

ARBETSSÄKERHET TILL SJÖSS



ARBETSSÄKERHET TILL SJÖSS

Utgivare: Arbetarskyddscentralen rf

Arbetsgrupp: ESL Shipping Ltd., Finnlines Abp, Finlands
Maskinbefälsförbund rf, Finlands Skeppsbefälsförbund
rf, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Tmi Mira Seppänen,
Arbetarskyddscentralen rf

Översättning: Apropos lingua

Layout: Milla Toro, Innocorp Oy

Bilder: Rami Lappalainen, Finnlines Abp, Pipsa Mörn,
Hans Björkestam

Tryckeri: Markprint Oy

1 upplagan 2020

ISBN 978-951-810-750-0 (hft.)

ISBN 978-951-810-751-7 (pdf)

Produktnummer 202037

Innehåll

Inledning	5
Varför, vad och hur?	5
Säkert arbete – grunden för arbetarskyddet	6
Verksamhetsprogram för arbetarskyddet	6
Arbetarskyddets ansvar och skyldigheter	8
Introduktion och handledning i arbetet	9
Första hjälpen och sjukvård ombord	11
Gemensam arbetsplats.....	12
Arbetarskyddssamarbete / arbetarskyddsorganisation	13
Samarbetsorgan.....	13
Arbetarskyddskommissionens uppgifter	14
Rederiets arbetarskyddskontaktperson.....	15
Arbetarskyddschefens uppgifter	15
Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter	16
Arbetarskyddsfullmäktigens/ arbetarskyddskommissionens rättigheter och skyldigheter	16
Arbetarskyddskommissionens sammansättning	17
Val av verksamhetsorgan.....	18
Utredning och bedömning av farorna i arbetet ..	19
Säkerhetsobservationer	19
Identifiering av faror	20
Bedömning av risker	20
En trygg arbetsmiljö	22
Renlighet och ordning	22
Nödsituationsberedskap	23
Skyddsutrustning	23
Fysikaliska agenser	24
Buller	24
Vibrationer	25
Temperaturförhållanden.....	26
Belysning	27
Ventilation och kvalitet, inomhusluft och slutna utrymmen	27
Mekaniska riskfaktorer	29
Rörliga maskinerdelar	29
Fallande föremål.....	29
Att snubbla och falla	30
Fartygets förtöjningsanordningar	30
Stegar	30
Kemiska agenser	31
Skyddsinformationsblad	32
Bedömning av exponering för kemiska agenser	33
Biologiska agenser	34
Belastningsfaktorer i arbetet	34
Identifiering och hantering av arbetsrelaterad belastning	35
Fysiska belastningsfaktorer.....	36
Psykosociala belastningsfaktorer	37
Risk för våld.....	39
Trakasserier och osakligt bemötande	40
Trakasserier inom arbetsgemenskapen ...	40
Arbetsgemenskapen stöder arbetshälsan	42
Undersökning av olycksfall och tillbud	43
Olycksfall i arbetet	43
Rapportering som grund för utredningen	44
Utredning av olycksfall i arbetet	44
Fem gånger Varför?	44
Att säkerställa grundorsaken.....	44
Företagshälsovård	46
Lagen om företagshälsovård	47
Företagshälsovårdens innehåll	47
Företagshälsovårdssamarbete	48
Arbetsplatsutredning	48
Verksamhetsplanen för företagshälsovården	48
Hälsoundersökningar	49
Hantering av arbetsförmågan och tidigt stöd	50
Läkarundersökning av fartygspersonal ...	50
Rusmedelsprogram	52
Lagstiftning	53
Tillsynen över arbetarskyddet/ arbetssäkerheten	53
Arbetarskyddslagen	54
Lagen om tillsynen över arbetarskyddet...	54
Att ta hand om det egna välbefinnandet – de personliga valen påverkar	56
Sjömansservicebyrån (SSB)	59
Utvecklande av arbetarskyddet	60
Säkerhetsledning	60
Nykeltal för säkerhet och hälsa i arbetet	60
Förbättrad säkerhet	61
Kommunikation och dokumentation	62
Bilagor	63
Checklista för introduktion på arbetsplatsen	63
Lagstiftning	65
Valanvisningar för sjöfartsbranschen.....	68

Inledning

Arbetssäkerhet börjar med tankar och attityder. Lagstiftning, detaljerade anvisningar, säkerhetsanordningar och skyddsutrustning skapar inte en trygg arbetsmiljö om inte alla har en genuin vilja att ta hänsyn till arbetssäkerheten och kontinuerligt utveckla den.

Målet för arbetarskyddsverksamheten är att var och en ska få arbeta hälsosamt och tryggt och återvända hem friska efter en kortare eller längre arbetsperiod. Det är också viktigt att förstå arbetssäkerhetens betydelse och verksamhetsmiljön för arbetarskyddet. Var och en som hör till en arbetsgemenskap ska veta vilka roller, ansvar och skyldigheter man själv, chefen, arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen och företagshälsovården har. Arbetssäkerhet förutsätter att alla förbinder sig på ett ansvarsfullt sätt.

Varför, vad och hur?

Syftet med arbetarskyddsverksamheten är att förebygga olycksfall i arbetet, sanitära olägenheter, sjukdomar och yrkessjukdomar. Säkerhetsobservationer hör till varje arbetstagares dagliga verksamhet. Exponeringar som varierar mellan olika arbetsplatser, såsom buller, vibrationer, belysning, väderförhållanden och kemikalier, ska beaktas.

Många olyckor skulle lätt kunna förhindras genom att man agerar på rätt sätt och använder rätt slags skyddsutrustning. En stor del av olycksfallen inträffar när man avviker från anvisningarna. Var och en har

rätt och skyldighet att sörja för sin egen och arbetskamraternas säkerhet i arbetet.

Genom arbetarskyddssamarbete skapas för varje arbetsplats en egen säkerhetskultur och egna verksamhetssätt. Dessutom utarbetas ett gemensamt verksamhetsprogram där arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter definieras och arbetsgemenskapens kompetens och tillgängliga resurser säkerställs. Det är ytterst viktigt att arbetstagarna identifierar de olägenheter och faror som förekommer på arbetsplatsen och kan bedöma deras betydelse. Syftet med att identifiera faror och bedöma risker är att förebygga olägenheter genom att avlägsna eller minska observerade faror och minska risken som orsakas av dem.

Den undervisning och handledning som arbetsgivaren ger arbetstagarna utgör grundpelarna i arbetarskyddstänkandet och är en del av den kontinuerliga processen och utvecklingen. Riskbedömningen och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet uppdateras och förändringarna och tillståndet i arbetsmiljön och arbetsgemenskapen övervakas kontinuerligt.

Denna guide riktar sig till hela sjöfartsbranschen och erbjuder täckande information och material om arbetarskyddstänkandet och -sätten till sjöss.

Säkert arbete – grunden för arbetarskyddet

Genom arbetarskyddet främjas och upprätthålls säkerheten och hälsan i arbetsplatsens arbetsmiljö och arbetsförhållanden samt arbetstagarnas fysiska och psykiska arbetsförmåga. Enligt arbetarskyddslagen ansvarar arbetsgivaren för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Arbetarskyddet är ett samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna genom vilket man ser till att det är säkert att arbeta på arbetsplatsen och att arbetstagarna mår bra. Arbetarskyddet ska utvecklas i samarbete mellan arbetsgivaren och personalen.

En förutsättning för detta är att man känner arbetena och kraven på dem samt arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Ett korrekt och planerat arbetarskyddsarbete är också ekonomiskt produktivt och främjar arbetshälsan i hela arbetsgemenskapen.

Lagen om företagshälsovård förpliktar att ordna företagshälsovård för personalen, och alla arbetande arbetstagare omfattas av företagshälsovården oberoende av anställningsförhållandets art eller längd. Företagshälsovården är verksamhet som arbetsgivaren ordnar och bekostar och

som stöder arbetstagarnas arbetsförmåga. Företagshälsovården främjar ett tryggt och hälsosamt arbete samt förebygger sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet.

Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

I verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet ställer arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans upp mål för arbetshälsa- och arbetarskyddsverksamheten på arbetsplatsen samt för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan. I programmet utreds arbetarskyddsansvaren och arbetarskyddets verksamhetssätt.

Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet utarbetas per fartyg och i det beaktas företagets allmänna verksamhetssätt och mål för arbetarskyddet.

Verksamhetsprogrammet är ett åtgärdsprogram som drar upp riktlinjer för arbets-säkerheten och arbetshälsan på arbetsplatsen. Programmet följs upp och uppdateras när förhållandena förändras.

Innehåll i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, exempel:

På rederinivå beskrivs de allmänna riktlinjerna och målen. Det noggrannare verksamhetsprogrammet utarbetas per fartyg enligt fartygets storlek, uppgift, risker och olägenheter. Här beskrivs personalen och dess uppgifter.

1. målen beskrivs ledningens viljeyttring om säkerhet och hälsosamhet i arbetet. De konkreta målen fastställs i samarbete och grundar sig på befintliga uppgifter och behov.
2. Man berättar om arbetarskyddsuppgifterna, arbetarskyddsansvaret inom linjeorganisationen, chefernas befogenheter och ansvar vid genomförandet samt dessutom om arbetstagarnas skyldigheter och ansvar.
3. I arbetarskyddsorganisationen beskrivs rederiets och fartygets anställda inom arbetarskyddet, verksamhetsområden och uppgifter samt dessutom hur arbetarskyddssamarbetet fungerar ombord på fartyget och hur samarbetet med rederiet fungerar.
4. Det berättas hur företagshälsovården har ordnats, verksamhetens innehåll och personer samt företagshälsovårdens uppgifter inom arbetarskyddsverksamheten.
5. Man beskriver arbetsplatsens interna arbets- och säkerhetsanvisningar, brandförsvaret och första hjälpen samt separata verksamhetsmodeller, ofta som bilaga.
6. Arbetsmiljön och utvecklingsbehoven beskrivs
 - befintliga uppgifter om arbetet och arbetsförhållandena på arbetsplatsen
 - gemensamt fastställda utvecklingsobjekt
 - utredning om organiseringen av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan
 - målen utarbetas utifrån en bedömning av nuläget, en analys.
7. Det beskrivs hur arbetarskyddsfrågorna har beaktats i arbetsplatsens grundläggande funktioner, såsom introduktion, upphandling, informationsförmedling och utbildning.
8. Det berättas hur verksamhetsprogrammet följs upp och vilka mätare som har fastställts, t.ex. sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, säkerhetsobservationer, arbetsklimat och hantering av arbetsförmågan. Justeringarna och uppdateringarna görs när situationen och behoven förändras under verksamhetsperioden eller utifrån förslag av arbetarskydds- och företagshälsovårdspersonalen m.fl., i samband med bedömningen och planeringen av verksamheten.

Arbetarskyddslag 738/2002 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

9§ Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

Arbetarskyddets ansvar och skyldigheter

Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetarskyddsverksamheten ska vara planenlig, systematisk och dokumenterad.

Arbetsgivaren eller dennes representant¹ ska ständigt vara medveten om arbetsplatsens olägenheter och riskfaktorer:



- uppkomsten av risker och olägenheter förhindras
- risker och olägenheter undanröjs eller, om detta inte är möjligt, ersätts med sådant som är mindre farligt eller skadligt
- gemensamma åtgärder prioriteras framför individinriktade
- uppföljning sköts om.

¹ Chefen är på fartyget eller i företaget den person som har underställda och som har arbetsledningsrätt. Chefen kan i den omfattning som arbetsgivarens arbetsledningsrätt omfattar ge sina underställda andra arbetsuppgifter, bestämma om utförandet av arbetet och ge anvisningar i anslutning till det samt ställa upp mål och följa upp dessa.

Arbetsplatsens omsorgsplikt fullgörs när arbetsplatsen har



- ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet, där målen och åtgärderna för arbetarskyddsverksamheten fastställs
- identifierat och bedömt olägenheter och riskfaktorer samt vidtagit åtgärder för att eliminera och minska observerade risker
- tillräcklig introduktion för arbetstagarna i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, de arbetsredskap som används i arbetet och rätt användning av dem samt säkra arbetsmetoder för att förebygga olycksfall och insjuknande i arbetet.

Arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter inom arbetarskyddet förverkligas individuellt och genom representanter i arbetarskyddets samarbetsförfarande. Arbetstagaren ska följa arbetsgivarens anvisningar och föreskrifter och meddela chefen om observerade risksituationer.

Arbetstagaren har rätt att vägra utföra ett arbete, om det medför allvarlig fara för arbetstagarens eller andra arbetstagares liv eller hälsa. Rätten att vägra utföra arbete grundar sig på arbetarskyddslagen. Rätten att vägra utföra arbete blir aktuellt endast om faran inte kan undvikas genom andra omedelbara åtgärder.



ARBETSSÄKERHET ÄR ALLAS SAK - KÄNNER DU DITT ANSVAR?

Manskap

- iakttar anvisningar och föreskrifter
- sörjer för sin egen och andras säkerhet
- undviker trakasserier och osakligt bemötande
- anmäler om fel och brister
- upprätthåller ordning och renlighet
- iakttar aktsamhet och försiktighet vid korrekt användning av maskiner, anordningar och arbetsredskap samt korrekt användning av personlig skyddsutrustning och säkerhetsanordningar.

Befälhavare

(befälhavare, maskinchef, överstyrman och intendent)

- befälhavaren på fartyget bär det övergripande ansvaret
- utarbetar anvisningar om arbetsmetoder och arbetssätt
- utarbetar och övervakar arbetssäkerhetsanvisningar
- deltar i och beslutar om upphandlingsbeslut som gäller maskiner och anordningar
- bereder atmosfären i arbetsgemenskapen och följer upp belastningen.

Fartygets arbetarskyddschef

- ger anvisningar, följer upp och ger information om arbetsförhållanden och arbetsmiljö
- stöder cheferna och representerar arbetsgivaren.

Rederiet

(möjliggörare, strategisk nivå)

- allmän ledning av och tillsyn över arbetarskyddet
- beslutar om mål, riktlinjer, arbetsmetoder och resurser
- möjliggör de materiella förutsättningar som behövs för att utveckla arbetssäkerheten
- väljer chefer och ser till att de är kompetenta.

Befäl och närmaste chef

(styrmän, maskinmästare och chefer på ekonomiavdelningen)

- handledning och introduktion av arbetstagare
- planering, beredning och övervakning av arbeten och uppgifter
- övervakning över maskiners och anordningars skick
- se till att det är rent och ordnat
- uppföljning av de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena.

Aktör i arbetarskyddets samarbetsorganisation

- observerar arbetsmiljön och arbetsförhållandena
- identifierar störningar
- lägger fram utvecklingsförslag.

Introduktion och handledning i arbetet

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren får tillräcklig undervisning och handledning om förhållandena på arbetsplatsen, om korrekt sätt att utföra arbetet och om hur de risker som är förenade med arbetet förebyggs. Introduktionen

ska inledas redan i samband med rekryteringen, och en introduktionsplan ska utarbetas för introduktionen.

Som hjälp för introduktionsplanen kan man använda en checklista för introduktion. Ett exempel på en checklista finns i slutet av publikationen.

Med introduktion avses de åtgärder med hjälp av vilka en person anpassar sig till sin arbetsmiljö och sitt nya eller föränderliga arbete. Sjöfaren ska dessutom genast efter ankomsten till fartyget lära sig sina personliga säkerhetsuppgifter.

Handledningen till arbetet är en del av introduktionen och med hjälp av den lär sig arbetstagaren att behärska de egentliga arbetsuppgifterna.

Fartygets befälhavare har huvudansvaret för introduktionen, och den närmaste chefen ansvarar för de praktiska arrangemangen kring introduktionen. Det är också viktigt att övrig personal deltar, eftersom alla som arbetar ombord på fartyget bidrar till att skapa ett första intryck. God introduktion säkerställer att arbetstagaren känner sig välkommen i arbetsgemenskapen. Det finns många likheter mellan fartyg, men det kan finnas stora skillnader i arbetsmetoder och utrustning, till och med mellan systerfartyg. Som stöd för introduktionen utnyttjas till exempel bolagets broschyrer, meddelanden, videor och ritningar.

Introduktion förbättrar säkerheten och påskyndar anpassningen

Ett säkert fartygsarbete förutsätter grundlig introduktion och handledning i arbetet. Introduktion och handledning i arbetet sparar tid, verksamheten fortsätter utan störningar och arbetsbördan fördelas jämnt. Samtidigt förbättras arbetets kvalitet och arbetshälsan i arbetsgemenskapen.

Man bör alltid komma ihåg att attityderna kan påverkas i början av introduktionen. Under introduktionen är det möjligt att uppmuntra till säkra arbetsmetoder och rätt arbetsställningar. Säkra arbetsmetoder och rätt arbetsställningar minskar sannolikheten för fel och olyckor.

Arbetstagaren ska ges tillfälle att lyckas, så att hen får en bra start i sina arbetsuppgifter och trivs i sitt arbete. En lyckad introduktion skapar ett ömsesidigt förtroende mellan arbetsgemenskapen och den nya arbetstagaren. Därmed vågar den nyanlända ta ansvar och kan inleda ett självständigt arbete.

Vem introduceras?

För en ny arbetstagare är allt nytt: arbetsmiljö, andra arbetstagare, praxis, varor med mera. Allt nytt behöver inte läras ut genast, utan först är det bra att berätta om saker allmänt och därefter så småningom fördjupa kunskapen.

Innan fartyget avgår ska det för varje person som hör till personalen utredas alarmsignaler och -sätt, uppgifter enligt mönstringslistan, samlingsplatser och embarkeringsstationer. De som hör till larmgruppen ska introduceras i sina uppgifter ombord på fartyget före avgång. Introduktion i brand- och räddningsfrågor ska ske ombord på fartyget senast inom två (2) veckor. På SOLAS²-fartyg görs introduktionen i enlighet med säkerhetsorganisationssystemet och har graderats.

En arbetstagare som övergår i nya arbets- och säkerhetsuppgifter behöver också introduktion innan hen tar emot uppgifterna. Det är en annan sak att arbeta som ställföreträdare än som vakthavande befäl. En arbetstagare som länge varit frånvarande behöver också introduktion eller repetition. Handledning ska också ges när metoderna ändras eller när nya maskiner och anordningar tas i bruk.

² Med ett SOLAS-fartyg avses ett fartyg på över 300 GT i internationell fart och alla passagerarfartyg med några undantag

Fartyget har också ansvar för att ordna introduktion för en arbetstagare utanför företaget: vilka är de allmänna risker-

na med fartyget, hur förebyggs de och hur agerar man i en nödsituation?

Introduktion av chefer – lär känna den centrala lagstiftningen. Arbetskyddscentralen 2020 https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkkokauppa/julkaisuhaku?C=5815&a=results&product_id=490

Arbetskyddslag 738/2002
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajanta-sa/2002/20020738>
[14§Undervisning och handledning för arbetstagarna](#)

Första hjälpen och sjukvård ombord

Första hjälpen

Arbetsgivaren ansvarar för ordnandet av första hjälpen på arbetsplatsen. På arbetsplatsen ska det med tanke på förhållandena och verksamheten på arbetsplatsen finnas tillräckligt med personer med kunskaper i första hjälpen och lämplig utrustning för första hjälpen samt instruktioner för olyckssituationer. Företagshälsovården deltar som sakkunnig i planeringen och ordnandet av beredskapen för första hjälpen på arbetsplatsen. Till ordnandet av första hjälpen hör också behövlig rådgivning och handledning för att hantera psykiska reaktioner som beror på arbete eller arbetssituationer.

Identifieringen av farorna på arbetsplatsen och riskbedömningen utgör grunden för planeringen av beredskapen för första hjälpen. En ändamålsenlig beredskap för första hjälpen planeras i samarbete med arbetskyddet, företagshälsovården och vid behov räddningsväsendet.

Arbetsgivaren ser till att personalen får tillräcklig introduktion i arrangemangen för första hjälpen samt anvisningar om att lämna hjälp i en olyckssituation. Arbetsgivaren ska utse de personer till vars uppgifter det hör att organisera och leda första hjälpen och räddningsinsatser.

Sjukvård ombord

Fartygets befälhavare ansvarar för sjukvården på fartyget. I allmänhet har befälhavaren överfört det praktiska vårdansvaret på någon av styrmännen. På en del av de största passagerarfartygen har vårdansvaret tilldelats en sjukskötare ombord på fartyget.

På fartygen finns tillgång till ett begränsat urval läkemedel och sjukvårdsutrustning, som grundar sig på lagen om fartygsapotek och social- och hälsovårdsministeriets förordning om fartygsapotek. Vid stiftandet av lagen om fartygsapotek har EU-direktiv 92/29/EEG beaktats.

Däcks- och maskinbefälet får i sjöfartsläroanstalterna medicinsk utbildning som innehåller bland annat kunskaper i första hjälpen och akutvård, undersökning av patienten och symtombaserad sjukvård på cirka 120–140 lektioner. Den person som ansvarar för sjukvården på fartyget ska förnya sjukvårdsutbildningen för fartygspersonal (STCW VI/4–2) vart femte år. På grund av fartygsförhållandena kan man på fartyget endast sköta vård och behandlingen vid de vanligaste och lindrigaste sjukdomarna, vid allvarliga situationer utgörs sjukvården främst av första hjälpen åtgärder.

Sjukvårdsanvisningar kan vid behov fås via Tele Medical Assistant System (TMAS). Uppföljning av sjukdomar lämpar sig inte på fartyget. Målet för företagshälsovården inom sjöfarten är att förebygga behovet av sjukvård på fartyget bland annat med hjälp av noggrant utförda läkarundersökningar av fartygspersonal.

Lag om fartygsapotek 584/2015
<https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2015/20150584>

Gemensam arbetsplats

Med gemensam arbetsplats avses en sådan arbetsplats där arbetstagare för flera olika arbetsgivare eller egenföretagare arbetar samtidigt. På arbetsplatsen finns en arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt, vilken har en skyldighet att

- till andra arbetsgivare och deras arbetstagare och egenföretagare förmedla information om risker och olägenheter på arbetsplatsen, säkerhetsanvisningar och åtgärder som gäller brandbekämpning, förstahjälpen och evakuering samt om de personer som utsetts för dessa ärenden
- samordna den verksamhet som bedrivs av de arbetsgivare och egenföretagare som verkar på arbetsplatsen
- ordna trafiken och rörelsen på arbetsplatsen
- svara för den ordning och renhet som den allmänna säkerheten och hälsan på arbetsplatsen förutsätter
- svara för den övriga allmänna planeringen av arbetsplatsen
- svara för den allmänna säkerheten i arbetsförhållandena.

