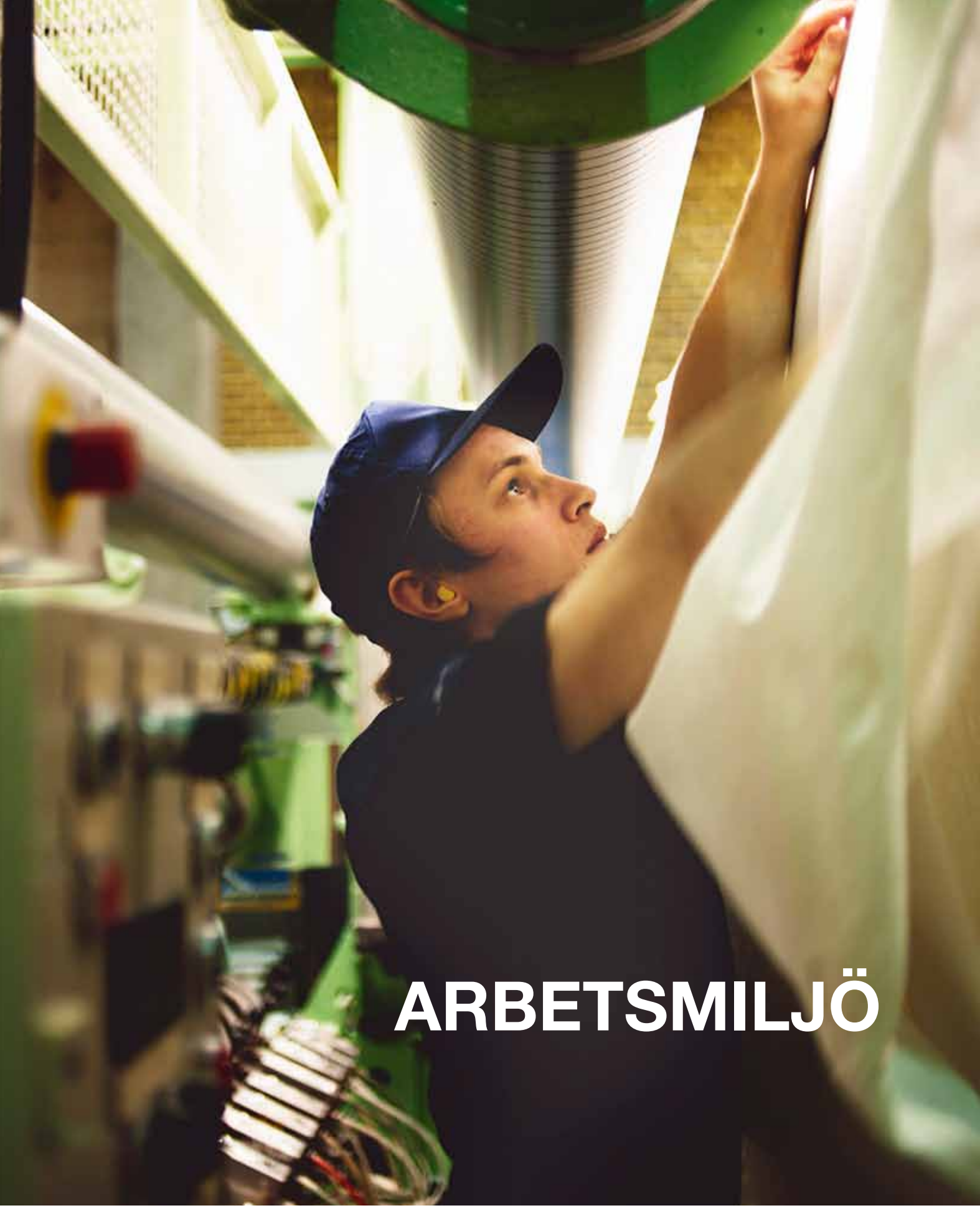


ARBETSMILJÖ

PAPPERS

ARBETSMILJÖ

Innehåll

Inledning 3

Sammanfattning 4

Bakgrund 6

Utbildning 6

Arbetsmiljökommittén 6

Systematiskt arbetsmiljöarbete 7

Skyddsombudets roll 8

- LO:s handlingsplan som är gemensam för förbunden innehåller fyra punkter 8
- Fungerande samarbete inom och utanför den egna avdelningen 8
- Tid för uppdraget som skyddsombud 9

Arbetsskador 9

Arbetssjukdomar 12

Tillbud 12

Åtgärder, uppföljning av skador och tillbud samt statistik 13

- Information 13

Arbetsorganisation 13

- Kompetensutveckling 14
- Utvecklingssamtalets (dialogens) betydelse 15
- Ökad flexibilitet/slimmad organisation 15

Psykosocial arbetsmiljö 15

- Stress 15
- Kränkande särbehandling 16
- Jämställdhet/integrationsfrågor 16
- Droger och Alkohol 16
- Rehabilitering 16
- Kamratstödjande verksamhet ”facklig social kommitté” 18
- Facklig social kommitté 18

Fysisk arbetsmiljö 19

- Arbetsmiljö 19
- Buller 19
- Vibrationer 19
- Ergonomi 19
- Truckar och fordon 19
- Kemiska, fysikaliska och biologiska risker 20
- Slutna processer 20
- Härdplaster 20
- Legionella 21
- Ensamarbete 21

Arbetstid 22

- Arbetstidskonto 22
- Forskning arbetstid och hälsa 22

Internationellt arbetsmiljöarbete 24

- EU och arbetsmiljön 25
- Internationella organisationer 25
- Internationella företag 26
- Europeiska företagsråd – EWC 26

Källor 28

Inledning

Förbundsstyrelsen beslutade att tillsätta en arbetsgrupp med uppdraget att ta fram en rapport till kongressen. Rapporten ska utgöra underlag för beslut om inriktning av förbundets framtida arbetsmiljöarbete till kongressen 2010. Förbundets centrala arbetsmiljökommitté har utgjort arbetsgrupp.

I arbetsgruppen har ingått:

Yngve Berglind	Avd 3 Karskär
Lars-Göran Paulsson	Avd 15 Iggesund
Magnus Dahlberg	Avd 21 Nymölla
Gunnar Viklund	Avd 29 Obbola
Kenneth Laveryd	Avd 51 Fiskeby
Morgan Jakobsson	Avd 96 Gruvön
Lasse Wåhlstedt	Förbundskontoret

Förbundsstyrelsens ersättare har utgjort referensgrupp till arbetsgruppen.

Sammanfattning

Pappers fem prioriterade punkter utifrån den föregående kongressrapporten (1998) är en av grundstenarna i denna rapport. Utvecklingen har genom åren lett till en allt mer slimmad organisation när det gäller befattningar.

Man hör argument ifrån många håll om att beteendet och nonchalansen är en bidragande orsak till flertalet av de olycksfall som inträffar. Stressen och underbemanningen nämns väldigt sällan som en bakomliggande orsak även om den enskilde i många fall själv antyder att man har svårt att hinna med sina uppgifter.

Frågor om vad vi gör åt detta och hur vi möter framtidens förändringar i bemanning vid nedskärningar och bemanningsåtstramningar reses. I denna rapport belyser vi en del av de frågeställningar och utmaningar som vi framöver kommer att möta.

Tidigare har vi varit inriktade på fysisk arbetsmiljö. Med åren har vi tenderat att sätta allt större vikt vid den psykosociala arbetsmiljön. Det gäller olika mjuka risker till följd av stress, bristande jämställdhet, kränkande särbehandling m.m. Målsättningar för den psykosociala miljön och metoder för att hantera och uppnå dessa beskrivs i rapporten.

Vid en analys av dessa frågor framkommer att rehabilitering till arbetslivet efter olyckor och sjukdomar blivit allt svårare. För ett bättre resultat är det viktigt att satsa på att ha en bra och tydlig struktur för denna typ av frågor.

Rapporten belyser bl a: definitionen olycksfall, 0 - olycksfall och tillbud samt vikten av att utreda dessa. Vi måste uppnå att arbetssjukdomar likställs med olycksfall. Det är oacceptabelt att en belastningsskada, till följd av hårt och slitsamt arbete i flera år, inte likställs med en arbetsskada. En central fråga i rapporten är betydelsen av en bra arbetsorganisation och ett gott ledarskap för arbetsmiljön.

För att möta framtiden är det viktigt att satsa på skyddsombuden genom utbildning och att stärka skyddsombudens roll ute på enheterna. De måste ha tillräcklig tid för uppdraget och viktigast av allt är att arbetsgivaren verkligen förstår vilken resurs skyddsombudet är. Här har Pappers centrala arbetsmiljökommitté en viktig uppgift att fylla genom att vara ett bollplank ute i distrikten och framförallt fungera som ett stöd för skyddsfrågorna ute i avdelningarna.

Prioriterade områden och slutsatser i rapporten är:

- **Skyddsombudets roll;** Arbetsmiljöarbetet är viktigt och skyddsombudets roll måste stärkas. För att uppnå detta bör man lyfta upp och få bättre fokus på arbetsmiljöfrågorna. Det som här måste beaktas är att vi säkerställer att arbetsmiljöutbildningar ska genomföras. BAM-utbildningen ska vara på 40 timmar. Innehållet ska tas fram gemensamt av båda parter på arbetsplatserna. Repetitionsutbildningar inom arbetsmiljöområdet krävs för att hålla engagemanget och kunskapen vid liv.

- **Koncernfackliga frågor/Internationellt arbetsmiljöarbete;** Många företag ingår i allt större utsträckning i koncerner med utländska ägare. I en hel del fall har detta inneburit

att inflytandet minskat betydligt och därmed försvårat vårt arbetssätt. Vi måste sträva efter att agera mera med avtal för arbetsmiljöpolicy och överenskommelser som kan underlätta detta arbete. Inom globala företag kan vi sträva efter att sluta globala ramavtal kring uppförandekoder. På Europanivå kan arbetsmiljöfrågorna lyftas upp i den sociala dialogen med arbetsgivarna inom CEPI, men även genom att påverka EU: s arbete på arbetsmiljöområdet.

- **PIA;** är ett arbetsmiljörapporteringssystem. Genom att sträva efter att alla avdelningar använder sig av samma rapporteringssystem för behandling av olyckor, tillbud samt riskhantering kan man hjälpa varandra för att minimera antalet arbetsmiljöhändelser. PIA, kan användas för att uppnå målet att minska olycksfallen inom Pappers.

