

Hundra stenar faller

Gruv12: ans egna ord om arbete i världens största underjordsgruva

Stefan Lestander

**Historia, kandidat
2019**

Luleå tekniska universitet
Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle

Sammanfattning

Gruv12:an är en fackförening som varit verksam i LKAB under 100 år. Deras kamp för bättre villkor och arbetsmiljö är en process som har pågått lika länge. I deras kamp har alla möjliga konflikter och samarbeten uppkommit, deras berättelser ger oss en inblick i deras verklighet. Denna kvalitativa fallstudie kommer titta på hur historia, nutid och individ kan påverka framtiden. För att lyckas med detta kommer uppsatsen undersöka: hur arbetade Gruv12:an med arbetsmiljöfrågor under perioden 2002–2007. Denna uppsats belyser det arbete som pågått och pågick under perioden, den har även visat hur individen har arbetat och påverkat sin omgivning och framtid.

Nyckelord: Gruv12:an, facket, LKAB, arbetsmiljö, individen

Abstract

Mine12 is a union organisation that has been active in LKAB for 100 years, their struggle for better terms and working conditions is a process that is equally long. In their struggle there have been all kinds of conflicts and cooperations, their story gives us an insight into their world and reality. This qualitative case study will look upon the history, the present and the individuals power to create the future. To succeed with this task the study will investigate how the Mine12 workers worked with work environment during the period 2002-2007. This essay will shed light on the work that was done during the period, but it has also shown how the individuals worked and effected their surroundings and future.

Keywords: Mine12, union, LKAB, work enviroment, individual

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
SYFTE	3
FRÅGESTÄLLNINGAR	3
AVGRÄNSNINGAR	3
MATERIAL OCH METOD	3
Material.....	3
Metod och forskning.....	5
TIDIGARE FORSKNING	6
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	7
BEGREPP	9
UNDERSÖKNING	10
FACKET, FÖRETAG OCH HISTORIA	10
Ackordslöner.....	11
Verksamhetsberättelser 1992 till 1999.....	12
PERIODEN 2002 TILL 2007	13
2002.....	14
2003.....	15
2004.....	16
2005.....	17
Fack, företag och andra aktörer.....	17
SLUTDISKUSSION	20
Vad har varit problemen med arbetsmiljön förut?.....	20
Vilka problem upplevde facket under perioden 2002-2007?.....	21
Teori och empiri.....	22
Fortsatt forskning.....	22
REFERENSLISTA	23

Inledning

I början av LKAB:s historia bestod arbetet av fysiskt krävande uppgifter, bland annat handlastning och hanteringen av bormaskiner. Det fanns inga transporter alla arbetare fick gå till jobbet. Skiften var ofta 10 till 12 timmar långa, tidig morgon och sen kväll var vardag och man saknade även ombytesrum. Detta innebar att man gick till jobbet med jobbkläderna på och behöll dem till man kom hem. Trångboddheten var stor för arbetarna och de flesta hade ingen dusch hemma och toaletten var utomhus.¹

Man fick inte betalt för fackligt arbete, det var även 100 procent fritidsarbete. Dessa arbetare fick även de svårare jobben och fick ofta sköta arbetet ensamma, för att inte kunna samarbeta med sina kamrater. De protokoll som fördes var handskrivna och innehåller vad som sagts och beslutats. Dödsolyckor var vanligt; främst rasrisk och gaser (i detta fall koldioxid) tog många liv, gaserna orsakade vad man kallar dynamitskalle. Huvudvärk var ett av de främsta symtomen och skedde på grund av den koldioxid som påverkade arbetarna under sprängning. Dammlunga var också vanligt på grund av torrborrning.²

Det får inte glömmas att kvinnornas roll också var stor, de tog hand om hela hushållet och hade ofta stora familjer. Deras arbete var tungt och långt, de utförde alla möjliga sysslor från att tvätta kläder till att plocka bär. Kläder gick ofta i arv och bärplockning och fiske var viktiga resurser för att klara vardagen. Kvinnor fick även en roll i gruvan, först inom serviceyrken exempelvis arbete i matsalen. Det argumenterades ofta att kvinnor inte borde arbeta i gruvan på grund av olycksrisken, de skulle framför allt ta hand om barn och hushåll. Med tiden blev kvinnor mer accepterade och började få anställning under jord.³

Fackföreningen Gruv12:an formades månaden maj året 1900, de flesta av medlemmarna kom direkt från järnvägsbygget i Kiruna. Det föll sig naturligt med den ökade arbetarrörelsen att skapa en fackförening. Den skapades officiellt av Lars-Janne Jansson som bildade en kommitté vilken fick i uppdrag att skapa en fackförening. Detta skedde den 10 juni samma år. Det dröjde däremot ändå tills 1902 innan man ändrade namnet till Svenska Grufarbetare-förbundet avd. 12. eller kort och gott

¹Gruv 12:an 100 år 1999–2000, jubileumskrift, inledning

²Ibid. jubileumskrift, inledning

³Ibid. jubileumskrift, inledning

Gruv12:an⁴

Gruvarbete har alltid varit och kommer förmodligen alltid vara synonymt med fara för arbetarna. Under de tusentalsår som människan har fört gruvdrift har arbetarna varit tvungna att utsätta sig för alla möjliga faror. Denna uppsats vill upplysa om farorna och specifikt hur arbetarnas fackförening jobbat med att försöka förhindra mänskligt lidande. Historia fokuserar alldeles för lite på den enskilda människan, förhoppningsvis kan denna uppsats belysa en liten del av historien om de människor som jobbat i världen största underjordsgruva.

⁴Gruv 12:an 100 år 1999–2000, jubileumskrift, bakgrund och namnbyte.

Syfte

Syfte med denna uppsats är: hur arbetade Gruv12:an med arbetsmiljöfrågor under perioden 2002–2007.

Frågeställningar

Vad har varit problemen med arbetsmiljön förut?

Vilka problem upplevde facket under perioden 2002–2007?

Avgränsningar

Avgränsningar i denna uppsats är många men nödvändiga. Tidigare forskning sträcker sig ända fram till 1990-talet och det källmaterial som existerar på Arkivcentrum om 1990-talet är otillräckligt för denna typ av undersökning. Däremot kommer verksamhetsberättelser från 1992 till 1999 användas, detta eftersom sådana berättelser inte existerar före 1992 och dessa bidrar med ett bra historiskt perspektiv. Det finns mycket mer information från 70- och 80-talet än vad det gör från 1990-talet. Däremot fokuserar materialet före 1990-talet på annat än arbetsmiljö. Gruv12:ans egna berättelser börjar först detaljerat beskriva arbetsmiljö åren 2002 till 2007 så denna period var tvungen att väljas. Arbetsmiljön som Gruv12:an själv talar om behandlar allt från fysisk arbetsmiljö till arbetstider. Denna uppsats kan ej fokusera på en av dessa arbetsmiljöaspekter, det finns helt enkelt inte nog med material. Verksamhetsberättelserna och arbetsmiljöarbetet är också väldigt varierande och fokuserar på många olika arbetsmiljöarbeten.

Material och metod

Den huvudsakliga delen av källmaterialet har inhämtats från Arkivcentrum Norrbotten där Gruv12:an har sitt arkiv. Kontakt har tagits med både IF Metall och LKAB, båda saknar information om just facket i fråga, speciellt vad det gäller Gruv12:an och arbetsmiljö, därför är det naturligt att söka sig till Arkivcentrum Norrbotten. Det finns såklart mycket mer information om LKAB i deras egna arkiv i Kiruna men Gruv12:ans eget arkiv finns bara här i Luleå. Med detta förklarar består huvudmaterialet i denna uppsats av material inhämtat från Arkivcentrum Norrbotten.

