



# SÄKRA MIN ARBETS- MILJÖ :

## EN FACKLIG VÄGLEDNING FÖR BEKÄMPNING AV BETEENDEBASERAD SÄKERHET

I. Vad är beteendebaserad säkerhet?.....	1
II. En facklig syn på arbetsmiljö.....	3
III. Kompetensutveckling och utbildning.....	5
IV. Inrättande av partsgemensamma skyddskommittéer; tillsättning av fackliga skyddsombud.....	5
V. Starka skrivningar i kollektivavtal om arbetsmiljö och miljö .....	6



## I. VAD ÄR BETEENDEBASERAD SÄKERHET?

Många arbetsgivare har infört program för beteendebaserad säkerhet (BBS) för att försvaga facket och underminera solidariteten på arbetsplatsen. BBS-programmen utsätter de anställda för riskfaktorer som äventyrar deras liv och säkerhet. De befriar arbetsgivaren från ansvaret att tillhandahålla en säker arbetsmiljö och lägger det på personalens axlar, med argumentet att det är deras enskilda beteende och "osäkra handlingar" som är orsaken till skador, sjukdomar och dödsfall.

### **BBS-programmen har flera utmärkande egenskaper, bland annat följande.**

- Arbetsgivaren kräver att de anställda gör ett visst antal arbetsmiljöiakttagelser, ofta av sina arbetskamrater, inom en viss tidsram;
- Incitamentsprogram eller disciplinåtgärder vid skador, som motverkar rapporteringen av arbetsmiljöincidenter;
- Avdelningar ställs mot varandra genom att priser delas ut för att belöna den avdelning eller personalgrupp som uppvisar den lägsta skade- och sjukdomsfrekvensen;
- Bonussystem för chefer, kopplat till lågt antal registrerade skador och sjukdomar;
- Utbildningar där personalen lär sig att iaktta "kritiska beteenden" eller "osäkra handlingar";
- Betoning på "korrekt lyftteknik" istället för att anpassa arbetsuppgifterna ergonomiskt.

**Vägledningen innehåller tips om vad facket kan göra för att bekämpa BBS-program eller till och med hindra att de införs.**

Anmärkning: Fotot togs före COVID-19-pandemin



Internationella normer och riktlinjer utgår ifrån principen att det är arbetsgivaren som ansvarar för att arbetsmiljön är säker. I FN:s internationella arbetsorganisation ILO:s stadgar fastslås principen att "arbetstagare ska skyddas så att de inte blir sjuka eller skadas av sitt jobb". Riktlinjer ska skrivas och tillämpas för att "förebygga olycksfall och hälsoskador, som uppstår till följd av, i samband med eller som inträffar under arbetet genom att reducera, så långt det är rimligt och praktiskt genomförbart, de olycksrisker som finns inbyggda i arbetsmiljön". (ILO:s konvention nr 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö, 1981)

## VARFÖR ÄR BBS-PROGRAMMEN FARLIGA OCH VARFÖR SKA DITT FACK BRY SIG?

- BBS-systemet flyttar ansvaret för att arbetsmiljön är säker från arbetsgivaren till arbetstagaren. Detta bryter mot ILO:s konventioner, nationella lagar och normer, samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag<sup>1</sup> som lägger ansvaret för att arbetsmiljön är säker på arbetsgivaren.
- BBS-programmen underminerar de fackliga skyddsombuden, skyddskommittéerna och arbetsplatsolidariteten som vilar på avtalsförhandlingar, genom att ställa arbetstagarna mot varandra.

- BBS kan uppmuntra till underrapportering av skador, sjukdomar och riskfaktorer.
- BBS-programmen flyttar fokus från kartläggning och kontroll av riskfaktorer.
- Riskfaktorer som inte åtgärdas eller elimineras eller reduceras fortsätter att skada arbetstagarna.

**Det effektivaste sättet för facket att bekämpa beteendebaserade säkerhetsprogram är att mobilisera för tillämpningen av arbetsmiljörutiner som utgår ifrån sunda arbetsmiljöprinciper:**

- faroidentifiering,
- riskbedömning, och
- riskkontroll baserade på användningen av en **kontrollhierarki**.

