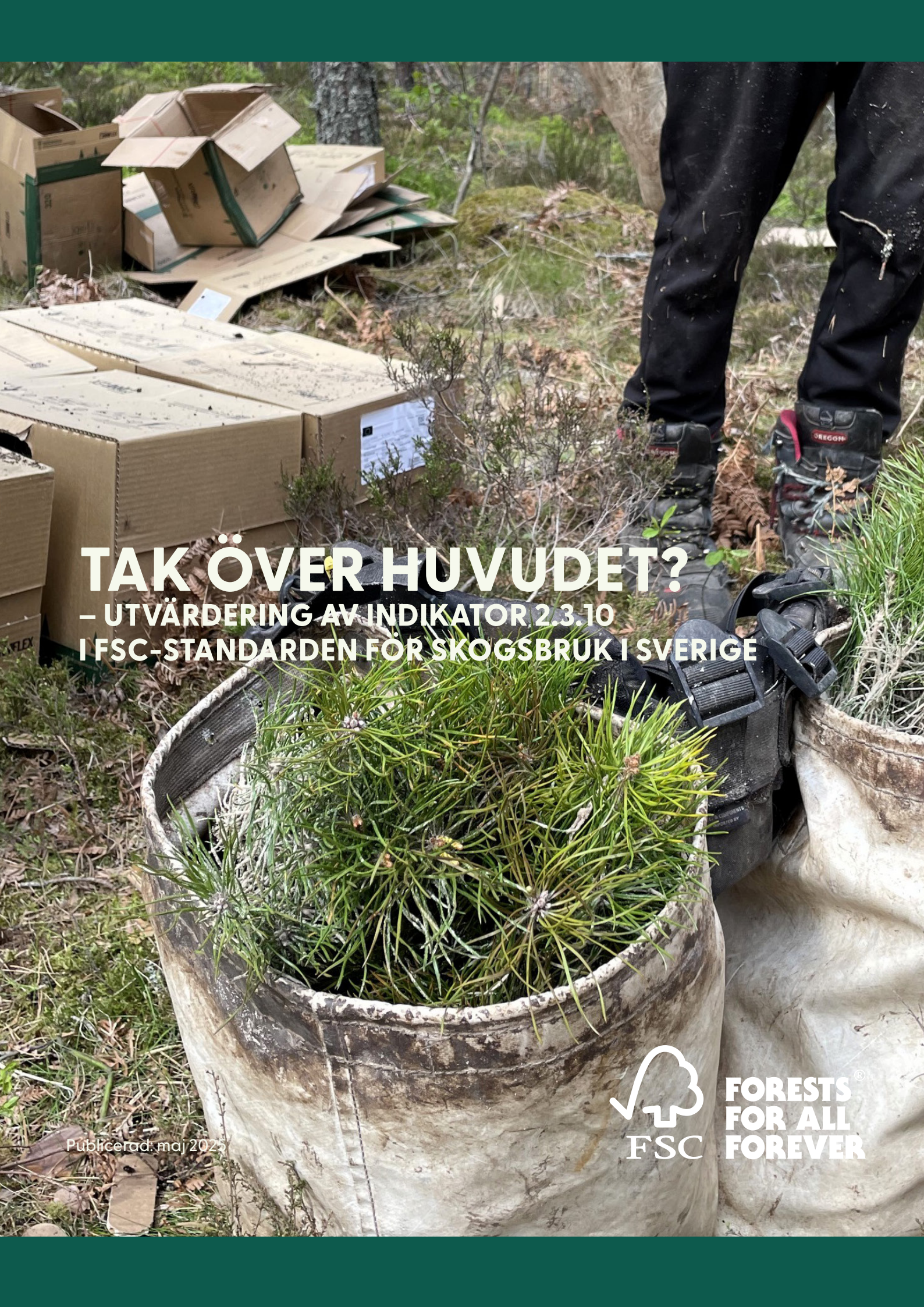




TAK ÖVER HUVUDET?

– UTVÄRDERING AV INDIKATOR 2.3.10
I FSC-STANDARDEN FÖR SKOGSBRUK I SVERIGE

Publicerad: maj 2025



**FORESTS
FOR ALL
FOREVER**

INNEHÅLL

Förord	4
Sammanfattning	6
1. Inledning	8
2. Utvärderingens resultat	12
3. Slutsatser	26
4. Rekommendationer	28

Författarna

Elin Törner och Ida Thomson verkar sedan 15 år som fristående konsulter med fokus på analys, utvärdering och verksamhetsutveckling inom områden som demokrati, utbildning, mänskliga rättigheter och hållbarhet. De driver var för sig Spira utvärdering respektive Bättra konsult, och samarbetar i många uppdrag. Tillsammans erbjuder de expertkunskap och skräddarsydda lösningar med särskilt fokus på offentlig och idéburen sektor. Läs mer på www.spirautvardering.se och www.battra.se.



Elin Törner

Foto: privat



Ida Thomson

Foto: Mattias Hamren

FÖRORD

Drygt hälften av Sveriges produktiva skogsmark är idag certifierad enligt FSC:s standard för ansvarsfullt skogsbruk. Under 2020 trädde en ny version av denna standard i kraft, med flera betydande förändringar jämfört med den tidigare. Bland annat hade FSC:s internationella ramverk, Principer och kriterier, reviderats och anpassats, vilket i sin tur påverkade den svenska standarden.

Inför den kommande revisionen av standarden, som planeras inledas under hösten 2025, finns ett behov av att utvärdera hur den nuvarande versionen har fungerat i praktiken. Som ett led i detta arbete har FSC Sverige tagit initiativ till ett antal utvärderingar inom områden där kraven har förändrats mest.

De fem områden som särskilt granskats är:

- personalutrymmen i skogen (indikator 2.3.10),
- systematiskt arbete för jämställdhet och för att motverka diskriminering (indikator 2.2.1 och 2.2.2),
- samplaneringsprocessen mellan skogsbruk och samisk renskötsel (princip 3),
- åtgärder som bidrar till lokalsamhället (princip 4) samt
- naturvårdsavsättningar och anpassat brukande (indikator 6.5.1 och 6.5.2).

Varje utvärdering innehåller en beskrivning av hur kraven har tillämpats, viktiga erfarenheter samt förslag på förbättringar. Tillsammans utgör de ett viktigt underlag för den kommande standardutvecklingen med målet att stärka FSC:s bidrag till ett socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbart skogsbruk.

Denna rapport är en utvärdering av indikator 2.3.10 om tillgång till personalutrymme vid skogsvårdsarbete och avverkning.

Standardens uppbyggnad

FSC Sveriges skogsbruksstandard har tagits fram av FSC Sveriges medlemmar och bygger på FSC:s globala principer och kriterier. Dessa principer och kriterier utgör det övergripande regelverket för ett ansvarsfullt skogsbruk och alla FSC:s skogsbruksstandarder världen över måste baseras på dessa.