Material

Det första materialet som har inhämtas är från Arkivcentrum Norrbotten och heter *Gruv Avdelning 12 Årsmötesprotkoll 2003*. Detta är en summering av året som varit, år 2002. Här går man igenom allt från samarbete mellan föreningar, arbetstider, arbetsmiljö, händelser, löner samt allt viktigt som har hänt under året. Verksamhetsberättelsen är skriven av Gruv12:ans styrelse samt de fyra

klubbarna som är med i föreningen. På grund av att det är verksamhetsberättelser och skrivna av styrelsen själv lider inte berättelserna brist på ärlighet, man kan läsa detta i formuleringar som ”Arbetsmiljön har blivit mycket sämre på grund av att arbetsledningen åsidosätter arbetsmiljölagar vilket har resulterat i två polisanmälningar.”⁵ Ur ett källkritiskt perspektiv är denna väldigt tillförlitlig, varje styrelse eller klubb skriver under på att det är deras sanna verksamhetsberättelse och att man står bakom de ord man skrivit. Det är även facket egna verksamhetsberättelser som LKAB ej har någon kontroll över.

Det andra materialet som använts är också inhämtat från Arkivcentrum Norrbotten, *Gruv 12:an 100 år 1999–2000*. Det material som använts här är en jubileumsskrift skriven av Bertil Johansson och Karl-Erik Andersson, den beskriver Gruv12: ans nu över hundraåriga historia. Skriften har även här med verksamhetsberättelser, speciellt från 1990-talet. Denna skrift är utgiven av facket och är någon form av korttidspublicering. Det har varit svårt att hitta historia om just Gruv12:an och denna skrift fyller det tomrummet. Det finns svårigheter att bedöma just tillförlitligheten, på grund av att det är facket själv som har publicerat denna skrift. Samtidigt stärks även tilltron till materialet med vetskapen att det är facket själv som har utgett materialet och står bakom det. Skriften speglar fackets egna historia från fackets synvinkel helt enkelt.

Det tredje materialet är igen från Arkivcentrum Norrbotten och heter *Sv.Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005*. Dessa påminner mycket om, och är i stort sett identiska med, *Gruv Avdelning 12 Årsmötesprotokoll 2003*. Skillnaden är åren då de skrevs men även att det första året, 2002, skriver alla klubbar plus styrelsen verksamhetsberättelser. 2003–2005 skriver klubbarna bara slutord medan den huvudsakliga verksamhetsberättelsen ges av Gruv12: ans styrelse.

Det fjärde och sista materialet från Arkivcentrum Norrbotten är *Arbetsmiljö 2003–2007*. Denna innehåller arbete med arbetsmiljön under åren 2003–2007, stoffet är ganska omfattande och det blir mycket material. Dessutom innehåller den allt ifrån korrespondens mellan huvudskyddsombud och LKAB, arbetsmiljöfrågor, konferenser, möten, besked från Arbetsmiljöverket, råd om förebyggande rutiner osv. Det finns svårigheter att säga hur tillförlitlig källan är; protokoll, arbeten, rapporter från Arbetsmiljöverket och projekt om förebyggande arbete är lättare att godkänna. Samtidigt, och detta

⁵Årsmötesprotokoll, Serviceklubbens årsmöte 2003,2006, Sak-Klubbens verksamhetsberättelse, Del Skydds och arbetsmiljö

är giltigt för allt arkivmaterial som valts ut, är det negativt att det inte finns mer utförligt material; det är ofta en röra av olika ärenden och olika problem, vilket ger svårigheter i att koppla materialet med verksamhetsberättelserna. Däremot ger den en bra bild av hur LKAB och facket samverkar.

Det sista materialet som används i undersökningen är avhandlingarna av Jan Johanson och Ulf Eriksson. Dessa går igenom längre ner i tidigare forskning. Användandet sker för att de förklarar historien om LKAB och arbetsmiljön. Detta hjälper uppsatsen med att svara på frågeställningarna, framförallt den historiska aspekten av arbete och arbetsmiljö i gruvan. Dessa är även äldre avhandlingar varför en mer djupgående källkritik ej är nödvändig. Detta eftersom avhandlingarna är primärkällor och peer reviewed.

Metod och forskning

Forskningen som bedrivs i denna uppsats är en kvalitativ sådan. Detta eftersom kvalitativ forskning försöker finna förståelse för den värld som en individ eller en grupp individer lever i. Det är trots allt individerna bakom facket som arbetar för att försöka förbättra sin arbetsplats. Gruv12:an och dess arbete med de egna medlemmarnas arbetsmiljö anses därför vara en bra utgångspunkt för en kvalitativ undersökning. Mätbara resultat som kan finnas i kvantitativ forskning ses inte som möjligt i denna undersökning.⁶

Fallstudie är den metod som anses passa bäst till denna undersökning, ”Ett syfte med en fallstudie är helt enkelt att ta en liten del av ett stort förlopp (som alltså innehåller många fall av olika sorter vid olika tidpunkter) och med hjälp av fallet beskriva verkligheten och säga att fallet i fråga får representera verkligheten”⁷. Denna undersökning är en liten del av ett stort förlopp, Gruv12:ans arbete har pågått sedan början av 1900-talet och denna undersökning tittar på en liten tidsperiod. Denna metod skapar då möjligheten att en undersökning som denna kan representera verkligheten och ge bilden av hur arbetet med arbetsmiljö har fungerat. Denna metod ger även denna undersökning friheten att kunna finna förståelse och inte nödvändigtvis förklara allting. Detta ger också friheten att inte nödvändigtvis behöva veta allting före undersökningen börjar, utan författaren låter istället källorna och det hen finner leda vägen till det hen vill få svar på.⁸

⁶*Vetenskapligt tänkande: från kunskapsteori till metodteori 2004 s.273*

⁷Ejvegård, Rolf, *Vetenskaplig metod 2009 s.35*

⁸Ejvegård, Rolf, *Vetenskaplig metod 2009 s.36*

Det finns såklart problematik i detta metodval, framförallt missar metoden att se helheten och kan aldrig till 100 procent representera verkligheten. Resultatet av detta blir att man måste vara försiktig med absoluta slutsatser; ett förlopp är ofta mycket större än den period eller tidpunkt som undersöks.⁹

Tidigare forskning

Som världens största järnmalmgruva har LKAB och dess historia varit föremål för tidigare undersökningar. Gruvor och dess påverkan på människor och miljö skapar med andra ord forskningstillfällen. Arbetsmiljö, som forskningsområde, är generellt väl undersökt vilket därför innebär att LKAB:s arbetsmiljö har studerats tidigare. Ett fackligt fokus på forskningen återfinns dock inte i många publikationer och om Gruv12:an saknas det helt.

En artikel i den vetenskapliga läkartidningen 1976 av Sveriges Läkarförbund *Lungcancerdödlighet vid LKAB:s gruvor i MalMBERGET* undersöker just lungcancer och dess dödlighet relaterat till Kiirunavaara gruva. Såklart är cancerdödlighet ett intressant faktum men den uppsats som skrivs här har ej i huvudsyfte att fokusera på just dödlighet.¹⁰

Boken om LKAB 1890 – 2015 är en väldigt bra bok om man tittar på den allmänhistoriska biten om LKAB. Man får en väldigt bra överblick över hur LKAB har utvecklats, med allt från sovsalar till utbildning av kvinnor.