På motsvarande sätt ska övriga arbetsgivare och egenföretagare underrätta den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och andra arbetsgivare om risker och olägenheter som deras arbete kan orsaka på arbetsplatsen. De ska också för egen del se till att verksamheten inte äventyrar hälsan eller säkerheten för andra personer som vistas på arbetsplatsen.

Arbetsgivare som är verksamma på en gemensam arbetsplats är skyldiga att samarbeta vid genomförandet av arbetssäkerheten. Ansvaren för en gemensam arbetsplats ska fastställas i hamnarna och varvet. Hamnområdena kan ha flera gemensamma arbetsplatser där hamninnehavaren eller den hamnoperatör som är verksam i området kan utöva den huvudsakliga bestämmanderätten.

Ett fartyg är en gemensam arbetsplats när där finns aktörer från olika underleverantörer, till exempel servicepersonal och reparatörer, stuvare, lotsar och städare. I sådana situationer har fartyget och i praktiken fartygets befälhavare den huvudsakliga bestämmanderätten och ansvaret. Utomstående och ovan nämnda aktörer ska följa fartygets anvisningar.

När fartyget befinner sig på varvet har fartyget den huvudsakliga bestämmanderätten och ansvaret för säkerheten. Utanför fartyget, på varvsområdet, har varvet den huvudsakliga bestämmanderätten och ansvaret. På grund av arten av det arbete som utförs på varvet kan rederiet av praktiska skäl delegera vissa uppgifter som hänför sig till fartygets säkerhet till varvet. Dessa uppgifter delegeras genom ett skriftligt avtal, och besättningen ska övervaka att varvet iakttar avtalet. Ansvaret för och bestämmanderätten över säkerheten ligger på fartyget och kan inte överföras på någon utomstående.

Det är bra att komma ihåg att SOLAS-fartygets säkerhetsorganisationssystem gäller alltid när motsvarande certifikat är giltiga, oberoende av fartygets drift.

Arbeterskyddssamarbete / arbeterskyddsorganisation

I arbetskyddslagen åläggs arbetsgivaren en skyldighet att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Arbetsgivaren ska planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. Arbetsgivaren ska se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

Arbeterskyddslagen förpliktar även arbetstagarna att noggrant iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagarna ska även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa.

Varje arbetstagare ska även i sitt arbete i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

Utifrån dessa arbetsgivares och arbetstagares skyldigheter har det i arbetskyddslagen ännu föreskrivits att parterna ska samarbeta för att upprätthålla och förbättra säkerheten på fartyget. Närmare bestämmelser om innehållet i detta samarbete finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och i den förordning som utfärdats med stöd av den.

För att uppnå bästa möjliga resultat är det nödvändigt att parterna i arbetslivet fortfarande påtar sig ett gemensamt ansvar för arbetarskyddsarbetet, vars effektiva utförande är till fördel för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. En målmedveten utbildning av arbetarskyddspersonalen skapar förutsättningar för utvecklandet av arbetarskyddsarbetet på arbetsplatsnivå.

För att åstadkomma en positiv inställning till arbetarskyddsverksamheten och avlägsna farokällorna från arbetsplatserna förutsätter ett nära samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet ombord finns en av arbetsgivaren utsedd arbetarskyddschef som ansvarar för samarbetet, en arbetarskyddsfullmäktig som företräder personer som hör till manskapet eller befälet (i samarbete) och två (2) ersättare. För att förbättra samarbetet mellan rederiet och fartyget har det på rederiet utsetts en arbetarskyddskontaktperson.

Det avtalas lokalt om val av samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet och om en

ändamålsenlig samarbetsform, så att antalet manskap och befäl på rederiet eller fartyget och uppgifternas natur samt övriga omständigheter beaktas. Om det inte har avtalats om någon annan samarbetsform, ska det på ett fartyg där det regelbundet arbetar minst fem (5) arbetstagare, inklusive de arbetstagare som hör till befälet, inrättas en arbetarskyddskommission.

Om fartygskommissionen föreskrivs särskilt i lagen om sjöarbetsavtal.

Arbetarskyddskommissionens uppgifter

Arbetarskyddsverksamheten ska oberoende av samarbetsform

- göra upp en verksamhetsplan för arbetarskyddsverksamheten årligen
- för verksamheten utarbeta behövliga planer för den allmänna organiseringen av fartygets arbetarskyddsverksamhet
- delta i arbetarskyddets inspektioner och undersökningar när den som utför inspektionen eller undersökningen anser det nödvändigt
- medverka till att annan undersökning än den som avses i föregående punkt genomförs och verkställs när en sådan undersökning behövs på grund av ett olycksfall eller en konstaterad risk för olycksfall på arbetsplatsen, en yrkessjukdom som framkommit eller en konstaterad risk för yrkessjukdom eller andra sjukdomar som beror på arbetet som framkommit på arbetsplatsen
- följa olycksfalls- och hälsosituationen på arbetsplatsen samt vidta åtgärder för att verkställa undersökningen i syfte att utreda orsakerna till olycksfall och sjukdomar som beror på arbetet
- följa genomförandet av företagshälsövården på arbetsplatsen och lägga fram förslag om den för arbetsgivaren



- behandla distributionen av informations- och upplysningsmaterial om användningen av rusmedel samt hänvisandet av missbrukare till vård på det sätt som bestäms i avtal om vårdhänvisning för missbrukare av alkohol och rusmedel
- behandla sådana planer för förändring och reform av arbetsplatsen samt förebyggande av olyckor och hälsorisker på arbetsplatsen som inverkar på arbetarskyddet jämte kostnadskalkyler, ge utlåtanden om dem till arbetsgivaren samt följa upp genomförandet av planerna
- sträva efter att utveckla förfaranden som främjar säkerheten och hälsan i arbetet och lägga fram förslag om dem för arbetsgivaren
- sätta sig in i de förhållanden på arbetsplatsen som gäller säkerheten och hälsan i arbetet och följa hur förhållandena utvecklas samt vid behov och när det är möjligt, bl.a. genom att utföra inspektioner ägna särskild uppmärksamhet åt farliga arbetsförhållanden och arbetsmetoder samt lägga fram förslag för att rätta till dem
- årligen utreda behovet av samarbetsutbildning inom arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde och utarbeta planer för beredningen av företagets utbildningsplan och budget samt genomföra denna utbildning inom ramen för en utbildningsplan och budget som godkänts för det egna verksamhetsområdet med beaktande av vad parterna särskilt har kommit överens om i utbildningsavtalet om ordnande av gemensam utbildning inom arbetarskyddet.

Rederiets arbetskyddskontaktperson

För att främja arbetskyddssamarbetet mellan fartyg och rederier ska för varje rederi utses en person som ansvarar för arbetskyddet och vars namn ska delges fartygen, arbetskyddsmyndigheterna samt Arbetskyddscentralens personregister för arbetskyddet.

Kontaktpersonen har till uppgift att

- upprätthålla korrespondens och annat behövligt samarbete inom arbetskyddet mellan rederiet och arbetskyddskommissionen för fartyg eller något annat motsvarande arbetskyddssamarbetsorgan
- förmedla uppgifter om olycksfall och företagshälsövård till arbetskyddssamarbetsorgan på fartyg
- se till att lagar, förordningar och föreskrifter som hänför sig till arbetskyddet delges arbetskyddssamarbetsorgan på fartyg
- se till att arbetsgivaren och dennes representanter får behövlig information om de bestämmelser, föreskrifter och anvisningar som gäller arbetskyddet
- sörja för informationen om det rederspecifika behovet av arbetskyddsutbildning till branschkommittén för säkerhetsarbetet inom sjöfarten samt föra förteckning över den arbetskyddspersonal som fått utbildning
- upprätthålla behövliga kontakter med arbetskyddsmyndigheterna.

Arbetskyddschefens uppgifter

Den som utnämns till arbetskyddschef ska vara förtrogen med arbetskyddet och företräda arbetsgivaren. Arbetskyddschefen ska för skötseln av sina uppgifter ordnas tillräckliga verksamhetsförutsättningar

Arbetskyddschefen ska svara för samarbetet mellan arbetsgivaren och fartygspersonalen inom arbetskyddet på arbetsplatsen och därmed



- göra sig förtrogen med de bestämmelser, föreskrifter och anvisningar som gäller arbetskyddet samt se till att de görs kända för fartygspersonalen
- delta i inspektioner och undersökningar som gäller arbetskyddet, om den som utför inspektionen eller undersökningen anser det nödvändigt
- göra sig förtrogen med de förhållanden på arbetsplatsen som gäller säkerheten och hälsan i arbetet, följa hur dessa utvecklas samt vidta åtgärder för att avhjälpa ett missförhållande eller en brist som upptäckts
- vidta nödvändiga åtgärder för att ordna och upprätthålla samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna på arbetsplatsen enligt lagen om tillsyn samt verka för att utveckla arbetskyddssamarbetet
- hålla kontakt med arbetskyddskommissionen, arbetskyddsfullmäktigen och andra personer som arbetar med arbetskyddsuppgifter på arbetsplatsen
- utföra de övriga uppgifter som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetskyddet samt de föreskrifter som utfärdats med stöd av dem ankommer på hen
- göra framställningar till arbetsgivaren om åtgärder för ordnande av undersökning på grund av olycksfall eller konstaterad olycksfallsrisk, framkommen yrkessjukdom eller konstaterad risk för yrkessjukdom på arbetsplatsen eller andra sjukdomar som framkommit på arbetsplatsen som beror på arbetet
- fästa arbetsgivarens uppmärksamhet vid att stadgade ibruktagnings- och underhållsbesiktningar som hänför sig till säkerheten och hälsan i arbetet utförs

- göra framställningar till arbetsgivaren om åtgärder för ordnande av förstahjälpsverksamhet och den utbildning som gäller den på arbetsplatsen
- göra framställningar till arbetsgivaren om åtgärder för ordnande av handledning i arbetet, utbildning och informationsverksamhet i anslutning till arbetarskyddet på arbetsplatsen
- upprätthålla behövliga kontakter med rederiets arbetarskyddskontaktperson och företagshälsovårdspersonalen
- utan dröjsmål sända fartygets arbetarskyddskommissions beslut till rederiet.

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktigen ska när hen företräder fartygspersonalen på arbetsplatsen i arbetarskyddssamarbetet samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna



- sätta sig in i de bestämmelser, föreskrifter och anvisningar som gäller arbetarskyddet
- delta i inspektioner och undersökningar som gäller arbetarskyddet när den som utför inspektionen eller undersökningen anser det nödvändigt
- vid behov och när det är möjligt med beaktande av undersökningens art delta i någon annan undersökning än den som avses i föregående punkt och som har genomförts på grund av olycksfall eller konstaterad risk för olycksfall på arbetsplatsen, yrkessjukdom som framkommit eller konstaterad risk för yrkessjukdom eller andra sjukdomar som beror på arbetet som framkommit på arbetsplatsen
- sätta sig in i förhållandena på arbetsplatsen när det gäller säkerheten och hälsan i arbetet genom att regelbundet öververka dem på olika arbetsplatser och följa hur de utvecklas med tanke på säkerheten och hälsan i arbetet samt först infor-

mera den berörda arbetsledningen och arbetarskyddschefen och företagshälsovårdspersonalen samt vid behov arbetarskyddsmyndigheterna om de brister och missförhållanden som observerats

- verka för att utveckla samarbetet mellan arbetsgivaren och fartygspersonalen i fråga om arbetarskyddet på arbetsplatsen
- hålla kontakt med arbetarskyddspersonalen, arbetarskyddschefen, företagshälsovårdspersonalen och andra personer som arbetar med arbetarskyddsuppgifter på arbetsplatsen samt arbetarskyddsmyndigheterna
- utföra de övriga uppgifter som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet samt de föreskrifter som utfärdats med stöd av dem ankommer på hen.

Arbetarskyddsfullmäktigens/ arbetarskyddskommissionens rättigheter och skyldigheter

Arbetarskyddsfullmäktig äger rätt att för sitt uppdrag till påseende erhålla handlingar och förteckningar, vilka arbetsgivaren ska föra i enlighet med föreskrifterna och bestämmelserna om arbetarskyddet. Hen äger också rätt att ta del av utlåtanden och undersökningsresultat rörande arbetets säkerhet och hälsosamhet och att erhålla avskrifter av samtliga ovan avsedda handlingar.

Arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av denna uppgift försumma de skyldigheter arbetsförhållandet medför. Arbetsgivaren får inte utan giltigt skäl vägra att befria arbetarskyddsfullmäktig från dennes regelbundna arbete för sådan skälig tid, som denne behöver för handhavandet av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter.

Ifall arbetarskyddsfullmäktigen på grund av hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköts uppgifterna av den första ersättaren. Ersättarens ställning och rättigheter jäm-

ställs med arbetarskyddsfullmäktigen när arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad att sköta sina uppgifter på grund av semester eller avlösningssystem.

Arbetsledningen ska ge arbetarskyddsfullmäktige samt ordföranden och medlemmarna i arbetarskyddskommissionen befrielse från arbetet när det är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter på behörigt sätt. Den som fått befrielse från arbetet ska sköta sina uppgifter så att det orsakar så lite olägenhet som möjligt för det egentliga arbetet.

Den som sköter samarbetsuppgifter ska hemlighålla sådana sekretessbelagda uppgifter som hen fått i samband med skötseln av sina uppgifter. Tystnadsplikten gäller även efter det att personen har upphört med att sköta samarbetsuppgifterna.

Arbetarskyddskommissionens sammansättning

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är fyra (4) då fartygspersonalens antal är under 50 och åtta (8) då fartygspersonalens antal är 50 eller mera.

En fjärdedel av medlemmarna i arbetarskyddskommissionen företräder arbetsgivaren, en fjärdedel befälet och hälften manskapet. Om befälet utgör majoriteten på arbetsplatsen, representerar hälften befälet och en fjärdedel manskapet.

Arbetsgivarens representanter för arbetarskyddskommissionen utses av arbetsgivaren. En av dem ska vara arbetarskyddschef.

Representanterna för befälet i arbetarskyddskommissionen väljs av de befäl som arbetar ombord på fartygen sinsemellan.

Manskapet företräds i arbetarskyddskommissionen av arbetarskyddsfullmäktigen och ersättare.

Ordförande och vice ordförande för arbetarskyddskommissionen är de personer som kommissionen inom sig har valt för dessa uppgifter. Kommissionen väljer vid behov en sekreterare för sig.

Ifall fartygets befälhavare eller maskinchef inte fungerar som fartygets arbetarskyddschef eller arbetsgivarens representant i arbetarskyddskommissionen, har de dock rätt att delta i kommissionens sammanträden där de har yttranderätt men ingen rösträtt.

Arbetarskyddskommissionen sammanträder vid behov, dock minst en gång per kvartal.

Det åligger ordföranden eller, om ordföranden är förhindrad, vice ordföranden att sammankalla kommissionen till sammanträde. Dessutom ska kommissionen sammankallas, om arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller en fjärdedel av medlemmarna i arbetarskyddskommissionen begär det för ett angivet ärende.

Kollektivavtal för utrikesfartens handelsfartyg bilageavtal https://www.smu.fi/site/assets/files/1410/utrikesfartens_kollektivavtal_2019-2021_nettiin.pdf

Lag om personregister för arbetarskyddet 1039/2001 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011039>

Arbetarskyddslag 738/2002 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

17 § Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare

Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060044>

Val av verksamhetsorgan

Val av arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommissionen förrättas under tiden mellan den 1 november och 31 december året före deras mandatperiod, om inte av lagen om tillsynen över arbetarskyddet eller arbetsministeriets föreskrifter annat föranleds. Mandatperioden för de representanter som valts är följande två (2) kalenderår. Sjöfartsbranschen har egna valanvisningar.

Valanvisningar för sjöfartsbranschen på Arbetarskyddscentralens webbplats

https://ttk.fi/files/4196/Valanvisningar_for_sjo-fartsbranschen_2019.pdf

Valet ska förrättas så, att alla arbetstagare på fartyget har möjlighet att delta i valet. Angående val av arbetarskyddsfullmäktig ska dessutom iakttas vad som särskilt föreskrivs om detta i lag. Det rekommenderas att till arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommissionen väljs personer med god kännedom om arbetarskyddsfrågor på arbetsplatsen. Arbetarskyddskommissionen sköter om verkställande av valet, om inte något annat avtalas ombord på fartyget.



Utredning och bedömning av farorna i arbetet

Som arbetsplats skiljer sig fartyget i arbetssäkerhetssyfte från många andra arbetsplatser i land. Fartyget rör sig, väderförhållandena varierar och hjälpen i en olyckssituation kan vara mycket långt borta. Dessa särdrag ska beaktas när faror identifieras och riskerna bedöms. För att man ska kunna arbeta tryggt ombord på fartyget måste man först sätta sig in i fartygets olika arbetsobjekt.

Arbete ombord på ett fartyg i olika arbetsuppgifter inbegriper många olika riskfaktorer. När riskfaktorer identifieras ska man förstå bland annat omständigheterna, arbetsmetoderna, arbetsobjekten och kompetensens betydelse.

Arbetsgivaren har en omfattande omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen för arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet. Utredning av risker och olägenheter är en del av denna omsorgsplikt och arbetarskyddsverksamheten på arbetsplatsen.

Säkerhetsobservationer

För att målet noll olycksfall ska nås räcker det inte att risker och olägenheter identifieras och utreds endast på projektbasis eller med jämna mellanrum. Observation av säkerheten ska vara kontinuerlig verksamhet. Med hjälp av säkerhetsobservationer blir verksamheten förutseende, det vill säga korrigerande åtgärder vidtas redan innan risk-, tillbuds- eller olyckssituationen inträffat. Med tanke på säkerhetsobservationer ska det på arbetsplatsen finnas en rapporteringskanal som är öppen för alla.

Personalen ska introduceras i hur observationerna görs och dokumenteras. Observationerna ska behandlas på överenskommet sätt och man informerar om de korrigerande åtgärder som ska vidtas.

Ju fler säkerhetsobservationer som registreras och korrigerande åtgärder som vidtas, desto mindre är sannolikheten för skador.

Exempel på säkerhetsobservationer, tillbud, risksituationer och olycksfall: I fartygets maskinrum utförs underhåll. För underhållet har det medtagits reservdelslådor till objektet. Lådorna är placerade i passagen. Underhållet pågår i flera dagar.

Säkerhetsobservation: Reservdelslådor som förvaras i passagen.

Korrigerande åtgärd: Reservdelslådorna flyttas genast bort från passagen. I fortsättningen planeras placeringen av reservdelslådorna under underhållet i samband med planeringen av underhållsåtgärden. Eftersom utrymmena är trånga, ges alla som rör sig i utrymmena dessutom anvisningar om att koncentrera sig och observera.

Om säkerhetsobservationer och korrigerande åtgärder inte görs, kan ett tillbud eller ett olycksfall inträffa: En person i arbetsuppgifter anländer från pausen till arbetsplatsen. Hen har blicken fäst på mobilapparaten i sin hand. Hen ser inte reservdelslådorna och snubblar.

Olycksfallspyramid



I det här fallet har de förebyggande åtgärderna svikit och personen snubblar. Om personen snubblar är det omöjligt att påverka hur allvarliga följderna blir. Det är möjligt att inget allvarligt inträffar, att personen reser sig upp och fortsätter arbeta, eller också kan det hända att hen skadar huvudet vid fallet och avlider.

Identifiering av faror

Arbetsgivaren svarar för att identifiera och reda ut riskerna och olägenheterna och kan välja vilken metod som lämpar sig bäst för arbetsplatsen. Det är bra att omsorgsfullt planera identifieringen av farorna. Det är viktigt att alla funktioner bedöms, och därför bör man i planeringsskedet överväga om man ska bedöma separat varje arbetsuppgift eller ett fysiskt utrymme, till exempel kommandobryggan, med alla funktioner. I planeringsskedet är det dessutom viktigt att fundera över hur kontinuerlig

uppföljning och uppdatering av dokument ska göras i fortsättningen.

Syftet med att identifiera faror och olägenheter är att kartlägga de faktorer som kan medföra fara eller olägenhet för människors hälsa och säkerhet.

Målet är att hitta svar på följande frågor:

- Vilka faror förekommer i arbetet?
- Vad beror faran på, vad orsakar den?
- Var förekommer faran?
- Vem eller vilka är utsatta för faran?
- I vilka situationer råkar människor i fara?



Bedömning av risker

För att riskerna ska kunna hanteras måste farorna identifieras, sannolikheten för olycksfall ska bedömas och påföljdernas allvarlighetsgrad fastställas. En riskbedömning kan göras på många sätt – huvudsaken är att den görs systematiskt och

heltäckande, med samma metod. Faror kan bedömas ur synvinkeln för uppgifter, arbetsmiljö eller olika funktioner. Dessutom ska övningar i nödsituationer bedömas separat, liksom även förtöjning och lösögöring av fartyget.

När farorna på arbetsplatsen har identifierats ska arbetsgivaren bedöma riskerna som dessa ger upphov till. Omfattningen av risken bestäms på basis av hur allvarliga och sannolika följderna av en incident kan vara. Ju allvarligare följderna och ju mer sannolik en incident blir, desto större är risken.

När riskerna har bedömts fastställs utifrån bedömningen de viktigaste utvecklingsbehoven och åtgärderna inom arbetarskyddet. Om en observerad fara inte kan undanröjas, bedöms storleken på den risk som den medför. Utifrån bedömningen kan det utarbetas en åtgärdsplan som är så konkret och genomförbar som möjligt.

