

# Arbetsmiljöavtal

Avtal mellan Sveriges Redareförening,  
LEDARNA/Sveriges Fartygsbefälsförening,  
LEDARNA/Svenska Maskinbefälsförbundet,  
Svenska Sjöfolksförbundet och  
Tjänstemannaförbundet HTF  
gällande från den 1 september 1995.



## Innehållsförteckning

Sid

### Arbetsmiljövtalet

Inledning .....	3
§ 1 Arbetsmiljövartal .....	4
§ 2 Riktlinjer för det lokala arbetsmiljöarbetet .....	4
§ 3 Företagshälsovård .....	5
§ 4 Utbildning .....	6
§ 5 Centralt arbete .....	6
§ 6 Förhandlingsordning .....	6
§ 7 Giltighetstid .....	7

### Bilaga 1 Allmänna råd för lokalt arbetsmiljöarbete

1 Utgångspunkter .....	8
2 Former för samverkan .....	8
3 Information och dokumentation, ISM-koden .....	8
4 Företagshälsovård .....	8
5 Information .....	9
6 Utbildning .....	9
7 Hjälpmedel .....	10
8 Tidsåtgång av utbildning .....	10
9 Vem svarar för utbildningar? .....	10

### Bilaga 2 Utdrag ur branschprogram för arbetsmiljön inom sjöfarten

1 Grundprinciper för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö ombord och iland .....	11
2 Utveckling av arbetsorganisationen ombord och iland .....	12
3 Utveckling av den fysiska arbetsmiljön .....	13
4 Rehabilitering .....	15
5 Summering .....	15

# Arbetsmiljöavtal

upprättat vid förhandlingar mellan Sveriges Redareförening (SRF), Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF), Svenska Maskinbefälsförbundet (SMBF), Svenska Sjöfolksförbundet (SSF) och Tjänstemannaförbundet HTF (HTF) angående antagande av arbetsmiljöavtal.

## Närvarande

För SRF: Håkan Gezelius  
För SFBF: Thomas Sjöstedt  
För SMBF: Hans Holmquist  
För SSF: Göran Hansson  
För HTF: Hans Bennedicks

## INLEDNING

Parterna är överens om att arbetsområden upptagna i det mellan parterna upprättade branschprogrammet skall prioriteras.

## Arbetsmiljöstyrning

Systematiskt arbetsmiljöarbete krävs för att nå helhetslösningar inom arbetsmiljön i kombination med hög kvalitet samt rationell och lönsam verksamhet. Därvid skall särskild vikt fästas vid kraven i t ex ISM-koden, internkontrollbestämmelserna ISO 9000 och andra för branschen relevanta kvalitetssäkringssystem.

## Arbetsorganisation och arbetsinnehåll

En god arbetsmiljö som erbjuder personlig utveckling, ökat ansvar och stimulans är betydelsefull för att främja utvecklingen i rederierna.

Projekt alternativt försöksverksamhet kan vara en lämplig form för samarbete i syfte att minska t ex belastningsskador och andra typer av arbetsskador.

## Ledarskapsutveckling

På alla nivåer ombord och iland ges chefer de kunskaper, befogenheter och resurser, som erfordras för att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter vad avser arbetsmiljöfrågor i vid mening.

## Rehabilitering

Rederiernas arbete med aktiv rehabilitering förutsätts ske i en väl planerad och organiserad form.

## § 1 Arbetsmiljöavtal

Utöver vad som föreskrivs i lag och författning antar parterna med giltighet fr o m den 1 september 1995 följande arbetsmiljöavtal. Med detta avtal vill parterna ge uttryck för en gemensam målsättning om en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren bär huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet. De anställda och deras skyddsombud utgör en viktig resurs i arbetsmiljöarbetet.

Företagets främsta uppgift är att bedriva en effektiv, konkurrenskraftig och lönsam verksamhet. Arbetsmiljö och arbetsorganisation är därvid en naturlig del eftersom sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda och minskar frånvaron med ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Arbetsmiljöfrågorna skall hanteras i linjeorganisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda anställda. Samverkansformerna utformas så att de väl anpassas till den verksamhet som bedrivs.