Teknisk och organisatorisk gestaltning: exemplet LKAB är en avhandling skriven av Jan Johansson. Avhandlingen beskriver det tekniska och organisatoriska inom LKAB. Avhandlingen ger därför en väldigt bra inblick i hur organiseringen och arbetsprocessen i LKAB fungerar. Den belyser även en del av de arbetsmiljöfrågor som uppkom under början av 1970 – talet. ”70 – talets första hälft karaktäriseras av ett stort intresse för arbetsmiljöfrågorna. Utgångspunkten var den omtalade LO-enkäten som publicerades 1970 <1>. Undersökningen var begränsad till den fysiska miljön. Resultaten kom att framstå som uppseendeväckande, Över 80 % av LO:s medlemmar angav att man besvärades av fysiska miljöproblem.”¹¹

⁹Ejvegård, Rolf, *Vetenskaplig metod 2009* s.35

¹⁰Lakartidningen [Lakartidningen] 1974 Jan 16; Vol. 71 (3), pp. 158–62.

¹¹Teknisk och organisatorisk gestaltning: exemplet LKAB S. 84

Gruva och arbete Kiirunavaara 1890–1990 är en avhandling skriven av Ulf Eriksson.

Avhandlingen är uppdelad i fyra delar och ger kunskap i just LKAB:s historia. Del fyra behandlar tiden efter LKAB-strejken, 1970–1990, och den kommande krisen. Förutom att förklara hur LKAB utvecklades ger avsnitt fyra även kunskap om just arbetsmiljö och arbetssätt, men framförallt den tekniska framgången och produktiviteten. Teknikförbättringarna som genomförts gjordes för arbetarnas hälsa men även för att försöka minska ständiga behov av att rekrytera ny arbetskraft. Man hade insett att ett för tungt arbete och ett arbete med för dåliga arbetsförhållanden, skapade ett arbete som var oattraktivt samtidigt som de som arbetade blev utslitna i förtid.¹²

Teoretiska utgångspunkter

I Jan Johanssons avhandling *Teknisk och organisatorisk gestaltning exemplet LKAB* utvecklar han ett teoretiskt perspektiv vilket kommer vara denna uppsatsteori. Denna teori uppdelas i tre delar, den första delen tittar på individen. Det centrala med individen är att individens val och egenart präglar utvecklingen, exempelvis arbetare som går på strejk eller direktörer som bestämmer över gruvbrytningen. Dessa val som görs kan få förutsedda eller oförutsedda konsekvenser, strejken kan leda till bättre eller sämre förhållanden. Direktörens val att till exempel byta från ovan- till underjordsbrytning kan få bra eller dåliga konsekvenser. Dessa val är samtidigt inte helt fria, det finns många faktorer som förhindrar individens totala frihet. Arbetaren kan hota eller gå ut i strejk men kan hen hota med någonting mer? Direktören är inte fri att bestämma vem som köper, hur mycket som köps eller vad priset blir.¹³ Den andra delen av teorin utgår ifrån att individen präglas av de förhållanden som existerar inom hens omgivning. Samtidigt utvecklar och formar individen och individer denna omgivning. Individens handlingar har här en reproducerande och nyskapande karaktär.¹⁴ För att kunna förstå del ett och två måste vi titta på de historiska drivkrafterna bakom arbetsmiljöarbetet. Genom denna historia så kan konkreta handlingar i sin sociala kontext analyseras och genom detta kan mönster och strukturer synliggöras.¹⁵

Denna teori hjälper uppsatsen att besvara syftet genom att valen som fattats av både Gruv:12an och LKAB först studerats. Genom verksamhetsberättelserna ges en tydlig bild av fackets reaktioner och

¹²Ulf Eriksson *Gruva och Arbete* S. 81

¹³ *Teknisk och organisatorisk gestaltning: exemplet LKAB* S. 9

¹⁴ *Teknisk och organisatorisk gestaltning: exemplet LKAB* S. 10

¹⁵ *Ibid.* S.10

motreaktioner på arbetsgivarens och de egna besluten som tagits. Detta leder till en insikt i individernas värld och hur olika aktörer format denna. Då denna teori leder till en förståelse för arbetarnas arbetsmiljö passar den därför utmärkt i denna kvalitativa uppsats.

Begrepp

I denna uppsats förekommer det många begrepp. Essentiella begrepp kommer förklaras här och hur denna uppsats tolkar dem. Detta är framförallt för att underlätta för läsaren men även för att tydliggöra vad denna uppsats menar, så inga missförstånd kan uppstå.

Entreprenad: ”åtagande av ett företag att för beställare utföra visst större arbete, särskilt avseende byggnad eller annan fast anläggning, t.ex. bro.”¹⁶ I denna uppsats skrivs det mycket om just entreprenad och entreprenörer. En entreprenör kan utföra arbetet på entreprenad, samtidigt kan entreprenör även syfta på ett företag. Materialet som är studerat definierar inte själv vad som menas med entreprenör, därför kommer båda definitionerna användas.

Tillbud: en händelse som kunde ha lett till en olycka, allvarlig eller inte. Olycksfall är däremot en olycka som har skett.

Radon: en radioaktiv gas som är farligt i gruvarbete och dåligt ventilerade utrymmen.¹⁷

LKAB-strejken: ”LKAB-konflikten, en olovlig facklig stridsåtgärd, inledd 9 december 1969 med en sittstrejk som utlösts av missnöje med ackordslönerna vid LKAB:s Leveänimigruvan i Svappavaara”¹⁸ Det fanns fler anledningar än ackordslönerna, till exempel arbetsmiljön.

LKAB: ”LKAB, Luossavaara–Kiirunavaara AB, Luleå, statligt ägt gruvbolag med brytning av järnmalm.”¹⁹ LKAB är även världens största underjordsgruva och har brutit järnmalm sedan året 1890.

Företaget: förekommer ofta i Gruv12: ans verksamhetsberättelser, men även som namn på dotterbolag. Det är inte alltid förklarat vilka dotterbolag eller vad företaget är, därför utgår denna uppsats ifrån att om det inte står någonting annat än företaget antas detta betyda LKAB.

¹⁶<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/entrepren%C3%B6r>

¹⁷<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/radon>

¹⁸<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/lkab-konflikten>

¹⁹<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/lkab>

Arbetsmiljö: ”arbetsmiljö, förhållandena på en arbetsplats.”²⁰ Denna uppsats kommer utgå ifrån denna definition.

Undersökning

Denna undersökning skrivs i två delar, den första delen belyser historien om arbetsmiljön och hur denna har sett ut. Denna del beskriver de utmaningar arbetarna och företaget stått inför. Den andra delen behandlar perioden 2002–2007 och arbetsmiljöarbetet samt hur man har agerat och arbetat kring detta. Tanken är att svara på frågeställningarna som de står, först historien sedan problemen som uppstått under perioden.