Kontinuitet i riskbedömningen skapas av en konsekvensbedömning av åtgärderna,

kontinuerlig uppföljning av situationen och respons till arbetstagarna på resultaten av bedömningen. Identifieringen av faror och bedömningen av risker är kontinuerlig och görs alltid när nya arbetsmetoder och verktyg tas i bruk eller när det sker andra betydande förändringar i omständigheterna. Arbetstagarna gör alltid en identifiering av farorna och en bedömning av objektrisen innan arbetet inleds. I särskilt riskfyllt arbete tillämpas ofta ett arbetstillståndsförfarande eller också utarbetas en tydlig plan för arbetet.

Arbetarskyddslag 738/2002 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

10§ Utredning och bedömning av riskerna i arbetet Arbetarskyddscentralens webbplats ttk.fi/vaarojen selvittäminen <https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel-och-arbetarskydd/verksamhet-pa-arbetsplatsen/ansvar-och-skyldigheter/utredning-och-bedomning-av-arbetets-risker>



Principschema för bedömningsprocessen

En trygg arbetsmiljö

På fartyget ska arbetsmiljöns strukturer och funktionella lösningar vara sådana att arbetstagaren kan arbeta och röra sig tryggt. Att halka, snubbla och ramla är de vanligaste orsakerna till olycksfall. Allvarliga risksituationer som beror på arbetsmiljön uppstår vid lastning och lossning samt vid arbete högt upp eller i trånga utrymmen.

För att man ska kunna röra sig tryggt på fartyget förutsätts att passager hålls i snyggt skick och att där inte upplagras varor eller ämnen som medför halkrisk.

Risikfaktorerna i arbetsmiljön kan undvikas och minskas genom att man planerar arbetet väl, ordnar introduktionen och arbetar enligt anvisningarna.

Renlighet och ordning

God ordning och renlighet ombord på fartyget underlättar och gör arbetet snabbare och ökar trivselen i arbetet. Att sörja för ordningen och renligheten på arbetsplatsen är en del av arbetet och hör till vars och ens uppgifter.

God ordning och renlighet innebär att det har reserverats ändamålsenliga utrymmen för arbetsredskap och anordningar och att smuts som orsakar olägenhet och fara för säkerheten och hälsan avlägsnas. Verktyg och andra redskap som behövs i arbetet förvaras på behörigt sätt och ställs tillbaka efter användningen. Dessutom ska man se till att saker inte lämnas kvar i korridorer och passager. Områden framför nödutgångar ska absolut hållas fria.

Elledningar, kablar samt vatten- och tryckslangar ska placeras så att de inte medför risk för att någon snubblar på dem.

Risker och olägenheter i arbetet och arbetsmiljön

Fysikaliska

- Buller
- Vibrationer
- Temperaturförhållanden
- Strålningskällor
- Belysning

Kemialliseret

- Mineraldamm
- Metaller och deras föreningar
- Organiskt damm
- Gaser
- Organiska föreningar
- Tungmetall och lösningsmedel

Fysisk belastning

- Ergonomi
- Fysisk belastning
- Arbetsredskap

Mekaniska

- Mekaniska
- Rörliga maskindelar
- Fallande föremål
- Att snubbla

Biologiska

- Mögelsampars sporer
- Bakterier

Psykosocial belastning

- Arbetets innehåll
- Organisering och erksamhetssätt
- Arbetsgemenskapens funktion

Risker och olägenheter grupperade enligt källa.

I fartygsarbete är det viktigt att hålla sin egen hytt i ordning och se till att det är trevligt för nästa person att komma till den.

Grundläggande regler om renlighet och upprätthållande av ordningen:

- Var och en ansvarar för renlighet och ordning.
- Man sköter om renligheten på den egna arbetsplatsen.
- Verktyg och redskap ställs tillbaka på sina platser i behörigt skick.
- Passager, korridorer och trappor hålls tillgängliga.
- Man sorterar, hanterar och bortskaffar avfall på lämpligt sätt.
- Onödiga saker och skräp förs bort.
- Renlighet och ordning kontrolleras regelbundet.

Nödsituationsberedskap

Om det trots alla försiktighetsåtgärder inträffar ett olycksfall eller en nödsituation, ska fartyget ha beredskap att reagera på nödsituationen – till sjöss är hjälpen oftast inte särskilt nära. De planer, organisationer, kompetenser och övningar som Internationella sjöfartsorganisationen (IMO) förutsätter är mycket täckande och ger god beredskap att klara av nödsituationer, åtminstone om man förhåller sig sakligt till dem.

Med tanke på arbetarskyddet och säkerheten lönar det sig att utnyttja övningarna genom att delaktiggöra alla, skapa mångsidiga scenarier, pröva olika situationer och metoder samt diskutera erfarenheter och utnyttja dem för att utveckla beredskapen för nödsituationer.

Skyddsutrustning

Om riskerna inte kan elimineras, kan man skydda sig mot dem med allmän eller personlig skyddsutrustning. Allmän skyddsutrustning är till exempel räcken, nödbrytare, gränser och anläggningsskydd. Personlig skyddsutrustning är till exempel hjälm, handskar, andningsskydd, fallskyddssele, svetsmask och så vidare.

Arbetsgivaren är skyldig att skaffa lämplig skyddsutrustning och skydda arbetstagare mot identifierade faror (jfr riskkartläggning) och kan bestämma att användningen av viss skyddsutrustning är obligatorisk i vissa utrymmen eller situationer. Arbetstagaren är skyldig att använda skyddsutrustning när arbetsgivaren har bestämt det, och också i andra fall då man har identifierat en risk som kan hanteras med skyddsutrustningen.

Skyddsutrustningen ska hållas i skick. Vissa skyddsutrustningar ska inspekteras och testas med jämna mellanrum, till exempel fallskyddsutrustning. Var och en är skyldig att inspektera den skyddsutrustning som hen använder före varje användning. Bristfällig eller söndrig skyddsutrustning får inte användas och de brister och fel som upptäcks ska omedelbart anmälas till chefen eller den som ansvarar för utrustningen. Detta ansvar gäller inte bara den utrustning du själv använder: om du upptäcker en brist på en arbetskamrats utrustning eller på allmän skyddsutrustning, måste du lyfta fram detta. Skyddsutrustningen skyddar endast om den är ändamålsenlig och i skick och används på rätt sätt.

Fysikaliska agenser

Buller

Buller är starkt, störande, skadligt och upplevs som obehagligt. Bedömningen av bullrets skadlighet påverkas av frekvensen, styrkan och längden samt av om den är kontinuerlig, periodisk eller av impuls-karaktär. Enheten för ljudstyrka är decibel (dB). Buller kan vara jämnt eller av impulskaraktär. Buller är jämnt när variationen är mindre än 6 decibel. Med impulsbuller avses buller som innehåller plötsliga kraftiga slagljud, toppvärden som varar mindre än en sekund och som är mer än 15 decibel starkare än bakgrundsbullret.

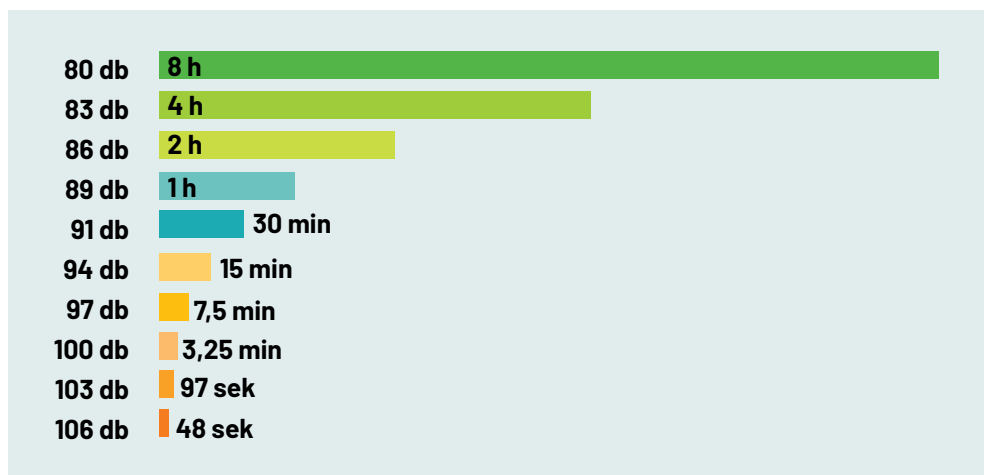
Den tillåtna dagsransonen har beräknats för en period på åtta timmar. Risken för hörselskada ökar när bullret ökar, och varje ökning på 3 dB halverar tiden man kan vistas i buller. Den dagliga bullerexponeringen som överstiger 80 dB (A) exponerar för hörselskada, och särskilt impulsbuller medför en större risk för hörselskada än jämnt buller. Risken för hörselskada ökar om man samtidigt utsätts för maskiners vibrationer och lösningsmedel och om man röker.

Buller kan orsaka permanent hörselnedsättning eller tinnitus, det vill säga ringningar i öronen. Förutom hörseln påverkar bullret fysiologiska funktioner, såsom hjärtats slagfrekvens, blodtrycket och andningsfrekvensen. Buller kan också vara allmänt störande och påverka orken, koncentrationsförmågan och sömnen.

Även individuella egenskaper, till exempel ljudkänslighet, hörselnedsättning eller spänning inverkar på hur störande ljudet är. Det som stör mest är röster, ringande telefoner och steg i korridorer, medan ljud från maskiner eller trafik stör mindre. På fartyg stör särskilt maskinrum, lastrum, kök, pumprum och så vidare.

Insats- och gränsvärden för buller

I statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som orsakas av buller definieras åtgärdsgränser för jämnt buller och impulsbuller som förekommer i arbetet. Bullerexponeringens uppskattning grundar sig i regel på en dagsranson.



Exempel på exponering för buller.

Gränsvärden för buller ombord på fartyg definieras också i statsrådets förordningar om fartygspersonalens boendemiljö och om arbetsmiljön ombord på fartyg.

Lägre insatsvärde

- 80 dB(A), hörselskyddens inverkan beaktas inte.
- Impulsljudets spetstryck 135 dB(C).

Om arbetstagarens bullerexponering överstiger dessa värden, måste arbetsgivaren förse arbetstagaren med personliga hörselskydd. Arbetstagaren har dessutom rätt att genomgå en hörselkontroll.

Högre insatsvärde

- 85 dB(A), hörselskyddens inverkan beaktas inte.
- Impulsljudets spetstryck 137 dB(C).

Om arbetstagarens bullerexponering överstiger det högre insatsvärdet, ska arbetstagaren använda hörselskydd. Bullrets riskområde är betydligt och tillgång till detta ska vid behov begränsas. Arbetstagarna genomgår regelbundet en hörselkontroll.

Därtill ska arbetsgivaren utarbeta en plan för bullerbekämpning.

I planen för bullerbekämpning tar man reda på varför insatsvärden överskrids och ställer upp mål och åtgärder för att minska bullerexponeringen. Åtgärder kan vara förknippade med teknik eller arbetets organisering, till exempel att byta maskiner mot mindre bullerförande, minska vibration på konstruktionerna, isolera. Även regelbunden service, rätt slags verktyg och arbetsätt kan minska bullret.

Gränsvärden

- 87 dB(A), hörselskyddens inverkan beaktas.
- Impulsljudets spetstryck 140 dB(C).

Om exponeringen överstiger gränsvärdet på 87 dB, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att minska exponeringen så den ligger under gränsvärdet.

Skydd mot buller



- Börja inte arbeta och gå inte in i ett bullrigt utrymme utan hörselskydd.
- Välj hörselskydd som lämpar sig för ändamålet.
- Läs bruksanvisningarna för skyddet.
- Kontrollera att hörselskyddet är helt och rent.
- Byt engångsskydd mot ny skyddsutrustning efter varje användning.
- Se till att skyddet sitter tätt runt örat.
- Använd hörselskyddet under hela den tid du vistas i buller.

Statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som orsakas av buller 85/2006 <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2006/20060085>

Vibrationer

Vibrationer kan rikta sig mot hela kroppen eller bara händerna. Vibrationen kan överföras till hela kroppen när man står på ett vibrerande underlag eller sitter på ett vibrerande fartygs säte. Vibrationer kan rikta sig mot händerna vid användning av ett vibrerande verktyg eller via manöverorgan på det vibrerande fartyget. Hälsomässiga effekter av handvibration är vibrationssjukdom (vita fingrar) och symtom kan vara domningar och smärta i fingrarna, försämrad tryckkraft och minskad fingerfärdighet.

Att stå på ett vibrerande fartyg orsakar förutom vibrationer i hela kroppen även lokal vibration i benen. De effekter som kroppsvibrationen har på hälsan är smärta och besvär i nedre ryggen och i nacken och axlarna, magbesvär, bråck i mellankotskivan, risk för artros och trötthet. En ständig vibration på fartyget kan också försämra sömnens kvalitet, och det är inte säkert att det sker återhämtning under natten.

Syftet med statsrådets förordning är att skydda arbetstagare mot risker som orsakas av vibrationer. Den anger gränsvärden för exponeringen för vibration i relation till åtta timmars insats- och gränsvärdet för handvibration och kroppsvibration. Om arbetstagarens exponering överstiger gränsvärdet, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att minska exponeringen så den ligger under gränsvärdet.

	Handvibration	Kroppsvibration
Insatsvärde (8 timmar)	2,5 m/s ²	0,5 m/s ²
Gränsvärde (8 timmar)	5,0 m/s ²	1,15 m/s ²

Statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker om orsakas av vibrationer 48/2005 <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2005/20050048>

Arbetshälsoinstitutets webbsidor om exponering och belastning i arbetet. <https://www.ttl.fi/sv/arbetsmiljo/exponering-och-belastning-i-arbetet/>

Temperaturförhållanden

I fartygsarbete varierar temperaturförhållandena mycket och orsakar extra belastning. De faror som temperaturerna medför ska också bedömas. Vid bedömningen av temperaturförhållandena beaktas hur tungt arbetet är, klädseln och de fysikaliska faktorerna: luftens temperatur, strålnings-

temperatur, vind, drag och luftfuktighet. Variationerna i fartygsarbetet kan vara stora: från maskinrummets heta till arbete på däck i hård köld på vintern.

Arbete i heta och kalla förhållanden

Exponering för heta anses börja från + 28 °C. Exponeringen kan i ett tungt arbete börja redan tidigare, och individuella skillnader påverkar också exponeringen. I fartygsarbete till exempel i maskinrum är temperaturen ofta högre, i värsta fall över 50 °C.

Köldbesvär börjar uppstå vid temperaturer under 10 °C. I arbete i kalla förhållanden finns inga gränsvärden som kan användas för bedömning av hälsorisker.

Verkningarna av kyla beror på vilka av kroppens delar som kyls och hur mycket. Det vanligaste är kylning av händerna och fötterna. Kyla belastar kroppen särskilt i fysiskt tunga arbeten, och musklernas funktionsförmåga försämras. Kylning av kroppen påverkar också psykiskt och är en stressfaktor för arbetstagaren.

Olägenheterna av arbete i heta och kalla förhållanden ska minskas genom att

- isolera heta och kalla stycken, arbetsredskapens rör och processer
- sörja för en lämplig temperatur i arbetslokaler och på arbetsplatser genom kylning eller uppvärmning
- minska exponeringstiden och hålla pauser
- se till att få i sig tillräckligt med vätska
- ha rätt sorts kläder och skyddsutrustning.

Om arbetet utförs i exceptionellt heta eller kalla temperaturer, ska företagshälsovården vid arbetsplatsutredningen bedöma

behovet av hälsoundersökningar och vid behov med jämna mellanrum utföra hälsoundersökningar bland arbetstagarna.

Arbetshälsoinstitutets webbsidor om exponering och belastning i arbetet.

<https://www.ttl.fi/sv/arbetsmiljo/exponering-och-belastning-i-arbetet/>

Belysning

Tillräcklig och korrekt belysning ökar säkerheten i arbetet och även trivseln i arbetet. Belysningen är viktig med tanke på säkerheten när man rör sig och utför arbetet. Särskilt i arbete som kräver noggrannhet ska det finnas tillräcklig belysning. Det ljus som varje arbetstagare behöver ska beaktas och vid behov ska man skaffa riktad belysningsarmatur.

Gränsvärden har fastställts för belysningen och belysningen på såväl nya som gamla fartyg mäts för att säkerställa att ljuset är tillräckligt. Gränsvärden för belysning ombord på fartyg definieras i statsrådets förordning om arbetsmiljö ombord på fartyg.

Vid identifiering av faror ska eventuella brister i belysningen bedömas med beaktande av passagerarnas förhållanden och arten av det arbete som utförs i arbetslokalen. Bländning måste också försöka elimineras eller åtminstone minskas genom olika åtgärder, eftersom den kan orsaka farliga situationer och belastning.

Ventilation och kvalitet, inomhusluft och slutna utrymmen

Ventilation och kvalitet

I bostadsutrymmena ska det finnas luftkonditionering. Ventilationen ska vara tillräcklig med beaktande av utrymmets användningsändamål. Ventilationssystemen i sovutrymmen och mäss ska kunna regleras så att en tillfredsställande luftkvalitet och tillräcklig ventilation kan säker-

ställas vid alla väderleks- och klimatförhållanden. Från sanitetsutrymmen och sjukhytter ska frånluften ledas direkt ut.

Den maskinella ventilationsanläggningen i bostadsutrymmena och i andra arbetsutrymmen ska hållas i funktionsdugligt skick och rengöras regelbundet. Rengöringen ska dokumenteras.

Fettfiltren i kökets ventilationsanordning ska vara tillräckligt stora och lätta att rengöra. Diskavdelningen ska ha effektiv ångutsugning.

Ventilationen ska vara så effektiv att föroreningar i andningsluften inte orsakar men för hälsan. Invid maskiner och anordningar samt köksspisar, ventilers provtryckningsredskap och svetsplatser samt invid andra motsvarande arbetsställen ska det vid behov finnas lokala suganordningar. I de utrymmen där ackumulatorbatterierna är placerade ska ventilationen vara tillräcklig.

Anläggningen ska rengöras från smuts och andra föroreningar som medför omedelbara men för fartygspersonalens hälsa. Anordningen ska fungera så att luftens temperatur samt strömningsriktning och strömningshastighet ska kunna regleras så att de inte orsakar men eller fara för fartygspersonalens hälsa. Om det används en varmlufts- eller luftkonditioneringsanordning för uppvärmning, ska luften vid behov fuktas.

Inomhusluft

God inomhusluft främjar hälsan och välbefinnandet i arbetet för dem som använder utrymmena och stöder arbetstagarna att orka. Dålig inomhusluftskvalitet kan ge upphov till olika symptom hos arbetstagarna. Orsaken till dålig inomhusluft ska utredas, eftersom orsaken kan vara till exempel ofungerande ventilation, dålig

städning eller överlopps saker som lagrats i arbetslokaler.

I arbetsutrymmen och vid arbete kan det också förekomma damm eller ångor eller gaser från lösningsmedel som kan vara skadliga för hälsan. Farorna ska identifieras och med hjälp av arbetsplanering och skyddsanordningar kan riskerna minskas.

Statsrådets förordning om fartygspersonalens boendemiljö ombord på fartyg <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2012/20120825>

Slutna utrymmen

Med slutet utrymme avses vilket som helst arbetsutrymme där både ingångar och utgångar är begränsade och där det kan uppstå livshotande förändringar i luftkvaliteten eller fysiska förändringar och som saknar kontinuerlig ventilation och som inte är avsett för kontinuerlig vistelse. Det är alltid farligt att arbeta i slutna utrymmen, så arbetena ska planeras väl och det behövs ett separat arbets- och åtgärds-tillstånd för att arbeta i slutna utrymmen. Om arbete i behållare avtalas alltid med chefen eller någon annan ansvarig person. Det finns separata anvisningar för arbete i behållare. I anvisningarna definieras alla hjälpmedel som behövs och vilka verktyg som ska användas. Arbetstagarna ska också känna till nöd- och utrymningsanvisningarna i störningssituationer samt räddningsarrangemangen i anslutning till dem.

En kompetent person ska bedöma de potentiella riskerna med ett slutet utrymme innan man går in i ett sådant utrymme.

- Är det sannolikt att det finns potentiellt farliga ämnen i utrymmet?
- Finns det tillräckligt med syre i utrymmet?
- Är utrymmets innehåll farligt i sig?

Många lastutrymmen på fartyg är slutna och kan därför under vissa omständigheter vara farliga för lasthanterare.

På torrlastfartyg är sådana utrymmen bland annat lastrum och ingångar till lastrum samt schakt som leder till dessa och till andra avdelningar. Farorna ska identifieras genom kontroll av följande:



- Har en del av innehållet gått sönder?
- Har något läckt?
- Finns det spår av något gammalt innehåll i utrymmet?
- Är det säkert att andas luften i utrymmet? Om inte, kan andningsluften ändras så att den blir säker t.ex. genom ventilation?
- Är andningsluften säker under hela arbetsgången?
- Kan människor släppas in i utrymmet utan begränsningar? Om inte, ska tillträde endast tillåtas med iakttagande av ett säkert arbetssystem och under överinseende av den person som ansvarar för säkerheten.

Var alltid försiktig! Gå inte in i ett slutet utrymme utan att meddela din chef detta. Det är mycket viktigt att alla slutna utrymmen ventileras noggrant innan man går in i dem och att trycksatt syrgas aldrig används för detta ändamål. Man går in i det slutna utrymmet först när syrehalten samt halterna av giftiga och brandfarliga gaser har mätts och utrymmet har konstaterats vara säkert

[ttk.fi slutna utrymmen](https://ttk.fi/files/4652/Suljetut_tilat.pdf)
https://ttk.fi/files/4652/Suljetut_tilat.pdf

Arbetshälsainstitutets webbplats, slutna utrymmen och behållare <https://www.ttl.fi/vesihuol-to laitosten-tyoturvallisuus-opas/riskien-tunnistus-ja-hallintakeinot/tapaturmavaaralliset-tyot/suljetut-tilat-ja-sailiot/>

Fara	Exempel
Giftiga eller brandfarliga gaser eller ångor	• Kol, fiskmjöl, stockar, bark eller annan last går sönder. • Läckage av förpackningar på grund av felaktig fyllning eller packning, transportolycka eller oförsiktig hantering. • Användning av fordonsmotorer. • Användning av frätande rengörings- eller rökningsmedel. • Läckande rör, slangar, fogar, cylindrar osv.
Överflödigt syre	• Läckande syreslangar eller -flaska.
Damm	• Hantering av torr bulklast såsom spannmål eller petroleumkoks.
Syrebrist	• Rost i fartygets konstruktioner. • Oxidation av kol, organiskt eller växtbaserat material, metallskrot eller annan last.
Kontakt med farliga ämnen	• Förpackningar läcker eller går sönder.
Last som ska desinficeras	• Desinficerande gas i utrymmet.