I alla verksamheter finns behov av förebyggande arbetsmiljöinsatser, men behoven varierar mellan olika företag. Det åvilar arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. Därmed ansvarar arbetsgivaren för att det finns tillgång till erforderliga resurser för det förebyggande arbetet och avgör behov och omfattning med beaktande av verksamhetens art, storlek och inriktning. I det förebyggande arbetet utgör företagsanpassad företagshälsovård en värdefull resurs.

Det är naturligt att arbetsgivaren bedömer behov av resurser samt deras inriktning och kvalitet i samverkan med de anställda och deras skyddsombud. Det är viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska och tekniska arbetsmiljön som arbetets organisation. Denna helhetssyn omfattar även psykosociala aspekter på arbetsmiljön och en aktiv rehabiliteringsverksamhet. Den enskilde anställdes intressen skall uppmärksammas.

## § 2 Riktlinjer för det lokala arbetsmiljöarbetet

Företag och anställda skall samverka för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att nödvändiga åtgärder i syfte att uppnå detta mål vidtas och fullföljs.

Arbetsmiljöarbetets uppläggning och omfattning anpassas till företagets totala verksamhet. De lokala parterna skall överenskomma om inrättandet av ett samverkansorgan för handläggning av övergripande arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor. Sådant samverkansorgan för arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor skall vara sammansatt av lika antal representanter från arbetsgivare och

arbetstagare. Arbetsgivaren utser ordförande och skall företrädas av person i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Allmänna råd för lokalt arbetsmiljöarbete ges i bilaga 1.

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd (SAN) kan användas som rådgivande organ i det lokala arbetet.

### Anmärkning

Fartygssäkerhetslagen 1988:49 och fartygssäkerhetsförordningen 1988:594 innehåller regler om lokal arbetsmiljösamverkan. Arbetsmiljölagens 6 kapitel och arbetsmiljöförordningens 6–13 §§ innehåller regler om lokal arbetsmiljösamverkan.

## § 3 Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en värdefull resurs för företaget och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som "enligt gällande lagstiftning" skall ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och försäkringskassan.

Arbetsgivaren och de anställda ombord och iland skall samverka för att uppnå en väl fungerande företagshälsovård i rederiet.

Företagshälsovårdsavtal omfattande såväl grund- som eventuella tilläggstjänster tecknas med företagshälsovårdscentral, som tillhandahåller erforderlig kompetens i enlighet med bilaga 1, punkt 4 till detta avtal.

Det är viktigt att rederierna och deras anställda ges möjligheter att erhålla en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje rederi. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov. Det får därmed ses som naturligt att rederierna kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården.

Målsättningen skall vara att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter – främst skall syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet.

I företagshälsovårdens roll ingår att medverka till att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede. I anslutning till lokal upphandling skall företagshälsovården i egenskap av expertresurs engageras och därvid ges tillfälle att yttra sig och komma med förslag.

I samband med större förändringar inom rederiet bör det vara värdefullt att utnyttja företagshälsovården.

#### § 4 Utbildning

Företaget och berörd lokal facklig organisation beslutar i samverkan om lämplig utbildning för personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer eller motsvarande arbetsmiljöorgan samt för andra befattningshavare med beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna. Utbildningen skall vara anpassad till sjöfartens förhållanden och den uppgift den anställde har inom arbetsmiljöområdet. För skyddsombud på fartyg genomförs sådan utbildning i SSFs regi. Övrig utbildning tillhandahålls av SAN eller annan utbildningsanordnare, t ex sjöbefälsskolorna, i den omfattning parterna bestämmer. Företagshälsovårdens kompetens och utbildningsresurser bör härvid observeras.

Rätt till ledighet och ekonomisk ersättning regleras bl a i fartygssäkerhetslagen/arbetsmiljölagen, lagen om facklig förtroendeman och studieledighetslagen.

För utbildning används företrädesvis utbildningsmaterial som utarbetats av Arbetarskyddsnämnden eller annat material som parterna gemensamt har godkänt.

#### § 5 Centralt arbete

Parterna är överens om att följa tillämpningen av detta avtal och utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna inom sjöfartsbranschen.