FSC:s tio principer

- Princip 1: Lagefterlevnad
- Princip 2: Arbetarrättigheter och arbetsvillkor
- Princip 3: Urfolks rättigheter
- Princip 4: Relationer på samhällsnivå
- Princip 5: Utbyte av skogen
- Princip 6: Miljövärden och miljöpåverkan
- Princip 7: Planering
- Princip 8: Uppföljning och utvärdering
- Princip 9: Höga bevarandevärden
- Princip 10: Genomförande av bruksåtgärder

Standardens olika nivåer

- Principer – De tio globala huvudområdena som alla FSC-standarder följer.
- Kriterier – Internationellt fastställda krav som specificerar principerna.
- Indikatorer – Anpassade för svenska förhållanden och beskriver hur kraven ska uppfyllas. Certifikatsinnehavare måste följa indikatorerna.
- Riktlinjer – Förklarar och utvecklar indikatorerna, inklusive eventuella undantag.
- Vägledning – Rekommendationer som hjälper till att förstå och uppfylla standardens krav.

Giltighet och utveckling

Den nuvarande standarden trädde i kraft 2020 och är den tredje versionen, den första infördes 1998 och den andra 2010.

Forest Stewardship Council® (FSC®) är en oberoende, internationell medlemsorganisation som startades för att uppmuntra till ett miljöanpassat, socialt ansvarstagande och ekonomiskt livskraftigt bruk av världens skogar.

FSC:s vision är att skogens verkliga värde erkänns och integreras fullt ut i samhällen världen över. FSC är den ledande drivkraften för ett förbättrat skogsbruk och en marknadsutveckling, som vänder trenden i världens skogar mot hållbart brukande, bevarande, och respekt för alla.

Författare: Elin Törner och Ida Thomson
Publicerad: maj 2025

Foto på framsida: FSC Sverige

Denna publikation bör citeras som: Törner, E och Thomson, I. 2025. Tak över huvudet? – Utvärdering av indikator 2.3.10 i FSC-standarderna för skogsbruk i Sverige. FSC Sverige.

SAMMANFATTNING

Denna utvärdering har genomförts som ett underlag för revideringen av FSC:s svenska skogsbruksstandard (STD-SWE-03-2019) med fokus på indikator 2.3.10 om tillgång på personalutrymme vid skogsvårdsarbete och avverkning.

Utvärderingen, genomförd under januari – april 2025, baseras på dokumentstudier och intervjuer med revisorer, certifikatsinnehavare, fackliga representanter, en arbetsgivarrepresentant samt kontakter med underentreprenörer. Syftet har varit att undersöka hur indikatorn har implementerats i praktiken, vilka utmaningar som uppstått och vilka förbättringsmöjligheter som finns inför kommande standardrevision.

Samsyn om syftet – men indikatorns utformning skapar flera utmaningar

Utvärderingen visar att det bland intervjuade aktörer finns en samsyn om det grundläggande syftet med indikatorn, det vill säga att säkerställa att det finns tillgång till relevanta personalutrymmen i skogsbruket. Det framstår också som att indikatorns tydliga och specifika krav på personalbod har satt fokus på frågan om personalutrymme i skogsbruket. Ändå finns indikationer på att personalbod i vissa fall saknas. Detta har att göra med en utbredd uppfattning om att kraven på personalbod i vissa fall upplevs vara orimliga. Bilden är att arbetstagarna många gånger, exempelvis vid kortare uppdrag och bra väder, inte önskar eller använder en personalbod. Standardens krav innebär då i praktiken att certifikatsinnehavare och entreprenörer i vissa fall lägger ner tid, pengar och möda i onödan. I andra fall, såsom vid längre jobb och kyligt väder, ses personalutrymmet som självklart och en viktig del i en god arbetsmiljö i skogen.

En annan utmaning med indikatorns utformning är de många, detaljerade och delvis oklara undantagen i standarden. Utvärderingen visar att undantagen används i hög utsträckning samtidigt som de möjliggör avsteg som inte med säkerhet skulle bedömas vara i enlighet med arbetsmiljölagen. I utvärderingen har vidare framkommit att standarden kommit att hänvisa till föreskrifter från Arbetsmiljöverket som inte längre är giltiga. Detta visar på problematiken i att i standardtexten hänvisa till föränderliga föreskrifter och regleringar.

Fokus på syfte och funktion kan svara bättre mot behov och öka legitimiteten

För att säkra långsiktig legitimitet i FSC-standardens krav på personalutrymme rekommenderas att framtida krav fokuserar mer på syfte och funktion än specifik form. Standarden bör betona certifikatsinnehavarnas process för behovsutredning och dokumentation. Ett ökat fokus på uppföljning av arbetstagarnas faktiska upplevelser av personalutrymmen rekommenderas också. Slutligen rekommenderas FSC att undvika hänvisningar till föränderliga föreskrifter.



Trots enighet om syftet med kraven på personalutrymmen i skogsbruket, skapar indikatorns nuvarande utformning praktiska utmaningar. Ett ökat fokus på funktion, behov och arbetstagarnas upplevelser kan bidra till mer ändamålsenliga och legitima lösningar.

Foto: Sveaskog.

1. INLEDNING

FSC Sverige har påbörjat ett revideringsarbete av FSC-standard för skogsbruk i Sverige (FSC-STD-SWE-03-2019) som har gällt sedan 1 oktober 2020. Som underlag för revisionsprocessen genomförs ett antal utvärderingar med fokus på olika delar av standarden. Denna rapport presenterar resultatet av en utvärdering med fokus på Princip 2 som rör arbetarrättigheter och arbetsvillkor och i synnerhet indikator 2.3.10, med tillhörande riktlinjer, som handlar om krav på tillgång till personalutrymmen.

Kravet på tillgång till personalutrymmen skrevs i in Svenska FSC:s skogsbruksstandard vid den förra standardrevisionen. Det är därför angeläget att följa upp hur det implementerats i praktiken och vilken effekt det upplevs ha haft på arbetsförhållandena i skogsbruket. Utvärderingen ska alltså svara på hur indikatorn upplevs ha fungerat och lyfta fram eventuella förbättringsförslag.

Princip 2 och indikator som omfattas

Princip 2 Arbetarrättigheter och arbetsvillkor lyder: *Certifikatsinnehavaren ska bibehålla eller förbättra socialt och ekonomiskt välbefinnande för den som arbetar inom skogsbruket.*

Den finns en inledande vägledning till Princip 2 som beskriver att det slutgiltiga ansvaret för efterlevnad av standarden alltid ligger hos certifikatsinnehavaren. Det innebär att arbetarrättigheter och goda arbetsvillkor behöver säkerställas för alla som utför arbete åt certifikatsinnehavaren, oavsett om det sker som anställd eller som upphandlad aktör.

Indikator 2.3.10 i FSC:s Skogsbruksstandard lyder: *Vid skogsvårdsarbete och avverkning finns ett godkänt personalutrymme i anslutning till arbetsplatsen.*

Till indikatorn finns följande riktlinjer:

Vid fasta arbetsplatser ska det finnas särskilt inredda utrymmen i anslutning till arbetslokalerna. På rörliga arbetsplatser ska det också finnas tillgång till personalutrymmen, fast det kan då vara tillräckligt med personalbodar uppställda vid arbetsplatsen.

I anslutning till arbetsplatsen betyder invid arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet inom gångavstånd. I undantagsfall – om arbete utförs vid enstaka tillfällen och under mycket kort tid (en arbetsdag eller mindre) – kan avståndet till personalutrymme vara längre och transport ske med bil. En för arbetet godkänd personalbod relaterar till kraven i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning. För att uppfylla kraven på personalutrymme vid skogsarbete ska en sådan personalbod möjliggöra:

- personlig hygien/möjlighet att tvätta händer med uppvärmt vatten,

- värma och äta mat,
- tillfredsställande sittplatser, vid kallt väder i uppvärmt utrymme,
- möjlighet till ombyte,
- torkmöjlighet,
- möjlighet att förvara privata kläder åtskilda från arbetskläder,
- vid tätortsnära arbete ska det även finnas tillgång till toalett.

