte kan bekosta arbetskläder och har a-kassa?

Arbetsgivaren har visserligen en fri anställningsrätt men om jag som arbetssökande inte har råd att köpa kläderna så kommer jag inte ifråga för anställning. Detta kommer att slå mot kvinnor och personer med utländsk bakgrund eftersom de generellt sett har det sämre ställt. Kommer arbetsgivaren att efterforska hur min ekonomi ser ut? Har arbetsgivaren en sådan rätt? Vad händer med personliga integriteten? Hur ska logistiken kring tvätten skötas? Det kommer att finnas olika former av plagg, alla kommer inte att köpa samma.

Vad händer om arbetsgivarens tvätt hantering inte hinner med att leverera den enskildes egna kläder till nästa arbetstillfälle?

Hur ska märkningen av vems plagg som är vems ske? Vem ska ansvara för detta?

Vem ska ansvara för att plaggen återvänder till rätt ägare?

Vem ska ansvara för att tvätten utförs? Någon anställd? Kommer att gå mycket arbetstid.

Ska tvätten skickas iväg till något tvätterier?

Vad händer om något inträffar med plaggen vid mellanlagring på arbetsplatsen eller på tvätteriet?

Slutsatser

För Kommunals del är det självklart att det är nödvändigt att arbetskläder ska användas i all vård och omsorg av samma skäl som inom Hälso- och sjukvården och att arbetskläder i verksamhet under Socialtjänstlagen är idag reglerat sedan 1 januari 2016.

Att tillhandahållandet av arbetskläder/skyddande kläder måste vara arbetsgivarens ansvar och att detta inte regleras tydligt av Arbetsmiljöverket är fullständigt orimligt.

Arbetskläder är en arbetsmiljöfråga och skyddar de anställda från vårdrelaterade infektioner. Det vill säga att arbetskläder har en avgörande betydelse för säkerhet, hygien och hälsa i arbetet. Det har konstaterats att det inte räcker med skyddskläder utifrån patientsäkerhet vilket får till logisk följd att det då inte heller räcker för personalen. Dessa kostnader ska inte under inga förhållanden medföra några kostnader för arbetstagarna. Varken enligt Arbetsmiljölagen eller enligt artikel 6.5 i direktiv 89/391/EEG. Arbetsmiljöverket kan utfärda föreskrift enligt Kommunal om att arbetsgivaren kan tillhandahålla arbetskläder.

Vård och omsorg är en bransch som är kvinnodominerad och många har låga inkomster och en arbetsmiljö som idag är pressad. Ohälsotalen är höga. Arbetskläder skyddar både de som har ett vård- och omsorgsbehov som de som utför den.

Att påföra dessa yrkesgrupper kostnader för arbetskläder med hänvisning till att ha arbetskläder i denna bransch inte har med arbetsmiljö att göra och dessutom som man utifrån föreskrift är skyldig att bära är helt oacceptabelt. Som arbetstagare ska man alltså själv tillhandahålla arbetskläderna för en god arbetsmiljö enligt Arbetsmiljöverket. Dessutom från den dagen du lämnat dessa på arbetsplatsen har du inte förfoganderätt och kan inte heller använda arbetskläderna privat. Det är ett dråpslag och ett gigantiskt svek utifrån jämställdhet. Det är också ett sätt att undergräva attraktionskraften till branschen som framöver har enorma rekryteringsbehov.

Kommunal fick under LO-kongressen 2016 stöd i denna fråga. Hela LO-kollektivet delar Kommunals uppfattning att det är arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetskläder då annan lagstiftning, föreskrifter etc ställer krav att arbetskläder ska bäras. Detta måste regleras och kan inte hanteras godtyckligt beroende på vilken arbetsgivare man arbetar för.

Kommunal kräver att det är arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla arbetskläder och att det ska införas i Smittrisker, AFS 201X:XX i § 15. Skrivningen måste vara tydlig så att det inte går att tolka på felaktigt sätt. Dessutom måste det förtydligas att begreppet arbetskläder omfattar såväl över- som underdel.