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd (SAN) har en rådgivande funktion vad avser övergripande policyfrågor och utbildning.

Det är ett gemensamt intresse att i samförstånd söka lösa uppkomna frågor.

#### § 6 Förhandlingsordning

##### *Twisteförhandling och rättegång*

Twist om tillämpningen av fartygssäkerhetslagen och/eller arbetsmiljölagen med tillämpliga författningar eller annan säkerhetslagstiftning avgörs enligt för varje författning gällande hänvändelseordning.

Twist om tolkning eller tillämpning av lokala överenskommelser baserade på detta avtal avgörs genom förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas hänskjuts frågan till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

#### § 7 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Göteborg som ovan

  
SVERIGES REDAREFÖRENING

SVERIGES FARTYGSBEFÄLSFÖRENING

  
SVENSKA MASKINBEFÄLSFÖRBUNDET

  
SVENSKA SJÖFOLKSFÖRBUNDET

  
TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET HTF

# Allmänna råd för lokalt arbetsmiljöarbete

## 1 Utgångspunkter

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall bedrivas enligt riktlinjerna i gällande lagstiftning och detta arbetsmiljöavtal kompletterat med nedanstående allmänna råd.

## 2 Former för samverkan

Formerna för samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöfrågor utformas med hänsyn till rederiets storlek och det sätt på vilket verksamheten är organiserad. Integrerade beslut i rederiets linjeorganisation skall gälla. Berörda chefer skall ha för ändamålet erforderlig utbildning och delegation samt därmed åtföljande resurser och befogenheter.

## 3 Information och dokumentation, ISM-koden

Enligt Arbetarskyddsstyrelsens författning om internkontroll av arbetsmiljön skall nyanställda och anställda vilka varit frånvarande från arbetsplatsen en längre tid ges introduktion, instruktioner och övrig information som de behöver om verksamheten med särskilt beaktande av arbetsmiljöaspekterna. För sjöfarten tillämpas reglerna i ISM-koden. Det är viktigt att chefer och arbetsledare har goda kunskaper om arbetsmiljön i företaget. Den lokala arbetsmiljön skall dokumenteras skriftligt.

## 4 Företagshälsovård

### *Företagshälsovårdens målsättning*

Företagshälsovården skall vara tekniskt, medicinskt och psykosocialt förebyggande samt rehabiliterande. Företagshälsovården skall inriktas på att skydda de anställda mot hälso- och skaderisker; främja deras hälsa och arbetsförmåga; bidra till trygghet och tillfredsställelse i arbetet samt medverka till att arbetet anpassas till deras arbetsförmåga.

### *Företagshälsovårdens kompetens/integritet*

Företagshälsovården skall ha en rådgivande opartisk expertfunktion i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och i rehabiliteringsarbetet. Företagshälsovården skall ha medicinsk, teknisk och psykosocial kompetens för detta arbete.

### *Företagshälsovårdens innehåll*

- Medverka i det lokala skyddsarbetet
- Medverka i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet
- Ge analyser och åtgärdsförslag vid arbetsolycksfall, arbetssjukdomar, långtidssjukdomar m fl
- Ge råd och utbildning i psykosociala arbetsmiljöfrågor, arbetsledning, kommunikation, mobbing
- Medverka i policy/utbilda/agera beträffande drogmissbruk, alkoholfrågor, tobak, friskvård
- Medverka och utbilda beträffande tekniska arbetsmiljöfrågor: ventilation, värme, belysning, buller, kemteknik, nybyggnader, internkontrollprogram
- Handlingsprogram för samverkansorganisationen
- Samverka med skyddskommittéerna, Försäkringskassan, Sjöfartsverket, Yrkesinspektionen, sjukvården, yrkesmedicinska kliniker, arbetslivstjänster, miljö- och hälsoskyddsnämnder och Sjöfartens Arbetsmiljönämnd (SAN).

### *Upphandling av företagshälsovård*

Arbetsgivarens upphandling av företagshälsovård sker i samråd med berörda parter. Eventuell anbudsfrågan skall formuleras i samråd med samverkansorganisationen. Inkomna anbud på företagshälsovård skall diskuteras i samråd mellan parterna, men slutligt beslut skall fattas av arbetsgivaren.