- **Utbildning;** allt ifrån konsekvensanalyser till riskbedömningar. Detta uppnår vi genom att genomföra mera temainriktade skyddsombudsutbildningar med denna typ av innehåll. En arbetsmiljöutbildning för alla anställda är en målsättning.

- **Arbetstid;** förekomsten av komprimerade skiftscheman och längre arbetspass, förefaller ha ökat samtidigt med en allt snävare bemanning och mer komplicerade befattningar. Förbundet ska bevaka utvecklingen och verka för att det startas forskningsprojekt kring hur detta påverkar den anställde. 16 timmars skift eller s.k. dubbelskift ska inte förekomma.

För att uppnå ovanstående mål är det viktigt med engagerade förtroendevalda ute i organisationen, vilket kan uppnås genom att kunskaper sprids. Ett bra kontaktnät med god kommunikation ifrån förbundet ut i distrikten via dess representanter är viktigt.

Bakgrund

Rapporten utgår från den tidigare kongressrapporten från 1998 ”Den framtida arbetsmiljön” och den uppdatering som senare gjordes.

Ett antal år efter att kongressrapporten skrevs, fick Pappers centrala arbetsmiljökommitté i uppdrag av förbundsstyrelsen att ta fram de viktigaste arbetsmiljöfrågorna för Pappers att arbeta med framöver.

Detta resulterade i ”Pappers fem prioriterade arbetsmiljöuppgifter”. Prioriteringen gjordes utifrån den utveckling som skett sedan rapporten utarbetades och baserade sig på diskussioner på distriktsmöten, samt huvudskyddsombudsträffar under 2002.

Punkterna som prioriterades år 2002 var:
- Åtgärder mot den ökande ohälsan
- Arbetsskador och arbetssjukdomar
- Arbetstider och hälsa
- Arbetsmiljöutbildningar åt alla
- Skyddsombudets roll.

Det har genomförts en hel del aktiviteter och utbildningsinsatser på central och lokal nivå i dessa frågor. Ett exempel som kan nämnas är de konferenser som genomfördes för samordnande/arbetsställets huvudskyddsombud, med teman som grundade sig på de prioriterade arbetsområdena.

Branschens arbetsskaderapporteringssystem PIA har utvecklats och är tänkt att användas som ett verktyg i arbetet mot den ökande ohälsan. Framförallt då som ett viktigt verktyg i riskanalysarbetet i syfte att få ner antalet olycksfall, arbetssjukdomar och incidenter ute på fabrikerna/arbetsplatserna.

Utbildning

Utbildningar för våra medlemmar, framförallt för våra förtroendevalda har genom åren successivt förändrats. I och med att behoven och önskemålen förändrats har det haft ett avgörande inflytande på vilka utbildningar det satsats på. För att nämna några; psykosocial arbetsmiljö, stress, konflikthantering, mobbing och rehabilitering. Det har även genomförts ledarskaps/team utvecklingsprogram för avdelningsordförande och lokala styrelser.

Bättre arbetsmiljö, grundutbildningen (BAM) har genomförts med varierande innehåll beroende på vilket företag/koncern man arbetar på. Antalet timmar och innehållet i BAM har sedan arbetsmiljöavtalet kom till i mitten på 80 talet, på många håll börjat att urholkas, såväl tids- som innehållsmässigt. Tiden som gällde när avtalet skrevs var 40 timmar. Idag finns det företag som genomför utbildningen på 24 timmar. På många håll är det dessutom arbetsgivaren som helt och hållet själv tar fram och genomför utbildningen. Detta är ett problem då viktiga områden inte belyses och något vi måste försöka förändra.

En positiv utveckling inom arbetsmiljöområdet ute på fabrikerna när det gäller utbildning är att man börjat förstå att det inte räcker med grundläggande BAM-utbildningar. På många håll genomför man idag repetitionsutbildningar för dem som arbetar med arbetsmiljöfrågor. Vissa har även genomfört riktade utbildningar inom speciella områden (ex. juridik, riskanalys, beteendebaserad säkerhet). Vi kan även se att man börjat satsa på grundläggande utbildningar för alla anställda inom området lagar och regler.

Arbetsmiljökommittén

Kommitténs målsättning är: att vara en resurs för arbetsmiljöarbetet ute i distrikten utifrån behov och önskemål ifrån avdelningarna (nya lagar, anvisningar m.m.)

Kommittén ska diskutera fram goda exempel/mallar/checklistor som kan användas/fungera som hjälpmedel för arbetsmiljöarbetet ute på bruken.

Inom skyddsorganisationen har det satsats på att stärka skyddsombudens roll. Inom Pappers har vi hjälpt/stöttat de samordnande huvudskyddsombuden genom bättre och effektivare nätverksinformation. Den har genomförts distriktsvis via e-mail till respektive avdelning samt genom att distriktens arbetsmiljökommittérepresentant kontinuerligt deltar och för fram arbetsmiljöfrågorna i respektive distrikt.

Just arbetsmiljökommittén har genom åren fått en allt mer aktiv roll att bevaka arbetsmiljöfrågorna inom förbundet. I denna medverkar det en representant ifrån respektive distrikt samt förbundets arbetsmiljöansvarige, som tillika är sammankallande. Gruppen träffas regelbundet för att diskutera och bevaka aktuella arbetsmiljöfrågor.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I praktiken innebär det att man alltid ska leta efter risker som kan vara farliga eller hälsoskadliga för miljön och arbetstagaren.

Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete är sedan den ersatte ”Internkontroll” en av de absolut viktigaste föreskrifterna för att lyckas med att skapa en bra arbetsmiljö.

Inom Pappers vill vi framhäva vikten med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Kontrollprogram, konsekvens- och riskanalyser vid förändringar i verksamheten är viktiga redskap. Vi måste ha som mål att ständigt förbättra dessa redskap.

Förändringar görs hela tiden i verksamheten. De kan vara organisatoriska, maskinella, produktrelaterade eller arbetssätt, oavsett vilket så påverkas arbetsmiljön och kan skapa nya risker. Det är viktigt med en väl genomförd konsekvensanalys vid förändring av arbetssätt med en efterföljande riskanalys för att upptäcka ohälsa och risker på ett tidigt stadium. Utifrån dessa upptäckter kan man då tillföra kompetens eller bygga bort allvarliga brister och skapa tydliga rutiner och instruktioner.

- Konsekvensanalys är redskap för att upptäcka följdkonsekvensen av/vid en förändring i verksamheten. Då får man en helhetssyn på förändringen och kan åtgärda bristerna.
- Riskanalyser är ett viktigt redskap för att upptäcka risker i arbetsmomenten och skapa säkra arbetssätt.
- Det vi kommer att se mer av i framtiden är ”Beteendebaserade säkerhetsanalyser”.
- Många olycksfall och tillbud beror på mänskligt beteende. Kan man förändra människans beteende så minskar olyckorna och vi får säkrare arbetsplatser. Beteendet kan ofta bero på bland annat stress.

Upprättande av bra rutiner, instruktioner och kontrollprogram är ett viktigt hjälpmedel för att få en bra kontroll på sin verksamhet.

- Verka för att systematiska kontrollprogram/ hjälpmedel upprättas
- Verka för att utbildning i riskanalyser och riskinventering tas fram
- Verka för att arbetstagarens kompetens säkerställs innan förändringar genomförs

Skyddsombudets roll

Skyddsombudets roll har tidigare uppmärksammats av Pappers kongress och då har beslutats att satsa på:

a. Integreringen av skydds- och kontaktombudsuppdragen så att de i framtiden blir ett uppdrag.

b. Höja statusen och stärka skyddsombudets ställning.

c. Driva på utbildning av chefer och arbetsledare i skyddsfrågor.

Förutom de mer traditionella arbetsmiljöfrågorna som buller, ljus med mera, har skyddsombuden under de senaste åren haft att hantera en mängd psykosociala frågor. De har framförallt uppstått i samband med personalreduceringar inom vår bransch. Rationaliseringar har medfört att de som är kvar inom företaget har fått en alltmer pressad arbetssituation. Detta har medfört att kraven på skyddsombudens kunskaper och då framförallt i konsekvensanalyser har skärpts, samt att det krävs ett bredare och djupare engagemang ifrån skyddsombuden. Eftersom skydds- och kontaktombudsrollen i många fall har integrerats kommer rollen att utvidgas och man kommer att vara en opinionsbildare och vara delaktig i alla fackliga frågor. Utbildningsinsatser inom dessa frågor med inriktning på ”mjuka” frågor kommer att behöva arbetas fram. BeteendeBaseradSäkerhet, BBS, har blivit vanligare och något som förbundet sannolikt behöver arbeta mer med i framtiden. I detta ryms frågor om stress, ensambemanning, attityder med mera. Arbetsgivaren vill i vissa fall skjuta över ansvaret på individen, BBS hjälper oss ändå att få upp våra frågor till diskussion. Stress kan leda till osäkert arbetsmiljöbeteende.

En del av de utmaningar som vi står inför, visas också i LO:s arbete med arbetsmiljö inför avtalsrörelsen 2010, med flera utredningar;

- LO: s undersökning ”Samverkan för bättre arbetsmiljö – skyddsombudens arbete och erfarenheter” (2008) visar att nästan 40 procent av skyddsombuden inte har fått någon utbildning i arbetsmiljö de senaste 12 månaderna.

- Tre av fyra skyddsombud vill ha utbildning i sociala och psykologiska frågor, kris och konflikthantering, arbetsanpassning och rehabilitering, arbetsorganisation och belastningsergonomi.

- Stort behov finns av branschanpassad utbildning i arbetsmiljö.

LO:s handlingsplan som är gemensam för förbunden innehåller fyra punkter

- **Klarläggande av rättsläget:**
  med rättigheter och skyldigheter.

- **Opinionsarbete:**
  för att beskriva skyddsombudens roll i arbetslivet.

- **Samarbete mellan förbunden:**
  för att stötta de lokala ombuden.

- **Satsning på utbildning:**
  av fler skyddsombud.

Fungerande samarbete inom och utanför den egna avdelningen

På de senaste träffarna för samordnande huvudskyddsombud (SHSO, en från varje avdelning) konstaterade man att det behövs ett bra ”nätverk” mellan avdelningarna för att sprida kunskap och få kunskap från andra skyddsombud. Skydds-

ombudet är arbetskamraternas företrädare och ska lyssna till och bevaka olika arbetsmiljöfrågor. Därför är det viktigt att ha ett nära samarbete med den fackliga styrelsen eftersom arbetsmiljöfrågorna är en del av det fackliga arbetet. Ett annat nätverk som kan nyttjas är distriktsmöten för att diskutera övergripande skyddsfrågor och då vid behov använda ledamöterna i Pappers arbetsmiljökommitté. Skyddsombuden har ett bra samarbete med utomstående aktörer/myndigheter som Arbetsmiljöverket/Arbetslivsinstitutet. Dessa har under de senaste åren fått se sina resurser minska och Arbetslivsinstitutet har till och med lagts ned av den nuvarande regeringen.

