



Beteendebaserade säkerhetsprogram

PROGRAM FÖR BETEENDEBASERAD SÄKERHET (BBS) HAR SPRITT SIG UNDER DE SENASTE ÅRTIONDENA I SÅ STOR OMFATTNING ATT DET NU ÄR DEN VANLIGASTE METODEN SOM MÅNGA FÖRETAG OCH ARBETSGIVARE ANVÄNDER FÖR ATT TA ITU MED ARBETSMILJÖFRÅGOR PÅ ARBETSPLATSEN OCH FÖR ATT MINSKA ANTALET RAPPORTERADE OLYCKOR OCH SJUKDOMAR.

BETEENDEBASERAD SÄKERHET (BBS) utgår från förutsättningen att det är arbetstagarens beteende och "osäkra handlingar" som leder till skador, sjukdomar och dödsfall. Om man kan ändra på arbetstagarnas beteende och dessa arbetar mer "försiktigt" kan arbetsolyckor, sjukdomar och dödsfall förhindras, enligt BBS, och arbetsplatsen blir säkrare. En förespråkare för beteendebaserad säkerhet beskriver en genomförandestrategi, som bland annat omfattar mätning av iakttagna beteenden och säger, att dessa "bör delas upp på två tydligt avgränsade delar Först borde man mäta de säkra beteendenas frekvens och sedan mäta de osäkra

eller farliga beteendena. När detta är avslutat kan arbetsledarna lättare vidta lämpliga korrigerande åtgärder och även belöna positiva beteenden."¹

Problemet med denna ansats är att man genom att sikta in sig på den enskilde arbetstagaren och hans beteende, åtgärdar man inte betydande säkerhets- och hälsorisker, som leder till att arbetstagare skadas eller blir sjuka. BSS-program bortser från den viktiga roll som spelas av faror på arbetsplatsen, stressiga och osäkra arbetsförhållanden och giftiga kemikalier spelar i förorsakandet av skador/sjukdomar och även tanken att det är arbetsgivarna som fastställer villkoren för de anställdas arbete. Dessutom är det så, att denna ansats till säkerhet och hälsa, eftersom BSS främst fokuserar på förebyggande av åtgärder, inte beaktar – och alltså inte kan göra så mycket för att förhindra – de dödsfall som förorsakas under längre tid genom exponering för kemiska substanser.

BBS-systemen flyttar ansvaret för en säker arbetsplats till de anställda och undergräver samtidigt fackliga ledda skyddskommittéer och solidariteten på arbetsplatsen vilken grundas på kollektivförhandlingar. De kan också uppmuntra till underrapportering av skador. Dessa BBS-program är ohållbara på sikt, till stor därför att chefer och andra myndighetspersoner inte själva alltid kan bibehålla det perfekta beteende som behövs för att dessa program ska kunna fungera. När de anställda väl ser chefer och arbetsledare ta genvägar och bryta mot regler, blir detta ett acceptabelt beteende och det gör att hela systemet till slut kollapsar.

De största livsmedelsföretagen, som t ex Mondelez, Nestlé och Unilever främjar säkerhetsbaserad säkerhet som en kärnprincip i sina arbetsmiljö- och säkerhetsprogram.

Nestlé förklarar, att företaget "fäster största vikt vid människors beteende som huvudfaktor när det gäller att förebygga åtgärder. Vi anser, att varje gång en olycka sker kan de bakomliggande orsakerna spåras till någons beteende."²

Unilever beskriver sin arbetsmiljöpolicy som en "beteendebaserad ansats till hälsa och säkerhet." Unilever säger, att man har "utvecklat nya verktyg och ny utbildning för att leda de anställda på vägen till säkra beteenden."³



IUL motsätter sig med eftertryck arbetsgivarprogram som flyttar ansvaret för arbetstagarnas säkerhet och hälsa från arbetsgivaren till den anställde, genom att koncentrera sig på arbetstagarens beteende snarare än på riskerna.

BETEENDEBASERAD SÄKERHET ÄR ETT FÖRHÅLLNINGSSÄTT SOM FOKUSERAR PÅ ARBETSTAGARNAS BETEENDE OCH HÄVDAR, ATT DETTA ÄR ORSAK TILL DE FLESTA ARBETSOLYCKOR OCH SJUKDOMAR.