Facket, företag och historia

LKAB är en gruva som alla andra gruvor; en plats som är farligare än normalt att arbeta på. LKAB-strejken är ett bra exempel på detta, där arbetare gick olagligt från jobbet på grund av dålig arbetsmiljö och löner. Från företagets sida kan man se detta som produktionshämmande faktorer, problem som hämmar huvudsyftet med arbetet. Tekniken är en del av dessa produktionshämmande faktorer och teknikförbättringar gynnar även arbetarna. Teknikförbättringarna kan ses som någonting som bara är intressant ur en produktionssynvinkel, däremot kan teknik förbättra arbetsmiljön för arbetaren. Här är då målet att förbättra produktionen och de tyngsta momenten för arbetarna. Detta kan få konsekvensen att förbättra produktionen samtidigt som man besparar arbetare tyngre arbete och därigenom förbättrar arbetsmiljön. Valet eller beslutet av individen att förbättra tekniken kan resultera i att förbättra produktionen samtidigt som det förbättrar för arbetaren.²¹

Ett bra exempel på detta är utvecklingen av borrhägregat, här förstod företaget vikten av att skapa ett nytt ” effektivt och miljövänligt hydraulborrningsaggregat.”²² Det som gjordes var tillsättningen av ett råd som skulle hjälpa till att skapa ett nytt aggregat. Vad som även gjordes var att företaget lyssnade på arbetarnas egna förslag och klagomål. Denna process gjorde att tre miljöproblem försvann vilket i sin tur skapade förutsättningarna för fortsatt arbete. Dessa tre var buller, oljedamm

²⁰<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetsmilj%C3%B6>

²¹Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.81

²²Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.82

och luften i Kiruna stad.²³

Så här motiveras delvis teknikförbättringarna till bormningen och det i sig visar precis på hur det fungerar i praktiken: ”Frontarbete är i dag ett hårt, påfrestande arbete, där vi kan vänta oss rekryteringsproblem. Vi måste satsa speciellt för att förbättra deras arbetssituation.”²⁴ Problemen som uppstår är inte alltid uppenbara eller viktiga för alla, däremot tas beslut av en eller flera aktörer som skapar konsekvenser.

Läsaren bör inte få bilden av att företag inte bryr sig om sina arbetare, det finns företag som är passionerade i sitt arbetsmiljöarbete. Däremot går det inte att bortse från faktumet att ett företags ultimata mål är att gå med vinst. Om företaget gör slut på sin arbetskraft kommer det innebära konkurs, om företaget förstör sin arbetsmiljö förloras attraktionskraften. Då kommer möjligheten att vara arbetsgivare att upphöra, det faller sig därför naturligt att en attraktiv arbetsplats kan öka vinsterna för företaget. Man kan speciellt se detta i citatet från Ulf Kristersson avhandling: ”Som vi alla vet, har arbetarna nu på ett helt annat sätt än förr, blivit hälsomedvetna. LKAB måste alltså, för att klara sina produktionsmål, anpassas sig efter dessa strömningar. Annars kan vi, liksom många andra gruvföretag i Kanada och USA, få allvarliga rekryteringsvårigheter på *arbetsvillig* och bra arbetskraft.”²⁵

Ackordslöner

Som tidigare fastställts är företagets huvudsakliga mål vinst, produktionsökning är en viktig del av detta mål. Det system som implementerades inom LKAB var ackordslöner, tanken med dessa var att kunna öka produktionen och att samtidigt öka prestationerna hos arbetaren. Tanken var att lön efter prestationer ökar produktionen medan det negativa var att stressen ökade och arbetstempot kunde bli olidligt. Det var en av dessa faktorer som LKAB-strejken berodde på. Arbetarna i detta fall menade att man helt enkelt inte orkade och att månadslön var någonting som måste implementeras.²⁶

När ackordslöner kasserades till förmån för månadslöner följdes detta av tio år av produktionsnedgång. De krav som ställdes i slutet på 1960-talet, då produktionen var som högst, fick en påverkan på produktionen längre fram. Konsekvenserna av detta beslut fick oanade

²³Ibid.

²⁴Ibid.

²⁵Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.81

²⁶Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.195

konsekvenser. Först påverkades produktionen men inte nödvändigtvis vinsten, däremot påverkades arbetarna. När arbetarna inte längre behövde prestera lika mycket saktade tempot in och man kunde ta det lugnare på arbetet. Nöden att ta extra jobb på rasterna försvann och man behövde inte vara orolig när maskiner eller tekniken strulade.²⁷ ”Det borde dom förstå – inte jobbar man på rasterna nu – inte springer man som en galning – inte går folk i gasen på samma sätt som förut, man är mera rädd om sig.”²⁸

Från företagets sida var dock inte allting frid och fröjd. Samtidigt som arbetarna fann sin situation förbättrad ansåg LKAB att produktionsminskningen var ett stort problem. Företaget menade att även om de tekniska utvecklingarna som aggregat och lastare gett bättre arbetsmiljö hade de inte lett till bättre produktionsresultat. En bristande arbetsmoral hade nu uppstått och företaget menade att arbetare inte längre respekterade arbetet. Om individen visste att den fick månadslön presterade hen inte alltid 100 procent. LKAB menade att problem hade uppstått med arbetare som ej arbetar när dom skulle och att dem helt enkelt tog rast för tidigt eller för länge.²⁹ ”Förvaltningens största problem är nu hur vi skall komma till rätta med den dåliga tidsutnyttningen och den bristande arbetsdisciplinen.”³⁰

Verksamhetsberättelser 1992 till 1999

Året 1992 var ett händelseöst år, det skrevs bara om fyra olyckor som har skett. Två av dessa berörde två fackanslutna arbetare medan de två andra var entreprenörer, facket kritiserade även entreprenörerna: ”Entreprenörer har som vanligt svårt att rätta sig efter LKAB:s föreskrifter, vilket i något fall lett till avvisning från företaget.”³¹ Året 1993 började användandet av grönt diesel, facket ansåg däremot att detta var en dålig och otestad produkt som aldrig borde ha fått börja användas i gruvbrytningen. Denna kritik fortsätter till 1994, då arbetsmiljöinstitutet avdelning Umeå utfört en undersökning, svaret som undersökningen gav var däremot det motsatta mot vad arbetarna ville. Det visade sig att färgämnet i grönt diesel inte hade den påverkan som man misstänkte och facket menade att undersökningen hade utförts på ett ärekränkande sätt. Varför det är ärekränkande förtäljs inte, däremot är Gruv12:an glad över att facket och företaget arbetar mot samma mål.³²

Året 1995 återinfördes en paragraf som fastställde att LKAB måste förhandla med Gruv12:an innan

²⁷Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.194 - 195

²⁸Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.196

²⁹Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.200,201

³⁰Ulf Eriksson Gruva och Arbete S.202

³¹Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1992 arbetsmiljö

³²Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1993-94 arbetsmiljö

anställningen av entreprenörer. Detta har däremot inte följts vilket resulterat i skadestånd. Facket fortsätter med kritiken och anklagar entreprenörer för att inte följa de föreskrifter som gäller. ”Vad detta beror på kan man bara gissa, är det ett starkt tryck från sina arbetsgivare eller okunskap eller enbart nonchalans.”³³ Det yttrycks även en generell oro över att mängden entreprenörer ökar. Året 1996 var det bara ett problem som beskrevs: huvudskyddsombudet blev sjuk vilket skapade ett vakuum och positionen var tom i över tre månader, vilket gjorde att arbetet bara låg på hög. Samtidigt gick första huvudskyddsombudet i pension utan att meddela facket, något som bara skapade extra irritation och turbulens.³⁴