## 5 Information

Arbetsgivare och arbetstagare samverkar om hur informations spridning skall tillgå. Informationen i arbetsmiljöanknutna frågor ut i företaget kan t ex omfatta följande:

- lagregler och föreskrifter på arbetsmiljöområdet
- hälsorisker respektive olycksfallsrisker i företaget
- det lokala arbetsmiljöarbetet i rederiet
- företagshälsovården
- introduktion av nyanställda.

## 6 Utbildning

Utbildning i arbetsmiljöfrågor ges anställda, som har funktioner som påverkar dessa frågor. Berörda anställda är:

- chefer och arbetsledare
- skyddsombud, skyddskommittéledamöter m fl
- övriga anställda med särskilda behov av att kunna tillämpa gällande lagstiftning t ex inköpare, inspektörer, byggansvariga, arkitekter, konstruktörer (motsvarande), konsulter etc.

Utbildningens innehåll skall bestämmas av tidigare given utbildning samt den arbetsmiljökompetens som i övrigt finns hos berörda anställda.

## 7 Hjälpmedel

Inom arbetsmiljöområdet finns en omfattande litteratur som kan ge många råd och tips för hur arbetsmiljöarbetet kan bedrivas. Vilket utbildningsmaterial som skall användas bestämmer arbetsgivare och arbetstagare lokalt. En rekommendation är dock att som utbildningsmaterial bli använda det material som framtagits av:

- Sjöfartsverket, bli dess författningar (SJÖFS)
- Sjöfartens Arbetsmiljönämnd (SAN)
- Arbetarskyddstyrelsen, bli dess författningar (AFS)
- Arbetarskyddsnämnden, t ex SAN-Nytt
- Bättre arbetsmiljö land/sjö (BAM, BAM-Sjö)
- Branschprogram för arbetsmiljön inom sjöfarten (Antaget av Arbetstlivsfonden 1991)

## 8 Tidsåtgång av utbildning

Arbetsmiljöutbildning liksom all annan utbildning har som mål att ge kompetens. Det är därför svårt att ange tidsramar för utbildningens omfattning. Tidigare inhämtade kunskaper liksom arbetsmiljöförhållandena i rederiet är faktorer som kan påverka tidsåtgången.

Målsättningen bör vara att bibringa den enskilde en arbetsmiljökompetens som innebär att denne efter de behov befattningen kräver kan orientera sig i regelsystemet inom arbetsmiljöområdet samt ges en god inblick i det enskilda företags arbetsmiljö.

## 9 Vem svarar för utbildningar?

Företaget kan själv anordna utbildningar. Sjöfartens Arbetsmiljönämnd liksom Sjöfartsverket och företagshälsovården kan medverka i utbildningsinsatserna. En plan för utbildningen bör upprättas och skriftligen dokumenteras.

## Utdrag ur branschprogram för arbetsmiljön inom sjöfarten

På begäran av dåvarande Arbetstlivsfonden utarbetade sjöarbetsmarknadens parter ett branschprogram. Avsikten var att detta skulle tjäna som riktlinjer mellan branschen och Arbetstlivsfonden och vara vägledande för bidragsgivningen. Det skulle också fungera som en vägledning för de rederier som avsåg att söka bidrag från fonden. Branschprogrammet antogs av Arbetstlivsfonden 1991-02-12. Fondens verksamhet upphörde 1995-07-01.

I branschprogrammets avsnitt om "Målsättning och ambitioner" för arbetsmiljöarbetet listades de områden som sjöarbetsmarknadens parter ansåg borde prioriteras. Många av dessa problemområden har tagits upp som ett resultat av tidigare undersökningar och forskningsprojekt som initierats av SAN. I anslutning till att parterna antog arbetsmiljöavtalet kom man också överens om att föga detta avsnitt som bilaga till avtalet.

Initiativ till genomförande av de i det följande angivna åtgärderna skall i första hand tas lokalt men kan också tas av SAN om sjöarbetsmarknadens parter begär det. Som framgår av arbetsmiljöavtalen kan SAN också bistå det enskilda rederiet med råd, utbildningsinsatser mm.