- Verka för att stärka skyddsombudets ställning (klarläggande av rättsläget angående rättigheter och skyldigheter).
- Verka för att skyddsombuden är delaktiga i bl a projektarbete, riskanalyser och konsekvensanalyser.
- Verka för att skyddsfrågorna integreras bättre i lokala fackliga arbetet, t ex styrelsearbetet.
- Verka för att arbetsgivaren står för utbildningen av förtroendevalda.

Tid för uppdraget som skyddsombud

Skyddsombudets uppgifter är bl a:

- Företräda medlemmarna/arbetskamraterna.
- Vaka över att arbetsgivaren fullgör sina arbetsmiljöuppgifter.
- Ska ta initiativ till åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.
- Ska delta i planeringen av beslut i arbetsmiljö/medbestämmandefrågor.
- Ska delta i planeringen av användning av ämnen som kan leda till ohälsa eller olycksfall.
- Ska delta vid upprättande av handlingsplaner för arbetsmiljön.
- Ska delta i planering vid projekt eller ny utrustning.

Sammantaget krävs det mycket av skyddsombudet. De ska ”hänga” med i utvecklingen på arbetsmiljöområdet och samtidigt i sitt ordinarie arbete. I det ordinarie arbetet ökar stressen i takt med en allt mer pressad arbetssituation. Därför krävs det ett väl fungerande synsätt från framförallt arbetsgivaren, men även arbetskamraternas förståelse för detta fackliga arbete.

En annan ”aktuell” fråga som visar svårigheten i uppdraget är fallet med skyddsombudet som åtalats för arbetsmiljöbrott i egenskap av skyddsombud. Åklagaren bedömde att skyddsombudet har ett juridiskt ansvar just som skyddsombud. Domen i Umeå tingsrätt friade skyddsombudet men sa samtidigt att lagtexten inte utesluter att ett skyddsombud kan hållas straffrättsligt ansvarig även om det är ovanligt. Vanligtvis läggs ansvaret på arbetsgivaren. Det är därför oerhört viktigt att vi bevakar och vid behov klargör ansvaret.

Arbetsskador

Det är viktigt att dokumentera alla skador oavsett om det leder till sjukskrivning eller inte, samt att anmäla alla olycksfall till försäkringskassan. Det kan vara av stor betydelse för att säkerställa var och framför allt när händelsen verkligen inträffat. I en hel del fall visar sig nämligen inte problemen förrän efter en längre tid och då kan det vara av avgörande betydelse att det finns en bra dokumentation och att händelsen har anmälts till försäkringskassan.

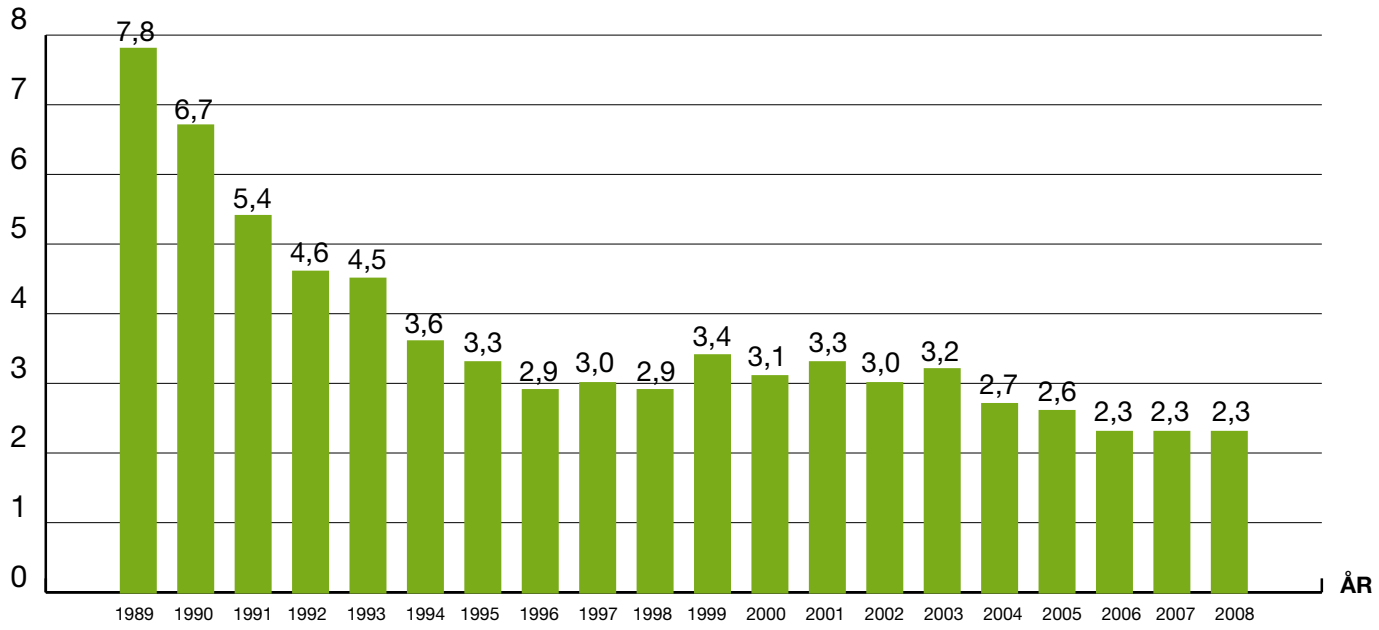
Vi bör koncentrera oss på olycksfall med eller utan frånvaro! I många fall är det endast tillfälligheter som avgör om det ska bli en olycka med frånvaro eller utan frånvaro. Vi måste framöver arbeta mer aktivt med tillbuden som sker och på så sätt förebygga alla arbetsolyckor även de utan sjukskrivning.

Statistik är viktigt för att kunna följa upp det som händer i branschen. Den statistik vi har gör skillnad mellan olycksfall med eller utan frånvaro. En del företag formulerar egna mål om att få ned antalet olycksfall med frånvaro och vidtar åtgärder för att minska genomslaget i statistiken. Anställda ges tillfälliga arbetsuppgifter eller rentav får permission efter ett arbetsolycksfall för att förbättra statistiken.

Det gäller att bevaka att eventuella tillfälliga arbetsuppgifter är relevanta och inte blir en tillfällig förvaring för att undvika negativ statistik för företaget.

Diagrammet som följer visar hur utvecklingen över arbetsolyckor förändrats under de senaste 20 åren. Trenden är att antalet olycksfall har minskat och har legat på en nivå på strax över 2 per 100 kollektivanställda i massa- och pappersindustrin. Det finns indikationer på att de faktiska talen kommer att minska ytterligare.

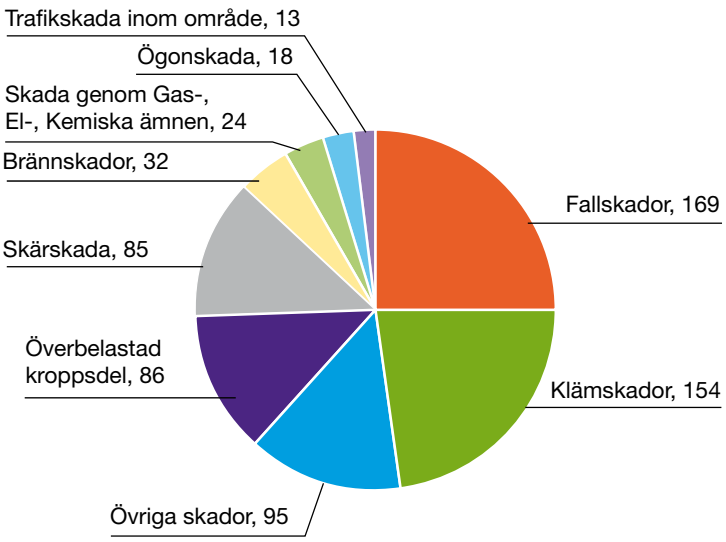
ARBETSPLATSOLYCKSFALL



Arbetsolycksfall (med minst en dags frånvaro) per 100 kollektivanställda i massa- och pappersindustrin

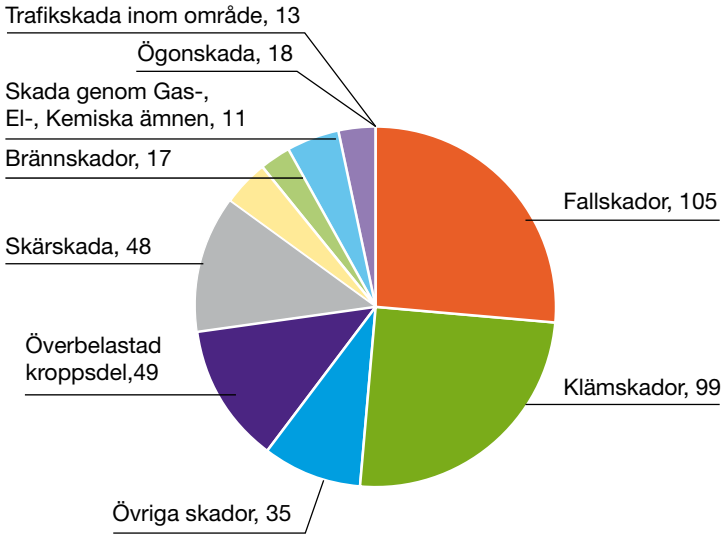
På diagrammen som följer kan man utläsa antalet och typ av olycksfall som inträffat, 1998 gentemot hur det var 2008.

