Livs
LIVSMEDELS ARBETAREFÖRBUNDET
Mat makt människor

KONGRESS
1–5 JUNI
2013

RAPPORT LIVSMEDELSARBETARNAS ARBETSMILJÖ

RAPPORT
LIVSMEDELSARBETARNAS ARBETSMILJÖ

© 2013 Livsmedelsarbetareförbundet

PRODUKTION Bilda Förlag & Idé
OMSLAGSILLUSTRATION Anna Gunneström
TRYCK TMG Sthlm, Bromma, 2013.03

Li1308

Innehåll

När det livsviktiga blir livsfarligt 5

Arbetsskador 8

Anmälda arbetsskador de senaste 15 åren 8

Olycksfall 10

Typ av olycksfall 11

Arbetssjukdomar 12

Vad är det för fel på vår arbetsmiljö? 15

Kongressperioden 2009–2013 16

Kollektivavtalet och arbetsmiljön 18

Konsekvensbedömning 19

Systematiskt arbetsmiljöarbete 20

Rehabilitering 20

Företagshälsovård 22

Utbildning av chefer och skyddsombud 23

Introduktion 23

Slutord 24

Kongressen föreslås besluta 26

När det livsviktiga blir livsfarligt

Mat – livsmedel – är livsnödvändigt. Människan dör om hon inte får mat. Det var faktiskt inte mer än 150 år sedan som missväxt och andra umbäranden drev hundratusentals svenskar att våga bryta upp och utvandra till främst Nordamerika. Brist på mat är fortfarande ett livshotande problem i flera av världens länder, men inte längre i Sverige.

När det gäller tillgången på mat lever vi numera i ett överflöd. När vi konsumerar livsmedel gör vi det inte längre bara för det nödvändiga dagliga födointaget, utan också till fest, sällskap, tröst, belöning. Det som vi äter står i centrum av fredagsmyset. Årets högtider kännetecknas av särskilda maträtter – och vad vore väl familjelivets och vänskapens sammankomster utan något extra gott att äta och dricka. För mycket av det goda förvandlar dock lätt det livsviktiga och trevliga till det livsfarliga. Överflöd och felval kan göra oss feta, hjärtsjuka, alkohol- och nikotinberoende (både sprit och snus klassas som livsmedel). Riskerna på konsumentsidan är välkända och debatteras livligt. Även de förhållanden djuren, som blir till mat, lever under diskuteras, om än inte lika intensivt just nu.

Men vart togs livsmedelsarbetarnas – våra och våra arbetskamraters – risker vägen? Det är alldeles för tyst om att alltför många av oss löper stor risk att skadas för livet på våra arbetsplatser.

Liksom på hela arbetsmarknaden uppvisar antalet anmälda arbetsskador en sjunkande trend på vårt avtalsområde. Att vara livsmedelsarbetare är dock fortfarande att ha ett av landets tio farligaste yrken. Det gäller både risken att råka ut för en arbetsolycka och risken att drabbas av arbetsrelaterad ohälsa (främst belastnings-/förslitningsskada).

Sedan 2004 finns ett kollektivavtal om arbetsmiljön på vårt avtalsområde. Det utökades 2007 och är i många fall mer ambitiöst än arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. På central nivå är både vi inom Livs och arbetsgivarna inom Livsmedelsföretagen helt överens om avtalets innehåll och krav. Ändå fungerar det fortfarande dåligt. Det går alldeles för långsamt att förverkliga avtalets olika delar på våra arbetsplatser.

God arbetsmiljö är inte bara ett berättigat krav från en facklig organisation, utan också företagsekonomiskt lönsamt, om än inte ur ett strikt kvartalsekonomiskt perspektiv. Alla vet det och ändå kan vi notera att stora delar av arbetsmiljöavtalets goda intentioner inte »sipprar ned» till de enskilda livsmedelsföretagen.

En bidragande orsak är att rådgivning som livsmedelsföretagarna kan få från sin arbetsgivarorganisation har olika inriktning, beroende på om den ges av en arbetsmiljöansvarig eller en jurist. De rådgivare som arbetar direkt med arbetsmiljöfrågor försöker hitta lösningar på hur företaget kan uppfylla arbetsmiljöavtalets krav. Andra rådgivare är mer inriktade på att hitta möjligheter för företaget att slippa genomföra avtalet fullt ut.

Arbetsmiljöavtalet är bra, men det uppfyller inte sig självt. Erfarenheterna sedan 2004 visar att arbetsgivarorganisationen Livsmedelsföretagen uppenbarligen varit alltför passiv när det gäller att informera om avtalet, ställa krav på sina medlemsföretag – och ställa upp med rådgivning som fungerar som ett reellt stöd till företagen att uppfylla såväl avtalets intensioner som bestämmelser.

Arbetsmiljön är ett område som styrs av lagar, föreskrifter och andra juridiska och tekniska krav. God arbetsmiljö – eller, som vi uttryckt det, Ett kravmärkt arbete – handlar dock inte i första hand om juridik eller teknik utan om inställning och kvalitet. Både inom industrin och i samhället i stort strävar vi efter att maten och dryckerna som produceras ska hålla hög kvalitet. Motsvarande ambitioner borde även omfatta arbetsförhållandena. Kvalitetsförbättringar leder till ökad lönsamhet; det gäller även arbetsmiljön.

Det som krävs för att arbete i livsmedelsindustrin ska kunna hamna långt under sin föga hedrande tio-i-topp-placering bland Sveriges farligaste yrken är att varje livsmedelsföretag utvecklar en »säkerhetskultur». Det viktigaste är att skapa ett förhållningssätt ute på arbetsplatserna, som gör att alla inser arbetsmiljöns betydelse och metodiskt arbetar för att förbättra arbetsmiljön. Hälsa och säkerhet i arbetet måste bli ett prioriterat område och en ledningsfråga, på samma sätt som livsmedelshygien och djurskydd.