Riktlinjer och program för en säker arbetsmiljö ska syfta till både förebyggande och skydd. De ska försvara och stärka arbetstagarnas rätt till säkra och sunda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. Programmen inrättar processer och rutiner där arbetstagarna är involverade i samtliga aspekter, inklusive faroidentifiering och riskkontroll.

Partsgemensamma skyddskommittéer är ett värdefullt forum för samtal och för samordnade insatser för att förbättra arbetsmiljön.

## IDENTIFIERA RISKEN



## UTVÄRDERA RISKEN



<sup>1</sup> **Anmärkning:** I OECD:s riktlinjer för multinationella företag kapitel V, Arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter, står: *Företagen bör, inom ramen för tillämplig lag, tillämpliga andra författningar och gällande praxis för förhållandet på arbetsmarknaden och tillämpliga internationella standarder som avser arbetsvillkor: 4c) vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.*

## ELIMINERA RISKEN



## ERSÄTTA RISKEN



## II. EN FACKLIG SYN PÅ ARBETSMILJÖ

En facklig syn på arbetsmiljö fokuserar på att kartlägga och eliminera riskfaktorer som uppstår i arbetet, finns på arbetsplatsen eller följer av hur arbetet är organiserat, inklusive arbetstider, arbetsskift och arbetsscheman, arbetstempo och bemanningsnivå. Effektiva arbetsmiljöprogram vilar på etablerade arbetsmiljöprinciper: "föregripande, igenkännande, utvärdering och kontroll av riskfaktorer som uppstår i eller på grund av arbetsplatsen som kan skada arbetstagarnas hälsa och välbefinnande". (Fundamental Principles of Occupational Health and Safety [Grundläggande arbetsmiljöprinciper], 2:a upplagan, Benjamin O Alli, ILO)

De viktigaste inslagen i ett arbetsmiljöprogram är **faroidentifiering**, **riskbedömning** och **riskkontroll**.

Faroidentifiering är den del av processen som används för att identifiera eventuella källor till **möjliga** skador eller negativa hälsoeffekter för någon på arbetsplatsen. Begreppet fara eller risk kan vara mycket generellt och ska omfatta fysiska, kemiska, ergonomiska, biologiska och arbetsorganisatoriska faktorer.

**Ett vanligt sätt att klassificera riskfaktorer är med kategorier och exempel:**

- **BIOLOGISKA** – exempel: bakterier, virus, blodburen smitta.
- **KEMISKA** – exempel: bekämpningsmedel, lösningsmedel, rengöringsmedel.
- **ERGONOMISKA** – exempel: repetitiva rörelser, obekväma ställningar, tunga lyft och påfrestande rörelser, dåligt utformade arbetsstationer, verktyg och utrustning.
- **FYSISKA** – exempel: strålning, magnetfält, extrema temperaturer, extrema tryckförhållanden (högtryck eller vacuum), buller.
- **PSYKOSOCIALA** – exempel: stress, våld, produktionstakt, underbemanning.

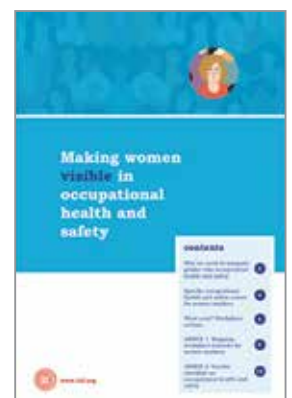
- **SÄKERHET** – exempel: halk- eller snubbelrisk, oskyddade maskindelar, utrustning som drabbas av funktionsfel eller går sönder, el, blockerade utgångar, brandrisker, farliga gaffeltruckar, exponeringsfaror.

**Faroidentifiering kan göras:**

- i samband med utformning och tillämpning av nya rutiner eller installation av nya maskiner;
- innan uppgifter utförs, inklusive kontroll av utrustning eller följande av processer;
- medan uppgifter utförs
  - Var uppmärksam på förändringar, onormala förhållanden eller plötsliga utsläpp;
- under formella eller informella inspektioner av skyddskommittéer eller skyddsombud;
- efter incidenter som lett till olyckor, inklusive olyckstillbud eller smärre händelser där ingen skadades.