OLYCKSFALL1998



Fördelningen av arbetsolycksfall med frånvaro inom pappers- och massaindustrin (totalt 676 st)

OLYCKSFALL 2008

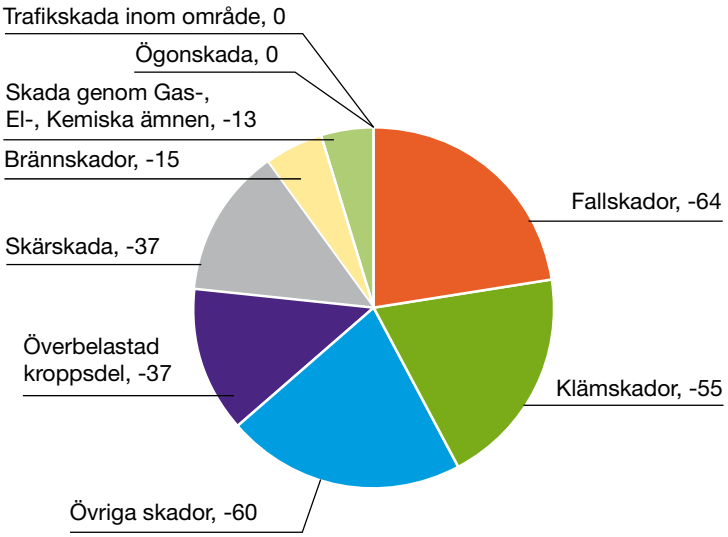


Fördelningen av arbetsolycksfall med frånvaro inom pappers- och massaindustrin (totalt 395 st)

När det gäller olyckorna med frånvaro som inträffat inom vår bransch är det de klassiska; fall, kläm-, skär- och överbelastad kroppsdel som dominerar.

På diagrammet nedan kan man utläsa att en minskning av olycksfall har skett under de senaste 10 åren. Att ha med sig vid en djupare analys är att antalet verksamma medlemmar minskat från ca 23500 till ca 16600 mellan åren 1998 och 2008. En ännu viktigare faktor att beakta är att det rent procentuellt är på samma nivå vi ligger.

SKILLNAD MELLAN 1998 - 2008



Minskningen av arbetsolycksfall med frånvaro inom pappers- och massaindustrin

Anmärkningsvärt är att det från arbetsgivare numera läggs allt mer vikt på att ”beteendet” hos den skadade ligger bakom många av arbetsplatsolyckorna. Men det i sin tur skulle kunna vara en följd av den minskade bemanningen och den ökade stressen.

På erfarenhetsträffar med huvudskyddsombuden (SHSO–träffar) som skett under åren har det belysts att man borde arbeta mera aktivt med alla arbetsplatsolyckor som inträffat inom fabrikerna. I dagsläget är det störst fokus på olyckor med frånvaro.

Om man ser på det totala antalet inträffade olycksfall de senaste åren kan man utläsa en ökning av brännskador samt trafikrelaterade olyckor. En bidragande orsak till ökningen av brännskadorna kan vara de ökade systemtemperaturerna.

Det viktiga är att vi ser till att det finns kunskap och hjälpmedel som säkerställer att vi har förmågan att utreda och dokumentera de olyckor och tillbud som sker, inte minst för att medlemmen ska kunna få rätt försäkringsersättning efter en arbetsolycka. Problem kan uppstå lång tid efter olyckshändelsen och då är det viktigt att det finns god dokumentation som visar att skadan uppkommit vid olyckstillfället.

Man kan rent generellt säga att det finns många hjälpmedel. Det gäller att se till att de används på rätt sätt och att rutiner följs. Det finns t ex bra och enkla arbetssäkerhetsanalyser där man kan se över sina direkta risker på arbetet. Arbetsmiljöverket (AV), Medlemsportalen (Pappers) och SSG (Standard Solutions Group) är andra bra vägar att gå för att få tips till bra metoder.

Fokus måste läggas på att anmälda tillbud och olyckor ska utredas enligt de rutiner som man har ute på bruken. Man ska se till att följa de föreskrifter som finns t ex SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete).

OHSAS 18001, certifiering av arbetsmiljön är en bra väg framöver för att få bra fungerande rutiner.

Vad är ett olycksfall respektive ett tillbud? AJ - OJ, är svaret på denna fråga. Ett olycksfall är helt enkelt alla gånger man säger AJ. Säger man OJ är det ett tillbud.

Det finns idag ett regelverk med karenstid och självrisk innan det går att få ersättning vid en arbetsskada.

- Verka för att ingen drabbas ekonomiskt p.g.a. arbetsskada på arbetsplatsen.

Arbetssjukdomar

Med åren har anmälningar av arbetssjukdomar minskat av olika anledningar. En av anledningarna är bevisbördan eller rättare sagt problematiken med att bevisa vållandet av skadan. Försäkringskassan prövar händelsen först efter att man haft kvarstående besvär i minst 180 dagar och att arbetsoförmågan är varaktig samt att man fått en inkomstminskning med minst en femtondedel. Det innebär att man inte får betalt för sina läkarbesök, sina havda kostnader eller sin förlorade arbetsförtjänst vid en sjukskrivning på grund av arbetssjukdom, såvida man inte kan bevisa att arbetsgivaren är vållande.

Ser man till vilka de vanligaste anmälda arbetssjukdomarna är idag jämfört med de senaste åren så är det framför allt belastningsbesvär och psykosociala faktorer som ökar. De står för en stor del av antalet anmälda arbetssjukdomar för hela riket enligt den Arbetsmiljörapport (2007:5) som Arbetsmiljöverket presenterade 2006. Däremot ser vi att anmälningarna av hörselskador minskat något, men orsaken till detta kan man inte helt klart fastställa. Det är viktigt att alla hörselskador anmäls och prövas av försäkringskassan. Vid godkänd hörselnedsättning på grund av arbetsskada, kan man få hjälp med hörselhjälpmedel.

- Verka för att arbetssjukdomar och olycksfall behandlas på likartat sätt.

Tillbud

Det är viktigt att skriva tillbudsrapporter. Enligt vår erfarenhet har de som skriver många tillbudsrapporter ofta ett utvecklat skyddstänkande.

Genom att även arbeta med avvikelserapportering, där regler och rutiner inte har följts, kan man åtgärda problemet innan ett eventuellt tillbud eller olycksfall.

Detta gäller till exempel om man gör regelrätta avspärrningar, följer bryt och lås, använder personlig skyddsutrustning med mera.

Åtgärder, uppföljning av skador och tillbud samt statistik

Rapportering, utredning och uppföljning av olycksfall och tillbud är viktigt. Betydelsen av att rapportera, behandla och följa upp tillbuden är egentligen kärnan till att få ned antalet arbetsolycksfall. När det gäller uppgifter för att kunna följa upp vilka olyckor som är mest förekommande inom branschen finns det en hel del olika system att ta till. Det finns bl a Norska Veritas, Lisa, PIA m.m. Förutom de externa systemen har en hel del företag dessutom skapat egna mycket bra fungerande system. När det gäller vilket system man väljer att använda är detta en smaksak.

Branschens parter har tillsammans med AFA tagit fram ett eget system, PIA, för rapportering och behandling av olycksfall och tillbud. I PIA rapporterar man själv sina händelser som samlas i en databas. I den rapporteras, åtgärdas, utreds och följs alla inrapporterade händelser upp på ett enkelt och effektivt sätt. Fördelarna är många om alla företag använder ett och samma system. Man kan få del av inrapporterade händelser på andra enheter och dessutom har man tillgång till andra branscher.

MIA, (Metall- och stålindustrin) och SIA (Skogs- och sågverksindustrin) är andra branscher som använder sig av samma system.

I en samlad databas finns kunskap från vilken man kan hämta information om olycksfall och olika påverkande faktorer som spelat in vid olycks-/tillbudshändelsen.

I en databas kan man även enkelt sammanställa händelser på bruket och få en bra uppfattning om vad som hänt och skett. Denna rapport kan man sedan använda för att informera de olika avdelningarna om vad som skett på respektive maskin när det gäller olycksfall, tillbud, skadans art osv. Att man dessutom kan använda sig av denna för att rapportera och sammanställa hela brukets totala olyckor och tillbud är ett bra och enkelt verktyg för inrapportering av årets statistik till förbundet.

- Verka för att branschens arbetsskaderapporteringssystem (PIA) ska användas av alla bruk.
- Verka för att utveckla kunskapsbanken/databasen kring olycksfall och tillbud.

Information

Informationsmaterial som tar upp olika typer av olycksfall/tillbud har sammanställts genom PUA:s försorg, vilket bidragit till en bra hjälp i det skadeförebyggande arbetet. Sedan 2008 har de partsammansatta organen PUA och PYN, som sysslat med arbetsmiljö respektive yrkesutbildning slagits samman. I det nya ”Sirius” (Skogs Industrins råd för industriell utveckling i samverkan) kommer det att finnas representanter för Skogsindustrierna, Pappers, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Pappers representation kommer att bestå av fyra personer, tre från förbundskontoret och en från avdelningarna. Ett nyhetsblad kommer att ges ut fyra gånger om året.

Arbetsorganisation

Det goda arbetet var namnet på ett projekt som Metall drev. Det kanske mest kända exemplet var Volvo i Uddevalla, där man kom att bygga bilar i självstyrande grupper istället för på linan/löpande bandet.

Pappers har genomfört en del projekt inom arbetsorganisation. Under 1999–2000 pågick ett förbundsprojekt med fyra så kallade förnyelseagenter som ledde till rapporten ”Pappers utvecklande arbete”.

Rapporten redovisar ett antal goda exempel på lokalt arbete med arbetsorganisation från företag inom vår bransch, men också ett par exempel utifrån. De goda exempel som rapporten visar på gäller i huvudsak kompetensutveckling kopplat till löneutveckling. Arbetssättet verkar inte riktigt ha integrerats i organisationen och det har i flera fall visat sig att man sedan gått tillbaka till ett mer traditionellt sätt att arbeta.

Här bör också nämnas vikten av ett gott ledarskap. Vad som är ett bra ledarskap kan variera. I ett fall kan det vara ett coachande ledarskap som stöttar den övriga organisationen i utveckling. Det är också viktigt att förhållandet mellan ansvar och befogenheter stämmer överens. Det förekommer att ansvar läggs på operatören, men det glöms bort att det bör finnas befogenheter att utöva ansvaret, vilket skapar stress. Det har skett en ökning av mängden arbetsuppgifter för branschens operatörer och det är viktigt att be-

vaka att det finns tid för dessa samt att det blir kvalité på det som görs.

Det togs också fram en liten broschyr som heter ”Att tänka på inför utvecklingssamtal och utvecklingsplaner”. Dessutom tog förbundet fram ett kompetensverktyg som kan användas för att visa på eventuell skillnad i befattningskrav och faktisk kompetens. Under 2001 hölls också ett seminarium på Arbetets museum i Norrköping: ”Det utvecklande arbetet i pappersindustrin.” Tyvärr verkar det som att det mesta som togs fram kring millennieskiftet inte längre används, i varje fall inte i någon större omfattning.

Företagen bedriver ofta ett eget arbete om arbetsorganisation av typen Lean production eller andra koncept. I bästa fall bevakar vi i facket de förslag och idéer som företaget tar fram.