Samtidigt kan ett systematiskt arbetsmiljöarbete inte ses ur enbart ett företagsledningss- eller enbart ett fackligt perspektiv. Arbetsmiljön är en partsfråga, såväl centralt som lokalt. Centralt behöver både Livs och

Livsmedelsföretagen bli bättre på att förmedla den samsyn som finns och som tagit sig uttryck i två mycket bra arbetsmiljöavtal. På de enskilda arbetsplatserna är det också parterna – det lokala facket i form av klubb eller region och företagsledningen/arbetsledningen – som måste bli mer aktiva.

Ingen ska behöva riskera att bli skadad eller sjuk på grund av sitt arbete. Det är vår bestämda uppfattning att så inte heller behöver ske, om alla tar sitt ansvar och bidrar till att en levande »säkerhetskultur» växer fram på våra arbetsplatser. Även om det är arbetsgivaren som har det fulla ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen så har även vi, som facklig organisation, ett stort ansvar för att komma tillrätta med ohälsofrågorna. Kampen för en god arbetsmiljö utan risk för liv och hälsa har alltid varit en prioriterad uppgift för fackföreningsrörelsen.

I kommande avtalsrörelser kommer Livsmedelsarbetareförbundet därför att ställa ytterligare krav på att stärka det lokala arbetsmiljöarbetet. Den fackliga organisationen måste ges förstärkta möjligheter att utöva ett reellt inflytande över arbetsförhållandena.

Arbetsskador

När vi går till jobbet är det för att utföra ett ur många synvinklar livsviktigt arbete. Något så enkelt som eftermiddagsfika med kanelbulle, en vardagsmiddag med falukorv med potatismos och ett glas kylskåpskall mjölk kan höja livskvaliteten lika väl som en festmiddag med vin eller fredagsmys med chips och dippsås.

Men ska vårt arbete verkligen än i dag behöva vara livsfarligt? Redovisningen av arbetsskador – både olycksfall och arbetssjukdomar – i detta kapitel är en dyster läsning och avspeglar det faktum att arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser fortfarande lämnar mycket övrigt att önska.

Anmälda arbetsskador de senaste 15 åren

I tabellen 1 har vi gjort en sammanställning över anmälda arbetsskador inom förbundets verksamhetsområden under den senaste 15-årsperioden. Vi har valt ut fyra år –1996, 2001, 2006 och 2011.

Observera dock att tabellen bara visar hur många arbetsskador som den skadade tillsammans med arbetsgivare och skyddsombud har gjort arbetsskadeanmälan om på Försäkringskassans blankett.

Tabellen visar *inte* hur många skador, sjukdomar – och allvarliga tillbud – som faktiskt har inträffat på våra knappt 3 500 företag. Ett inte alltför djärvt antagande är att det föreligger en betydande underrapportering av inträffade olycksfall och arbetsrelaterad ohälsa. Uppgifter från våra klubbar, lokalkontor och regionala skyddsombud gör att vi inte tvekar att hävda att de faktiska förhållandena på våra arbetsplatser sannolikt är sämre än vad statistiken över anmälda arbetsskador visar.

Bland annat är det ett välkänt faktum att ändringar i ersättningarnas regelverk påverkar även anmälningsfrekvensen.[1] Dessutom är ersättningsreglerna fortfarande sådana att de ligger långt ifrån den vision om skadeståndsrättslig ersättning – »full ersättning» – för arbetsskador som fanns när lagen och avtalsförsäkringen skapades under 1970-talet. Särskilt gäller detta arbetssjukdomarna.

Det är inte heller alltför ovanligt att få höra att det så att säga »hör till» att man måste räkna med att drabbas av en och annan skada under

1 Arbetsmiljöverket

arbetslivet. Kombinerar man den inställningen med oro för att mista jobbet vid nästa omorganisation och uppgivenhet inför möjligheterna att över huvud taget få ersättning för en arbetsskada är det lätt hänt att blanketterna förblir oifyllda.

Ett tydligt exempel på detta var den kraftiga nedgång i antalet arbetsskadeanmälningar som följde efter 1993 års försämringar i både den dåvarande lagen om arbetsskadeförsäkring och i Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA. Sedan dess har visserligen bevisreglerna i arbetsskadeförsäkringen mjukats upp något (år 2002), men i gengäld skärptes regelverket för rätt till sjukpenning kraftigt vid halvårsskiftet 2008.

1 – ANMÄLDA ARBETSSKADOR

	1996		2001		2006		2011	
Arbetsolyckor	1 098		1 000		783		594	
Varav män	750	68%	655	66%	521	67%	394	66%
Varav kvinnor	348	32%	345	34%	262	33%	200	34%
Arbetssjukdomar	436		672		341		157	
Varav män	239	55%	334	50%	197	58%	80	51%
Varav kvinnor	197	45%	338	50%	144	42%	77	49%
Färdolycksfall	153		84		117		110	
Varav män	70	46%	36	43%	47	40%	57	52%
Varav kvinnor	83	54%	48	57%	70	60%	53	48%
Nollolyckor	690		579		708		843	
Varav män	426	62%	326	56%	410	58%	475	56%
Varav kvinnor	264	38%	253	44%	298	42%	368	44%
Totalt anmälda arbetsskador	2 377		2 335		1 949		1 704	
Varav män	1 485	62%	1 351	58%	1 175	60%	1 006	59%
Varav kvinnor	892	38%	984	42%	774	40%	698	41%

Källa: Arbetsmiljöverket

KOMMENTAR: Noll-olyckor är arbetsolycksfall som enligt arbetsskadeanmälan inte medfört någon sjukfrånvaro. Undantaget är tandskador, akut hörselnedsättning samt akut psykisk reaktion vid hot, rån osv. Dessa skadetyper finns med under Arbetsolyckor, oavsett om de föranlett sjukfrånvaro eller inte.

Både anmälda olycksfall och sjukdomar minskar enligt statistiken. När det gäller olycksfallen på livsmedelsindustrins arbetsplatser bör man dock inte bara titta på raden Arbetsolyckor, utan även på raden Nollolyckor. Om man till antalet anmälda olyckor med sjukfrånvaro lägger dem utan sjukfrånvaro blir minskningen betydligt mindre.