Undantag från kravet på personalbod i anslutning till arbetsplatsen kan ske vid följande:

- reparationsarbete som utförs av ambulerande servicemekaniker,
- skogsvårdsarbete som är tillfälligt och omfattar en arbetsdag eller mindre,
- maskinarbete som är tillfälligt och omfattar en arbetsdag eller mindre
- trakt dit det inte är praktiskt möjligt att forsla en personalbod,
- där arbetsdagen börjar och avslutas där personalutrymme finns,
- där personalutrymme finns vid en fast arbetsplats (exempelvis planerings- /inventerings-/taxeringsarbeten och servicemekaniker),
- där uppställning av personalbod sker på en central plats inom ett geografiskt område där flera kortare arbetsuppgifter avses pågå under flera dagar totalt,
- skogsvårdsarbete som utförs som bisyssla av rennäringsföretag, där företagaren ensam utför arbetet.

Kravet på personalutrymmen regleras enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning inklusive tillämpningsregler samt för arbetet gällande kollektivavtal jämte ILO Code of practice, Safety and health in forestry work.

Frågeställningar

Utvärderingen har utgått från följande frågeställningar.

- Vad kan man se för resultat av indikator 2.3.10?** Har det lett till att alla berörda får tillgång till för arbetet godkända personalbodar?
- Vilka utmaningar har uppstått i implementeringen hos certifikatsinnehavare och revisorer?** Exempelvis kostnader, logistik eller svårigheter att tolka kravet.
- Hur har arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor påverkats av standardkravet?** Vilka konsekvenser ser man för olika grupper av anställda?

4. **Hur kommuniceras kraven i praktiken till entreprenörer och underleverantörer?** Sker tillräcklig samordning för att garantera tillgång till personalbodar under hela arbetsperioden?
5. **Vilka förändringar skulle kunna bidra till bättre syftesförståelse och syftesuppfyllnad?** Behöver standarden formulera om krav, tillföra fler indikatorer eller förtydliga befintliga?

Genomförande

Utvärderingen har genomförts under perioden januari–april 2025. Arbetets olika moment beskrivs nedan.

Inläsning och analys av befintligt material

I ett första steg gjordes en genomgång av befintligt material för att skapa en grundläggande förståelse för indikator 2.3.10 och dess kopplingar till övriga krav inom Princip 2. Materialet som har ingått i denna genomgång omfattar bland annat:

- **FSC:s skogsbruksstandard**, med särskilt fokus på Princip 2 och indikatorer 2.3.10.
- **Lagar och föreskrifter rörande arbetsmiljö**
- **Dokumentation kring en tidigare inspektion från Arbetsmiljöverket**
- **Exempel på interna rutiner för att uppfylla indikator 2.3.10**

Intervjustudie

Huvuddelen av datainsamlingen har bestått av intervjuer med följande aktörer:

- **Tre revisorer**
- **Åtta certifikatsinnehavare (deras bild av deras entreprenadföretags inställning och arbete har också inkluderats)**
- **Två representanter för Fackförbundet för skogs-, trä- och grafiska branschen (GS-facket)**
- **En representant för Gröna arbetsgivare**

Intervjuerna syftade till att samla in praktiska erfarenheter och perspektiv från aktörer med direkt insyn i hur indikator 2.3.10 implementeras och efterlevs. I intervjuerna med certifikatsinnehavare har ett viktigt perspektiv handlat om hur certifikatsinnehavaren genomdrivit kravet i relation till underentreprenörer. Intervjuerna har på så sätt gett en indirekt bild av entreprenörernas inställning till och arbete med kravet. Därutöver har två entreprenörsföretag inkluderats i studien genom mailkontakt. Den geografiska spridningen mellan de certifikatshållare och entreprenörer som deltagit i utvärderingen har också beaktats och studien inkluderar aktörer verksamma i både norra och södra Sverige.

Utvärderingen har fokuserat på förekomst av personalbodar. Jämställdhetsperspektivet som finns med i fråga 3 ovan beaktas endast utifrån detta perspektiv. En separat utvärdering av standarden har genomförts utifrån ett bredare perspektiv på jämställdhet.

Analys och rapportskrivning

Det insamlade materialet har analyserats tematiskt med utgångspunkt i utvärderingens ovan nämnda frågeställningar. Analysen har fokuserat på att identifiera mönster i hur arbetet för att säkerställa tillgång till personalutrymmen ser ut och vilka huvudsakliga hinder och framgångsfaktorer som finns. I analysen har även medskick inför kommande standardrevision formulerats.

Rapporten som nu följer presenterar de huvudsakliga iakttagelserna, de centrala slutsatserna och rekommendationer för hur indikator 2.3.10 kan vidareutvecklas och tydliggöras. Detta utgör därmed ett underlag för FSC:s kommande standardrevision, med målsättningen att främja såväl säkra som socialt hållbara arbetsvillkor i svenskt skogsbruk.

Läsanvisning

Den kommande rapporten består av tre kapitel. I nästa kapitel (kapitel 2) presenteras resultaten av utvärderingen. Först redovisas övergripande resultat om princip 2 och därefter specifikt för indikator 2.3.10. I resultatkapitlet ingår också ett avsnitt om lagar och föreskrifter gällande personalutrymmen och personalbodar. I kapitel 3 redovisas slutsatserna från utvärderingen. I det fjärde och sista kapitlet ges rekommendationer inför det kommande arbetet med standardrevisionen. För den som önskar en sammanfattning av resultatet så rekommenderas de två sista kapitlen, det vill säga kapitel 3 och 4.

2. UTVÄRDERINGENS RESULTAT

I följande kapitel presenteras resultatet från utvärderingen. Först ges en kortfattad bild av hur princip 2, om arbetarrättigheter och arbetsvillkor, upplevs ha fungerat. Därefter följer en presentation av resultaten för standardkravet om tillgång till personalutrymmen, indikator 2.3.10 med riktlinjer.

Princip 2 Arbetarrättigheter och arbetsvillkor

En relevant princip med tydligt syfte och innehåll

Princip 2 i FSC-standarderna upplevs i stort fungera bra och förståelsen för principens syfte och innehåll framstår som samstämmig bland de som intervjuats. Merparten av principens innehåll beskrivs från certifikatsinnehavarnas sida som självklarheter rörande deras arbete med att säkerställa goda arbetsvillkor. Det konstateras att många av kraven är baserade på svensk lagstiftning, vilket upplevs göra det enklare för certifikatsinnehavare att följa upp och implementera dessa krav i praktiken. Även revisorer beskriver det i stort som en välfungerande princip.



”Generellt sett upplever jag att det inte är något stort problem. Många av kraven uppfattas som självklarheter.”(Certifikatsinnehavare)

Helheten är det viktigaste men fokus hamnar lätt på detaljer

Certifikatsinnehavare lyfter i sina svar fram vikten av att göra en sammantagen bedömning av arbetsmiljön. Ett par nämner att principens breda karaktär lätt kan leda till ett större fokus på konkreta krav som är lätta att mäta snarare än på samlade helhetsbedömningar av arbetarrättigheter och arbetsvillkor. En certifikatsinnehavare uttrycker sig så här:



”Det blir ofta så att krav som är enkla att följa upp får ett oproportionerligt stort fokus [...] Däremot är en helhetsbedömning av arbetsmiljön svårare att genomföra” (Certifikatsinnehavare)

Någon upplever att principen i vissa delar blir för teoretisk och inte alltid realistiskt anpassad till verkligheten. Generellt efterfrågas mer flexibilitet och pragmatiska lösningar snarare än detaljstyrning. Det gäller exempelvis krav och indikatorer kring arbetsmiljö, säkerhetsutrustning och hantering av entreprenörer.