Vi behöver bli ännu bättre på att ta tillvara medlemmarnas idéer och tankar för att skapa en bättre arbetsorganisation.

Förbundet har idag inget omfattande arbete kring arbetsorganisation, men det finns en vilja att återigen få igång ett sådant arbete. På konferenser under 2007 för Samordnande huvudskyddsombud, SHSO var ett tema just arbetsorganisation.

Eftersom vi tidigare haft svårt att få igång ett hållbart och kontinuerligt arbete med arbetsorganisation från centralt håll vill vi;

- Verka för att avdelningarna engagerar sig mer för arbetsorganisationsfrågor i samverkan med arbetsgivaren genom att delta i seminarier och utbildning, arrangerade av förbundet.
- Verka för att de avdelningar som arbetar med arbetsorganisationsfrågor får det stöd de behöver, bland annat genom det partsgemensamma organet Sirius.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är ett gemensamt ansvar för både företaget och den anställde. I riktlinjerna har olika utgångspunkter berörts hur viktigt det är för både företaget och den anställde med ett genomtänkt system för kompetensutveckling.

För företaget handlar ansvaret om att satsa på relevant kompetensutveckling för alla anställda och att i olika sammanhang visa på möjligheterna till lärande och utveckling. Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling.

Det gäller att avläsa olika ”signaler” som kommer från omgivningen. Dessa signaler kan exempelvis handla om information om förändringar eller att löneutvecklingen blir svag. Om en passiv tendens fortsätter för en anställd kan det gå så långt att denne får svårt att uppfylla kvalifikationerna för att arbeta vidare i en verksamhet som undergår stora förändringar.

Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det således viktigt att alla anställda ändå får en möjlighet till reell insikt om sin situation för att därefter kunna göra sina val.

Att vara skiftarbetare och få kompetensutveckling innebär på många arbetsplatser att detta sker på fritiden, en tid som främst är till för återhämtning och familjeliv. Detta bör istället ske på ordinarie arbetstid.

- Verka för att utbildning sker på ordinarie arbetstid.
- Verka för att det upprättas en individuell utvecklingsplan för alla.

Utvecklingssamtalets (dialogens) betydelse

Strategi och program för kompetensutveckling måste vara kända och förankrade i hela företaget för att effekter ska uppstå på alla plan. Chefer och arbetare måste veta vad som krävs av dem. Tid och resurser måste tilldelas för att målen med individuella utvecklingsprogram ska nås.

Ett nyckelbegrepp är väl fungerande utvecklingssamtal för bland annat kartläggning av kompetensbehov, arbetsplanering och inte minst ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

Ett första steg i kompetensutvecklingen är således dialogen med de anställda om företagets tilltänkta utveckling (gäller även chefer emellan på olika nivåer). Dessa dialoger utgör ”riktningsgivare” för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Uppföljning är en förutsättning för samtalens trovärdighet.

- Verka för att utvecklingssamtalets betydelse gällande kompetens stärks.

Ökad flexibilitet/slimmad organisation

På en hel del bruk har det varit personalneddragningar som lett till att färre anställda ska göra samma arbetsuppgifter som innan neddragningarna. De som är kvar får dela på arbetsuppgifterna, tvingas bli mer mångkunniga och flytta mellan olika arbetsställen inom fabriken. För många kan detta kännas stressande men en del tycker att det är stimulerande med olika arbetsuppgifter. Ofta beror det på svårighetsgraden i sysslan som ska göras, samt hur gammal man är. Det är ju en viss skillnad på att köra en sodapanna och en omrullningsmaskin, samt om man är 25 eller 55 år gammal.

Det finns också en risk att man förlorar spetskunskap i arbetet när man roterar mellan olika arbetsställen. Detta kan leda till en ökning av stressrelaterade sjukdomar, samt en ökad säkerhetsrisk med risk för fler arbetsolycksfall som följd.

- Verka för att flexibiliteten hålls inom rimliga gränser och att man inte äventyrar säkerheten.

Psykosocial arbetsmiljö

Stress

Det finns många definitioner på begreppet stress. Enligt Arbetsmiljöverket är stress den fysiologiska reaktion som uppstår i kroppen när människan utsätts för krav och förväntningar. Dessa reaktioner är naturliga, det innebär att vi kan nyttja vår kraft och prestera det som behövs, och behöver med andra ord inte innebära något negativt för vår hälsa, tvärtom kan det vara stimulerande.

Det är när kraven och förväntningarna inte stämmer överens med individens förutsättningar som ohälsa kan uppstå. Effekten visar sig inte enbart hos individen, utan får återverkningar även i arbetsgruppen och organisationen.

Orsakerna till stress beror ofta på låg bemanning och bristande arbetsmiljökunskap hos arbetsgivarna, framförallt när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet och riskbedömningar.

Skiftarbete, oregelbundna tider, hög arbetsbelastning, neddragningar och omorganisationer ökar riskerna för psykiska och fysiska påfrestningar.

För att undvika den stress som leder till ohälsa är det viktigt att den anställde ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen, socialt stöd och återhämtning. Likaså bidrar erfarenhet och kunskaper till att mildra stressupplevelser.

- Verka för att psykosociala skyddsronder genomförs.

Kränkande särbehandling

Kränkande: Är ett oönskat beteende. Det är den enskildes upplevelse av handlingen som avgör om det är kränkande eller inte.

Särbehandling: Att någon behandlas uppenbart annorlunda än andra på arbetsplatsen.

Återkommande: Att kränkande handlingar upprepas regelbundet och under en längre period. Lagstiftningens definition: ”återkommande klandervärda eller negativa präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Under begreppet kränkande särbehandling ligger vuxenmobbning, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren ska organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Arbetsgivaren ska också klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Det ska finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler på kränkande särbehandling. Om kränkande särbehandling förekommer ska det utredas om orsakerna till brister i samarbetet beror på arbetets organisation. Det ska också finnas rutiner för snabb hjälp för den som utsätts.

- Verka för att motverka alla typer av kränkande särbehandling.

Jämställdhet/integrationsfrågor

Definition Jämställdhet:
Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

I enlighet med Samverkansavtalet för massa- och pappersindustrin ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås.

En ny lag – diskrimineringslagen – trädde i kraft 1 januari 2009. Den behandlar kön, könsöverskridande identitet eller utryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder.

- Verka för att genomföra skyddsronder som tar upp jämställdhet.
- Verka för att motverka alla former av diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Droger och Alkohol

Vi ska arbeta för att uppnå en alkohol- och drogfri arbetsplats. För att kunna nå dit är det viktigt att man har klara regler/rutiner och framförallt en tydlig policy. Policyn ska tas fram i samverkan mellan de fackliga organisationerna och företaget. Oavsett om man är för eller emot slumpvisa drogtester så är Pappers uppgift att bekämpa alla former av drogmissbruk på arbetsplatsen. En av många uppgifter vi har som fackförening är att hjälpa våra medarbetare att bli av med sitt eventuella missbruk.

En partsgemensam rekommendation finns framtagen när det gäller drogmissbruk.

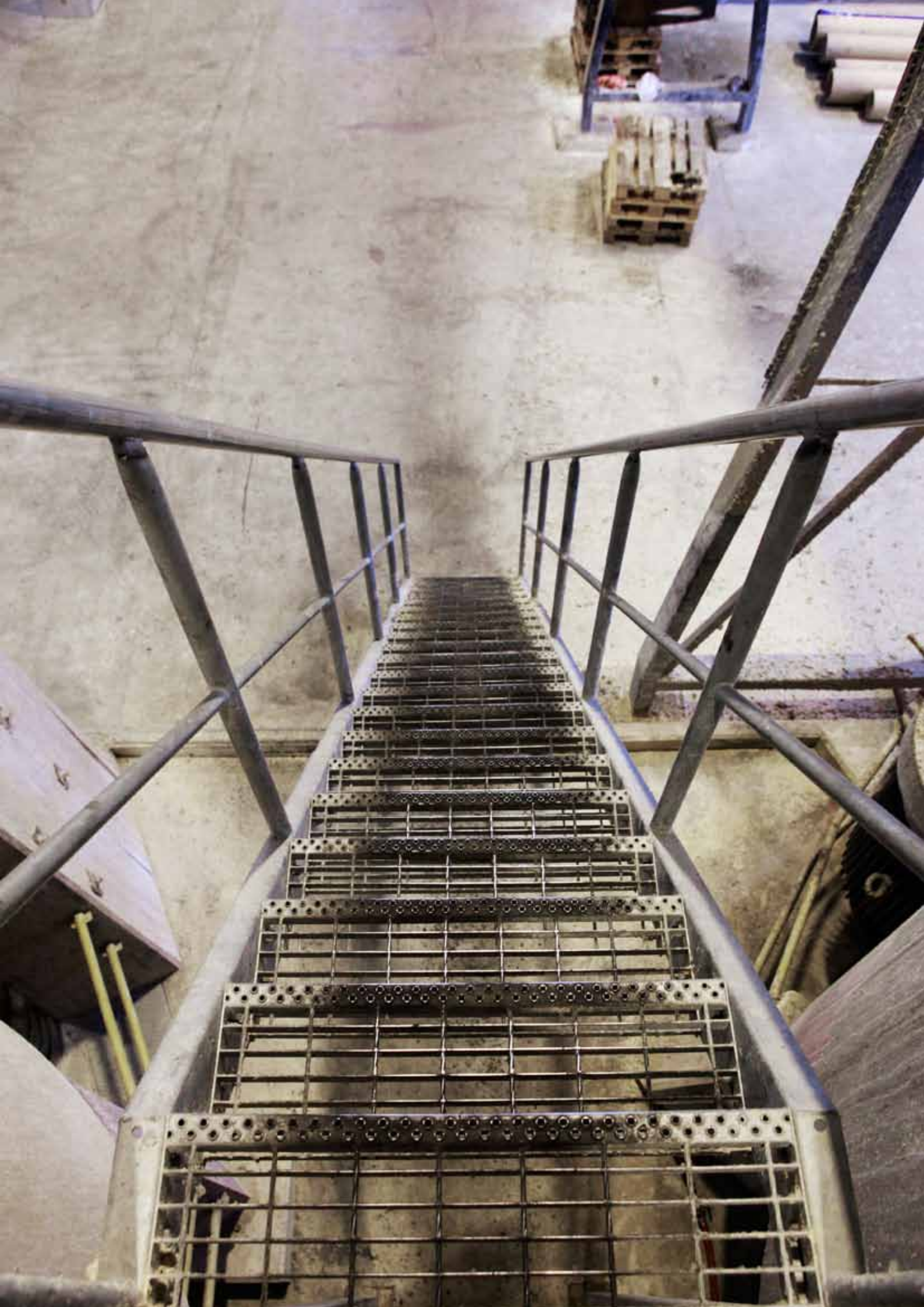
- Verka för alkohol- och drogfria arbetsplatser.