Könsskillnaderna när det gäller anmälda arbetsskador har, med ett par procentenheters marginal, legat i stort sett konstant under den senaste 15-årsperioden. Män drabbas oftare av arbetsskador än kvinnor och särskilt gäller det arbetsolycksfall. För att få en fullständig bild måste man dock också se till att kvinnornas andel av de anställda inom livsmedelsindustrin är 39 procent. Om detta tas i beräkning när man tittar på de till synes könsneutrala siffrorna (cirka 50-50) för arbetssjukdomar och färdolycksfall, framträder samma mönster som på arbetsmarknaden i övrigt: Kvinnor är överrepresenterade i statistiken för såväl arbetssjukdomar som färdolycksfall.

Olycksfall

Av en genomgång av Arbetsmiljöverkets mer detaljerade uppgifter om anmälda arbetsskador och AFA Försäkrings (ännu mer detaljerade) 2012-upplaga av rapporten Allvarliga arbetsskador kan man dra följande slutsatser:

- De fysiska arbetsmiljöriskerna är fortfarande dominerande inom livsmedelsindustrin. En stor andel av skadorna kommer från maskiner (till exempel klämskador och skärskador) och genom fallolyckor (inklusive fall som inte är fall från höjd, eller med andra ord halk- och snubbelskador).
- Genomsnittsrisken per år på den svenska arbetsmarknaden att drabbas av ett allvarligt olycksfall är 2,5 per tusen män och 1,5 per tusen kvinnor. För livsmedelsarbetare är motsvarande risk i genomsnitt 5,3 per tusen arbetare (5,2 för män och 5,4 för kvinnor). För män är arbete i livsmedelsindustrin det sjunde farligaste yrket och för kvinnor det fjärde.
- Sett över hela arbetsmarknaden är risken att ett arbetsolycksfall leder till medicinsk invaliditet 1,0 per tusen. Bland livsmedelsarbetare är det 2,8 per tusen som drabbas av detta. Livsmedelsarbete är det sjunde farligaste yrket i detta avseende.

Typ av olycksfall

Vartannat olycksfall beror på att den skadade förlorat kontrollen över antingen en maskin, ett fordon eller ett föremål. Trots stort fokus på maskin- inklusive fordonssäkerhet och andra tekniska faktorer i livsmedelsindustrin står förlorad kontroll över maskin eller fordon ändå för drygt 40 procent av olyckorna.

När forskargruppen Risk och säkerhet i arbetet vid Göteborgs universitet gjorde en specialstudie av olycksfallsorsaker på tre stora livsmedelsföretag i Västra Götalandsregionen framträdde ordet »säkerhetskultur» allt tydligare. Alla risker går inte att bygga bort med tekniska åtgärder, utan en god säkerhet är en levande process stödd av en positiv säkerhetskultur som i sin tur skapas i samverkan. Bakom olyckor med maskiner ligger ofta produktionsstörningar som skapar stress och som i sin tur leder både till eftersatt underhåll och en större benägenhet att »ta genvägar» för att ta igen förlorad tid och klara produktionsmålen. En svag säkerhetskultur på arbetsplatsen leder också till att fler och större risker accepteras som en naturlig del av jobbet – och att tillbud inte analyseras och följs upp eller ofta ens rapporteras.

Även fallskadorna är fortfarande ett stort problem; vart tredje olycksfall är en fall-, snubbel- eller halkolycka. Riskerna att falla, snubbla, halka eller klämma sig hör till de »klassiska» olycksfallsriskerna på en arbetsplats och enligt våra skyddsombud finns problemet fortfarande kvar.

2 – ANMÄLDA ARBETSOLYCKSFALL 2011 – VAD SOM ORSAKAT OLYCKAN

Orsak till olyckan	Antal	Andel av olycksfallen
Förlorad kontroll över handhållen maskin eller verktyg	90	15 %
Förlorad kontroll över maskin (ej handhållen)	85	14 %
Fall av person (ej från höjd)	82	14 %
Förlorad kontroll över fordon, transportmedel	78	13 %
Kroppsrörelse med fysisk överbelastning	75	13 %
Förlorad kontroll över hanterat föremål	50	8 %
Ras, fall, bristning av material	45	8 %
Fall av person från höjd	41	7 %
Kroppsrörelse utan fysisk överbelastning	21	3 %
Övrigt, oklart	8	1 %
Läckage, utströmning	7	1 %
Fysiskt våld, angrepp, traumatisk upplevelse	7	1 %
Förlorad kontroll (oklar eller ej i någon specificerad grupp)	4	1 %
El, brand, explosion	1	1 %
Totalt	594	

Källa: Arbetsmiljöverket

De 13 procenten av olycksfallen som klassas som »kroppsrörelse med fysisk överbelastning» bör betraktas tillsammans med de belastningssjukdomar som redovisas i nästa tabell. Vad som hamnar i den ena eller andra kategorin (olycksfall respektive arbetssjukdom) är mer en försäkringsteknisk fråga än en beskrivning av verkligheten.

Arbetssjukdomar

Av en genomgång av Arbetsmiljöverkets mer detaljerade uppgifter om anmälda arbetsskador och AFA Försäkrings (ännu mer detaljerade) 2012-upplaga av rapporten Allvarliga arbetsskador kan man dra följande slutsatser:

– Även vad gäller arbetssjukdomar kan konstateras att dålig fysisk arbetsmiljö är huvudorsaken. Belastningsskador är den ojämförligt största kategorin arbetssjukdomar bland livsmedelsarbetare.

– Livsmedelsarbetare hör till dem som löper den största risken att drabbas av ett sjukfall som leder till sjukskrivning i mer än 90 dagar. Genomsnittsrisken på den svenska arbetsmarknaden var i genomsnitt 17,7 per tusen personer, varav 22,6 per tusen kvinnor och 12,9 per tusen män. Bland livsmedelsarbetare blev år 2010 i genomsnitt 22,4 personer, varav 31,6 kvinnor och 17,8 män, sjukskrivna i mer än tre månader. Det gör arbete i livsmedelsindustrin till det fjärde farligaste för kvinnor och det sjätte farligaste för män.