Mekaniska riskfaktorer

Som mekaniska riskfaktorer kan räknas alla rörliga delar som kan medföra fara, såsom roterande delar, rörelse fram och tillbaka och fallande föremål. Fartygets gungning ökar risken. Snubblingar och halkningar orsakar flest olycksfall i arbetet, särskilt i arbete ombord på fartyg, eftersom däck- et är halt och det finns många trappor och trånga korridorer.

Rörliga maskinerdelar

Statsrådets förordning om maskiners säkerhet fastställer hur maskiner och anordningar ska utrustas så att de inte medför olägenhet eller fara för dem som använder maskinen eller för andra. De anordningar som avses i förordningen ska ha CE-märkning som bevis på att anordningen är säker att använda. Skydd och avlastningsanordningar i maskiner får

under inga omständigheter förbises eller avlägsnas.

Fallande föremål

Ett fallande föremål kan alltid medföra fara, antingen för personer som befinner sig under eller för egendom. Stycken kan falla i samband med lyftarbeten, vid lasthantering, från dåligt fastsatte föremål och till exempel is som faller från överkonstruktioner. På fartyg ökar risken för olycksfall i hård sjögång och iskörning. Försäkra dig alltså om att fartyget innan det lämnar hamnen har förberetts för sjöresan, det vill säga att fartyget är sjöklart.

Lastningen ska planeras och utföras omsorgsfullt och lasten ska alltid fästas ordentligt. Lyftarbeten ska planeras omsorgsfullt och säkerhetsanvisningarna följas. De linor som används i lyftarbetet ska kontrolleras årligen och rispade linor

ska tas ur bruk. Dessutom ska man se till att ingen går under lasset som lyfts eller rör sig för nära det.

Att snubbla och falla

Risken för att snubbla och halka kan minskas väsentligt genom att man säkerställer framkomligheten i passager, markerar nivåskillnader och förebygger halkning. Ordning och reda hjälper också. Därför ska alla spår av arbetet, avfall, verktyg och kablar ska läggas undan omedelbart. Man ska vidta åtgärder direkt när oljeläckage eller frysta passager upptäcks. Fartygets vibrationer och gungning ökar risken för att snubbla och halka.

Fallskydd ska alltid användas när man arbetar på över två meters höjd. Vid bedömningen av faror bör man beakta att man inte alltid behöver klättra för att falla, eftersom fartyget har olika luckor och ramper som man kan falla från.

Fartygets förtöjningsanordningar

En kättingbox ska vara dimensionerad och utformad så att kättingen kan stuvas utan att någon arbetstagare behöver gå in i kättingboxen. Ankarklyset och kättingen ska vid behov omgärdas med ett skyddsräcke eller någon annan motsvarande anordning.

Anordningarna för manövrering av förtöjningen ska placeras så att den som använder anordningen är skyddad och har god överblick över förtöjningsområdet. Om detta inte är möjligt ska användarens säkerhet tryggas på något annat sätt.

Förtöjningsvinschar, pollare och brytrullar ska placeras så att det finns tillräckligt med utrymme för arbetet och så att vajrarna inte skavar mot skarpa kanter eller i onödan korsar huvudförbindelseleden. Vajern ska om möjligt ledas direkt från klyset till vinschen. Om detta inte är möjligt,

tillåts högst två brytrullar mellan klyset och vinschen med minsta möjliga avvikelse från den direkta draglinjen.

Vajertrummorna ska om möjligt vara belägna på samma däck som förtöjningsvinscharna och vara placerade så att vajrarna inte behöver dras från motsatt sida.

Stegar

Arbete på stegar medför stor risk för olycksfall, och särskild uppmärksamhet bör fästas vid att de används på ett säkert sätt. A-stegar får användas som arbetsunderlag i stället för arbetsställningar endast när arbetet är kortvarigt eller när man inte rimligen kan förutsätta att arbetsställningar används. A-stegar får användas i utrymmen med normal rumshöjd, på ett jämnt underlag som inte sätter sig.

Anliggande stegar får inte användas som arbetsunderlag. Anliggande stegar får användas endast som tillfälliga förbindelseleder, för fastsättning och löstagning av lyftredskap samt för andra motsvarande kortvariga arbeten av engångsnatur. Anliggande stegar får vara högst sex meter långa.

Anliggande stegar ska ställas på stadigt underlag i rätt lutningsvinkel och hindras från att glida och välta. Vid behov ska halkskydd användas och stegarnas övre ända ska förses med en anordning som hindrar stegen från att välta.

Övriga mekaniska faror och intern trafik

Vid bedömning av faror ska man sträva efter att identifiera faror som förekommer i olika fartygstyper. Fordon som rör sig på ro-ro-fartyg utgör en fara, last som rör sig på kranfartyg högt uppe kan falla och arbete i trånga utrymmen ökar risken.

Arbetssäkerhet och arbetarskydd. Arbetarskyddscentralen 2019 [https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkkokauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu\(201907\).5906.shtml#4cb88fa6](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/verkkokauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu(201907).5906.shtml#4cb88fa6)

Kemiska agenser

Statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet förordnar om trygg användning av kemikalier på arbetsplatsen och ålägger arbetsgivaren att skydda arbetstagarna från faror som orsakas av kemisk exponering.

Grunden i kemikaliesäkerhet ligger i att man vet vilka kemikalier som används på arbetsplatsen och känner till deras egenskaper samt riskerna i användningen av dem. Därtill ska man på arbetsplatsen ta reda på om det i arbetsprocesserna eller i bearbetningen av material sker exponering för kemiska agenser, som kan innehålla ämnen som är skadliga för hälsan. Exponeringsfaktorerna är gaser, ångor eller fasta partiklar eller blandningar av dessa, såsom svetsångor, avgaser, damm och os.

Farliga kemikalier

Risker som uppstår av kemiska ämnen beror på ämnenas egenskaper, användningsmängd och -sätt. Kemikalier kan vara skadliga för hälsan och miljön och kan dessutom vara brand- och explosionskänsliga.

Tillverkaren eller importören av en kemikalie är skyldig att utreda kemikalienas egenskaper och de faror som är förenade med användningen. Tillverkaren eller importören är skyldig att se till att farliga kemikalier märks på behörigt sätt med påskrifter och att ge arbetsplatsen ett skyddsinformationsblad för kemikalien.

De kemikalier som används ska vara förtecknade, alla ska ha ett skyddsinformationsblad och man har tillägnat sig den information om deras egenskaper och användningssäkerhet som behövs för ett säkert arbete. En uppdaterad kemikalieförteckning, information om användningssäkerheten och påskrifter är den viktigaste utgångsinformationen för att bedöma kemiska agenser.

Vid val av kemikalier är målet att hitta en produkt som är så ofarlig som möjligt och lämpar sig för användningsändamålet. Man måste också ta i beaktan mängden och hanteringen av det avfall som föds vid användningen av kemikalier, till exempel förpackningsavfall och smutsiga arbetsredskap.

Anskaffningen av kemikalier ska ske centraliserat. På så sätt undviker man anskaffning av parallella produkter samtidigt som tecknandet av kemikalier i bruk sker effektivare.

Vad bör beaktas vid användningen av kemikalier?

- kemikalieförteckning, vilka kemikalier som används och för vilket ändamål, användningssätt, H-angivelser
- skyddsinformationsblad om alla kemikalier som används ska finnas tillgängliga
- personal / arbetsuppgifter / personer som exponeras, exponeringar som är viktiga med tanke på hälsan
- behöriga påskrifter
- lagring och kassering av kemikalier
- luftkonditionering och punktsug
- ändamålsenlig personlig skyddsutrustning och korrekt användning av den
- brand- och explosionsrisk
- räddningsplan inför kemikalieolyckor
- introduktion av arbetstagarna, varje arbetstagare känner till och identifierar de exponeringar som finns i det egna arbetet.

Skyddsinformationsblad

Skyddsinformationsbladet innehåller väsentlig information om kemikalernas egenskaper, risker, hälsorisker, första hjälpen samt säker lagring, hantering och kassering.

Skyddsinformationsbladet sammanställs av kemikaliertillverkaren, distributören eller en annan aktör som ansvarar för att hämta kemikalierna ut på marknaden. Skyddsinformationsbladet överlämnas till arbetsplatsen i samband med den första kemikalieleveransen.

På arbetsplatsen är det viktigt att bekanta sig med de delar av skyddsinformationsbladet som behandlar produktens farliga egenskaper, första hjälpen, förebyggande av exponering och nödvändig personlig skyddsutrustning. På basis av dessa uppgifter är det skäl att utarbeta sammanfattade kemikaliekort för produkter som används på arbetsplatsen.



Hälsoskadlig



Frätande



Brandfarlig



Miljöfarligt



Allvarlig hälsofara



Oxiderande



Giftig



Gas under tryck



Explosiv

Varningsmärken för farliga ämnen

Påskrifterna berättar mycket om farorna med kemikalien i fråga. Innan kemikalien används och hanteras ska varningsmärkena kontrolleras noggrant. Om en kemikalie flyttas till ett annat kärl, ska man se till att kärlet märks på behörigt sätt.

Bedömning av exponering för kemiska agenser

Organiskt damm och organiska föreningar, metaller och tungmetaller

Arbetsgivaren ska identifiera och bedöma de faror som eventuellt förorsakas av kemiska agenser för arbetstagarnas hälsa och vidta förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

Vid bedömningen av de kemiska agensernas faror och risker samt bedömningen av deras hälsomässiga betydelse ska företagshälsovårdens sakkunskap användas. Inom företagshälsovården ska det finnas aktuell information om de kemikalier som används. Inom företagshälsovården bedöms och följs de olägenheter som exponeringen orsakar genom regelbundna undersökningar och hälsoundersökningar.

I första hand strävar man efter att minimera riskerna som arbetsplatsens kemiska agenser orsakar genom att använda säkra kemikalier som orsakar mindre olägenhet. Om riskerna inte kan minskas med hjälp av tekniska lösningar, ska man skydda sig med lämplig personlig skyddsutrustning.

Vid bedömning av exponering utreds exponeringsarten- och mängden för arbetstagaren.

I bedömningen antecknas följande saker:

- vem som exponeras, var man exponeras och för vad
- exponeringstiden
- exponeringens längd, konstant eller sporadisk
- andningsvägarnas och hudens exponering
- faror: stänk, antändning, förångning
- bekämpningsåtgärder som används
- första hjälpen vid en kemikalieolycka.

Vid bedömning av kemiska agensers hälsomässiga risker och olägenheter är det viktigt att använda sig av företagshälsovårdens sakkunighet. Inom företagshälsovården bedöms och följs också de olägenheter som exponeringen orsakar regelbundet upp genom olika undersökningar.

Social- och hälsovårdsministeriet har angett ett HTP-värde på koncentrationer som befunnits skadliga på nästan 800 ämnen och ämnesgrupper. HTP-värdet är en bedömning av ämnets minsta halt som kan orsaka fara för arbetstagarens hälsa.

Statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet 715/2001 <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010715>

Social- och hälsovårdsministeriet 2018 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160972>

ASA-registret, Arbetshälsoinstitutet <https://www.ttl.fi/sv/asa-registret/>

Arbets säkerhet och arbetarskydd. Arbetarskyddscentralen 2019 [https://ttk.fi/oppaat-ja-ohjeet/verkkokauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu\(201907\).5906.shtml#4cb88fa6](https://ttk.fi/oppaat-ja-ohjeet/verkkokauppa/tyoymparisto/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu(201907).5906.shtml#4cb88fa6)

Biologiska agenser

Biologiska agenser i arbetsmiljön är olika mikrober såsom bakterier, virus samt jäst- och mögelsvampar.

Exponering för biologiska agenser kan ske via inandning, via matsmältningskanalen eller direkt via blodomloppet, till exempel genom nålstick eller djurbett. När mikrober hamnar i kroppen kan de orsaka hälsorisker såsom symtom i luftvägarna, astma, snuva eller infektioner.

Mest exponeras arbetstagare för biologiska agenser inom jord- och skogsbruk, energiförsörjning, avfallshantering och miljövård samt social- och hälsovård.

I statsrådets beslut har biologiska agenser delats in i fyra grupper enligt deras risk för arbetstagarens hälsa. I beslutet ges anvisningar om hur exponering för biologiska agenser ska förebyggas och minskas samt om åtgärder vid tillbud. Beslutet ger också anvisningar om hur man kan förutse risker och förebygga olyckor med biologiska agenser orsakade av vassa instrument inom social- och hälsovårdssektorn.

Arbetsgivaren ska utreda och identifiera de risker som de biologiska agenser som förekommer i arbetet orsakar och bedöma deras betydelse för arbetstagarens säkerhet och hälsa. Vid bedömningen av riskerna utreds riskgrupperna för biologiska risker samt i vilka arbetsskeden arbetstagarna exponeras för riskerna, vilka arbetstagare som exponeras och i vilken utsträckning.

Statsrådets förordning om skydd för arbetstagare mot risker som orsakas av biologiska agenser 933/2017 <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2017/20170933>

Belastningsfaktorer i arbetet

En arbetsbelastning som är lämplig för arbetstagaren främjar hälsan och arbetsförmågan. Den totala belastningen består av både fysisk och psykosocial belastning och dessutom av samverkan mellan arbete och fritid. Belastning är nödvändig för människans välbefinnande. För mycket eller för lite belastning kan dock orsaka hälsomässiga olägenheter – man talar om skadlig belastning.

Belastningen i arbetet påverkas av arbetsmiljön och själva arbetet samt individens psykiska och fysiska egenskaper. Belastningens storlek beror på de olika belastningsfaktorernas art, mängd och verkningstid. Prestationsförmågan varierar mellan olika personer och samma person beroende på ålder och hur mycket rutin man har på arbetsuppgifterna.

Mångsidighet och pauser i arbetet samt indelning i mer krävande och lättare uppgifter har en viktig betydelse för välbefinnandet och orken. På så sätt strävar man efter att förebygga alltför stor trötthet och bevara ett gott arbetsskick under hela arbetsdagen. Ett smidigt arbete främjas av ändamålsenliga arbetsredskap samt en trivsam och trygg arbetsmiljö. Ett välordnat och väldimensionerat arbete är lämpligt utmanande och erbjuder möjligheter till lärande och utveckling.

Målet med ergonomi är att eliminera friktionen mellan arbete och arbetstagare – då löper arbetet lättare, snabbare och hälsosammare. Ergonomisk information och verksamhet behövs när arbetet, arbetsplatserna, arbetsredskapen, produkterna och arbetsmiljön anpassas till människornas förutsättningar och krav.

En bra arbetsmiljö stöder arbetsförmågan och välbefinnandet och skapar förutsättningar för ett resultatriktigt arbete. God ergonomi ökar produktiviteten, minskar frånvaron och minskar risken för olycksfall. Det ökar trivselen i arbetet och ökar arbetsmotivationen, varvid också personalomsättningen minskar.

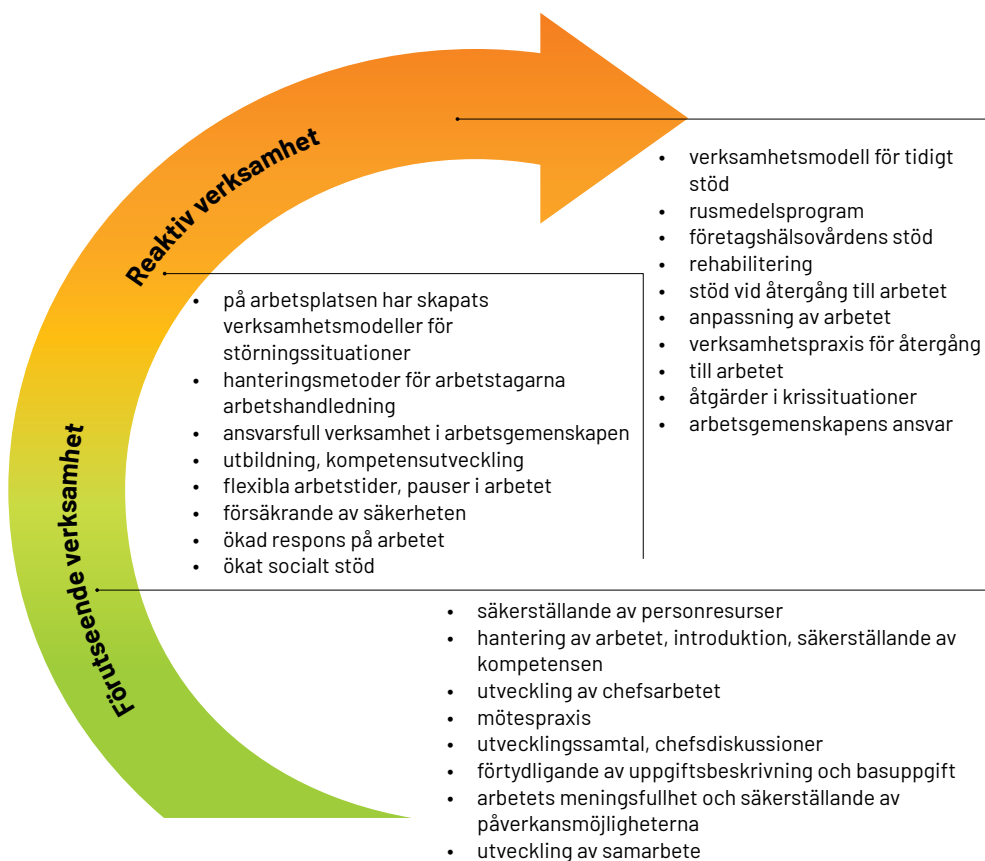
Identifiering och hantering av arbetsrelaterad belastning

Identifiering av arbetsrelaterade belastningsfaktorer är en del av riskbedömningen och det finns olika blanketter för detta. Belastningsfaktorerna kan dessutom iden-

tifieras med hjälp av personalenkäter eller genom intervjuer med arbetstagare. Uppgifter om belastningsfaktorerna i arbetet kan också samlas in ur handlingar, såsom företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar, arbetstidsbokföring, sjukfrånvaro eller sammandrag av utvecklingssamtalen.

Det är viktigt att arbetstagarna deltar i identifieringen av belastningsfaktorerna, eftersom de är de bästa experterna på sitt arbete. Identifieringen av belastningsfaktorerna förutsätter dock inte att varje arbetstagers syn samlas in, utan uppgifterna samlas in på gruppnivå.

Hantering av psykosocial belastning



<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/psykosocial-belastning>

Arbeterskyddslagen förutsätter att arbetsgivaren reder ut och bedömer också de olägenheter och risker som beror på arbetstiderna. När ovan nämnda belastningsfaktorer har identifierats på arbetsplatsen och de risker som dessa medför är kända, ska arbetsgivaren genom olika åtgärder sträva efter att förebygga och minska den olägenhet som belastningsfaktorerna orsakar.

Utöver de åtgärder som vidtas på arbetsplatsen har arbetstagaren ansvar för att sörja för sina egna resurser. Allas engagemang i arbetet och iakttagandet av arbetsplatsens gemensamma instruktioner i arbetsgemenskapen ökar trivseln i arbetet, vilket för sin del minskar belastningen. En tydlig grundläggande uppgift och ett gemensamt mål i arbetet ökar motivationen och aktiviteten för att utveckla arbetet. Resursfaktorerna i arbetet är dessutom meningsfullt och utvecklande arbete, en uppskattande och stödjande chef, ett gott arbetsklimat och stöd från arbetsgemenskapen, respekt mellan arbetstagarna och vänlig växelverkan.

Arbeterskyddslag 738/2002
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

25§ Undvikande och minskande av belastning i arbetet

Arbeterskyddscentralens webbplats. Psykosocial belastning https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbeterskydd/grunderna_for_arbeterskydd/arbetsgemenskap/psykosocial_belastning

Arbeterskyddsförvaltningen psykosocial belastning <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/psykosocial-belastning>

Enkäten Arbetets psykosociala belastningsfaktorer <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbeterskydd-pa-arbetsplatsen/matning-av-arbetsforhallandena/arbetets-psykosociala-belastningsfaktorer>

Fysiska belastningsfaktorer

Med fysisk belastning i arbetet avses belastning på rörelseorgan samt andnings- och cir-

kulationsorgan. Vid fartygsarbete är de fysiska belastningsfaktorerna i arbetet besvärliga arbetsinställningar, trånga arbetsutrymmen, kontinuerligt sittande eller stående, lyft och att röra sig i trappor. På fartyget ökar arbetsbelastningen också på grund av gungning, hala däck, kyla och vibrationer. På fartygen byts arbetstagarna, varvid det är viktigt att arbetsstället är reglerbart, till exempel arbetsbordets höjd och arbetsstolens justerbarhet. Den fysiska belastningen i arbetet hänger ihop med sjukdomar i rörelseorganen, som orsakar mest sjukfrånvaro.

Det är skäl att fästa uppmärksamhet vid arbetets fysiska belastning, och befintliga riskfaktorer bör identifieras och bedömas. Belastningens storlek beror på art, mängd och verkningstid samt naturligtvis på arbetstagarens fysiska skick.

Belastningen och betydelsen av följande faktorer bör bedömas:

- arbetsställningar, ensidigt sittande och stående, statiska ställningar
- manuella lyft och förflyttningar, trånga arbetsutrymmen
- tunga verktyg som används för hand
- anordningar och redskap som används i arbetet
- möjlighet till pauser och återhämtning från arbetet
- arbetsmiljö, ordning och renlighet, temperaturförhållanden, belysning, ljudförhållanden
- organisering och indelning av arbetet
- arbetstagarens funktionsförmåga och individuella egenskaper.