### 1 Grundprinciper för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö ombord och iland

Även om åtskilligt återstår att göra vad gäller förbättringar av den fysiska arbetsmiljön på fartygen är det viktigt att också vidta åtgärder som syftar till att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

En förutsättning för att sådana insatser skall lyckas är att företagsledningen manifesterar sitt stöd och sitt engagemang för genomförande av de projekt som beslutas. Sker inte detta äventyras engagemanget hos övriga chefer och arbetsledningen i rederiet samtidigt som övriga anställda till följd av detta snabbt tappat intresset för att medverka. Investerade medel ger då endast begränsad återbäring om ens någon.

De säkerhetskrav som anges av myndigheterna är minimikrav. Målen för att förbättra arbetsmiljön bör sättas med utgångspunkt från hur den egna personalen uppfattar arbetet och sin miljö och att man söker åtgärda vad rederiledningen och de anställda anser vara problem.

Stora insatser kan göras för att utveckla ledarskapet i företagen och förbättra kunskaperna i personalledning hos chefer på alla nivåer i land och ombord. Hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning kan i många fall relateras till en dålig arbetsledning. Alla åtgärder på detta område bör prioriteras men förutsätter också kunskaper om ekonomi i arbetsmiljöfrågor.

Andra målgrupper för olika former av riktad utbildning är exempelvis skyddsombud, fackliga förtroendemän respektive personal såväl iland som ombord som skall medverka i projektarbete.

En framgångsrik rederiverksamhet förutsätter en positiv symbios mellan rederiets administration iland och de fartyg rederiet opererar.

På arbetsplatserna iland har de strukturella förändringarna med t ex nya företagsformer och datorisering i många fall skapat nya arbetsförhållanden präglade av styrning och specialisering. Många tjänstemän tycker sig ha ett arbete som präglas av bundenhet och monotona arbetsuppgifter. En stor grupp arbetar med dator/bildskärm i någon form. Den nya tekniken har generellt i arbetslivet medfört en ökad frekvens av belastningsskador och överkänslighet/allergiproblem.

Många tjänstemän, särskilt personer i nyckelbefattningar, anser sig ha ett psykiskt belastande arbete. En vanlig orsak är att de åläggs fler och fler uppgifter utan att samtidigt få de resurser som krävs för att tillfredsställande kunna klara av uppdragen. En sådan situation leder många gånger till sk burn-out. Rollkonflikter, brister i arbetsorganisationen mm är ofta orsak till arbetsrelaterad frånvaro.

På många arbetsplatser såväl iland som ombord på t ex stora passagerarfartyg finns också behov av ett aktivt arbete för jämställdhet mellan män och kvinnor.

## 2 Utveckling av arbetsorganisationen ombord och iland

Kostnaderna för att driva sjöfart under svensk flagg har under de senaste 15 åren varit i ständigt stigande. För att minska besättningskostnaderna har i synnerhet lastfartygsrederierna vidtagit olika rationaliseringsåtgärder. Denna utveckling har å andra sidan medfört en utjämning av den traditionella gränsen mellan befäl och övrig personal. Vidare pågår sedan många år en aktiv strävan att föra tillbaka uppgifter från stabsfunktioner till linjefunktioner.

Genom att låta fartygsledningen ombord få lägga upp sitt eget arbete, svara för budgeten, hantera personalfrågor mm överförs arbetet till fartygen. Målet är att öka samtliga ombordvarandes engagemang och möjligheter att påverka arbetet till förmån för en lägre personalomsättning och större trivsel ombord. Detta kan också ske genom åtgärder som syftar till att bredda och utveckla arbetsuppgifterna för olika befattningar ombord. Projekt med sådan målsättning bör prioriteras.