Stundtals krävande men viktigt att säkra arbetsmiljön hos entreprenörer

Trots att certifikatsinnehavarna beskriver ett arbetssätt som ligger väl i linje med principen finns det utmaningar med att omsätta principen i praktiken. De lyfter fram att det kan vara svårt att säkerställa goda arbetsvillkor för alla arbetstagare som utför arbete i deras skogar, det vill säga även för de som jobbar hos entreprenörer och underleverantörer. Ett par certifikatsinnehavare lyfter fram skillnaden mellan FSC:s och PEFC:s certifiering när det handlar om entreprenörer och framhåller att det stundtals kan vara både arbetskrävande och komplicerat att säkerställa att även de entreprenörer som anlitas uppfyller kraven i FSC:s skogsbruksstandard.

En revisor nämner också att det framför allt för mindre certifikatsinnehavare kan vara svårt med den systematiska arbetsmiljödokumentation som standarden medför.

Revision av principen kan vara utmanande

De fackliga representanterna upplever principen som mycket viktig och relevant. De tycker dock att det är svårt att känna trygghet i att standardens krav verkligen efterlevs. Bland annat påpekas att vissa arbetarrättigheter och villkor bara går att kontrollera om revisorn kan vara plats när arbete faktiskt pågår. Det görs inte alltid vilket kan leda till att eventuella brister förblir oupptäckta. Sammantaget är hållningen att principen inte behöver förändras i sin formulering, utan att det snarare handlar om en bättre uppföljning och striktare revisioner.

En revisor berättar att det kan vara svårt att få en bild av hur arbetsmiljön i praktiken ser ut för skogsarbetare de möter som varken kan svenska eller engelska. Här uppges språkliga barriärer kunna uppstå, vilket kräver tid och ibland hjälp med språköversättning för att förstå hur arbetssituationen ser ut i praktiken:



"När vi väl är ute och pratar med folk i skogen och ser hur de har det, då märker vi snabbt om det inte stämmer. Men det kräver att vi lägger tid och kanske behöver språkhjälp."
(Revisor).

Indikator 2.3.10: tillgång till personalutrymme finns

I arbetet med att uppfylla FSC Skogsbruksstandard är de flesta överens om att indikatorn för personalbodar är tydlig. Det råder också en bred samsyn om att syftet med indikatorn – att säkerställa att personal har tillgång till lämpliga utrymmen för raster, vila och måltider under arbetsdagen – är viktigt och i grunden positivt. Därutöver skiljer sig synen på indikatorn stort mellan olika aktörer. Medan det från fackets sida finns en oro att indikatorn inte efterlevs i tillräcklig utsträckning så anser många certifikatsinnehavare att den i vissa fall innebär ett orimligt och fyrkantigt krav som både kan vara svårt, dyrt och krångligt att efterleva i praktiken. Nedan beskrivs hur certifikatsinnehavares och revisorers arbete med indikatorn ser ut i praktiken, vad indikatorn beskrivs ha lett till samt de synpunkter och förbättringsförslag som framkommit.

Arbetssätt för att säkra tillgång till personalutrymme

I genomförda intervjuer har certifikatsinnehavare och revisorer berättat om olika sätt som kravet på personalutrymme omsätts i praktiken. Över lag framstår det som att tillgången på personalbodar är god, både hos certifikatsinnehavare och entreprenörer. Facket har ingen sammantagen bild av tillgången men betonar att kravet i FSC borde innebära en ökad förekomst av dem. Givet att upplevelsen hos certifikatsinnehavare och entreprenörer är att tillgången generellt är god har utvärderingens intervjuer fokuserat på hur befintliga bodar används.

Samtliga certifikatsinnehavare beskriver hur grunden i arbetet är tydlig **kommunikation** till medarbetare och uppdragstagare om kraven som gäller för personalbod. En certifikatsinnehavare använder sig av en lathund där hela indikatorn finns beskriven tillsammans med exempel och tolkningar. Där framgår exempelvis vad som gäller i de fall en personalbod placeras centralt då flera mindre arbeten utförs i samma geografi.

Certifikatsinnehavare har då bestämt att en sådan ska vara max 10 minuter bort med bil. Certifikatsinnehavare för också in kravet på personalbodar i olika former av **rutiner och avtal** med underentreprenörer.

När det gäller **uppföljning** beskriver certifikatsinnehavare hur de, framför allt i relation till de entreprenörer de anlitar, har interna bedömningssystem. Genom dessa kan de kontrollera och dokumentera om entreprenörerna äger eller har tillgång till personalbodar. Vissa följer också upp indikatorn genom att dokumentera när, var och hur bodarna används i praktiken. Det beskrivs dock som svårt att kontrollera om den faktiskt används och bilden är att bodarna ibland blir stående på en parkering och inte flyttas med ut dit arbetet bedrivs. En person beskriver hur de följer upp entreprenörerna genom besök och stickprov.



”Det handlar om att säkerställa att entreprenörerna är väl medvetna om kraven och har förutsättningar att efterleva dem, t ex att de har tillgång till personalutrymmen. Vi gör stickprover.” (Certifikatsinnehavare)

Undantagen används flitigt

I grunden uppfattas de undantag som finns kopplat till indikatorn som rimliga. Från fackets håll finns dock en oro för att undantagen överanvänds.



”Arbetsgivarna lutar sig mot att ‘i dag är vi bara här några timmar’. Men totalbilden är att de är i farten hela säsongen, utan att ha en riktig rastbod.” (Facklig representant)

I intervjuer med certifikatsinnehavare framkommer också att det är relativt vanligt med arbeten som innebär undantag från kravet på personalbod. Det handlar ofta om kortvariga skogsvårds- eller maskinarbeten som är en arbetsdag eller kortare eller där uppställning av en personalbod sker på en central plats för flera kortare arbetsuppdrag i ett visst område. En certifikatsinnehavare nämner exempelvis att drygt två tredjedelar av deras planteringsarbeten är av sådan karaktär att personalbod inte krävs enligt standarden och uttrycker en osäkerhet kring om detta verkligen är i linje med indikatorns syfte.



Syftet med kravet på personalutrymme är att säkerställa tillgång till lämpliga utrymmen för raster, vila och måltider under arbetsdagen även för den som jobbar i skogen.

Foto: GS-facket.

Undantaget som innebär att ingen personalbod krävs där arbetsdagen börjar och avslutas där personalutrymme finns, lyfts av en revisor fram som problematisk. Exempelvis om arbetet utgår från och avslutas i hemmet eller på ett vandrarhem där alla funktioner i en personalbod finns, så har detta tolkats som att kravet på personalbod kan vara uppfyllt. Frågan är om detta är i linje med indikatorns syfte. Här finns det dock certifikatsinnehavare som framhåller att arbetsdagen enligt GS-fackets kollektivavtal påbörjas på trakten vilket då skulle innebära att en personalbod ska finnas där och att undantaget då inte gäller.