Fackföreningar världen över använder kartläggningsmetoder för att hjälpa arbetstagare att identifiera arbetsmiljörisiker på jobbet. Det är en kollektiv och praktisk process som inte bara ger arbetstagarna möjlighet att utifrån egna erfarenheter dokumentera problem med arbetsmiljön, utan även bidrar till att höja medvetenheten. Den är också av stor vikt för rekryterings- och organiseringskampanjer. Det här är gräsrotsbaserade metoder där arbetstagarna samlar in och analyserar sina egna kunskaper och erfarenheter. Med den insamlade informationen kan facket utforma strategier för att eliminera eller reducera risker på arbetsplatsen och förbättra arbetsmiljön.

I bilaga 1 till IUL-broschyren **MAKING WOMEN VISIBLE IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY** kan du på sid 8-11 läsa mer om kartläggningsmetoder.



## ISOLERA RISKEN/TEKNISKA KONTROLLÅTGÄRDER



## VIKTEN AV ATT RISKFAKTORER ÖVERVAKAS

Det kan finnas särskilda hälsorisker som kräver övervakning rörande exponering. Om så är fallet ska övervakningsprogrammen inkludera kontroll av arbetstagarnas exponering för sådana faror.

## De främsta målen för sådana kontroller är att:

- identifiera verkliga riskfaktorer;
- fastställa i vilken grad arbetstagare exponeras för skadliga ämnen;
- kontrollera att regelverkens krav följs;
- bedöma behovet av kontrollåtgärder; samt
- säkra effektiviteten hos de kontrollåtgärder som används.

## RISKBEDÖMNING

Riskbedömning avser den arbetsmiljöprocess som består av följande steg:

- Identifiering av faror och riskfaktorer som potentiellt kan vålla skada (faroidentifiering).
- Analys och bedömning av den risk som är förknippad med denna fara (riskanalys och riskbedömning).
- Fastställande av lämpliga sätt att undanröja faran eller kontrollera risken om faran inte kan undanröjas (riskkontroll).

En risk är chansen eller sannolikheten att någon kommer att skadas eller uppleva negativ hälsoeffekt vid exponering för en fara. Risk kan även syfta på förlust av egendom eller utrustning eller skadeverkningar på miljön. Att bedöma fara och göra riskbedömningar är en väsentlig del av processen, eftersom de ofta används för att bestämma vilka riskfaktorer som åtgärdas först och vilken ordning riskkontrollen sker. Riskbedömningar måste vara genusmedvetna och det måste kontrolleras att jämställdhetsaspekten beaktas.

I praktiken kan faroidentifieringsprocessen resultera i en lång lista med riskfaktorer och faror som måste åtgärdas. Men alla faror kan inte hanteras omedelbart. Det måste därför finnas rutiner för att avgöra vilka riskfaktorer och faror som hanteras först och i vilken ordning. Riskbedömningsförfarandet kan användas för att hjälpa till att fatta ett sådant beslut.

Arbetsmiljörelaterade riskbedömningar syftar till att säkra att arbetsgivaren identifierar och tillämpar åtgärder för riskkontroll som förebygger eller

minimerar dödsolyckor, skador och sjukdomar på arbetsplatsen. Det är ofta ett lagkrav att arbetsgivare genomför arbetsmiljörelaterade riskbedömningar – **innan** anställda eller andra exponeras för riskfaktorer i samband med arbetsuppgifter.

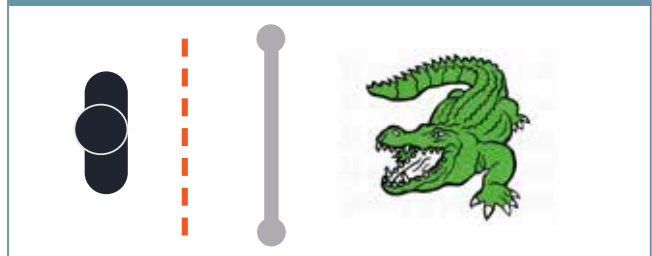
## RISKKONTROLL

Metoder för riskkontroll ska fastställas först efter att faroidentifieringen och **riskbedömningen** (på engelska) slutförts, där faror och riskfaktorer bedömts och prioriterats.

