



Bedöm belastning med RAMP

Kungliga Tekniska Högskolan har tagit fram RAMP (Risk Assessment and Management tool for manual handling Proactively). Det är ett nytt riskhanteringsverktyg för bedömning och hantering av riskerna vid arbete med manuell hantering.

Målet har varit att utveckla ett kostnadsfritt och allmänt tillgängligt riskhanteringsverktyg för bedömning och hantering av risker vid arbete med manuell hantering. Verktöget ska även ge struktur och stöd för att finna och vidta lämpliga åtgärder för att minska belastningsskaderisker. Metoden baseras på vetenskapliga grunder och det långsiktiga syftet är att minska belastningsbesvär respektive sjukfrånvaro orsakad av belastningsbesvär.

Primära användningsområden

RAMP är framtaget primärt för bedömning av arbeten med manuell hantering. Fokus ligger på arbetsuppgifter som är förekommande bland annat i livsmedelsindustrin till exempel lagerarbete, plockarbete och paketering, påfyllning av material i maski-

ner, lastning och lossning och transport av material. Metoden är utvecklad för arbeten som utförs stående eller gående. Bedömningarna utförs på gruppnivå och verktöget är inte avsett för att användning på individnivå.

Tilltänkta användare

Tänkta användare av RAMP-verktöget och dess resultat är främst personer som har funktioner inom följande tre områden:

- De som gör belastningsergonomiska riskanalysbedömningar idag - t ex arbetsledare, chefer, skyddsombud, operatörer, företagshälsovård

- Personer med produktionsansvar som även har ett ansvar för, eller är beroende av, god arbetsmiljö - t ex produktionstekniker, projektledare och första linjens chef

- Arbetsmiljöansvariga och beslutsfattare i företaget - t ex avdelningschefer och beslutsfattare för investeringar och företagsstrategiska beslut. ➔



UR INNEHÅLLET

ARBETSMILJÖ

RAMP – nytt verktyg för bedömning av belastningsskaderisker

Sida 1

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2015 nr 29 Inte föreningssrättskränkning

Sida 2

AD 2015 nr 26 Vikariat hade blivit en tillsvidareanställning

Sida 3

AD 2015 nr 22 Avskedad pga dieselstöld

Sida 4

AD 2015 nr 33 Uppsagda fick acceptera lägre ersättning

Sida 4

Avtal 16

Sida 3

ÖVRIGA NYHETER

Marknadsekonomiskt råd

Sida 5

Arbetsgivarträffar på temat rehabilitering

Sida 5

Möjlighet för arbetsgivare att anmäla försäkringsfall till AFA

Sida 5

HÖSTENS KURSER

Arbetsrättskurs i oktober

Förhandlingskurs i november

Arbetsmiljökurs i november

Sida 6

➤ RAMP-verktyget består av fyra moduler

RAMP I-modulen är avsedd för att identifiera och bedöma riskfaktorer vid arbete som innefattar manuell hantering och som kan öka risken för belastningsbesvär. Checklistan som ingår används för att screena risken att utveckla belastningsbesvär och kräver ingen expertkompetens i ergonomi.

RAMP II-modulen ger en fördjupad analys och bedömning av riskfaktorer vid arbete som innefattar manuell hantering och som kan öka risken för belastningsbesvär. Analysen kräver att användaren är sakkunnig inom området ergonomi.

Resultatmodulen är avsedd för att kommunicera resultatet från RAMP-analysen. Resultatet kan presenteras i olika omfattning – från en enda arbetsstation, en avdelning med flera arbetsstationer, en fabrik eller arbetsplats, till ett helt land eller en hel koncern.

Åtgärdsmodulen är avsedd som ett stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet och organisationens förändringsarbete och består av tre delar:

1. Åtgärdsmodell. Ger stöd vid utveckling av åtgärdsförslag på företaget. I modellen föreslås att man utarbetar åtgärdsförslag inom fem områden: teknik & design, organisation, anställda, vision & strategier samt miljö.

2. Åtgärdsförslag. Med analysresultatet som grund ger RAMP automatiskt förslag på möjliga åtgärder inom de ovan nämnda fem förändringsområdena.