Många beteendebaserade säkerhetsprogram utgår från premissen att de flesta olyckor förorsakas av människors osäkra handlingar. Denna premiss grundar sig på det arbete som utfördes av en försäkringsprövare vid namn H.W. Heinrich på 1930-talet. Hans forskning kring olyckors orsakssamband grundade sig på en genomgång han gjorde av sina arbetsledares olycksrapporter. Enligt Heinrich (1931) förorsakas 88% av olyckorna av människors osäkra handlingar, 10% av osäkra åtgärder och 2% av force majeure.⁴ Med tanke på Heinrichs slutsats att fel som begåtts av arbetstagarna är främsta orsaken till olyckor lägger många BBS-program skulden på arbetstagaren när de drabbas av en olycka eller sjukdom eller, t o m, omkommer på arbetsplatsen. Denna typ av anklagelser leder till säkerhetsprogram som koncentrerar sig på att stoppa osäkra handlingar genom negativa konsekvenser.

Studier har visat, att införa disciplinära program eller genomförandeprogram som får negativa följder för de anställda, t ex uppsägning eller införande av ett poängsystem som kan påverka personens ställning inom företaget leder till att man inte rapporterar faror, tillbud, skador eller andra tecken som tyder på att det finns risker på arbetsplatsen. Intervjuer med arbetstagare, vilka genomfördes av en amerikansk myndighet (Government Accountability Office – GAO), fastställde att arbetstagarnas rädsla för repressalier och för disciplinära program var den vanligaste orsaken till underrapportering. Utredningar av stora katastrofer på arbetsplatser, vilka har lett till förlust av liv eller allvarliga skador för arbetstagare, har visat, att det fanns många betydande faror och risker som inte hade rapporterats. Detta kopplades till program som "tystats ned".⁵

Det finns också många beteendebaserade program som använder sig av belöningar eller incitament för att erkänna "bra" beteenden. Det typiska för sådana program är att de delar ut priser till arbetstagare eller avdelningar som uppvisar den lägsta olycks- och sjukdomsfrekvensen. Belöningen kan vara så liten som ett pizzaparty eller så stor som en ny bil. Detta är farliga program som kan leda till att man inte rapporterar skador och sjukdomar och de kan även avskräcka andra arbetstagare från att rapportera farliga situationer.

GAO publicerade år 2009 en rapport med följande resultat: "Enligt de intervjuade intressenterna och de arbetsmiljöexperter som GAO undersökte finns det många faktorer som påverkar precisionen i arbetsgivarens information om skador och sjukdomar, inklusive en avskräckande effekt som gör att de anställda inte vågar rapportera arbetsolyckor och sjukdomar till arbetsgivaren och andra avskräckande effekter som gör att arbetsgivaren inte registrerar informationen."⁶

BETEENDEBASERAD SÄKERHET STRIDER MOT NATIONELLA OCH INTERNATIONELLA ARBETSLAGAR OCH KONVENTIONER

Beteendebaserade säkerhetsprogram inriktas på den enskilde arbetstagaren och avlägsnar ansvaret från företaget eller arbetsgivaren när det gäller att skapa säkra arbetsförhållanden. De placerar bördan eller ansvaret för att skapa en säker arbetsplats på enskilda arbetstagare. Detta strider mot nationella lagar och normer, ILO:s konventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Dessa föreskriver att "arbetsgivarna, inom ramen för gällande lagstiftning, arbetsmarknadsrelationer och sysselsättningspraxis, är skyldiga att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en bra arbetsmiljö inom sin verksamhet."⁷ BBS-programmens rättsliga ram kan också ifrågasättas när man ser på enskilda lagar och konventioner.

I USA kräver arbetsmiljölagen OSHA att "alla arbetsgivare är skyldiga att erbjuda sina anställda en arbetsplats som är fri från erkända faror vilka förorsakar eller kan förorsaka dödsfall eller allvarliga fysiska skador."⁸ Detta innebär, att det är arbetsgivaren som är ansvarig för att skapa och bibehålla säkra arbetsförhållanden. Den brittiska lagstiftningen innebär att faror ska identifieras genom riskbedömningar och elimineras eller minskas "så långt som är praktiskt möjligt". Den brittiska arbetsmiljölagen kräver också att arbetsgivare och arbetstagare ska samarbeta för att hantera arbetsmiljörisker, men huvudansvaret vilar ändå på arbetsgivaren (avsnitt 2 i lagen).