Ramarna för ett gott arbete skapas genom utrymmeslösningar, möbler och arbetsredskap som beaktar ergonomin, men på fartyg är det inte alltid möjligt. Genom arbetsrotation och pauser kan man minska even-

tuell skadlig belastning av arbetet. God yrkesskicklighet omfattar behärskning av ergonomi, och dessutom främjar god introduktion och arbetshandledning tillägnandet av rätt arbetssätt. Arbetarskyddspersonalen och företagshälsovården stöder behandlingen av ergonomiärenden; verksamheten har skrivits in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Var och en ansvarar för sin del för den egna funktionsförmågan, som kan upprätthållas och förbättras under fritiden. Man har strävat efter att ordna utrymmen ombord på fartygen där arbetstagarna har möjlighet att upprätthålla sin arbetsförmåga när de befinner sig till sjöss.

Goda arbetsställningar och arbetsrörelser

- Leder, muskler och senor hålls i skick när de belastas i naturlig ställning.
- Det är viktigt att det finns en balans mellan de fysiska kraven i arbetet och arbetsförmågan.
- Manuella lyft görs med rätt lyftteknik.
- Vid planeringen av arbetsställningar och arbetsmetoder ska man undvika extrema ställningar för lederna, ensidig belastning, statiska arbetsställningar.
- Arbetet ska planeras så att man inte på lång sikt blir tvungen att hålla armarna ovanför armbågsnivå.
- I arbetet ska det finnas möjlighet att reglera arbetstakten och avbryta arbetet då och då för en stund.
- Arbete som kräver styrka utförs stående.
- Arbete som kräver hand- och synskärpa utförs sittande.
- Dessutom beaktas tillräcklig belysning samt värme- och ljudförhållanden

Den fysiska belastningen av arbetet kan förebyggas genom att man ger information om rörelseorganens funktion, belastningens inverkan och egna möjligheter att minska belastningen och att återhämta sig från den. På arbetsplatsen ges information om säkra arbetsrörelser, hjälpmedel och nyttan av en eventuell arbetsrotation.

Arbetarskyddscentralens webbplats. Fysiska belastningsfaktorer <https://ttk.fi/tyoturval-lisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/tyoymparisto/fyysiset-kuormitustekijat#4cb88fa6>

Psykosociala belastningsfaktorer

Med psykosociala belastningsfaktorer avses omständigheter som anknyter till arbetsinnehållet och -arrangemanget och den sociala atmosfären i arbetsgemenskapen. Belastningsfaktorerna kan vara antingen positiva resursfaktorer eller negativa, skadliga belastningsfaktorer. Skadlig belastning uppstår ofta när belastningsfaktorerna är felaktigt dimensionerade för personer eller bristfälligt kontrollerade eller genom samverkan av flera faktorer.

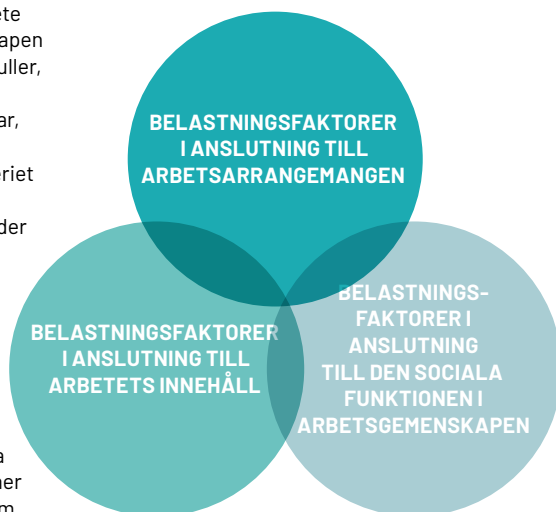
Psykiska belastningsfaktorer är till exempel för liten eller för stor arbetsmängd och arbetstakt, ansvar, bristande möjligheter att påverka arbetsmängden och arbetstakten, kontinuerlig vaksamhet, olägenheter som beror på arbetstiderna, oklar arbetsfördelning, avbrott och störningar samt brist på respons och uppskattning i arbetet.

Sociala belastningsfaktorer är till exempel ensamarbete, icke-fungerande samarbete eller växelverkan, dålig ledning av saker och verksamhet, bristande informationsgång, trakasserier och osakligt bemötande samt svåra interaktionssituationer i kundarbete.

Även arbetsplatsens fysiska belastningsfaktorer, kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer samt olycksfallsrisker kan

Psykosociala belastningsfaktorer – exempelindelning

- För mycket arbete, tidspress, brådska
- Skiftarbete, nattarbete
- Brister i arbetsredskapen
- Fysisk arbetsmiljö, buller, vibrationer
- Uppgiftsbeskrivningar, arbetsfördelning
- Samarbete med rederiet
- Personalomsättning
- Långa frånvaroperioder hemifrån
- Enformigt arbete
- Kontinuerlig vaksamhet
- För stor informationsmängd
- Oskäligt ansvar
- Återkommande svåra interaktionssituationer
- Hot om våld, terrorism, pirater



- Ensamarbete
- Icke-fungerande samarbete och växelverkan
- Dålig informationsgång, vaktbyte, arbetsperioder
- Iakttagande av spelreglerna
- Fritid, boende på fartyg
- Beslutsfattande i grupp
- Trakasserier och annat osakligt bemötande
- Bristande stöd från chefen och arbetskamraterna

Psykosociala belastningsfaktorer i arbetet. Indelningen gör det lättare att bedöma riskfaktorerna.

öka den psykosociala belastningen. Till exempel buller kan orsaka skadlig belastning, om arbetet kräver koncentration eller kommunikation.

Skadlig psykosocial belastning kan också uppstå av ett hot om våld och svåra situationer i kundarbetet.

Ombord på fartyget bör man identifiera befintliga belastningsfaktorer och risker, förbereda sig på dem och fundera över åtgärder för att minska belastningen. När riskerna identifieras är det lättare att hantera den olägenhet som orsakas av dem och det är lättare att planera åtgärder för att hantera belastningen.

Utöver belastningsfaktorerna i arbetet kan arbetstagaren dessutom ha andra faktorer som att arbetskarriären har stannat upp, hot om förlust av arbetet, visstidsanställningar samt sammanjämkande av arbete

och familjeliv som påverkar hur man orkar i arbetet.

Skadlig psykosocial belastning kan medföra belastning i arbetet som även tyrar arbetstagarnas hälsa, det vill säga stress, vars symtom på individnivå kan vara till exempel

- försämrad prestanda, ökat antal fel
- passivitet, nedstämdhet
- irritation och cynism
- minnessvårigheter, koncentrationssvårigheter
- sömnsvårigheter
- smärta och värk
- ökad rökning och användning av rusmedel.

Långvarig skadlig belastning kan leda till utmattning och depression. Det är viktigt att man märker och omedelbart ingriper i tidiga tecken på utmattning. Arbetsgi-

varen ska ingripa och ta upp saken efter att ha upptäckt den. Vid behov hänvisar arbetsgivaren arbetstagaren till företagshälsovården, där belastningen och den hälsomässiga betydelsen bedöms. Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att undvika och minska skadlig belastning och ingripa i den genast efter att ha fått information om saken.

På arbetsplatsnivå kan tecken på belastning som äventyrar hälsan vara försämring av arbetsklimatet, ökad sjukfrånvaro, stor personalomsättning, stora mängder övertid, upprepade konflikter i arbetsgemenskapen och missförhållanden som lyfts fram i arbetsgemenskapsenkäterna.

Risk för våld

Med risk för våld i arbetet avses att personen i arbetsuppgifterna utsätts för fysiskt eller psykiskt våld eller hot om sådant. Arbetsgivaren ansvarar också för arbetstagarnas säkerhet och hälsa så att skadeverkningarna av våld eller hot om våld förutses och förebyggs i den mån det är möjligt. Storleken på risken för våld ska bedömas i samband med farobedömningen, och alla former av våld eller hot om våld ska registreras och vid behov polisanmälas.

Våld kan ta sig uttryck i hotfullt beteende, ofredande, skrämsel eller fysiskt våld. En våldssituation är alltid plötslig och oberäknelig. Det är alltid möjligt och även sannolikt att det uppstår hotfulla situationer i kundservicearbetet ombord på fartyget. Följderna av våldssituationen kan orsaka fysiska eller psykiska skador. På arbetsplatserna inom sjöfarten finns särskilda hot, såsom krig, terrorism och pirater.

Risken för hot om våld kan också medföra rädsla som kan leda till skadlig belastning även om det inte hände något värre. Med hjälp av mätare av arbetsmiljön och enkäter om atmosfären och belastningen på

arbetsplatsen är det möjligt att utreda hur hotet om våld på arbetsplatsen belastar. Man bör reagera på situationen om arbetstagare är belastade på ett skadligt sätt.

På basis av storleken på risken för våld ska nödvändiga föregripande åtgärder vidtas. Sådana kan vara till exempel

- omorganisering av den strukturella säkerheten (fysiska hinder på disken, utrymningsvägar osv.)
- anskaffning av säkerhetsteknik (kameraövervakning, larmknappar osv.)
- arbetsarrangemang (undvikande av ensamarbete, bevakningstjänster).



För att minimera hotet om våldssituationer ska det utarbetas instruktioner för fartyget med tanke på hotfulla situationer. Hela personalen ska göras förtrogna med instruktionerna för och förfaringssätten i hotfulla situationer som riktar sig mot personalen. Instruktionerna ska alltid behandlas när en ny eller tillfällig arbetstagare introduceras.

Personalens oro och belastning minskar och välmående ökar avsevärt av känslan av att man förhåller sig till hotet med tillbörligt allvar och att tillägnande av anvisningarna ger självsäkerhet om att man kan agera på rätt sätt när det gäller. Det är bra att skriva i anvisningarna hur eftervården av en hotfull situation ordnas ombord på fartyget. Hotsituationerna behandlas i arbetsgemenskapen och vid behov söks hjälp via företagshälsovården.

Arbetarskyddslag 738/2002
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P27>

Arbetarskyddscentralens webbplats. Hantering av arbetsplatsvåld https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkavakivalta

Ensamarbete

Ensamarbete utgör för sin del en risk för uppkomsten av hotfulla situationer. Om arbetstagaren arbetar ensam, ska arbetsgivaren ordna möjlighet att kontakta arbetsgivaren och att larma hjälp.

Fysisk och psykisk belastning, risk för våld och olycksfallsrisk på grund av arbetsförhållanden eller arbetsredskap ska bedömas också med tanke på ensamarbete. Om det vid bedömningen framkommer ovan nämnda risker, ska arbetsgivaren se till att olägenheten eller faran undviks eller är så liten som möjligt när arbetstagaren arbetar ensam.

Arbetarskyddslag 738/2002

https://www.finlex.fi/sv/laki/ajanta-sa/2002/20020738#L2P14_29§_Ensamarbete

Trakasserier och osakligt bemötande

Befälhavaren eller chefen ska vidta åtgärder för att avlägsna osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa efter att ha fått information om saken. Sådana trakasserier eller osakligt bemötande som avses i lagen kan utövas av en kund, en chef eller en arbetstagare.

Som trakasserier och osakligt bemötande definieras i allmänhet långvarigt, upprepat dåligt uppförande, där den ena parten känner sig upprörd, förödmjukad eller försvarslös. Trakasserier kan också vara sexuella till sin natur. Situationen kan förr eller senare förväntas inverka på offrets hälsotillstånd. Allt negativt uppförande på arbetsplatsen är inte sådana trakasserier eller osakligt bemötande som avses i lagen och som medför fara för hälsan. Till exempel skillnader i synsätt eller meningsskiljaktigheter som gäller arbetet betraktas inte som osakligt bemötande, även om de upplevs som kränkande. Som trakasserier räknas i regel inte en enskild negativ växelverkanssituation.

För att förebygga osakligt bemötande på arbetsplatsen är det bra att skapa spelregler för uppförandet. Det lönar sig att bereda dem i samarbete med hela personalen.

Trakasserier inom arbetsgemenskapen

När arbetsgivaren eller chefen får kännedom om att någon upplever osakligt bemötande, ska detta åtgärdas utan dröjsmål. Enligt lagen ska arbetsgivaren med till buds stående medel förhindra fortsatt osakligt bemötande. Det enklaste sättet som står till alla företags förfogande är att ta reda på fakta och identifiera och förbjuda dåligt uppförande.

Återställande av förtroende och ett gott samarbete kan kräva uthållighet och insatser, men det är nödvändigt för att arbetsgemenskapens välbefinnande ska återställas. Chefen kan begära företagshälsovårdens hjälp vid utredningen av saken, men det är inte förnuftigt att helt och hållet lägga ansvaret för skötseln av saken utanför arbetsplatsen.

Att förhindra trakasserier och osakligt bemötande samt diskriminering är en gemensam sak för hela arbetsgemenskapen, arbetsgivaren och arbetstagarna. Utöver arbetsgivarens skyldighet att ingripa ska arbetstagaren enligt arbetarskyddslagen undvika trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför olägenheter eller risker för en annan arbetstagares hälsa. Dessutom har varje medlem i arbetsgemenskapen ansvar för att underrätta den ansvarige chefen om det osakliga uppförande som hen observerat.

I synnerhet i en liten arbetsgemenskap framhävs dålig växelverkan mellan två eller flera personer och kan i värsta fall skada arbetshälsan och arbetsproduktiviteten i hela arbetsgemenskapen. Konflikter i arbetet är normala, men när meningss-

skiljaktigheter personifieras är det skäl att ingripa i situationen i tid. Det är skäl att på varje arbetsplats tillsammans fundera på hurdant uppförande som anses vara bra i arbetsgemenskapen och vad som inte bör tillåtas. På så sätt är det lättare att ingripa i problemsituationer. Det ska också utarbetas tydliga instruktioner om hur man ska agera när man upplever osakligt bemötande och hur utredningsprocessen framskrider på arbetsplatsen.

Instruktioner för den som upplever osakligt bemötande

- Meddela den berörda personen att du inte godkänner hans handlingar och berätta vad du anser vara osakligt i hans verksamhet.
- Om du inte vågar ta upp frågan ensam, be förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen eller en pålitlig arbetskamrat att stöda dig.
- Om det osakliga bemötandet fortsätter, meddela chefen om saken.
- Chefen är skyldig att ingripa genast när hen får kännedom om trakasserierna.
- Om chefens uppförande upplevs som osakligt, ska chefen likaså motivera eller korrigera sitt uppförande.
- Om man på fartyget av någon anledning inte vidtar åtgärder för att utreda saken, kan den som upplever osakligt bemötande kontakta kontoret, arbetarskyddsmyndigheterna eller till exempel sitt eget fackförbund.

Största delen av meningsskiljaktigheter na reds ut redan i samband med den första anmälan, eftersom det ofta är fråga om ett missförstånd. Därför är det särskilt viktigt att i ett så tidigt skede som möjligt ta upp saken direkt med personen som uppträder osakligt. Om det är nödvändigt att informera chefen om saken, är det bra att utarbeta promemorior om behandlingen på arbetsplatsen. Utöver att identifiera, konstatera och förbjuda osakligt uppförande är det viktigt att komma överens om hur man ska gå vidare i situationen samt när och hur man ska följa hur ärendet korrigeras. Arbetsgivaren ska vid behov utöva sin rätt att leda arbetet för att få ett olämpligt beteende att upphöra.

Konfliktsituationer mellan människor på arbetsplatsen kan tyda på en brist i organiseringen av arbetet eller på ett problem i arbetsmiljön. När en störningssituation uppstår är det skäl att undersöka om det finns något missförhållande bakom det som kräver chefens uppmärksamhet.

Arbetarskyddslag 738/2002 https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14_28§_Trakasserier

Arbetarskyddscentralens webbplats. Trakasserier och osakligt bemötande https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetarskydd/grunderna_for_arbetarskydd/arbetsgemenskap/trakasserier_och_osakligt_bemotande

Arbetsgemenskapen stöder arbetshälsan

En av de viktigaste faktorerna som påverkar trivseln, orken och förmågan att klara sig i arbetet är atmosfären på arbetsplatsen. I en fungerande arbetsgemenskap är samarbetet smidigt och arbetskamraterna hjälper varandra vid behov. Arbetsgemenskapen stöder inlärnigen av nya saker och anpassningen till förändringar. I en sådan arbetsgemenskap kan var och en delta i och förbinda sig till att utveckla sitt eget arbete. I arbetsgemenskapen kan det finnas olika uppfattningar om arbetena, och det kan leda till konfliktsituationer. I en bra arbetsgemenskap kan man behandla dem, våga ta upp dem och försöka lösa dem så snabbt som möjligt.

Kännetecknande för en god arbetsgemenskap är



- god praxis och ledning, stöd av chefen
- ett tydligt gemensamt mål, en klar uppgiftsfördelning
- ömsesidigt förtroende och uppskattning
- rättvis, öppen och ärlig växelverkan
- konsekvent information
- mod att öppet och konstruktivt ta upp svåra och besvärliga frågor med dem som saken gäller
- konstruktiv respons, uppmuntran
- uppmuntran till att sköta om sina egna resurser
- förståelse för och godkännande av olikheter
- skötsel av arbetssäkerheten och iakttagande av spelreglerna.



Undersökning av olycksfall och tillbud

Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar förpliktigar att teckna försäkring mot olycksfall i arbetet. Med olycksfall i arbetet avses en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor och leder till en kroppsskada hos en arbetstagare.

Arbetsgivaren ska dessutom försäkra arbetstagaren för olycksfall på fritiden på samma villkor som i lagen föreskrivs för olycksfall i arbetet. Som fritid betraktas bland annat att vara på fritur eller semester. Om arbetsgivaren har försummat att teckna en olycksfallsförsäkring för fritiden, svarar arbetsgivaren dock för att arbetstagaren eller hans rättsinnehavare får ersättningarna som om försäkringen hade tecknats.

Olycksfall i arbetet

Olycksfall i arbetet kan inträffa

- i samband med arbete på arbetsplatsen eller inom ett område som hör till arbetsplatsen
- på väg från bostaden (hemifrån) till arbetsplatsen (fartyget) eller vice versa
- i verksamhet som kan jämföras med arbete.

Anvisningar om hur man ska agera vid olycksfall i arbetet ska finnas antecknade på arbetsplatsen. Chefen, arbetarskyddschefen och fullmäktigen ska så snart som möjligt underrättas om ett olycksfall i arbetet.

Om olycksfallet ska lämnas in en anmälan till försäkringsbolaget. Arbetstagaren ska till vårdens ha med sig ett försäkringsintyg av vilket framgår hur och var olycksfallet har inträffat.

I lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar finns bestämmelser om anmälnings- och ersättningspraxis.

Om ett olycksfall i arbetet leder till dödsfall eller en svår skada ska arbetsgivaren utan dröjsmål anmäla olyckan till regionförvaltningsverket och polisen. Myndigheter, försäkringsbolag och andra motsvarande aktörer utreder händelsen för att reda ut vad som har hänt och hitta orsaken till olycksfallet.

I dessa situationer har arbetsgivaren anmälningsskyldighet:



- svår uredvridning som lämnar bestående men
- förlust av kroppsdel, t.ex. finger eller fingerled, förkortning av armar eller ben
- skada i bukhålans organ som krävt operativ behandling
- hjärnskada som efterlämnat också lindriga men
- förlust eller permanent nedsättning av tal- eller synförmågan eller hörseln, förlust av öga
- brand- eller andra hudskador som kräver hudtransplantation, mera omfattande brandskada eller köldskada
- svåra missbildningar som t.ex. förlust av ytteröra, näsa eller del av näsa och övriga svåra kroppsliga lyten
- bestående svårtartade hälsolägenheter eller livshotande sjukdomar och defekter.

Syftet med normal, intern utredning av olycksfall eller tillbud är inte, och får aldrig vara, att hitta de skyldiga, utan att utreda händelseförloppet och orsakerna till händelsen, så att man kan lära sig av händelsen och vidta åtgärder för att förhindra en motsvarande händelse på nytt. Rapporten, utredningen av händelsen och de åtgärder som vidtagits utifrån den förebygger olycksfall och kan rädda liv. Man själv och andra kan lära sig av händelsen – det lönar sig inte att råka ut för ett olycksfall igen.

Rapportering som grund för utredningen

En bra rapport underlättar utredningen. Därför lönar det sig att satsa lite tid och möda på att göra den. Följande frågor bör ingå i rapporten:

- vad som hände; beskriv noggrant vad som hände när olycksfallet inträffade
- var och när det hände
- vem var med i händelsen, vem såg den (värdefull uppgift om man vill ha mer information i utredningen)
- vilka faktorer och vilken bakgrund som (eventuellt) bidrog till händelsen
- vilka var de omedelbara åtgärderna för att avhjälpa situationen eller förebygga allvarigare skador eller för att förhindra att en motsvarande situation uppstår igen.

Oftast har företaget en färdig rapportblankett som underlättar registreringen. Rapporten ska göras så snabbt som möjligt efter händelsen.

Utredning av olycksfall i arbetet

Huvudsyftet med utredningen är att hitta grundorsaken/-orsakerna till olycksfallet. På basis av utredningen planeras och vidtas åtgärder som syftar till att förhindra motsvarande olycksfall eller åtminstone minska sannolikheten för att de inträffar på nytt.

I utredningen måste man gå tillräckligt långt, så att inte endast symptomen åtgärdas. Det är dock också bra att beakta de saker som gick rätt till och som förebyggde en allvarigare olycka samt vilka saker man lyckades med.

Det finns olika hjälpmedel och metoder för att utreda händelseförloppet, de faktorer som påverkat händelsen och grundorsaken. Nedan finns några exempel på sådana hjälpmedel och metoder.

Fem gånger Varför?