3. Handlingsplaner. Systemet genererar även en handlingsplan där åtgärder, tidsperspektiv, ansvariga etc finns angivet. Handlingsplanens innehåll följer AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Intresserad av att veta mer om RAMP-verktyget? Hör gärna av er till vår arbetsmiljörådgivare Gunilla Wallin. Kontaktuppgifter: gunilla.wallin@li.se eller 070-656 65 04.



Inte föreningsrättskränkning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2015 nr 29)

Kritik mot skyddsombud i syfte att få skyddsombudet avsatt utgjorde inte föreningsrättskränkning.

Mellan ledningen på ett bussbolag och ett skyddsombud förelåg svåra samarbetsproblem. Mot bakgrund av detta påkallade bolaget förhandling med den arbetstagarorganisation som utsett skyddsombudet. Vid förhandlingen framförde bolaget kritik mot skyddsombudet. Man ansåg bland annat att skyddsombudet uppträtt aggressivt och hotfullt mot personer vid trafikledningen och att skyddsombudet utgjorde ett arbetsmiljöproblem. Bolaget ville att arbetstagarorganisationen skulle avsätta skyddsombudet. Arbetstagersidan avvisade bolagets krav. Bolaget lade ut information på bolagets hemsida om bolagets syn på konflikten.

Arbetstagersidan ansåg att bolaget genom sin förhandlingsframställan, agerandet vid förhandlingen och genom att lägga ut informationen på hemsidan hade kränkt skyddsombudets föreningsrätt och hindrat honom från att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud (enligt arbetsmiljölagen) och facklig förtroendeman (enligt förtroendemannalagen).

Domstolen ansåg dock att varken förhandlingsframställan (vars syfte var att vid förhandlingen framföra kritik mot skyddsombudet för att få denne avsatt), bolagets agerande vid själva förhandlingen eller informationen på hemsidan hade inneburit något mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta några åtgärder mot skyddsombudet eller organisationen om inte arbetstagarorganisationen accepterade bolagets krav om att avsätta skyddsombudet. Mot bakgrund av detta kom domstolen fram till att bolagets agerande inte utgjorde en föreningsrättskränkande åtgärd. Bolaget hade således inte heller vidtagit någon åtgärd som hindrat skyddsombudet att fullgöra sina uppgifter som skyddsombud eller facklig förtroendeman.

Kommentar: Enligt 8 § MBL föreligger en föreningsrättskränkning om en arbetsgivare vidtar en åtgärd till skada för en arbetstagarorganisation för att han eller hon nyttjat sin föreningsrätt eller vidtar en åtgärd i syfte att förmå honom eller henne att inte nyttja sin föreningsrätt. I sammanhanget krävs det alltså att arbetsgivaren har vidtagit en åtgärd. I fallet framhöll domstolen att det inte utgör föreningsrättskränkning att en arbetsgivare endast framför kritik mot en facklig organisation eller en facklig förtroendeman för dennes sätt att bedriva facklig

➤ verksamhet. Det saknar betydelse om kritiken är befogad eller inte, eller om den framförs offentligt eller i enrum. Vidare saknar det betydelse om det sätt arbetsgivaren framför kritiken framstår som ett lämpligt sätt att lösa konflikten. För att uttalanden från arbetsgivaren sida ska utgöra föreningsrättskränkning krävs det, enligt Arbetsdomstolen, att dessa innefattar ett mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta en åtgärd mot någon eller några enskilda arbetstagare.

Notera att frågor kopplade till föreningsrätten ofta är mycket svårbedömda. Vi rekommenderar att ni i dessa frågor tar kontakt med oss på Livsmedelsföretagen för diskussion om lämplig hantering.

Vikariat hade blivit en tillsvidareanställning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2015 nr 26)

En lärare hade haft flera vikariatsanställningar i sammanlagt mer än två år. Domstolen kom fram till att hennes anställning hade omvandlats till en tillsvidareanställning och att hon hade rätt till de anställningsvillkor som gällde vid omvandlingstidpunkten.