Året 1997 kan summeras såhär: ”Det blir allt vanligare med signaler från arbetsplatser med upplevelse av stress på grund av låg bemanning och organisationsförändringar, vilket också övertidsuttaget påvisar. Som i sin tur kan få konsekvenser för de anställdas hälsa.”³⁵ Året 1998 har många nya skyddsombud valts, över 30 stycken. Däremot fortsätter arbetarna att ha problem med fallande sten, dålig ventilation, för låg bemanning och organisationsförändringar, vilket bidrar till mer stress för arbetarna. Fortsatt problematik finns även med skyddsombud och vissa skiftarbetslag har inga skyddsombud, detta påpekas och Gruv12:an vill även påminna om att alla borde ha ett skyddsombud. Detta förtydligas även genom påminnelser om att det inte finns någon risk med att vara skyddsombud och att det är arbetsgivare som har huvudansvaret då det gäller arbetsmiljö.³⁶

Det sista året är 1999, här beskrivs problem med löner och arbetstider. Dessutom finns det oro över den ökade stressen, denna har återkommit igen på grund av låg bemanning. Det har även förekommit ett uttalande som fick ganska upprörda svar: ”Ett yttrande från en chef i företagsledningen sade 'att det är bara att öka steglängden med 30 % så skulle man komma förbi problemet.’”³⁷

Perioden 2002 till 2007

Perioden 2002 till 2005 utgavs verksamhetsberättelser av facket själv. För första gången beskrev facket arbetet med de arbetsmiljöproblem som uppstått under respektive år. Gruv12:an är uppdelat i olika klubbar och efter året 2002 kommenterar klubbarna inte arbetsmiljön, det sker bara från styrelsens håll. Från perioden 2003 till 2007 finns också mycket dokumenterat om det gemensamma

³³Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1995 arbetsmiljö

³⁴Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1995,96 arbetsmiljö

³⁵Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1997 arbetsmiljö

³⁶Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1997,98 arbetsmiljö

³⁷Gruv 12:an 100 år 1999–2000, 1999 slutord

arbetsmiljöarbetet som skett i gruvan, mellan fack, företag och andra aktörer.

2002

”Det har varit mycket problem med arbetsmiljön överallt, nästan under hela året och mycket är ännu olöst.”³⁸ De arbetsmiljöproblem som har beskrivits under året är: ”Kommunikation, ensamarbete, bemanning, introduktion, skrotning, fallande sten, fordonsteknik/teknik, miljömätningar, personlig skyddsutrustning, kemikalier, avspärrningar och organisationsförändringar.”³⁹ Det som har arbetats med under årets gång blir inte alltid inrapporterat i verksamhetsberättelsen, förutom just i beskrivningen.

Olycksfall ligger på ungefär samma nivå som 2001, däremot har tillbudet ökat kraftigt, de mest förekommande olyckorna är fallande sten och fall från hög höjd. Miljömätningar har också gjorts, här har det uppmätts för höga värden några gånger vilket har tvingat arbetare till tvångsförflyttning. Arbetslyftet har delats in i mindre projekt, man har arbetat extra hårt med just användandet av personlig skyddsutrustning. Gruvklubben finner glädje i att under årets gång har arbetsmiljöverket utfört kontroller, däremot har tre personer blivit tvångsförflyttade till ovan jord på grund av radonvärden. Kritiken är även ganska hård mot LKAB: ”Vi har under året fått stora problem med radon och vad kan det bero på? Företaget verkar inte lägga ner så stor energi på att lösa dessa frågor.”⁴⁰ Man påpekar även att bemanningen är för låg och att det är för många entreprenörer på arbetsplatsen. En av klubbarna gillar att skyddsombud och huvudskyddsombudet har kontrollerat deras arbetsplats men återigen är man väldigt kritisk mot LKAB. Klubben skriver att den dåliga bemanningen bara förvärrar en redan dålig psykosocial arbetsmiljö. Anklagelser riktas även mot VD och arbetsledningen: ”Arbetsmiljön har blivit mycket sämre på grund av att arbetsledningen åsidosätter arbetsmiljölagar vilket har resulterat i bland annat två polisanmälningar. Under det senaste året kan man se att arbetsmiljölyftet som vår VD har talat sig varm och ej fungerat som det var tänkt.”⁴¹

Konflikter mellan LKAB och Gruv12:an är inte ovanliga men vissa irritationsmoment är återkommande, det beklagas över hur chefernas olika pensioner kostar alldeles för mycket pengar. Fortsättningsvis nämns även slöseriet av pengar och att om man har råd med stora pensioner till

³⁸Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, styrelsen slutord 2002, delarna och citaten som refereras till är inte alltid på samma sida, kaoset i arkivkartongen gör även att det är svårt att precisera var citat är tagna ifrån. Däremot om det står arbetsmiljö 2002 eller liknande är citatet eller delen tagen från verksamhetsberättelse 2002 osv.

³⁹Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, Arbetsmiljö 2002

⁴⁰Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, Arbetsmiljö 2002

⁴¹Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, Arbetsmiljö 2002

cheferna borde det finnas kvar pengar till arbetarna. När problem uppstår, gamla som nya, anses cheferna hålla all makt och kapital. Problem och irritationen fortsätter och kritiken är väldigt hård mot Kimit (dotterbolag till LKAB som producerar sprängmedel) ”maken att bära sig illa åt mot personalen har väl sällan upplevts och användarmetoder som kommer från 50-talets Sverige är ju helt förkastligt.”⁴² Kritiken fortsätter och man menar att allt detta är en såopera som kommer förmodligen fortsätta under året. Den största kritiken riktar sig mot arbetsledarna och cheferna, här anklagas de för att inte följa Medbestämmandelagen: ”resultatet blir som vanligt en massa oro, missförstånd m m som sedan skyller allt på facket i vanlig ordning och facket får ta skiten och gå in och rätta till felen.”⁴³

Avslutningsvis har en annan klubb sett på olycksfall och tillbud, här har man däremot sett att olycksfallen har ökat och tillbudena har minskat. Detta skapar förvirring då det borde vara fler tillbud än olyckor, man misstänker att anledningen till detta är att arbetare inte rapporterar tillbud. Man påminner om att anställda måste bli bättre på att rapportera tillbud och olyckor när de sker. Men även att en utredning om möjligheten att införa konsekvenser borde ske, om man inte följer regler eller inte rapporterar tillbud.⁴⁴

2003

De verksamhetsberättelser som fortsätter här är bara från Gruv12: ans styrelse vilket kommer påverka hur de skrivs, framförallt är det mycket mindre känslouttryck i verksamhetsberättelsen. Psykosociala frågor, fallande sten, organisation, friskvård, respekten om regler och systematiskt arbetsmiljöarbete, dessa är då bara några av sakerna man har arbetat med under 2003. Det börjar positivt med att LKAB har möjliggjort att alla anställda kan använda träningslokaler gratis i Kiruna. Däremot har andelen olyckor ökat med fem stycken från året innan, detta år är det fallande föremål och verktyg som är största olycksorsaken. Det har även påbörjats ett nytt projekt med nya typer av skyddsglasögon, däremot slarvas det med användandet.⁴⁵

Anledningen till allvarliga olycksfall och tillbud fortsätter att vara fallande sten, brand och fall från höjd. Tillbudena har också ökat under året, återigen påminner facket om anmälningsplikt. ” En skärpning när det gäller direktrapportering vid allvarliga olycksfall och tillbud måste ske. Dessa skall meddelas omgående till företagshälsovården.”⁴⁶ Införandet av en databas skall underlätta