På färjorna har denna utveckling inte varit lika markant. Med den snabba utbyggnaden av färjekonceptet med kurser, konferenser etc har antalet intendenturpersonal ombord ökat kraftigt och en rad nya chefsbefattningar tillskapats. De skillnader som finns mellan olika befattningar är ofta mycket markerade. Ju påtagligare karaktären av kroppsarbete är, desto lägre status har befattningen. Projekt som syftar till att utveckla dessa och liknande befattningar t ex genom omorganisation och förändrade arbetsuppgifter bör prioriteras. Samma gäller insatser som syftar till att öka samtliga anställdas förståelse för helheten och för ekonomi i arbetsmiljön. Ett viktigt led i detta arbete är att rederierna i enlighet med utvecklingsavtalet lär sina medarbetare att arbeta i projekt. Här krävs utbildningsinsatser för såväl arbetsledare som underställda liksom ökade möjligheter för den enskilde att praktiskt kunna påverka sin egen arbetssituation. Målet skall vara att genom delegering och målstyrning så långt ner i företagets organisation som möjligt och genom ändrade arbetsuppgifter och ökat medinflytande engagera de anställda och därigenom minska sjukfrånvaro och personalomsättning.

## 3 Utveckling av den fysiska arbetsmiljön

Projekt som syftar till att förbättra den fysiska arbetsmiljön inom följande områden bör prioriteras:

### Däckstjänst:

- Framtagning av från arbetsmiljösynpunkt säkrare lasthantering med särskild tonvikt på tanklaster och farligt gods i bulk.
- Åtgärder som syftar till minskning eller minimering av avgaser från fordon som transporteras på Ro/Ro-fartyg och färjor.
- Framtagning av omställbara radarskärmar som är synergonomiskt bättre än de som nu finns.
- Bättre arrangemang avseende belysning på bryggan.
- Uppbyggnad av referensarbetsplats i form av lastkontrollrum för tankfartyg och anläggning för simulering av lasthantering för utveckling av säkrare arbetsplatser på sådana fartyg.
- Framtagning av referensarbetsplats i form av en ergonomiskt väl planerad och utrustad brygga.
- Framtagning av referensarbetsplats med säkrare och mera lätthanterliga däckarrangemang för t ex förtöjning, ombordtagning av förråd, utrustning för tankrengöring respektive lastsurrningar.

### Maskinrumstjänst:

- Åtgärder för att åstadkomma bättre ventilation i verkstäder, separatorrum etc.
- Åtgärder för att bättre kunna arrangera tillfällig belysning och arbetsplattformar vid arbete inuti huvudmaskiner.
- Framtagande av metoder för att minska exponering och direktkontakt med bunkeroljor, hydrauloljor, smörjoljor och andra slag av petroleumprodukter och kemikalier.



- Utveckling av maskinell utrustning med syfte att minimera behovet av manuella arbeten vid rengöring av maskindelar etc.
- Utveckling av referensarbetsplats med bättre total maskinrumslayout med goda transportvägar, god framkomlighet, bättre åtkomlighet för underhåll och reparationer så att arbeten i onaturliga arbetsställningar kan undvikas och utrustad med lämpliga lyfthjälpmiddel.
- Framtagning av referensarbetsplats i form av ett ergonomiskt väl planerat och utrustat kontrollrum.

#### *Intendenturtjänst:*

- Översyn av köksutrymmena för att pröva möjligheterna att integrera grovdysken med det löpande matlagningsarbetet. Utveckla samarbete mellan matsalspersonal och kökspersonal vad avser disken.
- Utveckling mot bättre ergonomiska lösningar och minskade olycksfallsrisker vad gäller spisar, bänkar, tunga köksredskap, skärmaskiner etc.
- Framtagning av ergonomiskt bättre arbetsplatser för snabbköpskassörskor och åtgärder för att bättre organisera arbetet i snabbköpskassor.
- Bättre kassaregistersystem typ fickdator med vars hjälp serveringspersonalen redan vid gästens bord kan knappa in beställningar och information till kök, kassaregister och spritkassa, ett system som minskar serveringspersonalens gående.
- Bättre metoder för bäddning av kojor.
- Pröva möjligheterna att på ett bättre sätt än nu påverka, utveckla och förändra arbetsmiljön med särskild inriktning på arbetsmetoder och arbetsorganisation för, i första hand, städpersonal, diskare respektive förrådsmän inom färjetrafikens kortlinjer.
- Framtagning av bättre städustrustning samt bättre organisation av städuppläggningsmedlen med hänsynstagande till behovet av lämpliga utrymmen för utplacering av städustrustning.
- Uppbyggnad av referensarbetsplats för kök och kallskänk på färjor respektive på lastfartyg.