Irina blev anställd som lärarvikarie på en skola i augusti 2006 och erhöll därefter flera på varandra följande vikariatsanställningar. Den 15 mars 2009 hade hon varit anställd som vikarie i mer än två år under en femårsperiod. Efter det hade Irina ytterligare vikariatsanställningar och först

2011 vände sig Irinas fackförbund till skolan och påtalade att Irina var tillsvidareanställd.

Enligt Arbetsdomstolen fanns det ingen anledning att tolka omvandlingsregeln på annat sätt än enligt dess ordalydelse, dvs att vikariatsanställningen övergick till en tillsvidareanställning så snart tidsgränsen om två år under en femårsperiod överskridits. Det förhållande att Irina vänt sig till sitt fackförbund lång tid senare och först då fått klart för sig att hon var tillsvidareanställd och först då påpekat detta för arbetsgivaren, innebar inte att hon först vid den senare tidpunkten blivit tillsvidareanställd. Hon var således tillsvidareanställd från den 15 mars 2009.

Vid omvandlingstidpunkten 2009 arbetade Irina heltid och fortsatte arbeta heltid ca tre månader ytterligare. Under höstterminerna 2009 och 2010 hade Irina stått till arbetsgivarens förfogande och arbetat som timvikarie och meddelat att hon önskade arbeta så mycket som möjligt. Mot bakgrund av detta kom Arbetsdomstolen fram till att Irina hade rätt till de anställningsvillkor som gällde vid omvandlingstidpunkten.

Irina hade vid flera tillfällen uttryckt en önskan att få vara kvar i anställningen men skolan hade angett att det inte fanns något arbete för Irina efter 16 juni 2011. Enligt Arbetsdomstolen hade skolan genom detta gjort klart för Irina att hennes anställning upphört. Mot bakgrund av att skolan hade skiljt Irina från sin anställning utan skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning blev skolan skadeståndsskyldig. Det allmänna skadeståndet uppgick till 60 000 kronor och det ekonomiska skadeståndet, som utgick ända från 2009, uppgick till drygt 126 000 kronor plus ränta.



Avtal 16

Livsmedelsföretagen och övriga förbund inom industrin har skapat en gemensam webbplats avtal2016.se inför avtalsrörelsen 2016. Här finner du nyheter, fakta och debatt om avtal16. Se <http://avtal2016.se/>

Avskedad pga dieselstöld

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2015 nr 22)

Stöld av diesel från bolagets dieseltank var avskedsgrund.

Ett asfalt- och betongbolag hade avskedat en krossmaskinist. Som grund för avskedandet åberopade bolaget att maskinisten stulit diesel från bolagets dieseltank på arbetsplatsen. Frågan var om bolaget kunde bevisa att maskinisten gjort sig skyldig till stölden och om grund för avskedande förelåg.

Bolaget hade gjort gällande att maskinisten vid tre tillfällen hade stulit diesel från bolagets tank. Maskinisten hade bekräftat att han vid de tre tillfällena hade haft sin privata bil stående i nära anslutning till bolagets dieselpump men förnekade att han skulle ha stulit diesel från bolagets dieseltank.

Genom vittnesuppgifter från en entreprenör hos bolaget kunde bolaget visa att maskinisten tankat sin privata bil med diesel från bolagets dieseltank vid två av de tre påstådda tillfällena. Domstolen framhöll att det tillgreppsbrott som maskinisten gjort sig skyldig till hade riktats direkt mot bolaget och begåtts på arbetsplatsen. Domstolen kom fram till att avskedsgrund förelåg.

Uppsagda fick acceptera lägre ersättning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2015 nr 33)

Omläggning av produktionen från tvåskift till dagtid innebar att samtliga arbetstagare jobbade på tid som inte längre berättigade till ob-ersättning. Tidigare uppsagda arbetstagare som jobbade kvar under uppsägningstiden fick tåla den inkomstminskning som förändringen innebar och de hade således inte rätt till ob-ersättning.