Rehabilitering

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla medicinska, psykologiska, sociala och arbetslivsinriktade åtgärder som ska hjälpa den som är sjuk eller skadad att få tillbaka sin arbetsförmåga och kunna försörja sig själv.

Arbetsgivaren har ansvar för att bedriva en aktiv rehabilitering. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten ska organiseras så att den kan ske i samverkan med de anställda och deras fackliga organisationer. Företagets policy och regler kring rehabilitering ska vara väl kända av samtliga anställda. Reglerna ska vara en del av den lokala överenskommelsen som träffas med utgångspunkt från samverkansavtalet.

De ändringar som riksdagen fattade beslut om 1 juni 2008 finns i lagen om allmän försäk-



ring och gäller i första hand sjukskrivna. Samtidig beslöt riksdagen att förändra reglerna för sjukersättning så att den tidsbegränsade formen avvecklas inom de närmaste fyra åren.

De nya reglerna får konsekvenser för de anställda så de fackliga organisationerna måste bli mer aktiva och offensiva i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsanpassning/rehabilitering och anställningsskydd, både i medlemsärenden och i det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet. Tidiga åtgärder har fått en annan innebörd och har blivit ännu viktigare med de nya reglerna där samverkan med arbetsgivaren också blir allt viktigare för att få en fungerande rehabverksamhet.

Den fackliga organisationen behöver tydliga handlingsplaner för vem i det lokala facket som ska göra vad, vid vilket tidpunkt och vid vilken händelse. Detta för att kunna stödja medlemmarna på rätt sätt.

Vi måste nyttja varandras kompetenser och agera som ett ”fackligt lag”. Det duger inte att exempelvis skyddsombudet lämnas ensam med det fackliga ansvaret för medlemsärenden.

CFS Rehab Marbella, som ägs av Stiftelsen Centralfonden, är skogsnäringens rehabiliteringscenter på spanska solkusten. Anläggningen är i första hand avsedd för anställda inom svensk skogsnäring, men är även tillgänglig för andra branscher.

- Verka för att det genomförs en riskbedömning av arbetsmiljön vid arbetsanpassning och rehabiliteringsärenden.
- Verka för att branschen skickar rehabiliteringsärenden till CFS även i framtiden.
- Verka för aktivare engagemang i rehabärenden för att tillvarata medlemmarnas rättigheter.

Kamratstödjande verksamhet ”facklig social kommitté”

Syftet med en facklig social kommitté är att stötta medlemmar före, under och efter en personlig kris. Det kan exempelvis gälla frågor om ekonomi, relationer, alkohol, droger eller försäkringsärenden.

Det gäller att så fort som möjligt fånga upp medarbetare innan hon/han får problem.

Facklig social kommitté

När man bildar en facklig social kommitté, är det viktigt att tänka på några saker;

– Gruppen bör inte vara för stor.
– Förtroendevalda med blandad bakgrund och erfarenhet.
– Deltagare med hög integritet och gott förtroende hos medlemmarna.
– Gärna en jämställd grupp.
– Att komma överens om ett fungerande arbetssätt, sammankallande, uppgiftsfördelning med mera.

Kontaktytor i sociala kommittén skulle kunna vara:

– ALNA
– FHV
– Arbetsförmedlingen
– Omställningsföretag
– Försäkringskassan
– Ekonomiska rådgivare

– Kvinnojouren
– Företagspräst
– Bank
– Kronofogdemyndigheten
– Bostadsförmedlingen

- Verka för att varje avdelning startar en kamratstödjande verksamhet utifrån sina egna förutsättningar.

Fysisk arbetsmiljö

Arbetsmiljö

Historiskt sett har pappersindustrin förändrats från att ha varit en industri med många tunga och personalkrävande arbeten till en automatiserad industri med hög produktionstakt och slimmad organisation.

Buller

Att medlemmar utsätts för mycket buller kan vi fortfarande konstatera. Därför är det viktigt att arbeta vidare med att sänka bullernivåerna samt att man undersöks kontinuerligt. Myndigheterna har också visat att minskad bullernivå är viktigt och sänkt det undre insatsvärdet till 80dBA.

Höga ljudnivåer kan leda till sämre hörsel och bestående sus eller ljud i öronen (tinnitus). Även buller i låga ljudnivåer verkar stressande och höjer till exempel blodtrycket. Trots alla insatser som gjorts tidigare har bullernivåerna ökat i takt med att produktionstakten ökat inom pappersindustrin. Det är viktigt att se över bullernivåerna när man gör förändringar i processen, för att på ett tidigt stadium fånga upp framtida bullerproblem. Viktigt är också att utföra bullerkartläggningar som ska ligga till grund för åtgärdsprogram.

- Verka för att skapa miljöer där bullernivåerna understiger riktvärdena.
- Verka för att informera/utbilda om buller.

Vibrationer

Vibrationer är någonting som finns inom pappersindustrin framför allt i fordon och handhållna maskiner. Arbetsmiljöverket har gjort en föreskrift om vibrationer eftersom det är ett vanligt förekommande problem. Det är viktigt att ha kontrollprogram över handhållen utrustning och fordon, så att inte medlemmarna utsätts för onödiga vibrationer.

- Verka för att kontrollprogram upprättas.
- Verka för att öka information/kunskap om vibrationers påverkan.

Ergonomi

Ergonomi är samspelet mellan människan och den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön. Ergonomi innefattar både tekniska och organisatoriska faktorer som påverkar arbetets utformning. Ergonomi kan tyckas vara något som angår den som har ett fysiskt ansträngande arbete t ex tunga lyft. Det har tyvärr visat sig att ergonomi är minst lika viktigt för den som har ett stillastående/sittande arbete, då många små belastningar på musklerna kan leda till belastningsskador. Det handlar alltså inte bara om att man ska stå rätt när man lyfter utan att det är liktydigt med inställningen av bord och stolar.

Pappers avsikt är att skapa arbeten som människor kan arbeta i utan att de får arbetsrelaterade krämpor. En förutsättning för att skapa en bra arbetsmiljö är att arbeta för varierade arbetsuppgifter, inflytande, trivsel och arbetsglädje.

- Verka för att arbetsuppgifterna ska vara varierande, trivsamma och utvecklande.
- Verka för att skapa ergonomiskt bra arbetsplatser.

Truckar och fordon

Med den produktionsökningstakt som råder i pappersindustrin så är det lätt att glömma bort fordonsföraren som oftast är första/sista kuggen i produktionsledet. När arbetstakten ökar så ökar risken för förslitningsskador/belastningsbesvär på framför allt nacke, skuldror och rygg. De som kör mycket truck i pappersindustrin kan

med rätt kunskaper undvika många farliga situationer. Varje år skadas nästan tusen människor i Sverige när de använder truck. Många allvarliga olyckor sker när man på olika sätt tappar kontrollen över trucken och det vanligaste är att man klämmer fötter och ben. Det gäller att se till att medlemmarna har rätt sorts truck och utbildning för det jobb som ska göras.

För belastningsergonomin finns det hjälpmedel som gör att du inte behöver böja eller vrida nacken onödigt mycket, exempelvis kamera, vändbara stolar och monitorstöd i hytten. Fordonen går också att förse med en joystick/miniratt så att föraren kan variera sitt körsätt, vilket kan förhindra/minska risken för förslitningsskador. För att undvika belastningsskador på grund av ensidigt arbete bör truckförare undvika långa pass i förarhytten och att arbeta med samma typ av uppgifter under långa stunder.

- Verka för att individuella inställningar för föraren ska vara optimala så att en ergonomiskt tillfredställande körställning kan uppnås.
- Verka för att repetitionsutbildningar genomförs.

Kemiska, fysikaliska och biologiska risker

Pappers- och massaindustrin använder ett flertal kemiska substanser. Den tekniska utvecklingen har medfört att flera farliga kemikalier används. Genom forskning och lagstiftning har vi fått större kunskap och bättre styrmedel till vårt förfogande. Branschen har varit delaktig med att skapa en kemikaliedatabas (ChemSource®) som ett bra verktyg för kemikaliehanteringen.

Man har länge strävat efter att utveckla miljövänliga kemikalier. Denna utveckling kan ha medfört nya hälsorisker för människan, som allergier etc. Med farligt kemiskt ämne (grundämne eller kemisk förening, ensamma eller i blandning, naturligt förekommande eller tillverkade, avsiktligt eller oavsiktligt förekommande) avses de som kan medföra risk för ohälsa eller olycksfall genom:

- toxikologiska (giftiga) och cancerogena egenskaper
- temperatur
- radioaktivitet
- undanträngande av luftens syre eller att det ökar risken för brand, explosion eller annan farlig kemisk reaktion.

Hanterar man en kemikalie på rätt sätt så är risken liten. Därför är det mycket viktigt att man har bra rutiner och regler för hur man tar in kemikalierna på bruken. Riskbedömning ska alltid genomföras när kemikalier tas in och speciellt vaksam ska man vara när farliga kemiska ämnen ska hanteras. Riskanalysen ligger som grund till att skapa bra instruktioner och rutiner för de som ska hantera kemikalien. Det är vanligt att kemikalieleverantören hanterar och sköter utrustningen som doserar produkten. Kontroller ska göras så att utrustning uppfyller lagkrav och att det finns bra instruktioner.

- Verka för att instruktioner/regler finns över hantering och användning av kemikalier.
- Verka för utbildning i kemikalier och dess risker.

Slutna processer

Att sluta processen är allt vanligare för att minska påverkan på miljön, vilket i många fall leder till ökad användning av slembekämpningsmedel och andra växthämmande kemikalier. Slutna processer medför också en ökad värme med risk för brännskador. Man bör kontrollmäta temperaturen så att medlemmarna inte utsätts för onödiga risker. Man ska helt enkelt undvika arbete i för höga arbetstemperaturer, det sliter oerhört mycket på kroppen.

Härdplaster

Användningen av härdplaster har ökat inom pappersindustrin framför allt vid underhållsarbete på utrustningen. Det förekommer reparationsarbete med t ex polymerer för att laga metall (lagerhus, valsar m.m.) som är klassade härdplaster. Här måste vi se till att alla som arbetar med härdplaster årligen får utbildning och läkarundersökning.