⁴²Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, Slutord 2002

⁴³Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, Slutord 2002

⁴⁴Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, arbetsmiljö 2002

⁴⁵Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2003 arbetsmiljö

⁴⁶Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2003 arbetsmiljö

inrapportering, däremot nämns det ingenting mer om just detta. ”Respekten att följa regler och vikten av att ha ett eget ansvar och engagemang är mycket dålig. Det är viktigt att arbetsledningen och skyddsombuden tillsammans med övriga medarbetare verkligen belyser när händelser inträffar. En förbättringsgrupp skall bildas för att arbeta med attityder.”⁴⁷ Facket fortsätter att vara självkritisk och menar att man måste ha ordning och reda på arbetsplatsen.⁴⁸

Som vanligt fortsätter miljömätningar av damm, buller och radon. Det har förekommit gränsöverskridande värden men omplacering av personal har ej skett. Arbetare fortsätter att kritisera just luften och att ventilationen återigen inte är nog bra. Det har även skapats fler åtgärder på annat håll, fallande sten-grupper och bergmekanikråd har bildats. Målet är att bevaka och åtgärda fallande sten, de arbetsgrupper som är med i detta initiativ är: ”laddare, lastare, skrotare, borring, Servicepersonal, media, underhåll och gruvmätning/gruvkatering.”⁴⁹ Det har även upptäckts att dialogen mellan grupperna är viktig, speciellt när det gäller vilka rutiner som implementeras och tekniken som används. Man vill även framtida utbildningar som skall hjälpa oerfarna arbetare att upptäcka och bedöma berget i ett försöka att minska tillbud och olyckorna.⁵⁰

2004

Återigen har man arbetat med många olika frågor, allt ifrån kommunikation, fallande sten, organisation, respekten om regler osv. Alla frågor som man har arbetat med är inte beskrivna i verksamhetsberättelsen. Anställda får fortfarande tillgång till friskvård i andra lokaler inom Kiruna, däremot har olycksfallen minskat med en. Året 2003 var det 60 stycken, 2004 var man nere i 59. Detta år är anledningen till olyckor egenhantering av föremål. Däremot efter två år av minskande ögonskador har de ökat igen. För att försöka förbättra detta har man infört två nya testgrupper med nya skyddsglasögon. Däremot tog inte alla i grupperna emot de nya glasögonen, det fortsätter finnas arbetsplatser där man slarvar eller ignorerar skyddsutrustning.⁵¹

Olyckorna har minskat något, däremot har tillbud ökat igen. Kritiken fortsätter riktas mot att man inte rapporterar in olycksfall och tillbud och här repeterar facket samma text som användes i 2003 års verksamhetsberättelse. Respekten för reglerna måste ökas och olyckor och tillbud uppmärksammas. Miljömätningar har skett även detta år och LKAB har varit tvungen att tvångsflytta arbetare eftersom gränsöverskridande värden återigen har förekommit. Det är radon

⁴⁷Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2003 arbetsmiljö

⁴⁸Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2003 arbetsmiljö

⁴⁹Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2003 arbetsmiljö

⁵⁰Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2003 arbetsmiljö

⁵¹Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2004 arbetsmiljö

som utgör anledningen till tvångsförflyttningen och facket anser fortfarande att ventilationen är för dålig. Arbetsgrupperna mot fallande sten har fortsatt att mötas och de fortsätter med arbetet att skapa mer dialog och samarbete mellan arbetarna.⁵²

2005

Detta år finns det ej någon sammanfattning om arbetet som skett under året. I början av året har arbetarna tilldelats nya arbetskläder, problem som uppstått var att entreprenörer och arbetare inte använde kläderna. Trots arbetet mot faran av fallande sten ökade frekvensen av tillbud från 67 stycken 2004 till 117 stycken 2005, anledningen till detta diskuteras. spekulationer framförs om att ju längre ner man gräver desto mer ansträngt blir berget vilket skapar större problem.

Arbetsgrupperna mot fallande sten skall fortsätta att ta fram rutiner och lösningar. Det har också anordnats en skyddsombudsträff där över 100 skyddsombud deltog, vilket anses som en stor succé. Fortsättningsvis påpekas återkommande problem med för höga olyckstal och det har startats olika grupper för att förebygga detta. Det har även anlåtats företag för att försöka hitta nya strategier.⁵³

Avslutningsvis återkommer tidigare problem: ”Den psykosociala arbetsmiljön har på många håll blivit sämre på grund av underbemanning, dåliga produktionsledare. Tillbuds rapporteringen har varit bra, men det är många tillbud som är äldre än 30 dagar, återrapporteringen fungerar ej tillfredsställande. De dominerande tillbuden är egenhantering, snubbling/snedtramp.”⁵⁴ Det har även utförts utbildningar av chefer och skyddsombud men engagemanget har återigen varit dåligt.⁵⁵

Fack, företag och andra aktörer.

I denna del kommer arkivkartong arbetsmiljö 2003–2007 användas. Detta material innehåller det arbetsmiljöarbete som skett under perioden. Här är det inte längre Gruv12:an som författat allt material utan det är en blandning av upphovsmän. Vissa delar av detta material är kort eller kortskrivet, därför är korta beskrivningar oundvikligt.

Först har vi två brev av ett skyddsombud, i dessa efterfrågas vilka rutiner det finns och hur förebyggandet av för höga radonvärden skall ske. Breven nämner även två personer som borde förflyttas ovan jord. Skyddsombudet kommer även med förslag och påpekar att han personligen också är påverkad av för höga halter radon. Det andra brevet handlar om rutiner om damm

⁵²Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2004 arbetsmiljö

⁵³Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2005 arbetsmiljö

⁵⁴Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2005 arbetsmiljö

⁵⁵Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005, 2005 arbetsmiljö

förebyggande åtgärder och här påpekas att detta är återkommande problem som saknar rutiner.⁵⁶

Året 2004 gjordes en arbetsmiljörapport från arbetsmiljöverket om just fallande sten och de höga tillbudena och olycksfallen. LKAB fick då redovisa vilka åtgärder som vidtagits sedan problematiken uppdagats. Det har även påpekats att olika yrkesgrupper har olika arbetsmiljöfaror, detta måste då motverkas genom att samarbeta. LKAB svarar med att säga att man tillmötesgått detta krav, genom två dagars utbildning i en tio veckor lång kurs. Detta anser däremot inte arbetsmiljöverket vara tillräckligt och hänvisar till arbetsmiljölagen. Avslutningsvis utfärdas en bedömning: ”Ni ska till Arbetsmiljöinspektionen redovisa hur Ni ämnar se till att arbetstagarna inom olika yrkesgrupper har och kan tillskaffa sig tillräcklig kompetens och kunskap för att kunna göra riskbedömningar så att nästa yrkesgrupp som skall utföra arbete på samma arbetsställe inte utsätts för arbetsmiljörisker.”⁵⁷

Skyddsträffar sker kontinuerligt. Här närvarar alla från VD till Gruv12: ans klubbar. Under ett möte fastställs att rollen för skyddsombud är: ”Bevakande och påtryckande – Verkar för en tillfredsställande miljö – Företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor – Deltar i undersökningar. Riskanalyser. Projekt. Planering av åtgärder och Uppföljningar.”⁵⁸ Huvudskyddsombudets roll är: ”Samordnar skyddsombuden på arbetsplatserna; koordinerar, informerar, stimulerar och utvecklar skyddsombuden. Tar ej över skyddsombudens ansvar och uppgifter.”⁵⁹

Det fria erbjudandet av träningslokaler erhålls av 400 stycken i en testgrupp, dessa individer fortsätter att utvärdera om erbjudandet skall kvarstå. De omdiskuterade glasögonen tas även upp. Ögonskador har kraftigt minskat, däremot spekuleras att felanvändning av glasögonen är orsaken till olyckor. Mötet fortsätter med att påminna om att regler måste följas och att det i värsta fall införs sanktioner mot individer som ej följer regler. Avslutningsvis borde positiva händelser och åtgärder uppmärksammas i större utsträckning.⁶⁰

Protokoll från skyddskommittén redovisar diskussioner och beslut som verkställts. Ett av dessa är

⁵⁶Arbetsmiljö 2003–2007, Brev från Jonny Snell. Arkivkartongen är väldigt rörig det är ej numrerade delar, men allting som refereras till arbetsmiljö 2003–2007 finns i den kartongen.