#### *Åtgärder av gemensamt intresse för alla avdelningar ombord:*

- Bättre personlig skyddsutrustning som uppfattas som bekväm och lätt att använda.
- Olika former av bullerdämpande insatser.
- Åtgärder som syftar till att begränsa de ombordanställdas utsatthet för kemiska hälsorisker.
- Framtagning av bättre internkommunikationsutrustning som kan användas även i maskinutrymmen.
- Informations- och utbildningsinsatser typ interaktiva utbildningsprogram i arbetsmiljöfrågor till de ombordanställda.
- Åtgärder för att utveckla och förbättra boende och fritidsmiljön på fartyg mot bakgrund av att långa vistelsetider ombord.

#### *Åtgärder av gemensamt intresse för personal ombord och iland:*

- Förbättring av ventilationsanläggningar för att åstadkomma ett gott termiskt klimat ombord och minimering av luftföroreningar.
- Översyn av arbetsplatser med syfte att förhindra eller minimera uppkomsten av belastningsskador.
- Åtgärder med syfte att minska förekomsten av allergier.
- Utveckling av rutiner för bättre introduktion av t ex nyanställda, omplacerade och långtidssjukskrivna.
- Åtgärder för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Framtagning av datorprogram för beräkning av sjukfrånvarostatistik, personalomsättning etc.
- Åtgärder för att komma tillrätta med problem som följer av övervikt, brist på motion, felaktiga kostvanor, rökning, missbruk av alkohol, stress och oregelbundna arbetstider.

## 4 Rehabilitering

De åtgärder vi föreslagit i det föregående avses också leda till en ökad insikt hos såväl rederiledning som anställda om vikten av att genom rehabiliteringsåtgärder, som sätts in på ett så tidigt stadium som möjligt efter en sjukskriven t ex efter en arbetsolycka, få tillbaka en anställd i arbete utan onödig tidsfördröjning.

De praktiska förutsättningarna för att sätta in rehabiliteringsinsatser ombord på fartyg är som regel mycket begränsade. Det beror bl a på fartygens driftförhållanden och de därmed sammanhängande säkerhetskraven, hyttkapacitet, avlösningssystem och därav följande svårigheter att ordna deltidsarbete.

Detta utesluter emellertid inte att andra rehabiliteringsåtgärder kan vidtas för att få tillbaka en anställd i arbetslivet genom nära samverkan mellan den anställde, representanter för arbetsgivare och arbetstagare, företagshälsovård och berörda myndigheter som försäkringskassa och arbetsförmedling. Rederiets samverkansorgan för arbetsmiljö- och företagshälsovårdsfrågor bör inrätta en anpassningsgrupp med uppgift att hantera dessa frågor.

## 5 Summering

Sammanfattningsvis bör förslagen angående utveckling av arbetsorganisationen ombord och iland syfta till att:

- öka de anställdas engagemang i arbetet och förståelsen för helheten i företagets verksamhet och för ekonomi i arbetsmiljön,
- minska personalomsättningen genom att bredda och utveckla arbetsuppgifterna för olika befattningar och öka de anställdas möjligheter att påverka sin egen arbetssituation,
- öka kunskaperna om personalfrågor så att dessa hanteras rätt på alla nivåer i företaget.

De föreslagna åtgärderna beträffande utveckling av den fysiska arbetsmiljön för leda till:

- minskat antal arbetsolyckor
- färre arbetsskador
- minskat antal sjukskrivningar.

Målet med rehabiliteringsverksamheten skall vara att:

- rutinemässigt omgående etablera kontakt med sjukskriven personal och därefter fortlöpande uppehålla denna kontakt med målsättningen att snarast, med eller utan rehabiliteringsinsatser åstadkomma en snabb återgång i arbete,
- engagera den anställda till en aktiv medverkan i rehabiliteringsarbetet, sträva efter att öka den enskildes självkänsla och därmed öka tilltron till den egna förmågan att komma tillbaka i arbetslivet.

