

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetarskyddslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås en ändring i den paragraf i arbetarskyddslagen som gäller utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Lagen preciseras enligt förslaget så, att arbetstiderna uttryckligen ska nämnas som en av de omständigheter som kan ge upphov till sådana olägenheter och risker som arbetsgivaren ska reda ut och bedöma. Syftet med propositionen är att större uppmärksamhet än för närvarande ska fästas vid att reda ut och

bedöma olägenheter och risker som beror på arbetstiderna. Bakgrunden till propositionen är arbetsmarknadens centralorganisationers ramavtal om tryggnad av Finlands konkurrenskraft och sysselsättning. Dessutom föreslås det att två hänvisningsbestämmelser i lagen ändras.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 NULÄGE	3
2 BEDÖMNING AV NULÄGET	5
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	7
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	7
4.1 Ekonomiska konsekvenser	7
4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet	7
4.3 Andra samhälleliga konsekvenser	8
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	8
DETALJMOTIVERING	9
1 LAGFÖRSLAG	9
2 IKRAFTTRÄDANDE	10
LAGFÖRSLAG	11
om ändring av arbetarskyddslagen	11
BILAGA	13
PARALLELLTEXT	13
om ändring av arbetarskyddslagen	13

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge

Syftet med arbetarskyddslagen (738/2002) är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för den fysiska och mentala hälsan som beror på arbetet och arbetsmiljön.

Enligt 8 § i arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar. Omsorgspliktens omfattning begränsas av situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, och enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med alla befogade försiktighetsåtgärder.

Med tanke på fullgörandet av omsorgsplikten från arbetsgivarens sida är det viktigaste syftet med lagen att en systematisk och oavbruten utvärdering och förbättring av arbetsmiljön och arbetsförhållandena uppmärksammas. Med tanke på arbetarskyddet är utgångspunkten den att arbetsgivaren ska vara medveten om de olägenheter och risker som finns på arbetsplatsen och i den verksamhet som bedrivs.

Enligt 10 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, när de inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I detta sammanhang ska bland annat beaktas

1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan med särskild uppmärksamhet på de olägenheter och risker som avses i 5 kap. i lagen och som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,

2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,

3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,

4) belastningen i arbetet, och

5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan.

Om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för den verksamhet som avses ovan, ska han anlita utomstående sakkunniga med tillräcklig kompetens och andra förutsättningar för att utföra uppdraget på ett riktigt sätt. Arbetsgivaren ska inneha utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet och dessa ska ses över när förhållandena ändras väsentligt och även i övrigt uppdateras.

Lagens 10 § intar en central ställning i upprätthållandet av säkerheten. Syftet med bestämmelsen är inte enbart att upptäcka själva riskerna och olägenheterna i sig, utan att arbetsgivaren som en följd av bedömningen ska undanröja riskerna och olägenheterna eller reducera dem till en sådan nivå att minimikraven i arbetarskyddslagen och de författningar som utfärdats med stöd av den uppfylls och att arbetstagarens säkerhet och hälsa riskeras i så liten utsträckning som möjligt. Det är meningen att alla tänkbara olägenheter och risker på arbetsplatsen ska gås igenom tillräckligt noggrant.

Det föreskrivs i 13 § i arbetarskyddslagen att man vid planeringen och dimensioneringen av arbetet ska beakta arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar för att de olägenheter eller risker som belastningen i arbetet medför för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa ska kunna undvikas eller minskas. Syftet med bestämmelsen är att undanröja eller minska risker eller olägenheter för arbetstagarens säkerhet eller hälsa redan i planeringsskedet.

Bestämmelserna om olägenheter och risker på arbetsplatsen och åtgärder för att avvärja dem har samlats i 5 kap. i arbetarskyddslagen, där de behandlas tematiskt. Kapitlets bestämmelser om arbetstid ingår i synnerhet i 25 § om undvikande och minskande av be-

lastning i arbetet, i 30 § om nattarbete och i 31 § om pauser i arbetet.

Även företagshälsovården har en betydande roll för att förebygga risker och olägenheter för hälsan i arbetet. Enligt 4 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) ska arbetsgivaren på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa.

Företagshälsovårdens verksamhet grundar sig på en arbetsplatsutredning som åtminstone klarlägger arbetets fysiska och psykiska belastning och arbetsarrangemangen samt de särskilda risker för ohälsa som arbetsmiljön och arbetstagarens individuella egenskaper medför. På detta sätt försöker man förebygga de olägenheter för hälsan som dessa faktorer ger upphov till. Trots att arbetsplatsutredningen och den utredning och bedömning av riskerna som arbetsgivaren ska göra enligt arbetarskyddslagen tar upp liknande frågor är de inte alternativa, utan bådadera ska utföras. Utredning och bedömning av riskerna enligt arbetarskyddslagen är arbetsgivarens skyldighet och uppgörandet av en arbetsplatsutredning enligt lagen om företagshälsovård är företagshälsovårdens skyldighet. Det som skiljer dem åt är bl.a. att även om risker och olägenheter bedöms i en väl genomförd arbetsplatsutredning, placeras de identifierade riskerna oftast inte i viktighetsordning. Det kan också hända att de risker som är förknippade med arbete som utförs sällan förblir oupptäckta i en arbetsplatsutredning. En arbetsplatsutredning kan i alla händelser vara till hjälp vid sådan utredning och bedömning av risker i arbetet som avses i arbetarskyddslagen. Detsamma gäller även omvänt. De kan även utföras samtidigt som en gemensam process.

I statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001), som utfärdats med stöd av lagen om företagshälsovård, konstateras det att nattarbete kan förorsaka särskild fara för ohälsa. Det föreskrivs i förordningen om ordnande av hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa.

Olägenheter och risker som sammanhänger med arbetstid bekämpas särskilt också genom den reglering som gäller arbetstid och semester. Den viktigaste lagen när det gäller reglering av arbetstider är arbetstidslagen (605/1996), som är en allmän lag om arbetstid. Lagen tillämpas på arbete inom såväl den privata som den offentliga sektorn, om inte något annat bestäms. Lagens tillämpningsområde har begränsats genom förteckningen i 2 § 1 mom., som innehåller ett flertal branscher och situationer där det arbete som utförs inte omfattas av lagen. Utanför lagens tillämpningsområde faller t.ex. arbete som arbetstagaren utför hemma eller i övrigt under sådana omständigheter i vilka tidsanvändningen inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka samt sådant arbete som utförs av högre tjänstemän och som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande. I arbetstidslagen fastställs också vilken tid som ska räknas in i arbetstiden. Enligt 4 § i arbetstidslagen räknas inte den tid som används för resa eller färd in i arbetstiden, om den inte samtidigt skall anses vara en arbetsprestation.

I arbetstidslagen ingår bestämmelser om bl.a. begreppet arbetstid, flexitid och förkortad arbetstid, utjämningschema för arbetstiden, vilotider och söndagsarbete, arbetsskiftsförteckning, mertids- och overtidsarbete, arbetsgivarens skyldighet att bokföra arbetstid samt maximiantalet overtidstimmar.

Bestämmelser om arbetstid finns dessutom i bl.a. sjöarbetstidslagen (296/1976), lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982), Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85, lagen om unga arbetstagare (998/1993) och lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977). I semesterlagen (162/2005) ingår

bestämmelser om bl.a. semesterns längd och beviljandet av semester.

2 Bedömning av nuläget

Förändringarna i arbetslivet har under de senaste två decennierna skett i allt snabbare takt. Enligt undersökningen *Arbete och hälsa* i Finland bedömde knappt hälften (46 procent) av löntagarna år 2009 att det under de tre senaste åren hade skett förändringar på arbetsplatsen som har ändrat arbetets eller arbetsuppgifternas karaktär eller arbetsvolymen. Tjänstemän ansåg oftare än arbetare att det inträtt förändringar. De största förändringarna hade skett i arbetsuppgifternas innehåll. Innehållet hade förändrats på grund av den tekniska utvecklingen, den ökade informationsmängden, de ökade kraven på sociala färdigheter och internationaliseringen. Förändringarna har också påverkat arbetstiderna och var arbetet utförs.

Totalarbetstiden och de långa arbetstiderna har på lång sikt blivit kortare. Enligt Statistikcentralen var den ordinarie arbetstiden för största delen av löntagarna (73 procent) 35–40 timmar i veckan år 2010. Skillnaderna mellan de olika löntagargrupperna var ganska små. Av löntagarna gjorde cirka 9 procent över 40-timmars arbetsvecka. De högra tjänstemännen hade oftare än löntagarna längre ordinarie arbetstid. Av dem hade 16 procent längre veckoarbetstid.

Enligt intervjuundersökningen *Arbete och hälsa 2009* hade merparten (73 procent) av löntagarna regelbundet dagarbete. Nattarbete minst en gång i månaden utfördes regelbundet av 15 procent och veckoslutsarbete minst en lördag eller söndag i månaden utfördes av 19 procent av löntagarna.

Flexibla arbetstider har blivit allt vanligare i Finland under de senaste åren, och enligt bedömningar kommer behovet av mångsidiga lösningar när det gäller arbetstiden att öka. Det är viktigt för företagen att anpassa sig till den allt hårdare konkurrensen som bl.a. förutsätter förmåga att reagera snabbt på ändrade förhållanden och produktionsbehov. Betydelsen av olika slag av service har ökat märkbart i samhället. Det förutsätts att det ska finnas tillgång till service också under

kvällar och veckoslut. Denna utveckling har påverkat också arbetstidsarrangemangen inom servicebranscherna. Ett exempel är de utökade öppettiderna inom detaljhandeln som har lett till mera oregelbundna arbetstider med större andel veckosluts-, kvälls- och nattarbete. Veckoslutsarbete är redan nu allmänt förekommande inom handeln, eftersom hälften av löntagarna i branschen arbetar minst ett veckoslut i månaden.