⁵⁷Arbetsmiljö 2003–2007 Arbetsmiljöverket Datum 2004-02-09

⁵⁸Arbetsmiljö 2003–2007 Skyddsträffprotokoll Datum 2005-03-02

⁵⁹Arbetsmiljö 2003–2007 Skyddsträffprotokoll Datum 2005-03-02

⁶⁰Arbetsmiljö 2003–2007 Styrgruppsmöte arbetsmiljölyftet 17/10–03

att man ej borde använda hjälm när man kör fordon, det påpekas att nacken utsätts för större krafter om man krockar eller blir påkörd med hjälm på. Fordonstaket är även hårdare än hjälmen och de flesta arbetare är för långa för att ha hjälm på. Det avslutas med rekommendationen att regler bör ändras, för att om regler är onödiga eller dåliga minskar respekten för dessa. I beslutet anses fortfarande hjälmen att vara ett bra skydd som skyddar även vid andra olyckor. Fortsättningsvis kommer regeln med hjälmtvång vara kvar, men den lyfts till högre instanser.⁶¹

Ett skyddskommittémöte 2004 diskuterar om just olyckor och tillbud, under 2004 uppgår tillbud till 980 stycken och olyckor till 249 stycken. De vanligaste skadorna på kroppsdelar är: ”finger höftled/ben/knä och hals/nacke.”⁶² Återigen finns oron över att ögonskador inte minskar mer och i vissa fall ökar. Attityder och avsaknaden av skyddsglasögon är orsaken till ökningarna. Viljan att starta kurser och möten för att informera om regler och användandet av skyddsutrustning finns. Man beslutar även att grupper som arbetar med just detta måste mötas och se över problemet. För att motverka arbetsmiljöproblem tar grupperna fram fem saker: ”Skyddsronder, riskinventering/bedömning, handlingsplaner, olycksfall/tillbud och uppföljning.”⁶³

Utvecklingsprojekt om skiftarbete är en rapport skriven 2004 som handlar om just skiftarbete och den höga sjukfrånvaro som uppstår på grund av skiftarbete. För att förhindra mer sjukskrivningar vill man utöka kunskaper men även förändra arbetsmiljön, denna utökade kunskap ska sedan kunna ges till arbetslagen och företagen för att kunna förbättra arbetsmiljön. ”En pedagogisk del i projektet är att hälso- och livsstilsförändringarna ligger på individens och gruppens ansvar och arbetsmiljöförändringarna har organisationens ansvar för.”⁶⁴ Intressant för denna uppsats är att man gör en distinktion mellan projektmål och företagsmål. Projektmålet är att öka personalens kompetens i livsstil, hälsa och skiftarbete, men även att skapa nya verktyg. Företagets mål är förbättrad hälsa vilket leder till effektivare arbetare som orkar mer, som i sin tur leder till högre produktion och mindre sjukfrånvaro. Av de arbetare som har långtidsfrånvaro är: ”50 % relaterade till rörelseorgan, 20 % psykosocialt och 30 % hjärtsjukdom eller, allergi. 75 % bedöms återgå.”⁶⁵

Avslutningsvis finns det en rapport med titeln Gruvnäringen/Entreprenad, som handlar om svenska

⁶¹Arbetsmiljö 2003–2007 Skyddskommitté Datum 2005-02-24

⁶²Arbetsmiljö 2003–2007 Skyddskommitté Datum 2004-09-28

⁶³Arbetsmiljö 2003–2007 Skyddskommitté Datum 2004-09-28

⁶⁴Arbetsmiljö 2003–2007 Skiftarbete Utvecklingsprojekt inom Gruv och Stål

⁶⁵Arbetsmiljö 2003–2007 Skyddskommitté Datum 2005-02-24

gruvindustrin och entreprenad. Den är väldigt hård i sin kritik mot entreprenad: ”Det som är gemensamt för alla gruvföretag i Sverige då det gäller entreprenad är att det inte finns något engagemang för god arbetsmiljö, det görs bara det som måste göras. Arbetsmiljöarbetet upplevs som omständligt och det är även svårt att få folk till uppdrag som förtroendevalda/skyddsombud, vilket ses som bekymmersamt.”⁶⁶

⁶⁶Arbetsmiljö 2003–2007 Gruvnäringen/Entreprenad

Slutdiskussion

Syfte med denna uppsats har varit: hur arbetade Gruv12:an med arbetsmiljöfrågor under perioden 2002–2007. För att kunna svara på detta syfte har uppsatsen använt två frågeställningar, vilka nu kommer besvaras. Efter detta kommer teorin och empirin diskuteras för att avslutningsvis tala om vidare forskning.

Vad har varit problemen med arbetsmiljön förut?

Denna uppsats har visat att arbetsmiljöproblem kan vara många olika saker och att Gruv12:ans arbetare ofta upplevde en variation av besvär. Dessa problem nämns återkommande av facket i verksamhetsberättelserna. Fallande sten, ventilation, damm, radon och buller är problem som är fysiska och skiftar i frekvens år efter år. Fler problem som omnämns är av en psykosocial karaktär, så som låg bemanning, stress och organisationsförändringar. Det framkommer även att företag och fack kan ha samma mål eller olika, däremot behöver de inte nödvändigtvis veta hur målen skall uppnås. Uppsatsen exemplifierar detta med borrhutvecklingen som var ett produktionsproblem, samtidigt som det också var ett arbetsmiljöproblem. Teknikförbättringarna fick effekten att öka produktionen samtidigt som arbetsmiljön blev bättre, i form av minskat damm, buller och förbättrad luftkvalité.

Arbetsmiljö är en viktig aspekt för många arbetare. Uppsatsen visar även att företaget är medvetet om detta och att dom aktivt arbetar för bättre arbetsmiljö. Om arbetsmiljön är för dålig kan företaget få problem med att attrahera arbetskraft, men även problem med produktionen. Lösningarna är ofta komplicerade och de åtgärder som genomförs utfaller inte alltid som det var tänkt. Uppsatsen exemplifierar detta med ackordslöner, här var facket krävande och ville förändra arbetsförhållandena. Ackordslöner visste man ökade stressen, arbetare jobbade även under raster för att man var tvungen att fylla en kvot för att kunna få en specifik lön. Företaget förstod denna stressproblematik men ackordslöner ökade produktionen. När ackordslönerna väl försvann fick företaget också problem med produktionen i över 10 år. Efter införandet av månadslöner uppdagades en ny problematik. Företaget hade upptäckt arbetare som gick tidigt till rast och det utvecklades en bristande respekt. Månadslönernas införande gav glädje till facket men produktionsproblemen fortsatte.