- Verka för att information om härdplaster sprids för att öka kunskapen.

Legionella

På senare år har det visat sig att legionellabakterier förekommer inom massa och pappersindustrin bl a i bioreningsanläggningar. Skogsindustrierna har i samverkan med myndigheterna genomfört en kartläggningsstudie och rekommenderat medlemsföretagen till säkerhetsåtgärder. Branschen har också tagit initiativ till studier av möjligheterna att förändra bioreningsanläggningar, samt låtit utarbeta en mall för hur riskhanteringsplaner kan utformas vid bruken. Pappers anser att det är viktigt att följa upp och kontinuerligt mäta halterna av legionella inom hela branschen så att riskerna kan undanröjas.

- Verka för att minimera branschens risker med legionella.

Ensamarbete

Utvecklingen i pappersindustrin har medfört att man numera är mer låst vid sina arbetsuppgifter/arbetsplatser under längre perioder. Många arbetsuppgifter genomförs utan någon möjlighet att kommunicera med arbetskamraterna, vilket kan leda till ökad stress och medföra ett högre risktagande i arbetet. För att minska riskerna för denna typ av ohälsa behöver vi bra riktlinjer och kommunikationsmöjligheter mellan arbetstagarna.

- Verka för att undvika ensamarbeten.

Arbetstid

Bakgrundsbeskrivning; Arbetstidsformer, skiftarbete och arbetsscheman.

Under den senaste tioårsperioden har tolvtimmarsskift blivit alltmer vanliga. En fördel med tolvtimmarsskift är att man får fler lediga dagar, medan nackdelen främst handlar om en ökad trötthet. Är arbetsuppgifterna säkerhetskänsliga, fysiska eller psykiskt mycket krävande bör tolvtimmarsskift undvikas.

Däremot kan tolvtimmarsskift vara acceptabla om arbetet är varierat, om arbetstagaren själv kan lägga in extra pauser i slutet av arbetspasset, om arbetstempot inte är alltför högt samt om schemat inte innebär för långa arbetsperioder. (Inte fler än tre långa skift i följd och minst två lediga dagar mellan skiftcyklerna.)

En förutsättning är att det finns en majoritet bland skiftarbetarna för att ha tolvtimmarsskift. En kompromisslösning kan vara att man har tolvtimmarsskift på helgen medan man arbetar åttatimmarsskift i veckorna. Fördelen med detta system är att man får fler lediga helger samtidigt som det sliter mindre på kroppen och man undviker allvarlig trötthet.

En möjlighet som inte används så ofta är olika skiftformer på samma bruk. En avdelning där man har mer bevakningsarbete kanske kan ha en annan skiftform än där man jobbar mera fysiskt. Det vore ett led i att anpassa sig efter rådande förhållanden och önskemålen från olika arbetslag. Det förekommer på en del arbetsplatser möjligheter till att man själv får vara med och sätta upp sig på sina arbetspass (tvättstugescheman).

Det finns även problem med den s.k. 11 timmarsregeln för dygnsvila och flexibiliteten i veckovilan. Det finns olika tolkningar och inte blev det tydligare med ”Mariestadsdomen”. En del får ut sin 11 timmars dygnsvila uppdelad. Detta gäller både skiftarbete vid t.ex. dubbelskift eller annan övertid och dagarbete vid t.ex. övertid och beredskap.

- Verka för att flexibla skift och olika skiftsystem kan användas på samma bruk.
- Verka för att 11 timmars dygnsvila ska tas ut i en följd.
- Verka för att 16 timmars skift eller s.k. dubbelskift inte får förekomma.

Arbetstidskonto

Arbetstidskonto har vi haft sedan 1998. Det innebär att alla anställda tjänar in lediga dagar när de arbetar. Varje anställd har ett arbetstidskonto till vilket det kontinuerligt sätts av ett belopp motsvarande 3,5 procent på den anställdes bruttolön. Intjänad arbetstidsförkortning kan sedan tas ut som betalda lediga dagar, pension eller pengar. I dagsläget motsvarar 3,5 procent för dagarbetare 63 timmar och för skiftarbetarna 56 timmar vid fullt intjänande.

Hur har detta då använts enligt Pappers egen statistik?

År:	**1998–2000:**	**2004–2008:**
Betald ledighet:	43 %	55-59 %
Pension:	24 %	10-13 %
Kontant:	33 %	31-33 %
Fler val:	-	5,4-9,1 %

Detta visar på att många fler begär ledig tid än i början. Avsättningen till pension har däremot minskat med motsvarande andel. Andelen som väljer pengar har varit ungefär densamma hela tiden.

Flervalsmöjligheten har kommit in och där är en lite stigande trend att utnyttja detta. På en del arbetsplatser finns lokalavtal som medför att bolaget erbjuder någon form av ”morot” om man väljer pension före pengar eller ledighet.

Avsikten med vårt beslut att sträva efter 100 timmars arbetstidsförkortning, är att medlemmarna ska ges större möjlighet till återhämtning. Det är inte minst viktigt i och med att arbetssituationen blir allt mer pressad. Det har också betydelse för om man ska orka arbeta fram till pensionsdagen.

- Verka för att arbetstidsförkortningen blir 100 timmar och att den tas ut i ledighet eller pension.

Forskning arbetstid och hälsa

Bättre lön och längre ledighet är viktigare för de anställda än deras egen långsiktiga hälsa när de själva får välja arbetstider. Forskare frågar sig därför hur långt man kan låta enskilda individer bestämma över sin arbetstid. Till en början behöver inte de tuffare arbetstidsförhållandena vara negativa eftersom kroppen under en viss tid klarar

av att jobba under extrema förhållanden. Efter ett tag kan effekter börja märkas i form av sämre återhämtning, störd sömn och en hög stressnivå. Om privata omständigheter förändras kan den tid för återhämtning och vila man hade när man började arbeta försvinna. Det kan handla om att man skaffar familj eller får en mer kravfylld fritid. Problemen visar sig ofta på arbetsplatsen först genom försämrat humör och dålig fokusering på arbetsuppgifterna. En sak som kan vara svår att förstå för dem som ännu inte känner av att arbetet skulle vara för slitigt.

”Om fackets roll är att se till de anställdas plånbok så är det huvudskyddsombudens roll att se till de anställdas liv och hälsa”, säger Maria Steinberg, lektor i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet och författare till boken *Skyddsombudsrätt*. Samtidigt poängterar hon att det är viktigt som skyddsombud att inte gå emot de anställdas vilja utan hellre påverka dem med hjälp av information.

Trots information är det många som ändå väljer arbetsscheman för att premiera sin lön och fritid, säger Göran Kecklund, arbetstidsforskare vid Karolinska Institutet. Med vidare forskning hoppas han att man ska kunna urskilja tydligare gränser mellan den egna individens frihet och samhällets regler.

– Alla klarar inte av att välja klokt ur ett hälso- och samhällsperspektiv, så frågan är hur långt man ska släppa det egna ansvaret, säger han.

Kostnaderna för samhället ökar då sjuktalen för skiftarbetare är högre än för de med dagtid. Många skiftarbetare klarar inte av att arbeta ända fram till pensionen utan måste byta arbete eller förtidspensioneras.

Kvinnor som känner sig utmattade och sällan är utvilade när de kommer till jobbet har en 2,9 gånger högre risk att drabbas av fysisk ohälsa.

– Det är ingen fara att vara trött när man kommer hem efter en hård dag på jobbet, det viktiga är att man är ”fit for fight” och känner sig utvilad när man kommer till jobbet dagen därpå. Om man är utmattad redan när dagen börjar är risken för ohälsa i framtiden nästan tre gånger högre. Det visar en ny doktorsavhandling av Ulrica von Thiele Schwarz, psykolog vid Previa och forskare på Stockholms universitet.

I ett projektarbete i ett utbildningsprogram till företagssköterska 40 poäng vid Arbetslivsinstitutet och Karolinska Institutet, har Pelle Kristiansson på Gruvöhälsan i Grums genomfört en undersökning.

Studien visade att skiftarbetare hade sämre uppskattad hälsa än vad dagtidsarbetare har.

Undersökningen visade dessutom ett starkt samband mellan sömnstörningar och sjukdom. Studien visade även på ett intresse för att prova andra skiftscheman, men att dela upp långledighet i kortare ledigheter är inte lika intressant! Anmärkningsvärt är att endast 8 % av skiftarbetarna var säkra på att kunna orka jobba fram till pension!

Ovanstående synpunkter finns från många forskningsrapporter. Alla visar samma sak, man prioriterar plånbok och fritid först!

- Verka för att skiftscheman anpassas efter aktuella arbetsuppgifter samt tar hänsyn till aktuell forskning inom området.

Internationellt arbetsmiljöarbete

Det internationella arbetsmiljöarbetet blir en allt viktigare fråga med tiden. Svensk massa och pappersindustri konkurrerar på en världsmarknad och det är en konkurrens som inte alltid sker på lika villkor.

Framför allt konkurrerar många företag från de så kallade tillväxtmarknaderna med låga löner och även dåliga arbetsmiljöer. Det gränsöverskridande arbetsmiljöarbetet handlar dels om att sprida goda exempel och erfarenhet om hur man minskar olycksfallen, men också försöka påverka lagstiftning för att undvika rovdrift på arbetare runtom i världen.

I Europa är EU ett verktyg vi kan använda och också den sociala dialog som just etablerats med arbetsgivarna inom pappersbranschen. På internationell nivå är de globala ramavtalen om uppförandekoder som sluts med de multinationella företagen ett verktyg. I dem reglerar vi dels rätten att bilda fackföreningar och arbeta fackligt, men också att företagen ska följa en ”best practice” på arbetsmiljöområdet.

EU och arbetsmiljön

Sveriges anslutning till EES och sedan till EU har inneburit att vårt handlande alltmer styrs av ett europeiskt perspektiv. Arbetsmiljöfrågorna utgör en viktig del av den s.k. sociala dimensionen av den gemensamma marknad som har upprättats inom EU. Syftet med denna är att sämre sociala villkor, eller dålig arbetsmiljö, inte får vara ett konkurrensmedel på den gemensamma marknaden.

Bestämmelser om förbättring av arbetstagarens hälsa och säkerhet finns i Romfördragets sociala bestämmelser, artiklarna 117, 118 och 118a. Kraven på säkerhet och hälsa i arbetet har också betydelse för harmoniseringen av produktlagstiftningen, dvs. när det gäller den fria rörligheten för varor. Bestämmelser om harmonisering av lagstiftning som inverkar på den gemensamma marknadens upprättande och funktion finns i artiklarna 100 och 100a i Romfördraget.