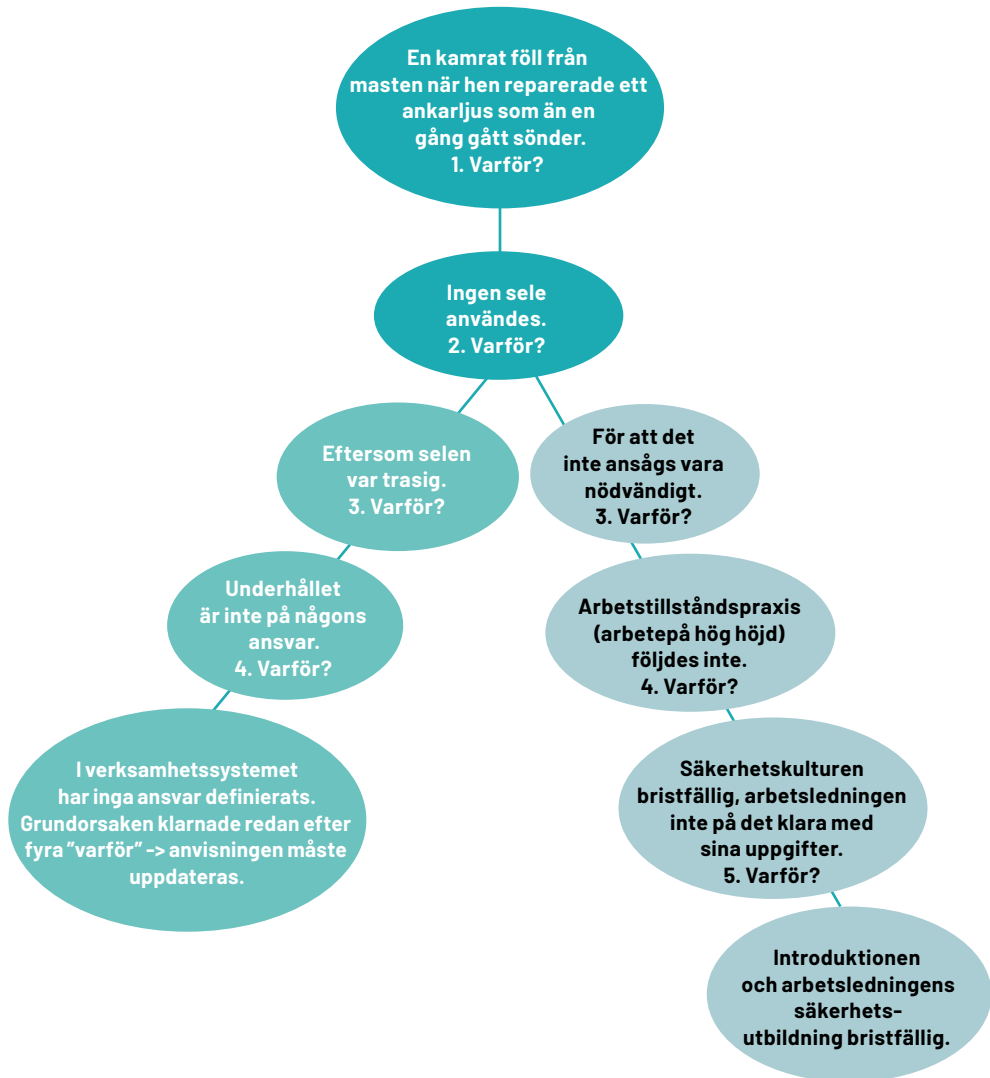
Fråga fem gånger i följd Varför?, tills grundorsaken hittas (ibland kan det behövas fler varför, ibland färre). Varje "varför" bygger på svaret på föregående "varför".

Att säkerställa grundorsaken

Fråga: Om detta avlägsnas, hindrar det säkert att en motsvarande händelse inträffar på nytt? Om svaret är "ja" har du sannolikt hittat grundorsaken.

Man måste dock alltid försäkra sig om att åtgärderna är effektiva. När korrigerande och förebyggande åtgärder har vidtagits ska man bedöma om åtgärderna ledde till att en motsvarande händelse inte upprepas. Detta kan göras med hjälp av en riskbedömning eller genom att följa upp situationen på längre sikt. Om liknande händelser eller tillbud inte rapporteras, kan man anta att åtgärderna var tillräckliga.

Till exempel:



Lag om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar 459/2015 <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2015/20150459>

Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall, Arbetsarskystillsynens anvisningar 4/2016 https://www.tyosuojele.fi/documents/95094/353401/Valvontaohje_4_2016_ruotsi/e958db4f-84fb-42fb-a7e0-4ef31f9f63c8

Blankett för anmälan om olycksfall i arbetet till arbetsarskystmyndigheten, Arbetsarskystförvaltningen [Blankett för anmälan om olycksfall i arbetet till arbetsarskystmyndigheten, Arbetsarskystförvaltningen https://www.tyosuojele.fi/documents/95094/225427/Anm%C3%A4lan+av+arbetsolycksfall+till+arbetsarskystdistriktet_SE/24e4a77a-eaac-411e-a409-3a0927856fc4](https://www.tyosuojele.fi/documents/95094/225427/Anm%C3%A4lan+av+arbetsolycksfall+till+arbetsarskystdistriktet_SE/24e4a77a-eaac-411e-a409-3a0927856fc4)

Verktyget Tapaturmatutka <https://www.tyosuojele.fi/documents/14660/198601/Vakavien+ty%C3%B6tapaturmien+tutkinta/45956591-480b-41bb-8a70-3f7a2f6c146f>

Företagshälsovård

Syftet med företagshälsovården är att främja ett tryggt och hälsosamt arbete samt att förebygga sanitära olägenheter, arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall. Lagen om företagshälsovård förpliktar arbetsgivaren att ordna förebyggande företagshälsovård för sina anställda, när det finns en eller flera arbetstagare oberoende av arbetstimmarna eller anställningsförhållandets längd. Det är frivilligt för arbetsgivaren att ordna sjukvårdstjänster, men inom sjöfartsbranschen finns det dessutom särskilda bestämmelser om sjukvård och kostnader för den i lagen om sjöarbetsavtal.

Då man anskaffar företagshälsovårdstjänster samt planerar och bedömer verksamheten, ska det göras tillsammans med personalen och dess representanter. Beroende på arbetsplatsens storlek förs diskussionerna i arbetarskyddskommissionen eller med arbetarskyddsfullmäktigen eller med hela personalen.

Företagshälsovården genomförs av yrkesutbildade personer inom företagshälsovården: företagshälsovårdsläkare och företagshälsovårdare. Vid behov anlitar de sakkunniga inom företagshälsovården: företagshälsovårdsfysioterapeuter, företagshälsovårdssystrar eller sakkunniga inom företagshälsovården.



kunniga inom arbetshygien, socialsektorn, kost och näring eller arbetsseende som har utbildning i företagshälsovård

Arbetslagarna och deras representanter har rätt att lägga fram förslag till utveckling av företagshälsovården. Arbetsgivaren, arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att av företagshälsovårdspersonalen få sådana uppgifter som är av betydelse för utvecklandet av arbetstagarens hälsa och hälsosamma arbetsförhållanden. I ärenden som gäller en enskild arbetstagares hälsotillstånd har yrkespersoner inom hälso- och sjukvården absolut tystnadsplikt.

Arbetsgivaren och producenten av företagshälsovårdstjänster ingår tillsammans ett skriftligt avtal om företagshälsovårdstjänsterna. Avtalet hålls framlagt för arbetslagarna på arbetsplatsen, liksom en motsvarande beskrivning, om arbetsgivaren själv ordnar företagshälsovården.

Företagshälsovården är en process där verksamhetens behov, innehåll och genomslagskraft bedöms regelbundet.

Lagen om företagshälsovård

I denna lag föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård och om innehållet i och genomförande av företagshälsovård. Syftet med lagen är att arbetsgivaren, arbetslagarna och företagshälsovården tillsammans främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, arbetslagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden, samt verksamheten bland de anställda.

Lagen om företagshälsovård tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta arbetarskyddslagen.

Lag om företagshälsovård 1383/2001 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383>

Företagshälsovårdens innehåll

Den lagstadgade företagshälsovården fokuserar på att förebygga risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena. Målet är att främja och upprätthålla arbetslagarnas hälsa, arbetsförmåga och säkerhet.

Den lagstadgade företagshälsovården omfattar

- arbetsplatsutredning, utredning och bedömning av hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsförhållandena
- hälsoundersökningar, utredning av arbetslagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmågan, inklusive särskild risk för ohälsa på grund av arbetet och arbetsmiljön
- att lägga fram åtgärdsförslag i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, följa genomförandet
- att ge information, råd och vägledning för individer och grupper
- att följa upp möjligheterna att klara sig i arbetet när arbetsförmågan försämras
- att delta i verksamhet som främjar och bevarar arbetsförmågan, rådgivning om rehabilitering och hänvisning till rehabilitering
- samarbete med andra nödvändiga samarbetsparter och vid behov även med andra aktörer vid en gemensam arbetsplats, enligt förfaranden som överenskommit i företagshälsovårdssamarbetet
- att delta i ordnandet av beredskap för första hjälpen enligt 46 § i arbetarskyddslagen
- att bedöma verksamhetens kvalitet och effektivitet.

Företagshälsovårdssamarbete

Det behövs ett nära, planmässigt och målinriktat samarbete mellan arbetsgivaren, arbetarskyddets samarbetspersoner och företagshälsovården. Syftet med företags-hälsovårdssamarbetet är att alla har en gemensam uppfattning om säkerheten på arbetsplatsen, personalens situation och faktorer som hänför sig till arbetsförmågan. Inom sjöfartsbranschen är en utmaning korta tider i hamn eller att fartygen inte besöker Finland.

Regelbundna möten där gemensamma frågor behandlas och bedöms utgör grunden för samarbetet och möjliggör långsiktig planering. Aktörernas ansvar och förfaranden ska fastställas tydligt för att samarbetet ska vara smidigt och alla ska ha en gemensam förståelse för arbetsplatsens behov.

Företagshälsovårdssamarbetet sträcker sig utom arbetsplatsen, eftersom företagshälsovården har till uppgift att samordna genomförandet av de åtgärder som behövs för att stödja arbetsförmågan även inom primärvården och den specialiserade sjukvården.

Arbetsplatsutredning

Företagshälsovårdens innehåll och verksamhetsplaneringen baserar sig på en arbetsplatsutredning. I den bedöms vilken betydelse de risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen samt belastningsfaktorer och resursfaktorer för hälsan och arbetsförmågan. I arbetsplatsutredningen bedömer företagshälsovården dessutom bland annat den fysiska och psykosociala belastningen av arbetet, arbetsarrangemangen samt riskerna för olycksfall och våld.

På basis av arbetsplatsutredningen fastställs den lagstadgade företagshälsovård som baserar sig på arbetsplatsens behov och dessutom ingår grunder för hälsoundersökningar.

I arbetsplatsutredningen utnyttjas riskbedömning och andra befintliga utredningar och undersökningar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsplatsutredningen har gjorts och är uppdaterad. Utredningen ska omfatta alla förhållanden på arbetsplatsen och de arbeten som utförs där. Arbetsplatsutredningen ska vara uppdaterad för att Folkpensionsanstalten ska ersätta kostnaderna för företagshälsovården.

Arbetsplatsutredningen görs alltid i samarbete mellan arbetsplatsen, arbetarskyddet och företagshälsovården. Deltagare kan vara arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen, cheferna och arbetstagarna. Det lönar sig att i den mån det är möjligt göra arbetsplatsutredningen och farobedömningen samtidigt eller parallellt för att utnyttja resultaten i bägge.

Verksamhetsplanen för företagshälsovården

Arbetsgivaren och tjänsteproducenten inom företagshälsovården utarbetar en verksamhetsplan för företagshälsovården som baserar sig på arbetsplatsutredningen och de hälsorisker som konstateras i den. Verksamhetsplanen ska behandlas i samarbete med arbetstagarna till exempel i arbetarskyddskommisionen eller med arbetarskyddsfullmäktigen.

I verksamhetsplanen antecknas företagshälsovårdens kontaktuppgifter, arbetsplatsens behov, målen för verksamheten och de åtgärder som föranleds av dem. I verksamhetsplanen antecknas

- en plan för genomförande av arbetsplatsutredningar
- lagstadgade hälsoundersökningar; vem som omfattas, vad som ingår och hur ofta de utförs
- eventuella frivilliga hälsoundersökningar; för vem, vad som ingår och hur ofta de utförs
- lämnande av information, vägledning och rådgivning; hur sker det på individ- och gruppnivå
- uppföljning och utvärdering av verksamheten.

Hälsoundersökningar

Hälsoundersökningarna är en del av företagshälsovårdens förebyggande verksamhet som främjar arbetshälsan. Målet är att utreda hur faktorer som hänför sig till hälsa, säkerhet och arbetsförmåga påverkar arbetstagaren och att så tidigt som möjligt inleda förebyggande och korrigerande åtgärder.

Arbetstagarna får information, råd och handledning om sunda arbetsmetoder samt för att upprätthålla och förbättra sin hälsa och arbetsförmåga.

De lagstadgade hälsoundersökningarna görs enligt företagshälsovårdens verksamhetsplan utifrån de exponeringar, risker, belastningsfaktorer och särskilda krav i arbetet som konstaterats i arbetsplatsutredningen och arbetsplatsens farobedömning.

Grunden för en lagstadgad hälsoundersökning kan vara

- hälsorisker som arbetet medför (t.ex. buller, fysiskt eller psykiskt belastande arbete, nattarbete)
- hälsokrav som beror på arbetet (t.ex. färgseende, frisk hud, nattarbete)
- säkerhetsaspekter inom specialbranscher (t.ex. transportbranschen, mastarbete)
- i samband med sjukdomsfaserna, om hälsotillståndet och arbetsförmågan kräver det.

I arbeten som medför särskild risk för att insjukna utförs hälsoundersökningarna när arbetet inleds och med jämna mellanrum. Chefen kan hänvisa arbetstagaren till bedömning av arbetsförmågan vid misstanke om att arbetstagarens arbetsförmåga har försämrats. Arbetstagaren ska delta i de lagstadgade hälsoundersökningarna, och chefen ansvarar för att de lagstadgade hälsoundersökningarna genomförs.

Andra hälsoundersökningar är frivilliga hälsoundersökningar enligt åldersgrupp och för arbetsplacering, om det inte finns någon särskild risk för att insjukna i arbetet. Frivilliga hälsoundersökningar planeras i samarbete med arbetsgivaren. Målet är att utreda, upprätthålla och förbättra hälsan och arbetsförmågan.

Yrkessjukdomar

Det är viktigt att identifiera yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar, eftersom de orsakas av exponering för faktorer i arbetet och kan således förebyggas. De arbetsrelaterade sjukdomarna har ett orsakssamband med arbetet, det vill säga i arbetet finns en orsak till sjukdomen. Det som orsakar en yrkessjukdom är en fysika-

lisk, kemisk, biologisk eller fysisk faktor i anslutning till arbetet.

Orsakerna till alla arbetsrelaterade sjukdomar samt behövliga åtgärder för att förbättra förebyggandet och arbetsförhållandena ska utredas genom gemensamma åtgärder mellan arbetsplatsen och företagshälsovården. När yrkessjukdomar identifieras effektiviserar arbetarskyddet på arbetsplatsen och kännedomen om olägenheterna med arbetet ökar.

De vanligaste yrkessjukdomarna är bullerskador, luftvägsallergier, hudsjukdomar, asbestsjukdomar och belastningsskador i övre extremiteterna. Om en yrkessjukdom misstänks, ska arbetstagaren alltid hänvisas till sin egen företagshälsovårdsläkare.

Statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001) <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011485>

Hantering av arbetsförmågan och tidigt stöd

Om arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet har försvagats, behövs det systematiska åtgärder för att i ett tidigt skede stöda och återställa arbetsförmågan. På arbetsplatsen ska finnas en modell för hantering av arbetsförmågan som innehåller en beskrivning av hanteringen av sjukfrånvaro och stödjandet av arbetsförmågan. Verksamhetsmodellen för tidigt stöd för arbetsförmågan behandlas i samverkan på arbetsplatsen och genomförs i samarbete.

I modellen för tidigt stöd för arbetsförmågan beskrivs

- när och hur man tar upp frågan om arbetsförmåga och antecknar den
- parternas roller och ansvar
- hur sjukfrånvaro anmäls och hur den följs upp
- hur man ska stöda möjligheterna att klara sig i arbetet och att återgå till arbetet
- hur chefer och andra parter utbildas
- hur man följer upp och utvärderar hur verksamhetsmodellen används och fungerar

Om uppföljningen av sjukfrånvaro avtalas hur man ska anmäla frånvaro, vem som ska få läkarintyg och vem som ska behandla sjukintyg. I verksamhetsmodellen beskrivs också företagshälsovårdssamarbetet fartyg-företagshälsovård-kontor-arbetstagarer. Målet är att ingripa i en försämring av arbetsförmågan så tidigt som möjligt.

Läkarundersökning av fartygspersonal

Grundläggande bestämmelser och författningsgrund som följs i Finland vid hälsoundersökning av fartygspersonal är STCW-95, ILO:s MLC 2006 och lagen om läkarundersökning av fartygspersonal.

Utifrån ILO/IMO:s anvisningar om läkarundersökningar för sjömän har nationella tillämpningsanvisningar enligt sjukdomsgrupp upprättats 2018. Syftet med dessa är att styra och harmonisera den bedömning av den hälsomässiga lämpligheten för fartygsarbete som utförs av sjömansläkare.

- I social- och hälsovårdsministeriets förordning föreskrivs om den synförmåga och hörsel som fordras av fartygspersonal.

- I anvisningarna anges de allmänna kraven på hälsotillståndet.
- I STCW definieras de obligatoriska uppgifter som sjöfararen ska kunna utföra och rekommendationer om den fysiska funktionsförmågan.
- ILO/IMO:s anvisningar om läkarundersökningar för sjömän ger mer detaljerade anvisningar och rekommendationer.

Fartygsarbete och medicinsk lämplighet



- Sjöfararen genomgår en första undersökning och med två års mellanrum en förnyad undersökning av en sjömansläkare.
- Fartygspersonalen ska vara medicinskt lämplig för fartygsarbete.
- Som arbetsmiljö avviker fartyget från det arbete som utförs på land: arbetet är belastande och därför är hälsokraven noggrannare, eftersom man måste klara sig i exceptionella situationer.
- Sjöfararen ska uppfylla minimirekommendationerna för den fysiska funktionsförmågan.

De finländska hälsoundersökningarna av fartygspersonal följer också ILO:s sjöarbetskonvention, som Finland ratificerade 9.1.2014. I den av IMO godkända STCW-konventionen definieras de allmänna kraven på fysisk kondition.

Följande minimikrav gällande hälsotillståndet ska uppfyllas:



- fysisk funktionsförmåga för att genomföra den grundläggande säkerhetsutbildningen (Basic Safety Training)
- tillräcklig hörsel och talförmåga för effektiv kommunikation
- det finns inte sådana fel, funktionsnedsättningar eller sjukdomar som förhindrar eller betydligt försvårar sjöfarens arbete eller att klara sig i nödsituationer under läkarintygets giltighetstid

- det finns inte sådana skador, funktionsnedsättningar eller sjukdomar som förvärras i fartygsarbete eller orsakar oförmåga till fartygsarbete eller äventyrar andra personers säkerhet eller hälsa
- det finns inte sådan läkemedelsbehandling vars biverkningar försämrar omdömet, balansen eller något annat som krävs för att klara av arbetsuppgifterna eller nödsituationer.

Syftet med läkarundersökningen av fartygspersonal är att bedöma förmågan att utföra den planerade arbetsuppgiften ombord på fartyget så att hälsan inte äventyrar fartygets säkerhet eller säkerheten för den som arbetar ombord eller så att arbetstagarens egen säkerhet och hälsa inte äventyras i sjötjänstgöring. Målet är att säkerställa att hälsan räcker till för arbetet fram till nästa undersökning (2 år) och att personen lämpar sig för sjötjänstgöring.

Lag om företagshälsovård 1383/2001 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383>

Lag om läkarundersökning av fartygspersonal 1171/2010 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20101171>

Anvisningar för hälsoundersökning av fartygspersonal, Social- och hälsovårdsministeriet https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/04/sve_STM_laivavaen_laakarintarkastus_ohjeet_final_10012019.pdf

Företagshälsovård - Målet ett aktivt företagshälso-samarbete, Arbetarskyddscentralen 2018 https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyoterveyshuolto_-_tavoitteena_aktiivinen_tyoterveysyhteistyö

Förhandlingar om arbetsförmåga - En liten guide för arbetsplatsen https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyoterveysneuvottelut_-_pieni_opas_tyopaikalle_ja_tyoterveyshenkilöstölle

Rusmedelsprogram

De sanitära olägenheter som rusmedel orsakar är ett centralt hot mot hälsan och en riskfaktor inom sjöfartsbranschen. Rus-

medelsberoende och skadlig användning av rusmedel är centrala faktorer som försämrar arbetsförmågan. Med rusmedelsrelaterade skadeverkningar avses sådana situationer där effekterna av alkohol eller andra rusmedel hotar eller skadar individens eget eller en annan arbetstagares arbete, arbetsförmåga, säkerhet i arbetet, atmosfären på arbetsplatsen, resultaten av arbetet eller arbetsgivarens anseende. För att förebygga och hantera dessa är det bra att i samarbete med personalen och företagshälsovården utarbeta ett rusmedelsprogram. Rusmedelsprogrammet utarbetas och godkänns i samverkan. Rusmedelsprogrammet är obligatoriskt när arbetsgivaren planerar att genomföra

en narkotikatest vid anställning eller under anställningsförhållandet.

Målet med rusmedelsprogrammet är att stöda arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygga rusmedelsrelaterade skadeverkningar samt att styra till ändamålsenlig verksamhet i situationer med rusmedelsrelaterade skadeverkningar. Cheferna ska sköta om distributionen av och informationen om rusmedelsprogrammet. Avsikten är att hela personalen ska känna till rusmedelsprogrammet och förfarandena vid vård av skadeverkningar. Cheferna ska också vidta åtgärder enligt programmet för att förebygga och avhjälpa skadeverkningar.

I rusmedelsprogrammet är det bra att beskriva följande saker:

Varför utarbetas ett rusmedelsprogram?

- Målet är en rusmedelsfri arbetsplats eller en arbetsplats där det inte förekommer rusmedelsrelaterade skadeverkningar.
- Rusmedelsprogrammet skapar spelregler och stöder diskussionen om rusmedelsproblem på arbetsplatserna.
- Rusmedelsarbetet ska vara en del av arbetarskyddets och företagshälsovårdens verksamhetsplan för arbetsplatsen.
- Målet är att främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga och förebygga rusmedelsrelaterade skadeverkningar och att vara en del av den verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.
- Rusmedelsfrågorna ingår i introduktionen och är en del av vardagsledningen.