I utvärderingen framkommer vidare att undantaget om när arbetet sker i en trakt dit det inte är praktiskt möjligt att forsla en personalbod kan tolkas olika. En revisor uttrycker sig så här:



”Det kan vara besvärligt med undantaget ”när det inte är praktiskt möjligt”. Där tycker jag att det är praktiskt möjligt att köra så långt det går på skogsvägen. I tjällossningstider kan de (certifikatsinnehavarna) hänvisa till att vägen förstörs, och tycker inte att det ”är möjligt.” (Revisor)

I situationer där arbete sker nära tätorter eller där tillgängliga faciliteter redan finns (toaletter, uppehållsrum, bygdegårdar) framstår det som en rutin att dokumentera detta – det vill säga att funktionerna motsvarar vad en personalbod ska erbjuda.

Ibland saknas personalbod även när undantagen inte är tillämpliga

Den samlade bilden från utvärderingen är att det, utöver undantagen, finns fler tillfällen då certifikatsinnehavarna inte alltid säkerställer att personalbod finns på plats vid arbetsplatsen. En större certifikatsinnehavare beskriver hur inställningen till personalbod varierar påtagligt mellan olika av deras entreprenörer. Vissa aktörer har alltid personalbodar med sig medan andra entreprenörers personalbodar ofta upplevs bli stående på en parkering. Det framkommer exempel på certifikatsinnehavare som i vissa fall inte kräver någon form av personalbod när arbetstagarna tydligt inte önskar den eller rent av aktivt motsäger sig en personalbod. Skälen till detta uppges vara att det är svårt, omöjligt eller orimligt att tvinga arbetstagarna att ta med en personalbod som de själva inte önskar. Certifikatsinnehavare menar också att medförandet av en personalbod i vissa fall innebär risker och nackdelar.



”Som några av de stora bolagen har tolkat det, att det alltid ska finnas bod med, blir det en extra person som får köra runt på släpet. Det är kostnader och det ökar olycksrisken.” (Certifikatsinnehavare)

Dessa certifikatsinnehavare understryker betydelsen av att utgå från arbetstagarnas faktiska behov och arbetsförhållanden, så att de funktioner som indikatorn kräver – som värme, skydd och möjlighet till paus – är uppfyllda. Det förekommer exempel på certifikatsinnehavare som berättar att de håller på att utforma tydligare rutiner med riskbedömningar inför varje nytt uppdrag. Tanken är då att arbetslaget, redan vid planeringen, skulle kunna avgöra om personalbod behövs.



"Det behövs en riskbedömning för respektive trakt som dokumenteras. Det bör vara planteringslaget som kommer överens om detta. ... Sen är det upp till revisorn att se om det var en rimlig bedömning." (Certifikatsinnehavare)

Flera certifikatsinnehavare menar vidare att maskinförare ofta tycker att maskinerna har alla de faciliteter de önskar, exempelvis för att värma mat, och därför inte vill ta med en bod ut. Det gäller särskilt för ensamarbetande. En certifikatsinnehavare berättar att de över lång tid anlitat ett lokalt familjeföretag som entreprenör. De upplever företaget som mycket seriösa och ansvarstagande. Samtidigt uppfattas det som omöjligt att driva igenom kravet på personalbod. De skulle då riskera att förlora dem som samarbetspart.



"De arbetar bara åt oss och är tre personer som är delägare i sitt företag. De har aldrig med kojan. Det går inte och säga till. De skulle bara vägra." (Certifikatsinnehavare)

Revision av personalutrymmen

Indikatorn beskrivs i stort som tydlig och lätt att bedöma för revisorer. En revisor uttrycker att det är rätt mycket "ett eller noll" i relation till kraven. Antingen finns boden på plats eller så gör den inte det. Det förutsätter dock att besök sker i fält under pågående arbete – något som inte alltid är lätt att åstadkomma.

De tre intervjuade revisorerna har varierade upplevelser av hur väl kravet fungerar och efterlevs. Två är relativt positiva och ser inte några större bekymmer kopplade till revidering utifrån kravet. Den tredje är kritisk till indikatorn, främst utifrån perspektivet att den inte upplevs vara önskvärd eller ändamålsenlig, vare sig för certifikatsinnehavare eller enskilda medarbetare. Kritiken handlar också om att indikatorn är förknippad med många undantag som ibland kan vara öppna för tolkning. Mellan 2020 och 2023 har fem avvikelser tilldelats certifikatsinnehavare enligt följande: 2020 – 0, 2021 – 3, 2022 – 0 och 2023 – 2 avvikelser. De vanligaste förekommande avvikelserna är:

- Avsaknad av personalbod på arbetsplatsen
 - Röjnings- eller avverkningslag arbetar utan godkänd personalbod i anslutning till arbetsplatsen, trots krav i standarden.
 - Förekommer återkommande under olika revisioner.
- Personal anger att de inte behöver bod – men kravet kvarstår
 - I flera fall har personal uppgett att de inte saknar eller skulle använda personalbod, men enligt FSC:s standard ska bod finnas oavsett.
- Bristande uppföljning vid intern kontroll
 - Avvikelser noteras (till exempel att koja saknas), men ingen åtgärd vidtas. I vissa fall ligger basen för arbetslaget långt från platsen utan åtgärd eller bedömning.
- Tillgång till bod saknas för enskilda arbetare
 - En anställd röjer ensam på större yta (till exempel 15 hektar) utan tillgång till personalutrymme, vilket registreras som avvikelse.

Vad indikatorn har lett till

Utvärderingen har haft en kvalitativ ansats. Det innebär att den inte kan ge någon fullständig bild av vilka effekter som införandet av indikatorn haft.¹ På frågan om vilken förändring som indikatorn upplevs ha lett till visar intervjuerna med både certifikatsinnehavare och revisorer att indikatorn upplevs ha bidragit till ett ökat fokus på frågan om personalutrymmen genom sin detaljerade utformning. Certifikatsinnehavare beskriver hur arbetet innebär att genom avtal, arbetsrutiner och interna uppföljningar säkerställa att kravet gällande personalbodar, uppfylls. Kommunikation kring kravet är viktigt. Som beskrivits ovan framkommer samtidigt återkommande fall där arbetstagare inte har tillgång till personalbod under arbetsdagen.

Polariserad syn på indikatorn

Även om det i intervjuerna framkommer en grundläggande samsyn kring att arbetstagarna ska ha tillgång till lämpliga utrymmen för raster, vila och måltider under arbetsdagen så framkommer i utvärderingen en polariserad syn på indikatorn. Olika aktörer har olika perspektiv och farhågor kopplat till arbetstagarnas tillgång till ett personalutrymme. Dessa olika perspektiv beskrivs i detta stycke.

Facket: En central fråga för arbetsmiljön

Den fackliga organisationen ser kravet på personalutrymmen som ett viktigt verktyg för att stärka arbetarnas rättigheter och säkra en god arbetsmiljö. Trots att de ser positivt på indikatorn och de tydliga krav den medför, så finns farhågor om att personalbodar ändå alltför sällan används i praktiken. Om kraven skulle lättas upp eller bli mer flexibla menar facket att personalbodar i än lägre utsträckning kan komma att användas och därmed leda till försämrade arbetsvillkor för de som arbetar i skogen. Det finns från fackligt håll alltså en osäkerhet kring om kravet verkligen efterlevs och revideras så noggrant som det borde, och att ekonomiska överväganden spelar in i besluten om användning av personalbodar.