## De främsta sätten att kontrollera risk är bland annat:

- **ELIMINERING (INCLUSIVE ERSÄTTNING):**  
faran avlägsnas från arbetsplatsen, eller farliga material eller maskiner ersätts med mindre farliga.
- **TEKNISKA KONTROLLÅTGÄRDER:**  
t ex utformning eller anpassning av fabriker, utrustning, ventilationssystem och processer som reducerar exponeringskällan.
- **ADMINISTRATIVA CONTROLLER:**  
kontroller som ändrar hur arbetet utförs, inklusive arbetets tidsreglering, riktlinjer och andra regler, samt arbetsrutiner som t ex normer, standarder och driftsprocesser (inklusive utbildning, städning, underhåll av utrustning och rutiner för personlig hygien)

## ADMINISTRATIV KONTROLL



## ■ PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING:

genusanpassad utrustning som bärs av individer för att minska exponering för till exempel kemikalier eller buller. Mer information om behovet av genusanpassad personlig skyddsutrustning finns i IUL-broschyren **Making Women Visible in Occupational Health and Safety**.<sup>2</sup>

## ANVÄND PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING



<sup>2</sup> **Anmärkning: IUL-broschyren Making Women Visible in Occupational Health and Safety** beskriver även andra arbetsmiljöfrågor för kvinnliga arbetstagare, bl a värdiga förhållanden vid menstruation och behovet av tillgång till rena, säkra, trygga och separata toaletter och hygienutrymmen på arbetsplatsen.



En **kontrollhierarki** är ett system för att **kontrollera och hantera** arbetsmiljörisker. Kontrollhierarkin är en stegvis metod för att eliminera eller reducera risk där **riskkontroller** rangordnas, från högsta graden av skydd och tillförlitlighet till den lägsta och minst tillförlitliga skyddsgraden.

Att eliminera riskfaktorn och faran är den högsta graden av kontroll i hierarkin, följt av att reducera risken genom ersättning, isolering och tekniska kontrollåtgärder, och därefter riskreducering med hjälp av administrativa kontroller. Riskreducering med användning av personlig skyddsutrustning är lägsta graden av kontroll och ska användas när högre grad av kontroll inte är möjlig eller inte fullständigt eliminerar riskfaktorn eller reducerar faran.

### III. KOMPETENSUTVECKLING OCH UTBILDNING

Kompetensutveckling och utbildning är viktiga inslag i ett arbetsmiljöprogram. Utifrån tänket "kompetensutveckla kompetensutvecklaren" kan facket driva program där medlemmarna och de anställda får lära sig att undervisa eller leda kurser i arbetsmiljöfrågor för andra fackmedlemmar enligt en gräsrotsbaserad folkbildningsmodell. Funktionärer, förtroendevalda, skyddsombud och medlemmar i skyddskommittéer samt övriga fackmedlemmar ska kompetensutvecklas och utbildas i grundläggande arbetsmiljökunskap, med fokus på följande ämnen:

- Arbetstagarnas och fackets roller i arbetsmiljöarbetet
- Identifiering av BBS-program och deras skadliga effekter
- Identifiering av riskfaktorer på arbetsplatsen
  - Kartläggning av riskfaktorer på arbetsplatsen

- Riskbedömning
- Riskkontroll och kontrollhierarki
- Arbetstagarnas och fackets lagstadgade arbetsmiljörelaterade rättigheter
- Effektiva skyddskommittéer