I den offentliga debatten är, av rätt naturliga skäl, stress och utbrändhet och andra psykiska skador mest framträdande. Även AFA Försäkrings rapport redovisar att psykiska sjukdomar är den näst största diagnosen inom LOs och Svenskt Näringslivs avtalsområden. Endast sjukdomar i muskler och skelett – alltså belastnings-/förslitningsskador – är större.

Att psykiska besvär inte är någon stor skadekategori i livsmedelsindustrin ska dock inte tolkas som att dessa eller andra LO-arbeten är stressfria. Tvärtom vet vi att stress och annan psykisk belastning ökar risken att drabbas av olycksfall.

När stress finns med i en »olycksfallskedja» som leder fram till ett olycksfall är det själva olycksfallet som anmäls och statistikförs och inte den psykiska belastning (till exempel på grund av dålig arbetsorganisation) som höjde olycksrisken.

Typ av arbetssjukdom

Arbetssjukdomar uppkommer under lång tids exponering för skadlig inverkan och ofta har besvären hunnit bli riktigt allvarliga innan skadan ens hamnar i en läkarjournal. Det är också ett välkänt faktum att underrapporteringen av arbetsskador är som störst just när det gäller arbetssjukdomarna. Det är med andra ord omöjligt att veta hur många livsmedelsarbetare som i själva verket har besvär som borde kännetecknas som arbetssjukdom men som ännu inte gått så långt som till långvarig sjukfrånvaro. Vår erfarenhet är att det är först när utslagning från yrket är överhängande som arbetsskadeanmälan beträffande arbetssjukdom görs.

3 – ANMÄLDA ARBETSSJUKDOMSFALL 2011 – MISSTÄNKT ORSAK

Misstänkt orsak till sjukdomsfallet	Antal	Andel av arbetssjukdomarna
Belastningssjukdom	127	81 %
Kemiskt ämne/produkt	11	7 %
Buller	8	5 %
Organisatorisk/social faktor	5	3 %
Övrigt, oklart	6	4 %
Totalt	157	

Källa: Arbetsmiljöverket

Att drabbas av belastningsskador är en av de klassiska ohälsorisker som följer av dålig arbetsorganisation. Med ensidiga arbeten som är hårt styrda skapar man en arbetssituation som bygger in kommande skade- och sjukdomsproblem, inte minst i form av belastningsskador.

Sett till yrkesgrupper och arbetsuppgifter står bagare och konditorer för över hälften av sjukdomarna till följd av kemiskt ämne/produkt. I övrigt verkar de farligaste yrkena/arbetsuppgifterna i sjukdomshänseende vara maskinoperatörer och slaktare/styckare. Arbete med maskiner – som också står för nästan vart tredje olycksfall – utgör den största risken för att drabbas av belastningsskador som buller, kemiska ämnen och oklara skadeorsaker.

Om man kombinerar siffrorna för de arbetssjukdomar som faktiskt anmälts med AFA Försäkrings statistik över långvarig sjukskrivning framträder en oroväckande bild. Sjukskrivningar på grund av arbetsskador eller annan arbetsrelaterad ohälsa är en bra temperaturmätare på arbetsmiljön.

Sjukskrivningarna har visserligen minskat, i linje med den allmänna trenden i samhället efter skärpningen av det lagstadgade regelverket 2008. Enligt våra skyddsombud finns dock problemet med ohälsoframkallande arbetsmiljöer fortfarande kvar. Ohälsoproblem som ännu inte nått det stadium att de kan registreras som anmälda arbetssjukdomar döljs inte sällan i »sjuknärvaro», anställda som lämnar livsmedelsbranschen i samband med olika slags rationaliseringar och anställda som istället för arbetsanpassning får och tar erbjudande om avgångsvederlag eller annan ekonomisk ersättning mot egen uppsägning av anställningen.

Vad är det för fel på vår arbetsmiljö?

Vi är övertygade om att arbetsgivarorganisationen Livsmedelsföretagen har samma målsättning som Livs. Det goda samarbetet på central nivå som bland annat resulterat i två mycket bra arbetsmiljöavtal talar för att den goda viljan finns. Problemet är att det tar alldeles för lång tid för arbetsgivarorganisationens centrala intentioner att nå ut till medlemsföretagen. Som vi visar i nästa kapitel i denna rapport finns även centralt på Li en alltför stor och svårförklarad skillnad mellan avtalet och en del av Li:s rådgivning till enskilda medlemsföretag.

Varje år tvingas alldeles för många livsmedelsarbetare lämna sitt yrke i förtid på grund av skador eller annan arbetsrelaterad ohälsa. Tabellerna med anmälda arbetsskador vittnar om en del av denna utslagning, men alla hälsoproblem som leder till att livsmedelsarbetare behöver byta jobb – eller gå ut i långtidssjukskrivning och/eller arbetslöshet – syns inte i arbetsskadestatistiken.

Egentligen vet alla arbetsgivare att god arbetsmiljö är lönsamt. Arbetsgivarorganisationen Livsmedelsföretagen är fullt medveten om det positiva sambandet. Det tar dock alldeles för lång tid för arbetsmiljöavtalets goda intentioner att »sippra ned» till medlemsföretagen och till industrins andra företag. En bidragande orsak som vi identifierat är att rådgivning som livsmedelsföretagarna kan få från sin arbetsgivarorganisation har olika inriktning, beroende på om den ges av en arbetsmiljöansvarig eller en jurist.

En annan bidragande orsak finns på arbetsplatsnivå, där kortsiktiga ekonomiska överväganden – vars resultat syns i nästa kvartalsrapport – alltför ofta vinner över de betydligt mer långsiktiga arbetsmiljöfrågorna.

Det är inte möjligt att bedriva förebyggande arbetsmiljöarbete på en arbetsplats där tillbud och »fullbordade» allvarliga arbetsskador inte dokumenteras, analyseras och åtgärdas. Tanken bakom det systematiska arbetsmiljöarbetet är just detta: Ta reda på var riskerna finns, åtgärda dem och förebygg därmed att de anställda drabbas av skador och sjukdomar på arbetet. Utan att systematisera kunskapen, går det inte att planera och genomföra effektiva motåtgärder.