”På 70- och 80-talet var det en självklarhet att ha personalbod. Sen förändrades skogsbruket. Det blev entreprenader, ackord, och man ’rationaliserade bort’ bodarna.” (Facklig representant)

Det finns också en oro för oseriösa arbetsgivare som utnyttjar utländska och säsongsbaserade arbetare som inte känner till eller vågar stå upp för sina rättigheter. Personalboden beskrivs som en rättighet som ska säkerställas, inte en möjlighet för de som så önskar. Detta eftersom de anställda i dessa

¹ En regelrätt effektutvärdering hade också krävt en nollmätning, det vill säga en analys av hur situationen gällande personalbodar såg ut hos certifierade aktörer innan indikatorn infördes. Den skulle sedan kunnat användas som grund för en uppföljande studie. I en sådan studie hade det också varit viktigt att försöka förstå vilken roll just indikatorn spelat för en eventuell utveckling (kausalitet).

fall kan vara i en stark beroendeställning till arbetsgivaren. Det tydliga kravet på personalbod har setts som en del i arbetet för att komma åt oseriösa företag som vill utnyttja sina medarbetare. Både från fackets men även andra aktörers håll betonas dock att oseriösa aktörer sannolikt inte förändrar sin praktik enbart för att de möter hårdare detaljkrav på personalutrymmen. Dessa företag brister systematiskt på flera områden – exempelvis gällande lön, boende och arbetsvillkor – vilket kräver mer samordnade och riktade åtgärder. Som en arbetsgivarrepresentant uttrycker det:



*"De företag som inte sköter sig, sköter sig inte på någonting. Dem vill vi komma åt på ett annat sätt."
(Arbetsgivarrepresentant)*

Certifikatsinnehavare: Ett krav som i vissa fall blir orimligt

Från sertifikatsinnehavarnas perspektiv står delvis andra frågor i fokus, nämligen kravets orimlighet i vissa fall. En personalbod ses som självklar vid många tillfällen och arbetsmoment, såsom när ett arbetslag arbetar under en längre period på samma ställe och vädret är kallt. I andra fall, exempelvis vid plantering under vår och sommar, där arbetslaget rör sig mellan olika områden i uppdrag som är längre än en dag men kortare än en vecka, ses kravet som mindre relevant. Det finns en närmast samstämmig uppfattning att den logistik, tids- och arbetsinsats som kravet på personalbod medför, inte alltid står i proportion till det upplevda värdet för dem den är till för. Detta eftersom uppfattningen är att arbetstagarna många gånger inte alls önskar en personalbod och heller inte använder den. I återkommande fall beskrivs att personalvagnen av arbetstagarna snarare upplevs som ett besvär och ett irritationsmoment. Certifikatsinnehavare beskriver att kärnan i deras kritik är just orimligheten snarare än kostnader, exempelvis för själva boden eller för utkörning av den.



*"Många arbetare säger: 'Ge oss en bil eller ingenting, vi vill inte släpa en koja. De tjänar på att jobba effektivt istället.'
(Certifikatsinnehavare)*



*"De (arbetstagarna) beskriver det som onaturligt att sitta i en koja under sommaren när de gör sin paus eller äter mat - och man föredrar att vila i bostaden efter arbetsdagen."
(Entreprenör)*



"Vi har nästan aldrig ett jobb längre än två-tre dagar på samma ställe. Det är orimligt att släpa med en rastbod, särskilt när arbetarna inte vill ha den." (Certifikatsinnehavare)

Skepsisen mot indikatorn, så som den idag är utformad, utgår till stor del från en uppfattning av hur arbetstagarna ser på personalbod. Arbetstagarna själva har inte hörts i den här utvärderingen och det finns inte heller någon samlad bild av arbetstagares syn på personalbod. Ett exempel nämns på



Kritik mot kravet på personalbodar handlar bland annat om säkerhetsrisker vid transport på dåliga vägar och ökade miljöutsläpp från extra fordon i skogen.

Foto: Henrik von Stedingk, FSC Sverige

en certifikatsinnehavare som fick avvikelser på indikatorn. Den genomförde då en anonym enkät till medarbetare i syfte att få en bättre förståelse för varför bodar inte används enligt uppsatta krav och för att bättre kunna hantera frågan framåt. De flesta svarade att de inte orkade dra med sig en koja. I vissa fall fanns det en koja, men den användes inte. Ibland ville någon ha en koja, men övriga i arbetslaget var ointresserade.

Ett argument mot kravet som det nu är utformat är att transport av personalbodar medför säkerhetsrisker, särskilt vid körning på undermåliga vägar. Detta kan leda till både körskador och olyckor. Även de utsläpp som tillkommer när ett extra fordon följer med i skogen lyfts fram som problematiskt utifrån miljöhänsyn. En entreprenör vittnar om vad som framkommit i en arbetsgrupp som ett antal entreprenörer bildat i samband med Arbetsmiljöverkets granskning (se nedan).



*”I princip rapporterade samtliga entreprenörer att kajan inte används på sommaren av personalen och att man med ett kojkrav i praktiken dubblar bilkörningarna som är med långt distans det enskilt farligaste arbetsmomentet vi har.”
(Entreprenör)*

Det finns också intervjuer som berör frågan om huruvida personalbod är att likna vid övrig skydds- och säkerhetsutrustning för skogligt arbete – det vill

säga säkerhetsutrustning där det finns skarpa krav från arbetsgivaren både på att säkerställa att utrustningen finns och att den används. I de intervjuer där denna liknelse görs så råder det samsyn kring arbetsgivarens ansvar kring den första delen – det vill säga att säkerställa att utrustningen (i detta fall personalboden) finns. Det är ett ansvar som aldrig kan eller ska överföras på arbetstagaren. Kärnfrågan handlar om användning. Här kan arbetsgivaren inte på samma sätt som för skyddsutrustning kräva att arbetstagare använder den. Diskussionen kommer då att handla om rimligheten i att hävda att personalboden ska finnas på plats för arbeten där den inte kommer användas. Facket framhåller att en personalbod ändå kan behöva finnas på plats, exempelvis om en olycka skulle inträffa.

Förbättringsförslag

Förslag på förbättringar kommer från både fackliga företrädare och certifikatsinnehavare, men med delvis olika inriktning. Fackliga företrädare efterfrågar framför allt en striktare uppföljning för att säkerställa efterlevnad. De betonar vikten av fler revisioner i realtid, där arbetstagarna intervjuas och deras faktiska arbetsvillkor granskas på plats.

Några certifikatsinnehavare önskar att kravet skulle kunna handla om de funktioner som en bod ska uppfylla snarare än på ett formkrav, det vill säga en personalbod specifikt. Flera certifikatsinnehavare lyfter fram alternativ som kan erbjuda liknande skydd med mindre logistiskt krångel, såsom pop-up-tält med kaminer. Facket uttrycker dock stark skepsis mot sådana alternativa lösningar, då dessa ofta anses sakna nödvändiga funktioner för hygien, klädombyte och första hjälpen.