Ett antal arbetstagare hade blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Under uppsägningstiden lade arbetsgivaren om produktionen från tvåskift till dagtid. Ändringen av arbetstiden gällde för alla anställda, både de som var uppsagda och de som inte sagts upp, och medförde att de anställda inte längre arbetade på tid som gav rätt till ob-ersättning. Arbetstagarorganisationen ansåg dock att de uppsagda arbetstagarna, enligt regeln i 12 § LAS, hade

rätt till ob-ersättning även under den tid av uppsägningstiden som inföll efter att produktionen förlagts till dagtid.

Enligt 12 § LAS har en arbetstagare som blivit uppsagd rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Arbetsdomstolen hänvisade till förarbetena till bestämmelsen. Det fanns argument som talade för att de uppsagda arbetstagarna skulle få behålla ob-ersättningen. Enligt förarbetena innehöll bestämmelsen dock ingen garanti mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget, och skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska får den uppsagde arbetstagaren tåla detta likväl som arbetskamraterna. Enligt domstolen framgick det av förarbeten att avsikten inte varit att ge uppsagda arbetstagare i förhållande till arbetskamraterna ett skydd mot varje form av inkomstminskning under uppsägningstiden.

Domstolen framhöll att det inte hade framkommit eller ens påståtts att omläggningen av produktionen från tvåskift till dagtid skett för att kringgå de uppsagda arbetstagarnas lönegarantiregel. Vidare innebar omläggningen av arbetstiden att samtliga arbetstagare jobbade på tid som inte berättigade till ob-ersättning. Mot bakgrund av detta fick de uppsagda arbetstagarna – likväl som de övriga arbetstagarna – tåla den inkomstminskning som följt av förändringen. De uppsagda arbetstagarna hade således inte rätt till ob-ersättning.



Marknadsekonomiskt råd

Svenskt Näringsliv har tagit initiativ till ett oberoende arbetsmarknadsekonomiskt råd. Rådets uppdrag kommer att vara att analysera hur arbetsmarknadspolitik, lönebildning och arbetsrätt påverkar arbetsmarknadens funktionssätt.

Med början 2016 ska rådet årligen publicera en rapport om arbetsmarknadens funktionssätt. Rapporten ska bidra till en fördjupad och mer transparent diskussion. Rådet ska verka självständigt och för att säkerställa dess oberoende får rådet tillgång till ett eget kansli och en egen budget.

Rådet ska bestå av fyra akademiskt verksamma nationalekonomer som utses för tre år i taget. Rådet kommer att ledas av Lars Calmfors, professor vid Stockholms universitet. Övriga ledamöter är Ann-Sofie Kolm, professor vid Stockholms universitet, Tuomas Pekkarinen, forskare vid VATT i Helsingfors samt adjungerad professor vid Aaltouniversitetets handelshögskola, och Per Skedinger, forskare vid IFN och adjungerad professor vid Linnéuniversitet.

För ytterligare information om det marknadsekonomiska rådet se: http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen/oberoende-rad-ska-utvardera-arbetsmarknaden_615165.html

Möjlighet för arbetsgivare att anmäla försäkringsfall till AFA

Svenskt Näringsliv och LO har kommit överens om att det i villkor för AGS och bestämmelser för Avtalspension SAF-LO ska finnas möjlighet för arbetsgivare att anmäla försäkringsfall till AFA Sjukförsäkringsaktiebolag avseende AGS respektive PBF.

Förändringarna som gäller från den 1 maj 2015 innebär inte någon skyldighet för arbetsgivare att anmäla försäkringsfall. Enligt villkoren för försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) har arbetsgivare sedan den 1 januari 2014 en möjlighet att anmäla försäkringsfall, men någon skyldighet föreligger inte heller i denna försäkring.

Arbetsgivarträffar i höst – på temat rehabilitering

Boka redan nu in höstens arbetsgivarträffar! Huvudtemat kommer vara **rehabilitering**. Därutöver kommer vi även ta upp aktuella arbetsrättsliga ämnen, läget inför kommande avtalsrörelse och aktuella arbetsmiljöfrågor.

Tiden för träffarna är kl 13.00 – 16.30. Som tidigare håller vi träffarna på sju orter runt om i landet, i höst på följande datum och städer.