### IV. INRÄTTANDE AV PARTSGEMENSAMMA SKYDDSKOMMITTÉER; TILLSÄTTNING AV FACKLIGA SKYDDSOMBUD

Att inrätta partsgemensamma skyddskommittéer<sup>3</sup> och utse fackliga skyddsombud kan bidra till att göra de anställda mer engagerade i arbetsmiljön. Skyddsombud är ett beprövat sätt att effektivt förbättra arbetsmiljön på fabriksgolvet och för att införa korrigerande åtgärder där faror identifierats. Partsgemensamma skyddskommittéer är ett värdefullt forum för samtal och för samordnade insatser för att förbättra arbetsmiljön. För att vara effektiva måste kommittéerna ha periodiska möten, regelbundet inspektera arbetsplatsen och granska arbetsgivarens riskbedömningar, för att säkerställa att åtgärderna för riskkontroll fortfarande verkningsfullt skyddar personalens hälsa och säkerhet. Skyddskommittén ska bestå av anställda eller deras förtroendevalda och representanter för arbetsgivaren med kunskap, erfarenhet och kompetens i arbetsmiljöfrågor (kunniga personer). Kommittén ska även vara representativ för sammansättningen på arbetsplatsen (t ex inkludera kvinnor).

3 **Anmärkning:** ILO definierar en partsgemensam skyddskommitté som en "kommitté som består av arbetstagarnas skyddsombud och arbetsgivarföreträdare och som är verksam på organisationsnivå enligt nationella lagar, regler och praxis" (<http://elcosh.org/document/3629/d001184/ilo-guidelines-for-health-and-safety-management-systems-2001.html>)."

Skyddsombud, fackliga skyddskommittéer och partsgemensamma skyddskommittéer (eller i förekommande fall andra arbetstagarföreträdare) ska:

- ha tillgång till nödvändig information i arbetsmiljöfrågor;
- ha möjlighet att undersöka faktorer som påverkar arbetsmiljön;
- uppmuntras att föreslå arbetsmiljöåtgärder
- tillfrågas när nya större arbetsmiljöåtgärder planeras och innan de genomförs;
- kunna söka de anställdas stöd för arbetsmiljöåtgärder;
- tillfrågas när ändringar planeras i arbetets processer, innehåll eller organisation, som kan ha konsekvenser för arbetstagarnas arbetsmiljö.

Juridiskt tillsatta<sup>4</sup> och behöriga skyddsombud är ryggraden i det fackliga arbetsmiljöarbetet. De är fackets ögon och öron vad gäller arbetsmiljöproblem och är avgörande för att reducera dödsolyckor, olyckor, sjukdomar och annan ohälsa på våra arbetsplatser. Inte sällan hanterar de även övriga miljöfrågor på en arbetsplats. Skyddsombuden hjälper till att skydda arbetstagarna, allmänheten och miljön i stort.

Skyddsombuden hanterar dagliga arbetsmiljöärenden men återkopplar till skyddskommittéer som hanterar mer långsiktiga frågor och där de själva ofta är medlemmar.<sup>5</sup>



## V. V. STARKA SKRIVNINGAR I KOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSMILJÖ OCH MILJÖ

Kollektivavtalens skrivningar ska:

- ge facket rätt att delta som jämbördig part i arbetsmiljöarbetet;
- skapa arbetsmiljöprogram som bygger på erkända och accepterade principer för faroidentifiering, riskbedömning och kontrollhierarki;
- försöka motverka BBS-program;
- etablera befattningar som skyddsombud på arbetsplatsen.

**IUL uppmuntrar alla medlemsförbund att använda denna vägledning i sitt arbete. Ni får gärna ge den stor spridning.**

**IUL och livsmedelsavdelningen vill också tacka alla IUL-förbund som gav återkoppling till denna vägledning och då särskilt UFCW och dess arbetsmiljökontor som spelade en ledande roll i arbetet med att utarbeta denna väglednin.**

**[www.iuf.org](http://www.iuf.org)**

<sup>4</sup> **Anmärkning:** I sofliga länder kräver lagar eller regelverk att arbetsgivaren rådgör med arbetstagarna om arbetsmiljön. I t ex Storbritannien säger regelverken att **samråd ska ske direkt eller genom ett skyddsombud som antingen valts av personalen eller utsetts av facket.**

<sup>5</sup> **Källa:** Serie med kurshandböcker i arbetsmiljö och miljö för lantarbetare. ILO ACTRAV, IUL, ILO, Genève, 2005, handbok 3, sid 55-75.