"De absolut flesta punkter på kravlistan vad ett personalutrymme skall uppfylla (ex. möjlighet för att värma mat, personlig hygien osv) går att uppfylla utan koja och är populära bland personalen också." (Entreprenör)



"Tält i all ära, men var ska du tvätta dig ordentligt? Var ska du torka kläder?" (Facklig representant)

Lagar och föreskrifter gällande personalutrymmen och personalbodar

Den nuvarande FSC-standardén hänvisar till arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som grund för tolkningen av kravet på personalutrymmen, indikator 2.3.10². Sedan nuvarande standard skrevs har dessa föreskrifter uppdaterats och förändrats. I utvärderingen har det

² I riktlinjerna står: Kravet på personalutrymmen regleras enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning inklusive tillämpningsregler samt för arbetet gällande kollektivavtal jämte ILO Code of practice, Safety and health in forestry work.

framkommit att det för flera aktörer varit otydligt vad lagar och föreskrifter innebär i praktiken. En inspektion av Arbetsmiljöverket som genomfördes under standardperioden har bidragit till otydligheten. Nedan redovisas vad som idag gäller enligt lagstiftning och vägledande material från Arbetsmiljöverket. En kortfattad redogörelse av Arbetsmiljöverkets inspektion och reaktionerna på denna ges också.

Krav på personalutrymmen i arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen ställer följande krav på personalutrymmen: Arbetsmiljölagen 2 kap. 8 §: I den utsträckning som föranledes av arbetets art och arbetstagarnas behov skall finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt första hjälp vid olycksfall eller sjukdom.

Sedan nuvarande standard skrevs har Arbetsmiljöverkets föreskrifter om utformning av arbetsplatser uppdaterats vid två tillfällen.³ Nu gällande föreskrifter AFS 2023:12 är inte tillämpliga för skogsarbete.⁴

Vägledande material från Arbetsmiljöverket

På Arbetsmiljöverkets hemsida finns följande vägledande material, som gäller även när AFS 2023:12 inte är tillämplig. Det vägledande materialet är skrivet av myndighetens sakkunniga och har sin grund i arbetsmiljölagen.⁵

Det finns många arbetsplatser av mer eller mindre tillfällig karaktär där föreskrifterna om utformning av arbetsplatser inte gäller, till exempel vid skogsarbete. Även vissa service- och underhållsarbeten är sådana att föreskrifterna inte kan tillämpas.

Även om föreskrifterna inte gäller, är arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen skyldig att se till att arbetstagarna har tillgång till lämpliga personalutrymmen. Förhållandena och förutsättningarna för personalutrymmen på sådana arbetsplatser varierar mycket, till exempel möjligheterna att transportera personalbodar och att ansluta el, vatten och avlopp.

3 När nuvarande standard skrevs var AFS 2009:2 gällande. Därefter AFS 2020:1. Idag gäller AFS 2023:12

4 I AFS 2023:12 2 kap 1 § står: Bestämmelserna i 2–6 kap. reglerar utformning, projektering, drift och underhåll av arbetsplatser i och i anslutning till byggnadsverk. Bestämmelserna reglerar även arbetsplatser i färdigställda utrymmen och bodar som förekommer inom utvinningsindustrin och byggnads- och anläggningsindustrin.

5 <https://www.av.se/inomhusmiljo/lokaler-och-arbetsutrymme/personalutrymmen/> (2025-03-24)

Det bör vara rimligt att ordna personalutrymmen så att arbetstagare, även vid arbete utomhus

- har tillgång till en toalett inom 5–10 minuters gångavstånd
- kan tvätta händerna
- kan värma mat och äta med tillfredsställande sittplatser, vid kallt väder i uppvärmt utrymme
- kan byta om till torra kläder och vid behov kunna torka kläder
- har möjlighet att skydda sig mot väder under pauser.

Om arbetet är av sådan art att arbetstagarna blir svettiga och smutsiga, och arbetskläderna kan bli förorenade av bekämpningsmedel eller andra kemikalier, behöver arbetstagarna vid arbetsdagens början och slut dessutom ha tillgång till

- tvättutrymme med dusch
- omklädningsrum
- möjlighet att förvara privata kläder åtskilda från arbetskläder.

Vid bedömningen av avståndet till omklädningsrum vid sådant arbete måste risken för nedkylning beaktas, även när transport sker med bil. Alla företag som bedriver skogsarbete på permanent basis kan antas bedriva sin verksamhet mer än tillfälligt och vid mer än enstaka tillfällen, på platser där det inte finns fasta personalutrymmen.

Även om det till exempel går att tillbringa raster och pauser utomhus när vädret är varmt och vackert, kan man anta att verksamhet bedrivs även dagar med sämre väder när det finns risk för nedkylning. Då behöver arbetstagarna tillgång till en rastvagn eller motsvarande.

Grundregeln är att arbetsgivaren måste ordna med lämpliga personalutrymmen.

Begreppet personalbod återfinns inte i lag eller vägledning. I lagen används begreppet "utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt första hjälp vid olycksfall eller sjukdom" och i vägledningen används begreppet "rastvagn eller motsvarande".

Arbetsmiljöverkets granskning 2020 bidrog till osäkerhet

När Arbetsmiljöverket år 2020 genomförde en riktad tillsynsinsats mot entreprenörer inom skogsbruket i Norrland aktualiserades frågan om vad som egentligen gäller. Myndigheten utgick då från föreskrifter om arbetsplatsens utformning – något som flera aktörer inom branschen ansåg saknade lagstöd i skogsbrukssammanhang. Tillsynen ledde till att en stor andel av de granskade företagen fick nedslag för brister i personalutrymmen.

Flera företag åtgärdade bristerna, men återkopplingen från Arbetsmiljöverket dröjde. Så småningom meddelade Arbetsmiljöverket att alla ärenden var avskrivna, utan motivering. Både fackliga organisationer och de granskade aktörerna hade önskat ett förtydligande från Arbetsmiljöverket.



”Det var tyst från Arbetsmiljöverket. Då är det inte lätt att vara entreprenör.” (Certifikatsinnehavare)



”Efter ca 1,5 år kom ett svar att de ansåg att åtgärderna är tillräckliga, avskrivs.” (Arbetsgivarrepresentant)

På så sätt upplevdes inspektionen snarare bidra till förvirring än till tydlighet.



En del certifikatsinnehavare har beslutat att personalbodar ska finnas högst 10 minuter bort med bil och inkluderar kravet i avtal med entreprenörer. Uppföljning sker via interna bedömningssystem och stickprov, men det är svårt att säkerställa att bodarna faktiskt används på arbetsplatsen.

Foto: Jan-Olof Larsson



Skogsplanterare belyser vikten av närheten till samlingsplatsen och arbetsboden då det är tungt att bära plantorna fram och tillbaka.

Foto: Märta Lindqvist, FSC Sverige

3. SLUTSATSER

I detta kapitel redovisar vi utvärderare våra slutsatser från den genomförda utvärderingen.

Samsyn kring syfte – men olika syn på hur kraven bör utformas

Utvärderingen visar att det bland intervjuade aktörer finns en **samsyn om det grundläggande syftet med indikatorn** att säkerställa att det finns tillgång till relevanta personalutrymmen i skogsbruket. Även om det inte går att uttala sig om effekterna av indikatorn utifrån denna studie, så framstår det som att kravet har fyllt en viktig funktion genom att **indikatorns tydliga och specifika krav på personalbod har satt fokus på frågan om personalutrymme i skogsbruket**. Certifikatsinnehavare berättar om krav på underleverantörer, rutiner, uppföljningar men även förslag på nya alternativa lösningar som innebär ett annat sätt att försöka uppfylla syftet. Bilden som framkommer i utvärderingen är att det finns en vilja från certifikatsinnehavare att uppfylla indikatorns grundläggande syfte. När det handlar om mer konkreta frågor om formulering av krav skiljer sig synen tydligt mellan olika aktörer. Samtidigt framstår utfallet i praktiken inte som optimalt utifrån någon av aktörernas perspektiv.