Internationella Arbetsorganisationens (ILO) stadgar slår fast principen att "arbetstagare ska skyddas från sjukdom och skador i samband med sin anställning i enlighet med konvention nr 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö från 1981. Enligt denna konvention ska strategier utarbetas och tillämpas i syfte att "förhindra olyckor och skada till följd av, kopplade till eller som sker i samband med arbetet. Detta ska ske genom att man i möjligaste mån minskar orsaker till faror som är förenade med arbetsmiljön."⁹

Europeiska Unionen (EU) fastställer tydliga principer om arbetsmiljö och säkerhet i ramdirektivet om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (direktiv 89/391 EEC) vilket antogs år 1989 och utgjorde en viktig milstolpe när det gällde att förbättra miljön och säkerheten på arbetsplatsen. Det säkerställer att det finns minimikrav för hälsa och säkerhet i hela EU, samtidigt som medlemsstaterna har rätt att behålla eller införa strängare åtgärder. Direktivet:

- tvingar arbetsgivarna att vidtaga lämpliga förebyggande åtgärder för att göra arbetsplatsen säkrare och sundare;
- fastslår att principen om riskbedömningar är speciellt viktig och även vilka huvudinslag som ingår, t ex identifiering av risker och faror, medverkan från arbetstagarnas sida, införande av lämpliga åtgärder som prioriterar avskaffande av risker vid källan, dokumentation och regelbundna nya bedömningar av riskerna på arbetsplatsen;
- och ålägger arbetsgivarna att vidta förebyggande åtgärder som framhäver hur viktiga nya former av hantering av arbetsmiljösystem är som ett led i det allmänna hanteringssystemet.

RIKTLINJER FÖR SYSTEM FÖR HANTERING AV ARBETSMILJÖ- OCH SÄKERHETSFRÅGOR – HIERARKISK KONTROLL

Arbetsolyckor, sjukdomar och dödsfall är resultatet av att arbetstagare utsätts för okontrollerade risker och faror på arbetsplatsen.

Världshälsoorganisationen (WHO) definierar i sin "Global strategi om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen: Vägen till hälsa i arbetet" hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som "en förebyggande verksamhet som syftar till att identifiera, bedöma och kontrollera farliga faktorer på arbetsplatsen och att vidta kompetenta och effektiva åtgärder för att skapa en sund arbetsmiljö och friska arbetstagare."¹⁰

System för hantering av arbetsmiljö- och säkerhetsrisker använder sig av erkända principer och strategier för att skydda arbetstagarna från skador och risker samtidigt som man förbättrar produktiviteten.

Existerande konventioner och riktlinjer för hälsa och säkerhet använder sig av praktiska metoder och verktyg i syfte att minska förekomsten av arbetsrelaterade skador, ohälsa, sjukdomar, tillbud och dödsfall. Dessa system grundar sig på principen om hierarkisk riskkontroll som används i industrin för att minska eller eliminera exponeringen för faror.

Hierarkin fastslår att design, eliminering och tekniska skyddsåtgärder är mer effektiva för att sänka risken än åtgärder på lägre nivå som varningar, förfaranden och personlig skyddsutrustning. Detta är ett allmänt accepterat system som får stöd av säkerhetsorganisationer och konventioner och är normalpraxis på många arbetsplatser.

Beteendebaserade säkerhetsprogram hänvisar vanligen inte till den hierarkiska kontrollen som den bästa metoden för att förbättra säkerheten på arbetsplatsen.

Risker som inte rättas till eller elimineras kommer att fortsätta att skada arbetstagarna.