Inget av detta fungerar dock om det inte finns en »säkerhetskultur»

värd namnet på företaget och om arbetsgivaren – från företagsledning till enskilda arbetsledare – inte föregår med gott exempel.

Säkerhetskultur handlar om gemensamma värderingar och normer avseende säkerhet. Vissa branscher, som exempelvis flyget, har arbetat mycket med säkerhetskultur då en olycka skulle vara förödande för många. Där pratas det om systemsäkerhet vilket innebär att de koncentrerar sig på samspelet mellan människor och maskiner i olika funktioner.

I Göteborgs universitets *Idéskrift för en säkrare arbetsmiljö i livsmedelsindustrin till både arbetsgivare och arbetstagare* finns en tänkvärd sammanfattning, riktad till arbetsgivarna, om vad som ska till för att arbetsmiljöarbetet ska leda till resultat:

> För att få en låg acceptans för risker behövs en ständigt pågående process. Ledningens synliga agerande är viktigt, för chefen sätter exempel. Om chefer och arbetsledare visar att de prioriterar säkerheten, då vet man vad som gäller. Det behövs också att alla tar ett gemensamt ansvar, att man bryr sig om varandra och till och med lägger sig i om någon arbetar riskfyllt.
>
> Vad kan man göra?
> >> Föregå med gott exempel
> >> Sätt gränser och gör tydligt vad som är säkert beteende, och vad som inte är det
> >> Lägg dig i om din medarbetare jobbar riskfyllt
> >> Våga visa att du värdesätter säkerheten
> >> Eftersträva en hög kompetens för alla då det gäller säkerhet

Särskilt viktigt är det givetvis att företagets säkerhetskultur kommuniceras i den introduktion som enligt arbetsmiljöavtalet ska ges bland annat till nyanställda.

Kongressperioden 2009–2013

Den regionala skyddsombudsverksamheten har bedrivits på ett i huvudsak traditionellt sätt under kongressperioden trots att verksamhetens geografiska område blivit större. De statliga medlen för verksamheten har dock minskat för LO-området och som en följd av den minskningen har förbundets tilldelning minskat med ca 100 000 kronor per år. Genom en större egeninsats från förbundet har vi ändå lyckats bedriva verksamheten

på samma nivå som tidigare år. Under perioden har antalet verksamma RSO varierat mellan 42 och 58 stycken. Antalet arbetsplatsbesök per år har pendlat mellan 1 370 och 1 480 och omfattat ca 1 330 arbetsplatser. Här saknas slutlig uppgift för 2012.

Antalet skyddsombud ökade något under kongressperioden. Hösten 2009 var det totala antalet skyddsombud inom förbundet 1 381 varav ca 50 var regionala skyddsombud. I januari 2013 finns 1 427 skyddsombud varav 63 regionala skyddsombud registrerade.

Årliga vidareutbildningar och erfarenhetsutbyte i form av tredagarskonferenser för de regionala skyddsombuden har genomförts.

Arbetsmiljöproblemen är fortsatt stora inom förbundets arbetsplatser. Både sjukskrivningar och arbetsskadeanmälningar inom livsmedelsbranschen ligger fortfarande, jämfört med andra branscher, kvar på en hög nivå. Trenden mot mera styrt och bundet arbete fortsätter vilket innebär att det har blivit svårare för individen att själv påverka arbetstakten. Den fysiska arbetsmiljön är något förbättrad bl.a. genom olika certifieringar och det är renare och prydligare på arbetsplatserna men den psykosociala arbetsmiljön är allvarligt eftersatt. Många arbetstagare klagar på arbetstidsförläggning och ofta förekommande förändringar av schema. Även ökad stress och ökad arbetsbörda förekommer regelbundet i rapporterna. Skyddsombuden rapporterar även om att arbetstagare p.g.a. rädsla för repressalier från arbetsgivaren avstår från att anmäla tillbud och olycksfall. Skyddsombuden redovisar att efter riksdagsbeslutet om nya sjukskrivningsregler och den nya s.k. rehabiliteringskedjan får frågor från oroliga medlemmar om betydelsen av de nya reglerna. De upplever även att Försäkringskassan i rehabiliteringsärenden mera sällan ställer krav på anpassning av arbetsplatsen. Istället ställs större krav på den enskilda arbetstagaren. Fyra av fem regioner rapporterar att Arbetsmiljöverkets närvaro på de småarbetsplatserna märkbart har minskat under perioden och att det alltmer sällan finns några inspektionsmeddelanden att tillgå på arbetsplatserna.

Även på arbetsplatser med klubb uppger skyddsombuden att antalet inspektioner utförda av Arbetsmiljöinspektionen har minskat och att samarbetet med Arbetsmiljöverkets inspektörer blivit svårare att upprätthålla. Detta som en följd av regeringens neddragningar av resurserna till Arbetsmiljöverket.

Liksom på hela arbetsmarknaden uppvisar antalet anmälda arbetsskador en sjunkande trend på vårt avtalsområde. Delvis är det en följd av att partssamarbetet, med kollektivavtal och mer medvetna och arbetsmiljöengagerade arbetsgivare samt skyddsombud fungerar bättre. Kollektivavtalets bestämmelser är bra och skulle avtalets alla delar efterlevas på alla arbetsplatser skulle livsmedelsarbetare inte behöva placera sig bland de tio farligaste yrkena.

Alla olycksfall kan förvisso inte förebyggas, eftersom risken för det som på engelska träffande kallas för »freak accidents» alltid kommer att finnas. Men bortsett från sådana, borde det med engagemang, fantasi och reellt partssamarbete kunna gå att få bort livsmedelsarbete från den föga berömvärda positionen bland de tio farligaste yrkena på arbetsmarknaden.

Motsvarande bedömning gör vi när det gäller möjligheterna att förebygga uppkomst av arbetssjukdomar, särskilt belastningsskador. Visserligen är alla arbetstagare försäkrade »i befintligt skick», men det krävs ändå exponering för skadlig inverkan i arbetet under lång tid innan en arbetssjukdom visar sig och leder till sådana medicinska konsekvenser (läkarbesök, sjukfrånvaro) att den är aktuell för skadeanmälan.