Indikationer på att personalbod saknas i vissa fall

Utvärderingen indikerar att det, åtminstone i enstaka fall, kan finnas fog för facketts farhågor om att **personalbodar inte används i den grad som standarden föreskriver**. Det är inte möjligt att utifrån den genomförda utvärderingen uttala sig om omfattningen av avstegen samt i vilken utsträckning de avsteg man nämner i praktiken skulle kunna falla in under listade undantag. Det har dock förekommit vittnesmål från ett par certifikatsinnehavare att kravet inte alltid genomdrivits till punkt och pricka. Skälen till det har att göra med punkterna nedan.

Orimliga krav på personalbod då den inte används?

Standardens krav på personalbod har **konsekvenser som i vissa fall ses som orimliga** av flera av certifikatsinnehavarna. Det ska först poängteras att personalbod i många fall, såsom vid längre jobb och kyligt väder, ses som självklart och en viktig del i en god arbetsmiljö i skogen. I andra fall, såsom vid kortare uppdrag och bra väder, framkommer bilden att de arbetstagare som ska använda personalboden i många fall inte önskar den. Detta får till konsekvens att certifikatsinnehavare och entreprenörer i vissa fall lägger ner tid, pengar och möda på något de uppfattar att arbetstagarna inte alltid önskar eller använder. Även om arbetstagare inte har hörts direkt i den aktuella utvärderingen så är uppfattningarna om arbetstagarnas hållning i frågan samstämmiga. Vi ser att detta bör undersökas mer systematiskt framöver (se rekommendationer nedan).

Många och oklara undantag

Kravet på personalbod vägs i indikatorn upp av ett antal detaljerade undantag. Indikatorn är på det hela taget tydlig. Med detaljeringsgraden följer dock att undantagen ibland får oändamålsenliga konsekvenser. Exempelvis ser vi en risk att vissa undantag, såsom för *arbete som är tillfälligt och omfattar en arbetsdag eller mindre samt undantaget där arbetsdagen börjar och avslutas där personalutrymme finns*, tillåter certifikatsinnehavare att göra avsteg som inte med säkerhet skulle bedömas vara i enlighet med arbetsmiljölagen. Vi **vet inte hur dessa undantag skulle bedömas av Arbetsmiljöverket**. En annan invändning är att de arbetsmoment som sker under två till tre dagar inte omfattas av undantag, även om de till sin natur är väldigt lika de endagsjobb som undantas.

Idag finns i indikatorns vägledning en hänvisning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Dessa har uppdaterats under standardens giltighetstid och nuvarande föreskrifter gäller inte skogsbruket. På så sätt har **standarden kommit att hänvisa till icke giltiga styrdokument**, vilket visar på problematiken i att i standardtexten hänvisa till föränderliga föreskrifter och regleringar.

Viktig med krav som uppfattas som legitima

Sammantaget visar utvärderingen på flera utmaningar med indikatorns utformning. Som utvärderare kan vi konstatera att en efterlevnad som är svårmotiverad och som bygger på att "krav är krav", även i situationer där de uppfattas som verkningslösa eller onödiga, **riskerar att urholka standardens legitimitet**. Det kan också innebära en onödig påfrestning på relationen mellan certifikatsinnehavare, medarbetare och entreprenörer. För att säkra långsiktig förankring behöver kraven upplevas som både rimliga och meningsfulla i praktiken.

4. REKOMMENDATIONER

Mot bakgrund av slutsatserna ovan är vår rekommendation att standardkraven bör sätta syfte och funktion i fokus samt möjliggöra situationsanpassade lösningar, utan att för den skull lätta på arbetsgivarens yttersta ansvar att säkerställa kravuppfyllnad. Det skulle innebära att man överväger att se över standardtexten och säkerställa att den utvecklas till att friställa kraven från föränderlig reglering. Med dessa förändringar tror vi att tillgången till personalutrymme vid skogsarbete kan svara bättre mot krav i arbetsmiljölagen och arbetstagarnas önskemål samt åtnjuta en större legitimitet bland de som berörs av dem.

Håll standarden aktuell mot nya regeländringar

I den nuvarande versionen av FSC-standardén hänvisas till Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Dessa har uppdaterats under den tid som standarden, och nuvarande föreskrifter gäller inte skogsbruket. Vi rekommenderar därför att FSC i nästa standardversion undviker att hänvisa till föreskrifter som kan förändras under standardens giltighetstid. Detta bidrar till att hålla standarden aktuell och praktiskt tillämpbar, även när myndigheter uppdaterar sina riktlinjer.

Syftet i fokus kan skapa bättre arbetsvillkor – särskilt för de undantag som idag finns

I en omarbetning av standarden rekommenderas att syftet prioriteras högre än formen. Det innebär en öppenhet för lösningar som kan ge funktionerna – värme, vila och hygien – utan att föreskriva en specifik fysisk lösning. Ett för hårt formkrav på just en personalbod riskerar att bli icke ändamålsenligt, särskilt för kortare arbeten. Att Arbetsmiljöverket i sin vägledning använder begreppet "rastvagn eller motsvarande" indikerar att ansvarig myndighet har en öppenhet för alternativa lösningar som fyller de funktioner som arbetsmiljölagen föreskriver.

Situationsanpassade överväganden baserade på arbetsmiljölagen

Vi ser vidare att man bör överväga att undvika att ha en exakt precisering av när och hur de krav som arbetsmiljölagen föreskriver ska omsättas i praktiken. Detta då det har visat sig att sådana krav upplevs som trubbiga och i vissa fall orimliga samt riskerar att inte ligga i linje med gällande lagstiftning. Vi ser att fokus i kraven snarare bör ligga på att certifikatsinnehavare ska utreda behoven av rastvagn eller motsvarande samt kunna visa på vilka överväganden som gjorts i de fall där rastvagn eller motsvarande inte har använts. Även om ett konkret krav, såsom nuvarande formulering, är tilltalande tydligt, så ser vi att en indikator som fokuserar på process, dokumentation och uppföljning har bättre förutsättningar att säkerställa det grundläggande syftet med kravet.

Krav på att det systematiska arbetsmiljöarbetet inkluderar en anonym uppföljning av arbetstagares upplevelse av tillgången till personalutrymmet kan med fördel vara en del av detta, då det minskar risken för att arbetstagare återkommande har behov som inte tillgodoses. Vi ser det också som viktigt att revisorer talar direkt med arbetstagare om hur behovet av personalutrymme tillgodoses. Eventuellt kan även FSC Sverige genomföra breda enkätundersökningar med detta fokus inför nästa revision.



Genom att sätta syfte och funktion i centrum, istället för att låsa fast vid specifika lösningar, kan kraven på personalutrymmen bli mer flexibla, rättssäkra och bättre anpassade till verkliga behov i skogsbruket – samtidigt som arbetsmiljölagen respekteras.

Foto: Jon-Olof Larsson



FSC Sverige

S:t Olofsgatan 18
753 11 Uppsala
Sverige

Telefon: +46 -(0)18 14 15 26

E-post: kontakt@se.fsc.org

Följ oss på LinkedIn