HUR BETEENDEBASERAD SÄKERHET VÄNDER UPP OCH NER PÅ ARBETSMILJÖFRÅGOR

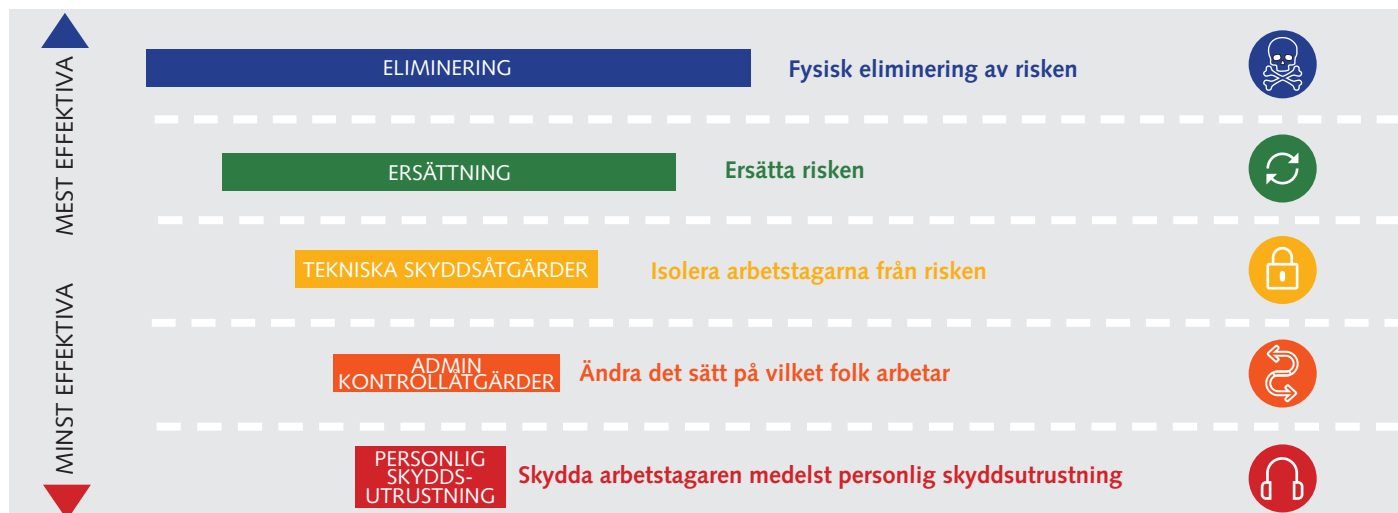
BSMS, ett företag för beteendebaserad säkerhet, gör reklam för sig och hävdar att de är globala experter på beteendebaserad säkerhet. "B-Safes kunder uppnår säkerhetsresultat av världsklass genom att uppvisa de lägsta skadefrekvenserna i respektive industri. Vi har hjälpt företag i mer än i trettio länder i alla sex bebodda världsdelar." BSBS främjar en process som skapar "ett säkert partnerskap mellan ledningen och de anställda genom att hela tiden fästa allas uppmärksamhet och åtgärder på det egna och andras säkerhetsbeteende."

Fokus ligger på att arbetstagarna ska ta ansvaret för sin egen och arbetskamraternas säkerhet. Man bortser från företagets ansvar att tillhandahålla en säker och sund arbetsmiljö genom strategier, program och åtgärder.

Trycket på arbetstagarna växer allteftersom livsmedelsföretagen som har finansiella problem försöker skaffa större vinster genom finansieringstekniska lösningar som är typiska för privata riskkapitalföretag, aggressiva kostnadsnedskärningar och definitiva omstruktureringar. Det växande konkurrenstrycket och tilltagande finansiell kortsiktighet gör att livsmedelsarbetarna hamnar i en alltmer utsatt position. Den ständiga otryggheten förvärras genom allt snabbare automatisering.

Risker och faror som finns i alla tillverkningsindustrier är t ex maskinskydd eller avsaknad av sådant skydd; problem med s k lockout och tagout i samband med underhåll och rengöring av utrustning och maskiner; risker kopplade till automatisering och robotteknik; kemiska risker och brännbart damm; ergonomi och belastningsskador och industritruckar och materialbearbetning. Utöver dessa risker bidrar automatiseringens följder, nedskärningar, ökat tempo, omsättningen bland de anställda och bristande utbildning/satsningar på de anställda till att skapa en osäker och osund arbetsplats till ytterligare arbetsmiljöproblem för livsmedelsförädlingsarbetare. Dessa ses som stressfaktorer på arbetsplatsen och leder till hälso- och säkerhetsrisker vilka innebär att de anställda riskerar att drabbas av skador, sjukdom eller dödsfall.

HIERARKISK KONTROLL



Livsmedelsproduktion, och då särskilt linje- eller ackordsarbete, utgörs av mycket enformigt och upprepande arbete vilket kan påverka människors psykiska hälsa. Detta, förenat med trötthet, kan öka sannolikheten för att olyckor inträffar och det är något som BBS-programmen inte kommer att upptäcka, eftersom de inte ser på de bakomliggande orsakerna.