Kollektivavtalet och arbetsmiljön

2007 reviderades arbetsmiljöavtalet och utökades med bestämmelser om rehabilitering, företagshälsovård och utbildning av chefer och skyddsombud.

Under kongressperioden har vi främst arbetat med att förbättra och få ett ökat fäste för lokalt arbetsmiljöarbete i enlighet med vårt arbetsmiljöavtal (bilaga B). Framsteg har främst gjorts inom områdena konsekvensbedömningar inför förändringar samt utbildning. Tillsammans med arbetsgivarna inom Livsmedelsföretagen och Prevent har utbildningspaket inom Bättre arbetsmiljö och Systematiskt arbetsmiljöarbete tagits fram. Som ett led i att få fram ett så bra utbildningsmaterial som möjligt har testutbildningar med deltagande av både skyddsombud och arbetsgivarrepresentanter genomförts. Inom ramen för utbildningarna ingår även en femte dag som kommit att kallas för partsdag där förbundet och Livsmedelsföretagen tillsammans går igenom avtalets innehåll samt redovisar sin syn på arbetsmiljöarbetet ur både lag och avtalsperspektiv.

Inom området rehabilitering har förbundet och Li tillsammans med ALNA arbetat fram ett stödmaterial (Recept för drogfri arbetsplats) för det lokala arbetet med drogproblematiken.

Arbetsmiljöavtalet inleds med orden »De lokala parterna ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ansvaret för att det vidtas konkreta åtgärder för att uppnå fastställda mål.» Formuleringar som knappast borde kunna misstolkas.

Frågan vi ställer oss när vi år efter år tittar dels på den dystra arbetsskadestatistiken med olika detaljredovisningar, dels på vårt i princip alldeles utmärkta kollektivavtal är: Vad är det som inte fungerar? Varför går det snett?

En delförklaring står att finna i den motstridiga rådgivning som livsmedelsföretagen får från sin arbetsgivarorganisation, vår motpart, Livsmedelsföretagen. De rådgivare som arbetar direkt med arbetsmiljöfrågor har både arbetsmiljöavtalets och lagstiftningens innehåll fullständigt klart för sig – liksom det faktum att avtalets skrivningar speglar en gemensam vilja att förbättra villkoren i livsmedelsindustrin. God arbetsmiljö är både en rättighet för livsmedelsarbetarna och en strategi för att öka lönsamheten i företagen. Den juridiska rådgivning som Li:s medlemsföretag får från sin arbetsgivarorganisation lämnar dock mycket övrigt att önska. Även om denna juridiska rådgivning inte har ett uttryckligt fokus på att hitta vägar för företagen att slippa uppfylla avtalets krav, kan onekligen konstateras att rådgivarna ofta tycks betrakta det som står i avtalet som rekommendationer, snarare än som bindande överenskommelser och krav.

Här följer en genomgång av hur tillämpning och efterlevnad av Arbetsmiljöavtalet har utvecklats under kongressperioden.

Konsekvensbedömning

Konsekvensbedömningar fanns med redan i det första arbetsmiljöavtalet från 2004. Det tog dock tid innan det skedde några förändringar till det bättre. I kopior av de bedömningar som kom till förbundet kunde noteras en allmän tafatthet och alltför »grunda» analyser av risker och möjliga åtgärder.

Sedan det reviderade arbetsmiljöavtalet började gälla 2007 kan dock konstateras att det inte bara görs fler konsekvensbedömningar enligt avtalet, utan att dessa också håller en allt högre kvalitet. Den positiva

utvecklingen är inte begränsad till vissa branscher eller företagsstorlekar utan kan noteras inom hela livsmedelsindustrin. Bedömningarna dokumenteras skriftligt i större utsträckning på de större företagen än på de mindre. De lokala parternas gemensamma informella bedömning på de små företagen kan dock i vissa fall fungera lika bra.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har funnits med i kollektivavtalet sedan 2004. Liksom beträffande konsekvensbedömningarna går även arbetet SAM åt rätt håll. Fler företag arbetar enligt SAM samtidigt som kvalitén på arbetet utvecklats på allt fler arbetsplatser. Förbättringarna är dock huvudsakligen koncentrerade till de större företagen. En delförklaring är att deras företags- och arbetsledningar sannolikt är mer medvetna om att SAM-kravet finns i både avtalet och lagen. En annan delförklaring är att Livs är närvarande i form av fackklubb på de större företagen och därmed har möjlighet att driva kravet på SAM mer effektivt. I näringslivet i stort, inte bara inom livsmedelsindustrin, är det vanligt att små företag hyser uppfattningen att SAM är onödigt byråkratiskt. Efter ett inledningsskede, när man sätter upp systemet, brukar det dock i regel visa sig att oron varit obefogad eller åtminstone överdriven. Tanken med SAM är att de lokala parterna själva ska utforma rutinerna, varför det lätt kan anpassas till företagsstorlek och verksamhetstyp.

Det övergripande problemet med Livsmedelsföretagens emellanåt fel inriktade rådgivning blir extra tydligt ifråga om SAM. Kravet på att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med facket finns inte »bara» med i arbetsmiljöavtalet utan är också ett lagkrav. Rådgivning som allt för ofta inriktas på att hitta möjligheter att kringgå arbetsmiljöavtalets SAM-krav blir därmed även en indirekt uppmaning till lagbrott. Avtalets krav på lokal partssamverkan ifråga om SAM även är ett grundläggande krav även i arbetsmiljölagen.

Rehabilitering

Rehabilitering var ett nytt område som fördes in i arbetsmiljöavtalet när det reviderades 2007. Egentligen bör man i arbetsmiljölagens anda tala om arbetsanpassning och rehabilitering, eftersom anpassning av arbetet

på olika sätt kan fungera såväl för rehabilitering åter till arbetet som för att förebygga ohälsa som så småningom kan kräva rehabilitering. Avtalet är avsett som en arbetsordning för att hitta lösningar för återgång i arbete hos den egna arbetsgivaren.