Med stöd av ovan angivna bestämmelser har EU-rådet antagit ett flertal direktiv om harmonisering av produktkrav (produktdirektiv) med stöd av artikel 100a.

Arbetsmiljödirektiv enligt118a utgör minimidirektiv, vilket inte hindrar någon medlemsstat att bibehålla eller införa mer långtgående krav på arbetsmiljön.

Produktdirektiv enligt artikel 100a anger vissa grundläggande säkerhetskrav som måste uppfyllas för att en produkt ska få släppas ut på marknaden. Produkter som uppfyller säkerhetskraven ska CE-märkas. Närmare specifikationer för produkterna anges i s.k. harmoniserade standarder, som tas fram av de europeiska standardiseringsorganen CEN och CENELEC.

Redan genom EES-avtalet åtog sig Sverige att i svensk rätt genomföra väsentliga delar av EG- rätten. På arbetsmiljöområdet sker genomförandet framförallt med stöd av arbetsmiljölagen. De enskilda direktiven har förts in i svensk rätt i huvudsak genom Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter.

Regeringen har beskrivit vilka mål Arbetsmiljöverket ska arbeta efter när det gäller föreskrifter på arbetsmiljöområdet. Nya kunskaper om risker och förändringar i arbetslivet liksom nya EG-direktiv innebär att det behövs ett kontinuerligt arbete med att utveckla föreskrifterna.

Centralt inom AV finns handläggare som är specialister med huvuduppgift att arbeta med föreskriftsarbete. De deltar även som svenska representanter vid utarbetandet av EG-direktiv och standarder. Vanligtvis kallas representanter inom den svenska industrin till samrådsmöte inför standardiseringsarbete som berör branschen.

Arbetsgången är ofta lång, först ska förslagen utarbetas och sändas ut på remiss (3 mån) till berörda parter. Man kan även se remisserna som ligger på tur att förändras på Arbetsmiljöverkets hemsida. I allmänhet genomförs det en del ändringar innan det beslutas av Arbetsmiljöverkets generaldirektör om den nya föreskriften ska träda i kraft. Därefter tar det som regel 6 månader innan AFSen träder i kraft.

Under de senare åren har det blivit mer och mer aktuellt att certifiera sig inom Arbetsmiljön, OHSAS 18001. Ett bra sätt att strukturera sitt arbetsmiljöarbete på är att följa arbetsgången i SAM, Systematiskt Arbetsmiljöarbete.

Internationella organisationer

Pappers är medlemmar i tre internationella organisationer, *IndustriALL*[1], *IndustriALL* Europé* och IN. I samtliga är arbetsmiljön viktiga frågor på dagordningen och därför lämpliga forum för erfarenhetsutbyte och samverkan i arbetsmiljöfrågor. Genom dem har vi också möjlighet att solidariskt stödja och tillsammans utveckla facklig verksamhet. Internationellt samarbete kan vara svårt, troligen är ändå arbetsmiljön ett av de områden där det lättast går att uppnå positiva resultat.

1 IndustriALL Global Unionen grundades i juni 2012. Den tidigare internationalen ICEM gick då upp i IndustriALL. I maj 2012 gick den europeiska fackliga samarbetsorganisationen EMCEF upp i den nya organisationen IndustriALL Europe.

IndustriALL
Internationella federationen för kemi-, energi-, gruv-, och fabriksarbetareförbunden, *IndustriALL*, har som främsta syfte att stärka medlemsförbunden mot all slags utsugning, låga löner, dålig arbetsmiljö och dylikt. Strukturuppbyggnad är därför en viktig uppgift för *IndustriALL*. Olika projekt har genomförts över världen bl a i Chile, Brasilien och Thailand.

IndustriALL Europe
Europeiska gruv-, kemi-, och energiarbetarefederationen har som mål att samordna de europeiska förbundens arbete i syfte att påverka EU i olika frågor. *IndustriALL* Europe arbetar med fyra kommittéer, varav en är den industripolitiska kommittén som också har ansvaret för arbetsmiljöfrågor och yttre miljö. Under våren 2010 etablerades en social dialog med arbetsgivarna på Europanivå (CEPI) och i det arbetet är speciellt olycksfall en viktig fråga.

IN
Industrianställda i Norden IN, är inriktat på att stärka det nordiska inflytandet i *IndustriALL* och *IndustriALL* Europe. Ett annat syfte är att utbyta erfarenheter i avtals-, och arbetsmiljöfrågor. Arbetet sker inom olika nätverk. Pappersgruppen inom IN har två möten per år i frågor som rör pappersindustrin och där kan frågor om arbetsmiljö lyftas, annars så hanteras den frågan inom nätverket för arbetsmiljöfrågor.

Internationella företag

I Sverige tillhör merparten av fabrikerna olika koncerner. En hel del av dessa ingår i stora internationella koncerner medan andra i mindre konstellationer. Oavsett vad man tillhör ska alla följa och rätta sig efter många gemensamma regler och avtal.

Konkurrens finns mellan olika företag och länder, Pappers behöver se till att konkurrensen inte sker till priset av en försämring av arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Förbundet behöver därför utveckla möjligheterna och inflytandet i koncernfackliga frågor.

Europeiska företagsråd – EWC

EU: s direktiv om företagsråd berör alla koncerner som har minst 1000 anställda inom EU och minst 150 i två medlemsländer. Koncernrådens syfte är att vara ett forum för information och samråd inom koncernen. De är också ett organ för samarbete mellan fackliga organisationer i olika länder inom koncernen. I nuläget finns europeiska koncernråd upprättade inom Stora Enso, SCA, Holmen, Korsnäs, Duni, M-real, Metsä-Tissue, Smurfit Kappa, Billerud, Ahlströms, La Farge, Södra, Mondi, Munksjö, ABB och Cascade. De europeiska koncernråden samverkar efter avtal som gjorts/görs inom respektive koncern. Koncernråden är i många fall ett lämpligt forum för erfarenhetsutbyte och samarbete med bl a arbetsmiljöfrågor.

Inom koncerner med flera fabriker i Sverige har man rätt till representation i respektive lands styrelse där sådan finns. Man har även rätt till att träffas på referensgruppsmöten där alla enheter har representanter i så kallade referensgrupper. Det förekommer att man ur denna kärna utser MBL-grupper som sköter centrala MBL-frågor inom Sverige.

- Verka för att arbeta mera aktivt med att lyfta arbetsmiljöfrågorna inom EWC.
- Verka för bättre inflytande i koncernfackliga frågor.
- Verka för fler globala ramavtal om uppförandekoder.

37
37
37
38
38
39
39
40
40
40
41
41
41
42
42

Källor

Christer Larsson, Pappers

Arbetsmiljöverket

Statistik (Pappers egen samt AV´s) Pappers Kongressrapport, 1998

Pappers fem prioriterade punkter

LO: s arbetsmiljö avtalsrörelsen 2010

Arbetslivsinstitutet och Karolinska Institutet

Previa

Pelle Kristiansson – Gruvöhälsan.

AFA Arbetsmarknadens försäkringsbolag. Ett partsgemensamt bolag (LO och Svenskt Näringsliv). Administrerar arbetsmarknadsförsäkringar för privatanställda arbetare.

AFS Arbetsmiljöverkets författningssamling.

AHSO Arbetsställets huvudskyddsombud. Väljs av samtliga fackföreningar på arbetsplatsen. Se även SHSO.

ALNA Förening som hjälper företag och enskilda med drogproblematik. Arbetsgivareförbund och fackliga organisationer är huvudmän för föreningen.

AV Arbetsmiljöverket.

BAM Bättre arbetsmiljö. Grundutbildning i arbetsmiljö.

BBS Beteendebaserad säkerhet. Ett sätt att arbeta med beteenden och attityder för att förbättra arbetsmiljön.

CEN Europeiskt standardiseringsorgan. Utarbetar europastandarder för områden som inte täcks av CENELEC.

CENELEC Europeiskt standardiseringsorgan. Utarbetar europastandarder inom elområdet.

CEPI Europeisk Pappersindustriarbetsgivarorganisation.

CFS Marbella Centro Forestal Sueco. Skogsindustrins rehabiliteringsanläggning i Marbella.

EES Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Innefattar samtliga Eu länder samt Island, Lichtenstein och Norge.

EWC European works councils, Europeiska arbetarråd.

FHV Företagshälsovård.

MBL Medbestämmandelagen. Reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Här återfinns bland annat föreningsrätt, förhandlingsrätt och informationsrätt.

MIA Metallindustrins arbetsskaderapporteringssystem.

OHSAS Standard som kan ligga till grund för ledningssystem gällande arbetsmiljön. det finns möjlighet att certifiera arbetsmiljöledningssystem genom OHSAS 18001.

PIA Pappersindustrins arbetsskaderapporteringssystem.

SAM Systematiskt arbetsmiljöarbete. AFS 2001:1

SHSO Samordnande huvudskyddsombud.

SIA Skogs och sågverksindustrins arbetsskaderapporteringssystem.

SIRIUS Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan.

Partsgemensamt råd som hanterar samverkansfrågor. Sirius är en sammanslagning av de tidigare PUA (Pappersindustrins utvecklings och arbetsmiljöråd) samt PYN (Pappersindustrins Yrkesnämnd).

TFA Trygghetsförsäkring för arbetsskador.

Fotografier:
Anna Ekros omslagfoto och s. 24, Maja Brand s. 2, Hasse Eriksson s.7, Henrik Witt s.14, Jenny Lindberg s.17, Stig Hedström s.18 & s. 27, Johann Selles s. 21, Alexander Donka s. 23.

ARBETSMILJÖ
RAPPORT FRÅN KONGRESSEN 2010

Pappers fem prioriterade punkter utifrån den föregående kongressrapporten (1998) är en av grundstenarna i denna rapport. Utvecklingen har genom åren lett till en allt mer slimmad organisation när det gäller befattningar. Man hör argument ifrån många håll om att beteendet och nonchalansen är en bidragande orsak till flertalet av de olycksfall som inträffar. Stressen och underbemanningen nämns väldigt sällan som en bakomliggande orsak även om den enskilde i många fall själv antyder att man har svårt att hinna med sina uppgifter. Frågor om vad vi gör åt detta och hur vi möter framtidens förändringar i bemanning vid nedskärningar och bemanningsåtstramningar reses. I denna rapport belyser vi en del av de frågeställningar och utmaningar som vi framöver kommer att möta.

Produktion: Bilda Förlag & Idé Tryck: TMG Sthlm 2012