Vad avses med rusmedel?

- Rusmedel är alkohol, droger, läkemedel samt övriga berusande ämnen.

Hurdana tillvägagångssätt i olika situationer och hurdan uppföljning har överenskommits?

- förebyggande verksamhet: diskussion om rusmedel, information och överenskommelse om ett gemensamt program
- korrigerande verksamhet: föra på tal, modell för tidigt stöd, företagshälsovårdens miniintervention
- rehabilitering: modell för vårdhänvisning
- åtgärder i krissituationer: konstaterande av berusning, alkoholtest, avlägsnande av en berusad person från arbetsplatsen, varningar och avslutande av anställningsförhållandet

Motverka missbruksproblem! Arbetsmarknadens centralorganisationers rekommendation om hantering av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatsen 2015 https://ttk.fi/files/4806/Motverka_missbruksproblem.pdf

Arbetsmarknadens centralens webbplats., Rusmedelsarbete på arbetsplatsen https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel_och_arbetskydd/verksamhet_pa_arbetsplatsen/ansvar_och_skyldigheter/rusmedelsarbete_pa_arbetsplatsen

Lagstiftning

Lagstiftningens nationella och internationella förpliktelser som uppställts är hörnstenen i arbetssäkerhetsverksamheten, på vilken arbetssäkerhetskulturen byggs upp. Skyldigheterna i anslutning till arbets säkerheten har föreskrivits som stöd och säkerhet för arbetstagaren och är minimikrav som inte får underskridas. På arbetsplatsen är det möjligt att förbättra de absoluta krav som lagstiftningen ställer genom egna idéer och attityder som syftar till att förbättra arbetssäkerheten samt genom flexibilitet i det praktiska förnuftet och snabbt och säkert beslutsfattande i förändringssituationer. Lagstiftaren har inte nödvändigtvis beaktat varje enskild fara för arbetstagarens hälsa ombord på fartyget, och därför är det av största vikt att ett arbetssäkert tänkesätt integreras och beaktas i alla skeden av arbetet.

Den moderna arbetslagstiftningen indelas närmast i lagar som reglerar anställningsförhållandet, skyddet av arbetstagare samt arbetstagarnas sociala trygghet samt föreskrifter som utfärdats med stöd av dem. Till arbetslagstiftningen hör dessutom författningar som gäller tillsynen över efterlevnaden av lagarna. En väsentlig del är också bestämmelserna om säkerheten hos maskiner, anordningar samt kemikalier och andra produkter som används i arbetet.

Tillsynen över arbetarskyddet/ arbetssäkerheten

Arbetskyddsmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetslivslagstiftningen i Finland. Tillsynen styrs av social- och hälsovårdsministeriet. Tillsynen är för närvarande indelad i fem (5)

ansvarsområden för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverket.

Utöver tillsyn ger arbetskyddsmyndigheterna också anvisningar och råd i frågor som gäller hälsan och säkerheten i arbetet samt anställningsvillkoren. Arbetskyddsmyndigheterna samarbetar dessutom intensivt med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i arbetarskyddsfrågor.

På webbplatsen [Tyosuojelu.fi](https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/om-oss/verksamhet/lagstiftning) hittar du enkelt och behändigt de lagar och bestämmelser som arbetskyddsmyndigheten utövar tillsyn över. <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/om-oss/verksamhet/lagstiftning>

De viktigaste områdena i lagstiftningen om arbetslivet är följande:

- arbetsavtal, samarbete, likabehandling, jämställdhet och privatliv
- arbetstid och semester samt ledigheter
- arbetssäkerhet och tillsynen över den
- hälso- och sjukvård, yrkessjukdomar och olycksfallsförsäkring
- unga arbetstagare.

På grund av sjöarbetets speciella karaktär och förhållanden har sjöfartsbranschen egen lagstiftning bland annat om anställningsförhållanden, boende- och arbetsmiljö och så vidare. Sjöfarten har också egna arbetarskyddsinspektörer.

De viktigaste lagarna som gäller arbetssäkerheten är arbetarskyddslagen och lagen om tillsynen över arbetarskyddet. De viktigaste målen och syftena med dem är att på arbetsplatserna bedöma riskerna med

arbetet, introducera och handleda arbetet, erbjuda företagshälsovård, upprätthålla arbetsförmågan och behandla frågor i samarbete.

Lagstiftningen och den tillhörande lagberedningen utvecklas ständigt, och avsikten är att se till att lagstiftningen är effektiv, uppdaterad, ändamålsenlig och tydlig.

Arbetskyddslagen

Arbetskyddslagen är en grundläggande lag för arbetskyddet som fastställer arbetsgivarens och arbetstagarnas skyldigheter för genomförandet av arbetskyddet samt grunderna för arbetskyddssamarbetet och tar upp olägenheter och faror på arbetsplatserna samt åtgärder för att bekämpa dem. Arbetskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att ge sina anställda tillräcklig handledning i arbetet, arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena samt att säkerställa att arbetstagaren har förstått handledningen.

Syftet med arbetskyddslagen är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt att förebygga och bekämpa olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra olägenheter för arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa som beror på arbetet och arbetsmiljön.

Enligt arbetskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsgivaren ska beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och den övriga arbetsmiljön samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Arbetsgivaren och arbetstagarna ska tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska i

tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren ska också se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräckligt god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller representanter för dem.

Arbetskyddslag <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

Lagen om tillsynen över arbetskyddet

(Lag om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen)

I denna lag bestäms om förfarandet när arbetskyddsmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetskydd samt om arbetskyddssamarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen. Målet med arbetskyddssamarbete är att främja växelverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att göra det möjligt för arbetstagarna att delta i och påverka behandlingen av ärenden som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen.

Parter i samarbetet är arbetsgivaren och dennes anställda.

Arbetskyddssamarbete på arbetsplatserna grundar sig på lagstiftning och arbetsmarknadsorganisationernas avtal.

Tillsynslagen garanterar arbetskyddsfullmäktige en minimitid för skötseln av uppgiften och ökar samarbetet mellan arbetstagarna och arbetsgivarna i arbetskyddsarbetet på arbetsplatsen. Enligt lagen är minimitiden en (1) timme i veckan, om det finns minst 10 arbetstagare på arbetsplatsen. Den utbildning som krävs

för skötseln av arbetarskyddsfullmäktiges uppgift ska ordnas inom två (2) månader från valet.

På arbetsplatsen ska alla frågor som påverkar arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga behandlas tillsammans redan i förberedelseskedet. Sådana är också bland annat betydande minskningar av arbetskraften.

Arbetarskyddsmyndigheternas skyldighet att övervaka efterlevnaden av lagen har skärpts.

Om myndigheterna konstaterar brister eller försummelser som kan anses lindriga i arbetarskyddet på arbetsplatsen, ska myndigheten ge en så kallad instruktion för avhjälpande av bristerna. Vid allvarigare lagöverträdelser kan myndigheten ge arbetsgivaren en uppmaning att avhjälpa ett observerat missförhållande.

Det är i fortsättningen inte längre möjligt att enbart ge råd i klara försummelsesituationer. Arbetsmarknadens centralorganisationer har också nått samförstånd om utveckling av personalrepresentationen på så kallade gemensamma arbetsplatser, det vill säga arbetsplatser med anställda hos flera olika arbetsgivare.

Genom de tillägg till tillsynslagen som trädde i kraft i mitten av 2006 garanteras för alla gemensamma arbetsplatser en arbetarskyddsfullmäktig som har rätt att följa och utreda arbetarskyddsfrågor som gäller alla arbetstagare, arbetsgivare och företagare som arbetar på arbetsplatsen.

Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060044>



Att ta hand om det egna välbefinnandet – de personliga valen påverkar

Var och en av oss kan genom personliga val påverka sin egen hälsa och arbetsförmåga. Arbetsgivaren kan genom sina val stöda arbetstagarnas hälsa, såsom möjligheter till motion ombord på fartyg, hälsosam mat och planering av arbetsskiftet. Det oregelbundna fartygsarbetet medför utmaningar när det gäller att upprätthålla hälsan och arbetsförmågan. Det är känt att skiftarbete ökar övervikt och orsakar sömnproblem.

Personliga val påverkar emellertid vårt välbefinnande, och att ta hand om vår hälsa och funktionsförmåga skapar en grund för vår arbetsförmåga. Vid främjandet av hälsan lönar det sig att ägna uppmärksamhet åt hälsosam kost, motion, vila och sömn, måttlig alkoholkonsumtion och rökfrihet. Det lönar sig att komma ihåg faktorer som ökar resurserna: sociala relationer, familj, vänner och hobbyer.

Kost

Hälsosam mat som tillreds av goda råvaror bidrar till att upprätthålla energinivån och arbetsförmågan. En mångsidig och regelbunden kost som innehåller rikligt med grönsaker och frukt bidrar till att förebygga övervikt. Hälsosam mat under arbetstiden återspeglas också hemma och i andra matval. På fartyg försvårar skiftarbete och nattarbete hälsosamma matvanor: vad man äter och när.

På natten är det bra att äta så lite och så lätt som möjligt och undvika rent socker och fett. Huvudmåltiden ska ätas på dagen efter att man har sovit eller vid samma tidpunkt som i dagarbetet. Mycket kaffe gör det svårt att somna efter ett skift, eftersom effekten av koffein varar i 3–4 timmar.

En hälsosam kost, Institutet för hälsa och välfärd <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/ravitsemus-ja-terveys/terveellinen-ruokavalio>

Motion

Motion har en central roll när det gäller att förebygga och behandla sjukdomar som hotar eller försämrar arbets- och funktionsförmågan. Motion stärker både de fysiska och psykiska resurserna. Man kan ta hand om sin fysiska funktionsförmåga genom att röra sig på arbetet och på fritiden så mycket och mångsidigt som möjligt.

Hälsan främjas av uthållighetsträning i rask takt, som man borde syssla med sammanlagt minst 2 timmar 30 minuter per vecka. Dessutom är det bra att träna muskelstyrkan. Fartygens gym har ofta motionscyklar och roddapparater. Om man inte får motion i sitt arbete kan man dessutom fundera på hur man kan öka motionen till exempel genom att gå i trappor eller på fartygets däck.

Utöver vardags- och nyttomotion på fritiden kan funktionsförmågan förbättras genom uthållighetsträning. Motionsformer som passar de flesta är (stav-)gång, gympa, gym och simning. Motionen bör vara mångsidig och bestå av grenar som utvecklar både uthållighet, muskelstyrka och fysisk skicklighet. Även om arbetsplatsen och företagshälsovården kan stöda motion, är en bra kondition dock alltid beroende av varje persons egen aktivitet.

Motionsrekommendation för vuxna UKK-institutet <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/motionsrekommendation-for-vuxna/>



Motionsrekommendation per vecka för 18-64-åringar

Motionsrekommendationer, Institutet för hälsa och välfärd <https://thl.fi/sv/web/kost-och-levnadsvanor/motion>

God kondition och funktionsförmåga kan inte lagras, utan de måste upprätthållas kontinuerligt. Tillräcklig vila och sömn är mycket viktiga för återhämtningen. UKK:s nya motionsrekommendationer uppmuntar till att röra på sig också i korta perioder – ett steg i taget. I rekommendationen uppmuntras till lätt vardagsrörelse och pauser i stillasittandet.

Sömn

I motionsrekommendationen lyfts för första gången fram vikten av återhämtande sömn.

Mängden sömnproblem bland personer i arbetsför ålder har ökat under hela 2000-talet; arbetstakten har skärpts och

många olika belastningsfaktorer i arbetet kan öka sömnstörningar. I synnerhet oregelbundna arbetstider och nattarbete ökar problemen.

På fartyget stör även ständigt pågående vibration, buller och gungning sömnen. Också olika sjukdomar och belastningsfaktorer utanför arbetet kan påverka sömnens kvalitet.

Sömnbrist påverkar uppmärksamheten, koncentrationsförmågan, minnet, inläringen och naturligtvis sinnesstämningen negativt. De är alla viktiga saker när man arbetar till sjöss i olika långa perioder.

En god sömn främjas av

- motion, dock inte ansträngande motion strax före läggdags
- avkoppling och pauser under dagen
- att lugna ner sig i god tid före läggdags
- ett mörkt och fräscht sovrum
- undvik alkohol, koffein och nikotin före läggdags.



Sömn och återhämtning, Arbetshälsoinstitutet <https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/somn-och-aterhamtning/>

Ta hand om hjärnan

Samma saker som stöder en övergripande hälsa och arbetsförmåga stöder också hjärnhälsan. En god sömn är ytterst viktig, eftersom en natt då man sovit dåligt minskar den kognitiva kapaciteten med 40–50 procent och ännu följande dag med 10–30 procent.

God nattsömn påverkar minnet positivt, och spridd information förenas till större helheter under sömnen, medan alltför stadig mat (med fett eller socker), alkohol och motion för sent stör sömnens kvalitet.

Syftet med god näring är att se till att hjärnan får energi, och hjärnan behöver tillräckligt med bra fetter (fisk, nötter och omega-fettsyror). Hjärnan behöver dessutom tillräckligt med motion. Det är också viktigt att komma ihåg att hjärnan behöver sociala relationer, lämpliga mängder stress och tillräckligt med återhämtning.

Kognitiv ergonomi, Arbetshälsoinstitutet <https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/hjarnarbete/kognitiv-ergonomi/>

Alkohol

Den som arbetar ombord på ett fartyg får inte vara alkoholpåverkad i arbetet, och alkoholhalten i blodet får aldrig överstiga 0,00 promille under arbetstiden.

Alkohol har en stor inverkan på återhämtningen, eftersom den försämrar kvaliteten på den återhämtande sömnen: sömnen blir fragmentarisk och den djupa sömnen störs. Det är bra att vara medveten om mängden alkohol man konsumerar och gränsen för riskanvändning. Även för den som anser sig använda alkohol med måtta är det klokt att tidvis stanna upp och granska sin alkoholkonsumtion. Man kan testa sin användning med Audit-testet:

Hög risknivå

(portioner/vecka)

- män 23–24 portioner/vecka
- kvinnor 12–16 portioner/vecka



Måttlig risk

- män 14 portioner/vecka
- kvinnor 7 portioner/vecka

Dryckessätt (portioner/gång): män 7 och kvinnor 5

- 1 portion är en flaska öl, 12 cl vin eller 4 cl starksprit.

När alkoholkonsumtionen ökar visar den sig som olika negativa effekter. Med skadeverkningar av alkohol avses fysiska, psykiska, andliga och sociala skadeverkningar av alkoholkonsumtion, vilket syns på arbetsplatsen som förseningar, frånvaro, minskad arbetseffekt eller problem med atmosfären. Ofta börjar problem uppstå också hemma.

Från den egna företagshälsovården får man stöd för att främja hälsan och vid behov för rehabilitering.

Det lönar sig att delta i hälsoundersökningar som företagshälsovården ordnar för att eventuella problem ska kunna åtgärdas i ett så tidigt skede som möjligt. Det är bra för var och en att tidvis stanna upp och fundera på hur man mår: tar jag hand om mig själv och mina resurser, hur mycket tid ägnar jag åt att ta hand om mig själv, tillbringar jag tid med familjen, hinner och orkar jag träffa mina vänner?

Alkohol, Droglänken <https://paihdelinkki.fi/sv/databank/snabbinfo/alkohol>

Huugo.fi, Ehyt. <http://www.huugo.fi/>

Sjömansservicebyrån (SSB)

Sjömansservicebyråns verksamhet baserar sig på den Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention och rekommendation samt på sjömansservicelagen. I lag stadgas att SSB bör stöda sjöfararnas vuxenstudier och fritidsverksamhet samt erbjuda dem studie-, informations- och fritidstjänster.

SSB ordnar olika slags verksamhet och kurser som stöder arbetshälsan hos sjöfararna och stöder också fritidsaktiviteter.

<https://www.mepa.fi/sv/>



Utvecklande av arbetarskyddet

Utvecklandet av arbetarskyddet är kontinuerlig verksamhet och syftar till en trygg och hälsosam arbetsplats. Arbetarskyddet är en del av vardagens verksamhet där alla arbetstagare känner till riskerna med sitt arbete, förstår betydelsen av arbets säkerheten och agerar i enlighet med det. Säker verksamhet utgår från god introduktion, eftersom den från första början binder arbetstagarna till fartygets säkerhetskultur.

På arbetsplatsen bör riskerna bedömas kontinuerligt, på alla avdelningar och i alla uppgifter:



- Vilka risker finns det på vårt fartyg, på min avdelning och i mitt arbete, vilka olycksfall kan ske eller vilka sjukdomar kan arbetet ge upphov till?
- Hurdant är vårt fartyg som arbetsmiljö, och vad kräver det av mig?
- Vilken personlig skyddsutrustning krävs?
- Alla arbeten planeras väl innan de inleds, och det finns en arbetsanvisning/arbetsplan för upprepade arbeten.
- Alla avdelningar har allmänna anvisningar eller regler för verksamheten?
- Vilka hjälpmedel har vi till förfogande och hur används de?
- Hur ska man agera i första hjälpen-situationer och krissituationer?

Arbetarskyddsorganisationen har här en viktig uppgift: att lyfta fram frågor genom att föra diskussioner om arbetarskyddet med alla arbetstagare.

Säkerhetsledning

Med säkerhetsledning avses målsatta åtgärder genom vilka arbetsplatsen fortlöpande upprätthåller och utvecklar säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Dess mål är att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och arbetsolyckor samt att förbättra arbetets kvalitet och produktivitet. Säkerhetsledningen bör ingå i företagets strategi.

För att lyckas med att leda säkerheten ska arbetsgivaren

- skapa en säkerhetskultur och rutiner på arbetsplatsen
- fastställa skyldigheterna och befogenheterna
- säkerställa kompetensen och resurserna
- informera om säkerhetsrelaterade frågor.

Säkerhetstänkandet bör därför synas i allt arbete och vara en del av varje chefs och arbetstagares yrkesskicklighet och arbetsbeskrivning. Till en god säkerhetskultur hör kontinuerlig uppföljning av arbetssäkerheten, säkerställande av fungerande processer och resurser för ett tryggt utförande av arbetet.

Nyckeltal för säkerhet och hälsa i arbetet

Uppföljningen och mätningen av arbetssäkerheten är en förutsättning för en lyckad ledning av arbetssäkerheten. Mätare behövs förutom för uppföljningen också för utveckling av verksamheten och beslutsfattande.

Olika mätare för uppföljning av arbetssäkerheten och arbetshälsan:

- Mätare för arbete och verksamhetsmiljö
- riskbedömning och andra bedömningar
 - olycksfall i arbetet och anmälan om tillbud
 - genomförande av utvecklingsåtgärder

Individens och arbetsgemenskapens mätare

- utvecklingssamtal
- chefsbedömningar
- enkäter om atmosfär och arbetsgemenskap
- sjukfrånvaro och belastningsbedömningar
- omsättning och avgångssamtal
- pensionering

Ekonomiska mätare

- kostnader för företagshälsovård
- kostnader för sjukfrånvaro
- kostnader för invalidpensioner
- kostnader för olycksfall i arbetet.

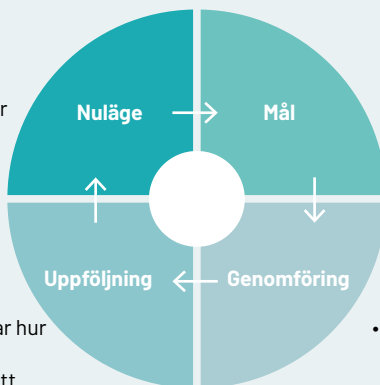
Förbättrad säkerhet

Genom att följa ovan nämnda mätare i samarbete med företagshälsovården får vi mycket information om hurdana åtgärder som behövs och vad det lönar sig att satsa på i arbetarskyddsarbetet.

Kontinuerligt utvecklande av arbetarskyddet

- Nuläget definieras med befintliga mätare
- Utnyttjande av befintlig kunskap
- Befintliga risker identifieras
- Vilka utmaningar, behov eller problem finns
- Vid behov görs en riskbedömning eller en arbetsplatsutredning

- Man följer upp och utvärderar hur åtgärderna genomförs
- Vad borde göras på annat sätt
- Vid behov fastställs nya åtgärder
- Utvecklingsarbete är projektbaserat, men kontinuerligt.



- Det antecknas konkreta mål som arbetarskyddet strävar efter.
- Mätare och nyckeltal fastställs

- Man kommer överens om åtgärder, vad som ska göras och hur man ska framskrida
- Man utser genomförare och ansvariga personer
- Åtgärder schemaläggs

Kommunikation och dokumentation

En framgångsrik kommunikation utgör grunden för utvecklingen av arbetssäkerhetskulturen och för en resultatrik ledning av arbetssäkerheten. I dag är orsaken till allvarliga olycksfall sällan en teknisk faktor, utan oftast beror de på faktorer som hänför sig till människans beteende, såsom bristfällig introduktion. Bristfällig introduktion kan vara en följd av bristfällig dokumentation eller bristfällig kunskap. För att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt behövs korrekt information och diskussion.

Dokumentationen om arbetssäkerheten ska planeras så att den lätt kan utnyttjas. Förhållandena förändras hela tiden, så det räcker inte med att dokumentera endast de omständigheter som upptäckts i samband med identifiering och utredning av faror.

För rederierna är dokumentationen ett mycket viktigt kommunikationsverktyg, eftersom arbetet utförs i skift och fysiskt åtskilt. Varje fartyg ska aktivt dokumentera säkerhetsobservationer och dessutom se till att dokument som överensstämmer med skyldigheterna enligt lagstiftningen alltid är uppdaterade. Säkerhetsobservationer och observationer som gjorts i samband med identifiering och utredning av faror är viktiga med tanke på utvecklingen av den fartygsspecifika verksamheten samt med tanke på hela organisationens verksamhet. Om det på något fartyg upptäcks en potentiell fara, ska rederiets kontor informeras om detta, så att informationen fås också till andra fartyg och liknande platser kan inspekteras.

Rederiet utarbetar riktlinjer för utvecklingen av hela organisationens säkerhet. Riktlinjerna baserar sig på en bedömning av nuläget och framtida mål. För att man ska kunna välja de rätta, gemensamma verksamhetsmodellerna behövs kontinuerligt tankeutbyte inom hela organisationen.