Rehabilitering är svårt och något som arbetsgivare i alla näringslivssektorer verkar ha svårt för att förhålla sig till och genomföra på ett korrekt sätt. Livsmedelsindustrins problem med rådgivning som syftar till att hitta vägar för arbetsgivare att kringgå sina skyldigheter enligt arbetsmiljöavtalet är extra tydligt när det kommer till rehabilitering. För att tala i klartext går mycket av rådgivningen ut på att istället för att söka möjligheter att återgå i arbete hos den egna arbetsgivaren, hjälpa medlemsföretagen att »rehabilitera ut» anställda från arbetsplatsen.

Livs har ett antal exempel på hur återgång i arbete efter skada eller sjukdom omöjliggjorts exempelvis till följd av att arbetsgivaren:

– hävdar att varken arbetsanpassning eller omplacering till andra arbetsuppgifter är möjligt, dock utan att först ha prövat (eller ens undersökt) olika alternativ
– erbjuder den anställda avgångsvederlag eller motsvarande ekonomisk och/eller praktiskt stöd under förutsättning att den anställda säger upp sig själv
– tolkar samverkansreglerna i avtalet och arbetsmiljölagen så att den anställda själv uttryckligen måste begära facklig medverkan för att sådan ska komma till stånd.

Bakgrunden till att rehabilitering togs in i arbetsmiljöavtalet 2007 var ett växande antal fall av uppsägningar med tvister om giltigheten av uppsägningen, där det var tydligt att arbetsgivaren inte gjort tillräckliga utredningar för att undersöka möjligheterna till återgång i arbete genom arbetsanpassning av arbetsuppgifterna eller genom omplacering.

Förbundet ser en oroande tendens att allt fler företag inom livsmedelsindustrin helst vill hålla både skyddsombud och andra delar av den fackliga organisationen utanför rehabiliteringsprocessen. Under förutsättning att arbetsgivarna verkligen har viljan att försöka uppnå återgång i arbete eller hitta andra arbetsuppgifter är det direkt kontrapoduktivt att kringgå den fackliga organisationen.

Företagshälsovård

I likhet med rehabilitering var företagshälsovården (FHV) ett område som tillkom i arbetsmiljöavtalet 2007. Både Livs och Li såg ett behov av att styra upp den minst sagt ojämna användningen av företagshälsovård inom industrin med kriterier för vilka kompetenser som leverantören av företagshälsovård ska kunna tillhandahålla. Enligt arbetsmiljölagen och SAM-föreskriften ska FHV vara en oberoende expertresurs som fack och arbetsgivare ska samverka kring. Erfarenheterna från de fem år som gått sedan FHV-avsnittet kom in i avtalet är att de centrala parternas intentioner fortfarande är långt ifrån förverkligade. Samsynen centralt om FHV som en viktig resurs för partssamverkan kring arbetsmiljöarbetet verkar inte ha nått ut till företagen.

Alltför många upphandlar FHV-tjänster utan facklig medverkan och med en ensidig fokusering på priset. En vanlig uppfattning bland arbetsgivare är att FHV är en resurs som ska användas först när något inträffat – och då helst så sällan som möjligt. Detta innebär att man allt för ofta upphandlar företagshälsovård i form av så kallade nollavtal. FHV-avtal som går ut på att beställaren beställer tjänster vid behov och betalar per utförd tjänst är inte det slag av kvalitetssäkrad FHV som avses i arbetsmiljöavtalet. Hälsoundersökningar med individuell rådgivning är en vanligt förekommande tjänst, men kan inte ersätta FHVs regelbundna medverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Akut deltagande i enstaka rehabiliteringsärenden eller vid allvarligare olyckor är inte detsamma som att FHV är en del av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen. Det förekommer också att anställda inte känner till att företaget är anslutet till FHV eller en anställd som vill kontakta FHV behöver arbetsgivarens tillstånd.

Om FHV inte ges förutsättningar att lära känna arbetsplatsen kan den inte heller på ett meningsfullt sätt delta i det förebyggande arbetsmiljöarbetet eller medverka i förändrings- eller rehabiliteringsarbete. Den typ av FHV-avtal som dominerar på livsmedelsindustrins arbetsplatser bidrar varken till att uppfylla arbetsmiljöavtalets intentioner eller till företagens lönsamhet.

Utbildning av chefer och skyddsombud

I huvudsak alla nyvalda skyddsombud genomgår utbildning i arbetsmiljö men deltagandet från arbetsgivarrepresentanternas sida ligger fortfarande på för låg nivå. Därmed uppnås inte avtalets syfte, som är att samla de lokala parterna till gemensam utbildning med det erfarenhetsutbyte och diskussioner som ett utbildningstillfälle också ger tillfälle till.

Även när det gäller utbildningarnas längd och utformning återstår mycket att göra innan de centrala parternas intentioner är uppfyllda. Trots att avtalet uttryckligen specificerar att grundutbildning i arbetsmiljö ska omfatta 40 timmar och ha Prevents material som kurslitteratur har Livs ett antal exempel där livsmedelsföretag uppger att man fått annan rådgivning, både när det gäller utbildningens omfattning och metod. Att vi som parter varit med och tagit fram en gemensam kurs har uppenbarligen inte hindrat företrädare för arbetsgivarna att ge denna rådgivning.

I detta sammanhang bör noteras att utbildningsformen distansutbildning som (enligt uppgift från företag) förekommit i rådgivningen inte ingår i parternas överenskommelse. Utbildningen ska även fungera som förberedelse inför samverkan på arbetsplatsen. Grupparbeten, diskussioner och erfarenhetsutbyte på ett utbildningstillfälle kan inte uppnås på distans, med deltagare som sitter ensamma vid sina datorer.

Introduktion

»På det här företaget sätter vi de anställdas hälsa och säkerhet främst». Om detta vore något som kunde förmedlas till nyanställda – eller till exempel vid byte av arbetsuppgifter eller återgång i arbete efter längre tids frånvaro – skulle antalet olyckor och antalet fall av arbetsrelaterad ohälsa minska radikalt. Detta är den vision som de centrala parterna har med bestämmelserna om introduktion.