Uppsatsen har visat att arbetsmiljö har varit ett komplext problem hos LKAB. De teknikförbättringar som införts har, nästan oavsiktligen, lett till både en förbättrad arbetsmiljö och

en ökad produktion. Företagets försök att tillmötesgå facket, i form av införandet av månadslöner, ledde till glädje för facket och de anställda men en minskad produktion som följd. En slutsats som kan dras av detta är att entreprenörer då kan bli involverade, vilket kan leda till konflikter mellan företag, fack och entreprenörer.

Vilka problem upplevde facket under perioden 2002–2007?

Fackets återkommande arbetsmiljöproblem innefattar: fallande stenar, damm, buller, radon, organisationsförändringar, kommunikation, respekt för regler, skyddsutrustning, tillbud, entreprenörer, olyckor, låg bemanning och stress. Både facket och LKAB kritiserar arbetare för framförallt tre beteenden: ingen användning av skyddsutrustning, bristen på respekt att följa regler samt att faktiskt rapportera de tillbud och olyckor som sker. LKAB får också kritik framförallt för tre beteenden: låg bemanning, stress, och användandet av entreprenörer vilka ofta anklagas för att inte följa reglerna.

Denna uppsats har även funnit att återkommande problematik försöker lösas inte bara för facket och arbetarnas skull men även för företaget. Kontinuerliga försök har gjorts för att förbättra arbetsmiljön: arbetsgrupper, skyddsombud, skyddsträffar, inspektioner, mätningar och teknikförbättringar har genomförts men även Arbetsmiljöverket har varit involverat. Arbetsgrupper har försökt motverka tillbud/olyckor relaterat till fallande sten. Skyddsträffar, mätningar och inspektioner är också delar av förbättringsarbetet, här beskrivs arbetsmiljöproblem men även hur dessa borde lösas för att kunna gå vidare. Det finns även teknikförbättringar i formen av nya skyddsglasögon och utrustning som kan förbättra arbetet, men dessa används inte alltid av arbetarna.

Gruv12: ans arbete med arbetsmiljö har präglats av återkommande problem. Tillbud och olyckor fortsätter att vara faktorer som anses vara av största vikt att åtgärda. Både facket och företaget har uttryckt sin oro över ökade tillbud och olycksfall och implementerat olika åtgärder för att förebygga dessa. Slutsatsen som kan dras av detta är att samarbete mellan individer är essentiellt för framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Uppsatsen har fortsatt visa att trots att problemen har återkommit så har dom också bemötts av kontinuerligt arbete. Oberoende av de konflikter som uppkommit mellan Gruv12:an och LKAB har samarbete varit prioriterat men också nödvändigt.

Teori och empiri

Det finns ingen som förnekar att gruvarbete är ett farligt yrke, eller att arbetet har blivit säkrare med

tiden. Kan vi däremot se framtiden som arbetsmiljöproblemfri? Först kan denna studie ej ensam bevisa om detta stämmer, sedan är även metoden problematisk i att dra för breda slutsatser. Däremot kan vissa saker sägas med viss säkerhet, utan individers engagemang får man inget miljöarbete. Kontinuerligt i denna uppsats får vi höra från facket egna berättelser av individer som tillsammans arbetar och försöker förbättra arbetsmiljön. Detta arbete med arbetsmiljö fortsätter så länge som arbetsmiljöproblem existerar. Företag består också av individer och dessa individer påverkar den arbetsmiljö som fortsätter att existera. För att kunna försöka lösa dessa problem är det samarbetet mellan individer och grupper som ofta beskrivs, med allt ifrån skyddsombud till VD. Historien, den studerade perioden och framtiden har påverkats av individer, och det är individers beslut och val som har makten att påverka hur framtiden kommer se ut.

Fortsatt forskning

Det finns mycket mer källmaterial än denna studie tagit del av, både i LKAB:s egna arkiv och Arkivcentrum Norrbotten. En annan metod kan också användas. Denna studie har inte använt sig av intervjuer eller enkäter vilket skulle kunna ge ett annat perspektiv på arbetsmiljön. Mer forskning på en bredare skala skulle kunna genomföras då det finns mycket arkivmaterial att välja mellan, inte nödvändigtvis bara om arbetsmiljö. Det finns även tidigare forskning om arbetsmiljö och LKAB, däremot inte mycket forskning om just Gruv12:an eller facket och denna del kan fortsätta att utvecklas, till exempel med intervjuer i jämförelse med arkivmaterial.

Materialet om just arbetsmiljö från Gruv12:ans perspektiv är på vissa håll sparsamt, däremot är arkivet stort med en större mängd äldre material. Efterkommande forskning skulle kunna fokusera på en enskild arbetsmiljöaspekt istället för arbetsmiljö på det breda perspektiv som denna uppsats använt sig av. Denna uppsats skulle även kunna användas som en referens eller jämförelse om man undersökte andra gruvor och deras arbetsmiljö, för att se skillnad på gruvor eller skillnaden mellan privat och statlig gruvindustri.

Referenslista

Arkivmaterial

Arkivcentrum Norrbotten Gruv:12an Arkivkartong A1a1 Volymnummer 238 Serie A Arkivnummer 858:1 Rubrik: Protokoll, *Årsmötesprotokoll, Serviceklubbens årsmöte 2003,2006*

Arkivcentrum Norrbotten Gruv:12an Arkivkartong F5i Volymnummer 247 Serie F Arkivnummer 858:1 Rubrik: Handlingar ordnande efter ämne, *Gruv 12:an 100 år 1999–2000*

Arkivcentrum Norrbotten Gruv:12an Arkivkartong A1c5 Volymnummer 289 Serie A Arkivnummer 858:1 Rubrik: Protokoll, *Sv. Gruvindustriarbetareförbundet; verksamhetsberättelse 1992, 2002–2005*

Arkivcentrum Norrbotten Gruv:12an Arkivkartong F7f Volymnummer 237 Serie F Arkivnummer 858:1 Rubrik: Handlingar ordnade efter ämne, *Arbetsmiljö 2003–2007*

Litteratur

Ejvegård, Rolf, Vetenskaplig metod, 4. uppl., Lund, 2009

Eriksson, Ulf, Gruva och arbete: Kiirunavaara 1890–1990. Avsnitt 4 1970-1990, Diss. (vol. 4)

Uppsala: Uppsala universitet, 1991, Uppsala, 1991

Hartman, Jan, Vetenskapligt tänkande: från kunskapsteori till metodteori, 2., [utök. och kompletterade] uppl., Lund, 2004

Jansson Myhr, Karin (red.), Boken om LKAB: 1890–2015, Luleå, 2015

Johansson, Jan, Teknisk och organisatorisk gestaltning: exemplet LKAB, Centek [distributör], Luleå, 1986

Offentligt tryck

Göran, K Renard, SC Lungcancerdödlighet vid LKAB:s gruvor i Malmberget, Läkartidningen [Läkartidningen] 1974 Jan 16; Vol. 71 (3), pp. 158–62.

Elektroniska källor

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetsmilj%C3%B6> Hämtad 2018-10-24

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/lkab-konflikten> Hämtad 2018-10-24

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/radon> Hämtad 2018-10-24

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/entreprenad> Hämtad 2018-10-29