Nanomaterial utgör ett allt större hot i livsmedelsförädlingsindustrin, allteftersom nya produkter som innehåller sådana material införs i allt snabbare takt. Nanomaterial är mycket små partiklar och deras storlek mäts i nanometer. En nanometer är en miljondels millimeter – nästan 100 000 gånger mindre än ett mänskligt hårstrås diameter. Man känner ännu inte till

vilka följder det får för hälsan om man under lång tid utsätts för nanomaterial. Det finns inte heller någon metod för att begränsa, kontrollera eller ens mäta människans exponering för nanomaterial och olika processer på eller utanför arbetsplatsen. Arbetstagarna utsätts härigenom för oreglerade risker.

Genom att de inte prioriterar eller identifierar dessa risker för att kontrollera och/eller eliminera dem "kontrollerar" arbetsgivarna i stället arbetstagarnas beteende och låter dem arbeta där det finns risker som antingen inte borde ha funnits på arbetsplatsen alls eller borde hanteras genom erkända metoder för riskhantering i miljön och på arbetsplatsen.

IUL:S STÅNDPUNKT

IUL motsätter sig arbetsgivarprogram och en policy som flyttar ansvaret för arbetstagarnas hälsa och säkerhet från arbetsgivaren till den anställde, genom att koncentrera sig på arbetstagarnas beteende i stället för på riskerna.

IUL motsätter sig program (med incitament eller disciplinära åtgärder) vilka leder till att man inte rapporterar risker, skador eller sjukdomar. Disciplinära program kan innebära att man gör bedömningar av en person som drabbas av eller rapporterar en skada, något som kan leda till att den personen blir avskedad.

IUL motsätter sig program som kräver av eller uppmuntrar arbetstagarna att observera och rapportera om arbetskamraters beteende eftersom detta spelar ut dem mot varandra på arbetsplatsen.

IUL stödjer och uppmuntrar arbetsgivarprogram som grundar sig på följande accepterade principer:

- Identifiering och korrigerande av risker;
- Användning av hierarkisk kontroll för att skydda arbetstagarna från risker och faror och förhindra skador, sjukdomar och dödsfall;
- Gemensamma (arbetsgivare/arbetstagare) utredningar av olyckor och tillbud för att fastställa de bakomliggande orsakerna;
- Tillämpning av en "antirepressalie" strategi som skyddar arbetstagare som rapporterar skador, sjukdomar och risker;
- Regelbunden utvärdering av program för riskeliminering.

IUL stödjer system för hantering av arbetsmiljöprogram vilka grundar sig på principer och målsättningar som innebär att man:

- Skyddar alla organisationens medlemmar genom att förebygga arbetsolyckor, ohälsa, sjukdomar och andra incidenter;
- Följer relevanta internationella och nationella arbetsmiljölagar och bestämmelser, frivilliga program, kollektivavtal och andra krav som organisationen ställer sig bakom;
- Ordnar så att skyddsombud på arbetsplatsen kan väljas, få stöd och utbildning;
- Säkerställa att arbetstagarna, deras representanter och skyddsombuden på arbetsplatsen rådfrågas och uppmuntras att aktivt delta i alla delar av arbetsmiljöprogrammet och dess genomförande.

1 Källa: <https://www.safetyprosources.com/blog/how-to-establish-a-behavior-based-safety-program>

2 https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/about_us/policy-on-safety-and-health-at-work.pdf

3 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/building-a-safer-business/making-our-safety-vision-a-reality/index.html>

4 Källa: Heinrich, HW. 1931. Industrial Accident Prevention. New York: McGraw-Hill.

5 Källa: Chemical Safety Board, Phillips Petroleum Refinery explosion, Texas

6 Källa: "Enhancing OSHA's Records Audit Process Could Improve the Accuracy of Worker Injury and Illness Data" GAO-10-10: Published: Oct 15, 2009.

7 Källa: <http://www.oecd.org/investment/mne/1922428.pdf> (Accessed September 20, 2018)

8 Källa: U.S. OSH Act, General Duty Clause, Section 5 (a)

9 Källa: Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (Entry into force: 11 Aug 1983) Adoption: Geneva, 67th ILC session (22 Jun 1981).

10 Källa: http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html