Introduktion handlar inte i första hand om att förmedla teoretisk information om säkerhetsregler i lag och föreskrifter eller för handhavandet av enskilda maskiner utan lika mycket om att förmedla företagets »säkerhetskultur». Rätt utformad och given, av de lokala parterna i samverkan, kan introduktion enligt arbetsmiljöavtalet också bidra till att hålla det systematiska arbetsmiljöarbetet levande och att påminna alla

anställda (och arbetsledningen) om vikten av att vara vaksam på risker i arbetsmiljön.

När detta är sagt, måste vi tyvärr konstatera att bestämmelserna om introduktion är den del av arbetsmiljöavtalet som fungerar sämst i praktiken på våra arbetsplatser. På ett mycket stort antal – för att inte säga flertalet – arbetsplatser ges ingen introduktion alls eller bara en högst översiktlig sådan, till nyanställda. Organisation och rutiner för introduktion saknas och i den mån som introduktion förekommer präglas den enligt skyddsombudens uppgifter ofta av en allmän handfallenhet.

Allvarligast – och säkert en del av bakgrunden till varför introduktionsbestämmelsen tillämpas så sällan och så bristfälligt – är att den »säkerhetskultur» som borde vara en del av det som förmedlas vid introduktionen verkar saknas på alltför många arbetsplatser. Saknas en gemensamt formulerad vision för det som vi i Livs valt att kalla »Ett kravmärkt arbete» och gemensamma lokalt anpassade strategier för hur det ska uppnås, blir det också svårt att lyfta blicken över det teoretiska när introduktion ska ges till en anställd.

Slutord

En bra arbetsmiljö där ingen skadas eller blir sjuk i sitt arbete har alltid stått högst upp på dagordningen för oss i Livsmedelsarbetareförbundet. Vi kan konstatera att antalet anmälda arbetsskador på senare år har minskat inom livsmedelsindustrin, liksom på hela arbetsmarknaden. Men vi kan inte slå oss till ro, även om trenden är positiv anser vi att det går för långsamt. Fortfarande finns mycket kvar att göra inom livsmedelsindustrin. Med gemensamma insatser ska vi se till att den positiva trenden fortsätter och går i snabbare takt. Genom vårt arbetsmiljöavtal (bilaga B) har vi stora möjligheter att ställa krav på arbetsgivaren på arbetsmiljöområdet. Tyvärr utnyttjar vi inte alltid avtalets möjlighet att ställa de krav på en god arbetsmiljö som vi har möjlighet till, kanske beroende på okunskap hos de lokala parterna på arbetsplatsen. Här tror vi att det behövs ytterligare insatser där vi på central nivå tillsammans med arbetsgivarnas organisationer kan vara behjälpliga.

Det är trots allt alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för en bra

arbetsmiljö, oavsett vart vi utför vårt arbete. Arbetsgivaren har ansvar för att ge kunskap om vilka risker som finns och att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att ingen skadas på eller av arbetet. Den som är nyanställd eller har kommit tillbaka till arbetet efter exempelvis föräldraledighet eller sjukskrivning behöver få aktuell information om arbetsplatsen och det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Statistik visar att det är de nyanställda som oftast drabbas av skador i arbetet. En mängd olyckor inträffar den första timmen, dagen eller veckan på jobbet. Introduktionen är ett unikt tillfälle att ge kunskaper om företaget, arbetskamraterna, yrket, och arbetsplatsen till den som är ny, har haft en längre frånvaro eller har blivit omplacerad. En självklar del av introduktionen är information om risker och hur de ska hanteras. Genom vårt arbetsmiljöavtal kan och ska vi ställa krav på att introduktionen snabbt kommer till stånd och genomförs.

En bra arbetsmiljö ska också förhindra att arbetstagare drabbas av arbetssjukdomar. Tyvärr hör livsmedelsarbetare till dem som löper den största risken att drabbas av sjukfall som leder till långtidssjukskrivningar. Många ensidiga monotona arbeten under lång tid i en gammaldags arbetsorganisation lägger grunden för kommande sjukdomsproblem. Detta är inte acceptabelt och måste förändras! Det finns ett klart samband mellan olika sätt att organisera och leda arbetet och arbetstagarnas hälsa. Höga sjukskrivningstal är också kostsamma för arbetsgivaren, en bra arbetsmiljö borde därför vara av största intresse även för arbetsgivaren ur lönsamhetssynpunkt.

Arbetsmiljöavtalet innehåller tydliga anvisningar om hur systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas utefter lokala förutsättningar. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet men arbetet ska ske i samverkan med de anställda och skyddsombud. Arbetsmiljöaspekterna ska finnas med vid planering av all verksamhet. Även här kan vi konstatera att det finns mycket kvar att göra och att mer utbildning behövs för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Då arbetsmiljöavtalet senast reviderades infördes också skrivningar om arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsgivaren ska bland annat svara

för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. I det fall rehabilitering kommer till stånd ska den lokala fackklubben och skyddsombuden alltid vara delaktig i processen. Vi får inte acceptera att våra kamrater på arbetsplatsen ställs ensam mot arbetsgivaren, utan kräva vår medverkan i rehabiliteringsprocessen.

Slutligen vill vi också påpeka nödvändigheten av utbildning inom arbetsmiljöområdet. Såväl chefer och skyddsombud som anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsvillkoren måste ges möjlighet till arbetsmiljöutbildning. Ofta har skyddsombuden en gedigen utbildning men tyvärr är deltagandet från arbetsgivarrepresentanterna allt för dålig. Vi anser att det är betydelsefullt att alla parter på arbetsplatsen har en god arbetsmiljöutbildning. En god kunskap om bra arbetsmiljöarbete och säkra arbetsplatser gör att livsmedelsindustrin kan vara med att konkurrera om arbetskraft även i framtiden.

Förslag till beslut

Kongressen föreslås besluta

att godkänna rapporten,
att partsgemensamma utbildningsinsatser prioriteras,
att det lokala arbetsmiljöarbetet ska stärkas ytterligare.

Livs
LIVSMEDELS ARBETAREFÖRBUNDET