- Malmö och Skövde den 6 oktober
- Stockholm och Örebro den 7 oktober
- Göteborg och Växjö den 8 oktober
- Skellefteå den 13 oktober

Kurs i arbetsrätt i oktober

Under två dagar får du som arbetar som personalchef, VD eller på annat sätt ansvarar för personalfrågor kunskap om de vanligaste lagarna som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och anställd/fackförening. Kursen omfattar även de kollektivavtal som gäller för Livsmedelsföretagens medlemsföretag.

Kursen består av korta genomgångar av lagar och avtal som varvas med grupparbeten. Lagarna presenteras utifrån en praktisk infallsvinkel och exempel ges ur Arbetsdomstolens praxis. De regler som särskilt behandlas är medbestämmandelagen och de regler som rör anställnings ingående och uppsägning. Även ledighetsregler och relationer till de fackliga organisationerna kommer att behandlas. I samband därmed kommer bl.a. förtroendemannalagen att tas upp. Kursledare är förhandlare på Livsmedelsföretagen.

När: 14-15 oktober 2015

Var: Yasuragi, Hasseludden



Förhandlingskurs i november

Välkomna på förhandlingskurs den 11-12 november 2015. Kursen riktar sig främst till er på medlemsföretagen som genomför och deltar i lokala MBL-förhandlingar på arbetsplatserna.

Syftet med kursen är att ge er som förhandlar både teoretiska och praktiska kunskaper om förhandling. Vi går också igenom regelverket i medbestämmandelagen, förtroendemannalagen och våra kollektivavtal.

Kursen hålls av förhandlare från Livsmedelsföretagen som har stor praktisk erfarenhet av förhandlingar. En betydande del av tiden ägnas åt diskussioner, praktiska exempel samt rollspel. För att få ut så mycket som möjligt av utbildningen bör du gått vår kurs i Arbetsrätt eller ha motsvarande kunskaper om arbetsrätt och kollektivavtal.

När: 11-12 november 2015

Var: Hotel Skansen, Båstad



Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön i november

Vår kurs i arbetsmiljö vänder sig främst till arbetsgivarföreträdare, till exempel chefer, ledare och HR-personal. Vi går igenom lagar och andra bestämmelser om arbetsmiljö med betoning på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under kursen redovisas och diskuteras även relevanta rättsfall som belyser företagets straffrättsliga ansvar med tonvikt på livsmedelsföretag. Vidare ger kursen kunskap om hur arbetsmiljöuppgifter fördelas i verksamheten, skyddsombudens och skyddskommitténs uppgifter samt kraven på hantering av tillbud och olyckor.

Kursen hålls av arbetsmiljörådgivare respektive förhandlare från Livsmedelsföretagen med stor erfarenhet från arbetsmiljöområdet.

När: 17-18 november 2015

Var: Yasuragi, Hasseludden

Mer information om kurserna samt information om priser, anmälan m.m. hittar du på vår webbplats: <http://livsmedelsforetagen.se/medlem/seminarier-och-utbildningar>

*Riktigt trevlig midsommar önskar vi på
Livsmedelsföretagen!*

ARBETSGIVARNYTT

I ArbetsgivarNytt informerar Livsmedelsföretagen fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt och Arbetsdomstolens domar sammanfattas och kommenteras.

ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 7 nummer per år.



Redaktör för ArbetsgivarNytt: Linnéa Eriksson, Livsmedelsföretagen

KONJUNKTURBREVET

Detta nyhetsbrev ger en lägesrapport över marknadsförutsättningarna för den svenska livsmedelsproduktionen samt redovisar utfallet i vår återkommande konjunkturenkät, vilken går ut till ett urval av medlemsföretagen. Konjunkturbrevet publiceras minst två gånger per år och är kostnadsfritt för alla Livsmedelsföretagens medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.



FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

På Facebook: www.facebook.com/livsmedelsforetagen och på Twitter: @livsmedel



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Box 556 80, 102 15 Stockholm

Besöksadress: Storgatan 19, Stockholm

☎ 08-762 65 00 ✉ info@livsmedelsforetagen.se