SS-ISO 45001:2018 Ledningssystem för arbetsmiljö. Krav och vägledning <https://www.sis.se/produkter/ledningssystem-e07b0fe8/ledningssystem-for-arbetsmiljo/ss-iso-450012018/>

Arbetsarkyddscentralens webbplats, Ledning av arbetssäkerheten <https://ttk.fi/tyoturval-lisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/tyoturvallisuuden-johtaminen>

Lean Safety-arbetsbok, Arbetsarkyddscen-tralen 2018 https://ttk.fi/oppaat-ja-ohjeet/ladattavat_julkaisut/lean_safety_tyokirja

Checklista för introduktion på arbetsplatsen

Namn:	Avdelning, befattning:
Avdelningschef:	Förman i larmorganisationen:
Jag är medveten om att mitt befattningsnummer/larmgruppens chef kan ändras i och med ändringar i alarmlistan, och jag bekantar mig med larmuppdragen för mitt aktuella befattningsnummer före varje resa	

B1	Allmän introduktion för alla arbetstagare		
B2	Till arbetsuppgifterna hör uppgifter i anslutning till fartygets säkerhet och / eller en risk för förorening av miljön		

Innan det egentliga arbetet inleds, arbetstagare på nivå B1, B2, Ska ha avlagts så fort som möjligt, inte senare än:

Företag	Underskrift
Jag har läst och förstår Företagets policy	
Fartyg	
Jag har läst och förstår fartygets interna arbetsprocedurer	
Säkerheten på fartyget	
Jag vet vem jag ska vända mig till i säkerhetsfrågor	
Jag känner de viktigaste säkerhetsmarkeringarna (nödutgångar, samlings- och embarkeringsstationer, räddningsutrustning m.m.)	
Jag vet hur jag ska agera om jag hör: 1) Allmänt alarm; 2) Brandlarm 3) Alarm för att överge fartyget	
Jag känner till: 1) Mitt befattningsnummer; 2) Samlingsplatsen för min alarmgrupp; 3) Var min embarkeringsstation finns	
Jag vet hur jag ska agera 1) i en man överbord-situation 2) om jag upptäcker eld eller rök	
Jag känner till 1) de nödvändiga åtgärderna när jag ställs inför ett olycks- eller sjukdomsfall, innan ytterligare hjälp anländer	
Jag känner till: 1) var räddningsvästarna finns 2) hur räddningsvästarna kläds på 3) hur jag gör ett larm 4) hur en handbrandsläckare används	
Jag kan stänga och öppna 1) branddörrar 2) dörrar till öppet däck 3) vattentäta dörrar	
Säkerhet på arbetsplatsen	
Jag har läst, förstått och undertecknat anvisningen om arbetssäkerhet	
Säkerhetsåtgärder på fartyget	
Jag känner områden till vilka tillträde är begränsat och begränsningarna som gäller och jag kan använda de dörrkoder / nyckelkort / nycklar jag fått	
Jag vet 1) hur jag rapporterar om ett säkerhetshot 2) hur jag agerar när jag upptäckt ett säkerhetshot 3) min egen roll i säkerhetsorganisationen	
Introduktionen genomgått:	

Inom 12 TIMMAR från att arbetet inletts, arbetstagare på nivå B1, B2, Ska ha avlagts så fort som möjligt, inte senare än:

Bolag	Underskrift
Jag känner Företagets eller Företagets koncerns organisationsstruktur samt systerbolag och min ställning som arbetstagare.	
Jag känner till 1) Företagets (ISM) ; 2) DP/LDP – (Local) Designated person; 3) CSO - Company Security Officer	
Fartyg	
Jag känner numreringen på fartygets däck och trappor samt deras märkningar	
Jag känner mitt arbetsområde (arbetsplats, avdelningschefens kontor, närbelägna begränsade områden osv.)	
Jag kan de viktigaste interna telefonnumren på fartyget (kommandobrygga, info, maskinrum, avdelningschef osv.)	

Säkerheten på fartyget	
Jag vet var jag hittar 1) Brand- och säkerhetsplan 2) Övningsmanual 3) SMS-dokument samt personalens blankett för förbättringsförslag / avvikelser / klagomål enligt sjöarbetskonventionen MLC 2006	
Miljöskydd på fartyget	
Jag känner fartygets plan för avfallshantering	
Introduktionen genomgått:	

Inom 24 TIMMAR från att arbetet inletts, arbetstagare på nivå B1, B2, Ska ha avlagts så fort som möjligt, inte senare än:

Fartyg	Underskrift
Jag har en allmän lokalkännedom om fartyget	
Jag känner personalområdena	
Säkerheten på fartyget	
Jag hittar: 1) Samlingsstationerna; 2) Räddnings- och livräddningsutrustningen	
Jag kan använda: 1) andningssystem för nödutrymning (EEBD)	
Säkerhetsåtgärder på fartyget - Genomgång med SSO eller en person med motsvarande kompetens	
Jag känner till: 1) fartygets olika säkerhetsnivåer (ISPS) och åtgärder som anknuter till dem på en allmän nivå; 2) vem som är fartygets Ship Security Officer (SSO)	
Introduktionen genomgått:	

Inom 14 DAGAR från att arbetet inletts, arbetstagare på nivå B2, Ska ha avlagts så fort som möjligt, inte senare än:

Fartyg	Underskrift
Jag har en god lokalkännedom om fartyget inklusive farliga områden/utrymmen	
Säkerheten på fartyget	
Jag känner fartygets alarmsignaler enligt Musterlistan	
Jag har deltagit i övning vid allmänt alarm / övning i att överge fartyget	
Jag har deltagit i en embarkeringsstationsövning	
Jag har deltagit i en övning för hantering av vattentäta dörrar	
Jag behärskar säkerhetsuppgifterna för mitt befattningsnummer som beskrivs i Muster-listan samt i Safety manual	
Jag känner brandsläckningssystemen på min arbetsplats	
Jag har blivit godkänd i ett skriftligt test om fartygskännedom samt säkerhetsåtgärder	
Miljöskydd på fartyget	
Jag förstår hur mitt arbete inverkar på miljön och hur jag kan minimera miljöverkingarna enligt bolagets miljöpolicy	
SMS-dokument	
Jag har läst, förstått och undertecknat behövliga SMS-dokument	
Introduktionen genomgått:	

Inom EN MÅNAD från att arbetet inletts, arbetstagare på nivå B2, Ska ha avlagts så fort som möjligt, inte senare än:

Säkerheten på fartyget	DATUM
Document Of Evidence (DOE) beviljats	
Introduktion på nivå B2 genomgått.	

Lagstiftning

A

- Arbetarskyddslag (738/2002)
- Arbetsministeriets beslut om cancerframkallande agenser (838/1993)

D

- Diskrimineringslag (1325/2014)

F

- Förordning om studieledighet (864/1979)

I

- Inrikesministeriets förordning om granskning och service av handbrandsläckare (917/2005)

K

- Kemikalielag (599/2013)

L

- Lag om alterneringsledighet (1305/2002)
- Lag om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982)
- Lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006)
- Lag om ersättning för skada eller sjukdom som har uppkommit under studierelaterade förhållanden som är jämförbara med arbete (460/2015)
- Lag om ett register över dem som i sitt yrke är exponerade för ämnen och processer som föranleder risk för cancersjukdom (717/2001)
- Lag om fartygsapotek (584/2015)
- Lag om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg (395/2012)
- Lag om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (305/2009)
- Lag om företagshälsövård (1383/2001)
- Lag om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)
- Lag om lönegaranti för sjömän (1108/2000)
- Lag om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015)
- Lag om personregister för arbetarskyddet (1039/2001)
- Lag om samarbete inom företag (334/2007)
- Lag om sjöarbetsavtal (756/2011)
- Lag om skydd för direkta tilläggspensionsarrangemang vid arbetsgivarens insolvens (209/2015)
- Lag om studieledighet (273/1979)
- Lag om säkerhet vid hantering av farliga kemikalier och explosiva varor (390/2005)

- Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)
- Lag om transportservice (320/2017)
- Lag om unga arbetstagare (998/1993)
- Lag om utstationering av arbetstagare (447/2016)
- Lag om vissa krav på asbestsanering (684/2015)
- Lag om yrkesutbildning (531/2017)

R

- REACH-förordningen (EG) nr 1907/2006, EUR-Lex

S

- Semesterlag (162/2005)
- Semesterlag för sjömän (433/1984)
- Sjöarbetstidslag (296/1976)
- Skadeståndslag (412/1974)
- Social- och hälsovårdsministeriets beslut om faktorer som medför risk för fostrets utveckling och graviditeten samt om bedömning av denna risk (931/1991)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om en förteckning över exempel på lätta arbeten som är lämpliga för unga arbetstagare (189/2012)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om en förteckning över exempel på arbeten som är farliga för unga arbetstagare (188/2012)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om fartygsapotek (589/2015)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om grunderna för klassificering samt märkning av kemikalier (807/2001)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om kemikalier som avses i bilaga VI till CLP-förordningen (5/2010)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om klassificering av biologiska agenser (921/2010)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om koncentrationer som befunnits skadliga (1214/2016)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om lämnande av uppgifter om kemikalier (553/2008)
- Social- och hälsovårdsministeriets förordning om lämnande av uppgifter om mängder i fråga om kemikalier (1155/2011)
- Statsrådets beslut om arbete vid bildskärm (1405/1993)
- Statsrådets beslut om avvärjande av riskerna för storolyckor för arbetstagare (922/1999)
- Statsrådets beslut om behållare med farliga ämnen och om märkning av dem (421/1989)
- Statsrådets beslut om manuellt utförda lyft och flyttningar i arbetet (1409/1993)
- Statsrådets beslut om ordningsregler för skeppsarbete (418/1981)| Finns inte på Finlex
- Statsrådets beslut om personlig skyddsutrustning (1406/1993)
- Statsrådets beslut om tobaksrök i omgivningen och avvärjande av cancerrisk i samband därmed i arbete (1153/1999)
- Statsrådets beslut om val och användning av personlig skyddsutrustning i arbetet (1407/1993)
- Statsrådets förordning om agens och andra faktorer i arbetet som medför risker för den reproduktiva hälsan och om avvärjande av risker (603/2015)

- Statsrådets förordning om arbetarskydd vid lastning och lossning av fartyg (633/2004)
- Statsrådets förordning om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare (475/2006)
- Statsrådets förordning om arbetsmiljön ombord på fartyg (289/2017)
- Statsrådets förordning om avvärjande av cancerrisk i anslutning till arbete (716/2000)
- Statsrådets förordning om backningsvarnare på fordon som används i arbete (568/2012)
- Statsrådets förordning om buller från utrustning som är avsedd att användas utomhus (621/2001)
- Statsrådets förordning om fartygspersonalens boendemiljö ombord på fartyg (825/2012)
- Statsrådets förordning om fartygspersonalens mathållning ombord på fartyg (820/2012)
- Statsrådets förordning om förebyggande av fara som explosiv atmosfär orsakar arbetstagare (576/2003)
- Statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001)
- Statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet (715/2001)
- Statsrådets förordning om krav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (577/2003)
- Statsrådets förordning om maskiners säkerhet (400/2008)
- Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013)
- Statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som orsakas av vibrationer (48/2005)
- Statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som orsakas av buller (85/2006)
- Statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som uppstår på grund av elektromagnetiska fält (388/2016)
- Statsrådets förordning om skydd för arbetstagare mot risker som orsakas av biologiska agenser (933/2017)
- Statsrådets förordning om säker användning och besiktning av arbetsutrustning (403/2008)
- Statsrådets förordning om säkerheten vid asbestarbeten (798/2015)
- Statsrådets förordning om undantag från de bestämmelser i bilaga XVII till REACH-förordningen som gäller begränsningar av tillverkning, utsläppande på marknaden och användning av vissa farliga ämnen, blandningar och varor (647/2009)
- Statsrådets förordning om varselmärkning och signaler på arbetsplatser samt om minimikraven på dem (687/2015)
- Strafflag (39/1889)
- Strålsäkerhetslag (859/2018)

T

Tobakslag (549/2016)

U

- Utlänningslag (301/2004)

V

- Vägtrafiklag (267/1981) | Upphävts genom lag 729/2018, som gäller fr.o.m. 1.6.2020

Valanvisningar för sjöfartsbranschen

Anvisningar för val av arbetarskyddsfullmäktige och medlemmar till arbetarskyddskommissionen inom fartygspersonal

På arbetsplatserna förrättas arbetarskyddsval i november-december.

De valdas mandatperiod omfattar de på valet följande två kalenderåren om inte inom branschen eller i arbetarskyddskommissionen eller motsvarande samarbetsorgan på arbetsplatsen överenskommits om en längre period. Enligt lag kan man lokalt komma överens om högst en fyra kalenderår lång mandatperiod.

Enligt 14 § i arbetarskyddsavtalet för sjöfartsbranschen ska val av arbetarskyddsfullmäktige och medlemmar till arbetarskyddskommissionen förrättas så, att fartygets manskap och fartygsbefäl (också de som är på fritur) har möjlighet att delta i valet. Val kan vid behov förrättas under flera dagar eller veckor.

Verkställandet av val ombesörjes av arbetarskyddschefen i samråd med fullmäktige. Dessutom kan bland olika avdelningars representanter väljas en valkommitté. Senare, då arbetarskyddskommission har utsetts, svarar kommissionen för verkställandet av val, ifall man inte ombord kommit överens om annat.

Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006) och det av sjöfararorganisationerna undertecknade avtalet ska manskapet bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för två kalenderår i sänder. Fartygsbefälet har rätt

att bland sig utse egen arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare. Såvida fartygsbefälet utser egna fullmäktige, kan de icke delta i val av manskapets fullmäktige, i vilket de annars skulle ha rätt att delta.

Rätten för det i avtalet avsedda fartygsbefälet att välja fullmäktige tillkommer hela fartygsbefälet på arbetsplatsen gemensamt (detsamma gäller i motsvarande fall för manskapets del). Beslut angående utnyttjande av valrätt kan fattas vid sammanträde i vilket hela fartygsbefälet har rätt att delta. Såvida fartygsbefälet utser egna fullmäktige, företräder dessa hela fartygsbefälet på ifrågavarande arbetsplats.

Ifall fartygsbefälet önskar bland sig välja egna arbetarskyddsfullmäktige bör beslut om detta fattas i god tid före valet av manskapets arbetarskyddsfullmäktige.

Förteckningar

För förrättande av val kan arbetsgivare ställa till förfogande aktuella förteckningar (crewlist) över manskapet på arbetsplatsen och särskilt för sig över fartygsbefälet såvida det sistnämnda väljer egna representanter.

Tid och plats för val

Då tidigare nämnda förberedande åtgärder har verkställts och övriga behövliga förberedelser vidtagits, ska arbetarskyddskommissionen (om ej fartygsvis annorlunda överenskommits) med arbetsgivaren närmare överenskomma om valets tidpunkt och plats. Därvid ska beaktas att tidpunkten och platsen för valet är sådana, att

samtliga arbetstagare på arbetsplatsen har faktisk möjlighet att delta i valet.

Manskap, fartygsbefäl och arbetsgivare ska i samråd med varandra överenskomma om ändamålsenligt valförfarande. Arbetsgivaren ska tillåta manskapet och fartygsbefälet att gratis för förrättande av val använda för ändamålet lämpliga utrymmen. Även om manskapet och fartygsbefälet skulle välja sina fullmäktige skilt för sig, är det i allmänhet ändamålsenligt, att valen förrättas samtidigt.

Tillkännagivande om val

Om förrättande av val ska tillkännagivas 14 dygn före valet på anslagstavlor eller på annat sätt, dock så att alla röstberättigade arbetstagare får kännedom om valet.

Sammanträden för nominering av kandidater och valkommitté samt för beslutande av tidpunkten för valet.

Kandidatnominering

Kandidater får uppställas av hela fartygspersonalen. Fartygsbefälet kan icke nominera kandidater för val av manskapets representanter såvida det väljer egna fullmäktige. Kandidaternas namn meddelas på lämpligt sätt till valkommittén.

Manskapet och fartygsbefälet håller ett sammanträde där tidpunkten för valet av arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens medlemmar fastställas samt om möjligt kandidaterna för arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens medlemmar utses.

Samma person kan uppställas såväl till arbetarskyddsfullmäktige och ersättare som medlem i arbetarskyddskommissionen. Likaså kan olika personer nomineras till arbetarskyddsfullmäktige och -kommissionsmedlem.

Man kan rösta även på andra än nominerade kandidater.

Valförrättningen

För valets praktiska förrättande utses valfunktionärer om icke dessa uppgifter har getts åt dem som ombesörjer valförberedelserna. Valfunktionärerna bildar tillsammans valkommitté.

Röstberättigade och valbarhet

Varje medlem av manskapet och fartygsbefälet ombord på fartyget är röstberättigad och valbar. Till arbetarskyddschef utsedd person, fartygets redare eller delägare får ej delta i valet, även om de arbetar ombord. För ett framgångsrikt arbetarskyddssamarbete är det dock viktigt, att man till arbetarskyddsfullmäktige och kommissionsmedlemmar strävar efter att välja sådana personer som är insatta i arbetsförhållandena på fartyget.

Valförfarande

Valet av arbetarskyddsfullmäktige och ersättare förrättas som majoritetsval (den som fått mest röster blir vald) med slutna sedlar, om icke annorlunda förfaringsätt har överenskommits (t.ex. sänjval). Var och en i valet deltagande person har en röst. (Faller rösterna lika avgöres valresultatet medelst lottning.) Det finns sålunda inga privilegierade arbetstagare i detta avseende, utan envar har möjlighet att rösta enbart med en röst.

Var och en som deltar i valet har rätt att rösta på en person till arbetarskyddsfullmäktige och två personer till ersättare. Man kan rösta på samma person såväl till fullmäktig som till ersättare, men däremot icke två gånger till ersättare. Likaså har var och en rätt att vid valet av medlemmar till arbetarskyddskommissionen rösta på så många kandidater som det väljes medlemmar till kommissionen från manskaps- eller

fartygbefälgruppen. Detsamma gäller även vid valet av suppleanter för medlemmarna i arbetarskyddskommissionen.

Såvida namnet på samma person i valse-
del har antecknats två gånger på supple-
antplats, beaktas härvid endast en röst. I
sådant fall att samma person har fått rös-
ter såväl till fullmäktige som ersättare, räk-
nas icke vid avgörande av fullmäktigeval till
hans röstetal de röster som han har fått till
ersättare eller vice versa.

Observera att man vid valet icke kan förfara
så att man röstar skilt på första och andra
ersättare, när till ersättare alltid väljes de
två personer som har fått högsta röstetal.

Om det i samband med uppställning av kan-
didater framgår att på arbetsplatsen finns
enbart en person för envar fullmäktige-
eller arbetarskyddskommissionsmedlems-
plats, och om oenighet icke uppstår, kan
man utgående från kandidatnomineringen
utföra valet utan majoritetsval och konsta-
tera vilka personer som utses till fullmäkti-
ge och ersättare.

Röstande skriver kandidatens namn på
valsekeln och ger den slutna sedeln till
valfunktionären för stämpling och sätter
därefter sedeln i valurnan. Valsedeln och
valförrättningen ska vara sådana att val-
hemligheten bevaras.

Valfunktionären ska kontrollera att var-
je röstande är röstberättigad. Då rösträtt
används ska anteckning göras i valförteck-
ningen vid ifrågavarande persons namn.

Protokoll

Över valförrättningen föres protokoll i vilket
antecknas tidpunkten och platsen för valet,
antalet deltagande i valet, antalet röstbe-
rättigade samt namn på alla personer som
fått röster vid valet och deras erhållna rös-
tantal. Protokollet ska föras med valfunk-
tionärernas underskrifter.

Protokollet uppsätts omedelbart därefter
till påseende på arbetsplatsen och en
avskrift av detsamma tillsänds arbetsgi-
varen. Det bör observeras att också i de
fall då man på fartyget anordnar så kall-
ade sänjoväl bör ändå protokoll föras över
valförrättningen.

Nya val

I händelse att arbetarskyddsfullmäktige
eller arbetarskyddskommissionens med-
lemmar och deras suppleanter har läm-
nat fartyget bör nya val förrättas för åter-
stående mandattid till de delar som är
behövligt för att på fartyget upprätthå-
la arbetarskyddsfullmäktige och arbe-
tarskyddskommission enligt 29 § och 38
§ lagen om tillsynen över arbetarskydd. I
sådant fall ska nya val verkställas då arbe-
tarskyddschefen eller någon av fartygsper-
sonalen begär detta.

Då arbetarskyddskommissionen ej är funk-
tionsduglig, ombesörjer arbetarskyddsche-
fen tillsammans med förtroendemannen
/ kontaktmannen ny valförrättning såsom
angående förrättandet av det första valet
överenskommits.

Valanvisningar för sjöfartsbranschen på Arbe-
tarskyddscentralens webbplats [https://ttk.
fi/files/4196/Valanvisningar_for_sjofarts-
branschen_2019.pdf](https://ttk.fi/files/4196/Valanvisningar_for_sjofarts-branschen_2019.pdf)

ARBETSSÄKERHET TILL SJÖSS

Syftet med denna guide är att främja arbetssäkerheten, hälsan och välbefinnandet i arbetet inom sjöfartsbranschen. Guiden är avsedd för arbetsgivare, chefer, personer som arbetar med arbetarskyddsuppgifter och arbetstagare inom branschen.

Målet med arbetarskyddssamarbetet är att man på fartygen ska förstå betydelsen av arbetssäkerheten och verksamhetsmiljön för arbetarskyddet. Genom samarbete för arbetssäkerheten skapas en egen säkerhetskultur och egna verksamhetssätt för varje arbetsplats samt utarbetas ett gemensamt verksamhetsprogram där arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter fastställs.

Målet är att var och en ska få arbeta på ett hälsosamt och tryggt sätt och att alla ska behandlas sakligt och jämlikt oberoende av sin roll och ställning. Var och en har rätt att arbeta ombord på ett fartyg där de har det bra och att återvända hem friska.

Arbetssäkerheten börjar med tankar och attityder och alla som arbetar ombord på fartyget har ansvar för den.