Det är numera också allt vanligare att arbetet utförs någon annanstans än på den huvudsakliga arbetsplatsen. I och med utvecklingen inom informations- och kommunikationstekniken kan arbetet förutom på den egentliga arbetsplatsen utföras bl.a. i hemmet, vid ett annat verksamhetsställe, i kundens eller samarbetspartnerns lokaler eller under resor. Arbeta på flera ställen eller mobilt arbete utförs av var tredje löntagare.

I och med att arbetslivet blivit allt mer internationaliserat har arbetsresor utomlands också blivit vanligare. Dessutom har den andel av tiden som arbetstagaren är bunden till arbetet ökat enligt Statistikcentralens undersökning av arbetsförhållandena.

Arbetstiderna påverkar också arbetstagarnas hälsa. Av arbetshälsoinstitutets undersökning *Terveet ja toimivat työajat* (Fungerande och hälsosamma arbetstider) framgår det att olycksfall i arbetet och arbetsrelaterade skador och sjukdomar ökar konstant när veckoarbetstiden överstiger 40 timmar. Olycksriskens omfattning påverkas utöver av arbetstidens längd också av möjligheten till pauser i arbetet. Det har också betydelse vilken typ av arbete som utförs, eftersom många arbetsuppgifter har ändrat karaktär i och med den tekniska utvecklingen och kräver allt större uppmärksamhet. Att fortsätta vara uppmärksam blir klart svårare när vakenhetsgraden sjunker. Inom t.ex. industrin och hälso- och sjukvården och i trafiken förekommer uppgifter där felobservationer eller felprestationer kan ha avgörande negativa konsekvenser.

De olägenheter för hälsan som förknippas med skiftarbete är bl.a. trötthet, sömnstörningar, ökad risk för olycksfall och symptom i matsmältningsorganen. De individuella skillnaderna i förekomsten av olägenheter är dock stora.

Enligt forskningsrapporten Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveyst- ja hyvinvointivaikutukset (Internationella tjänsteresor – belastningsfaktorer och inverkan på de anställdas hälsa och välbefinnande), som arbetshälsoinstitutet publicerade 2011, är de viktigaste belastningsfaktorerna vid utlandstjänsteresor arbetets kvantitativa och kvalitativa krav, långa arbetsdagar samt problem med att sammanjämka tjänsteresandet med det övriga livet. Vid sidan av belastningsfaktorerna förknippas även resursfaktorer med utlandstjänsteresor. På basis av resultatet av arbetshälsoinstitutets forskningsrapport bör särskild uppmärksamhet ägnas åt att göra det lättare att sammanjämka tjänsteresandet med det övriga livet och att ge dem som reser i tjänsten tillräckligt med tid för återhämtning och vila.

Arbetstagarnas möjlighet att påverka arbetstiderna anses i rapporten sammanhånga med bättre upplevd hälsa och med färre sjukdagar. Det är tydligt att mängden stresssymptom är minst då individen har möjlighet att påverka resandet och arbetstiderna. I Finland är arbetstagarnas möjlighet att påverka arbetstiderna goda i jämförelse med andra medlemsstater i Europeiska unionen. Förfaranden som gör det möjligt för individen att själv bestämma sin arbetstid, såsom arbets-tidsbanker och flexitid, är allmän praxis.

Utredning och bedömning av riskerna på det sätt som avses i arbetarskyddslagen är ett viktigt redskap för att undanröja olägenheter och risker i arbetet och för att hålla dem under kontroll. Syftet med 10 § i arbetarskyddslagen i dess gällande lydelse har varit att täcka alla olägenheter och risker som kan komma i fråga på en arbetsplats. Därmed bör de olägenheter och risker som gäller arbetstiden också i nuläget ingå bland dem som ska utredas och bedömas. Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet har påverkat innehållet i arbetarskyddslagen och dess 10 §. Också detta direktiv tillämpas på alla risker i arbetet. Enligt ramdirektivet ska de åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att förebygga eller minska riskerna i arbetet omfatta teknik, arbetsorganisation, arbetsbetingelser, sociala relationer och påverkan från faktorer i arbetsmiljön.

Gällande arbetarskyddslag trädde i kraft vid ingången av år 2003. Dess 10 § om utredning och bedömning av riskerna i arbetet har inte ändrats efter det att lagen stiftades. Enligt den utredning om verkställandet av arbetarskyddslagen på arbetsplatserna (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2007:4) som social- och hälsovårdsministeriet lät arbetshälsoinstitutet utföra hade informationen om lagen nått arbetsplatserna väl och lagens syfte hade beaktats relativt väl i säkerhetsarbetet på arbetsplatserna. Enligt utredningen varierade emellertid kvaliteten på införandet av lagens bestämmelser mycket i undersökningsskedet. Farorna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet på grund av olägenheter och risker hade enligt undersökningen bedömts på 72 procent av arbetsplatserna. På en femtedel av arbetsplatserna hade riskerna inte bedömts i detta skede. Ju större arbetsplats det varit fråga om, desto noggrannare hade riskerna utretts och bedömts.

Enligt rapporten Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus (Inverkan av de bestämmelser om arbetssäkerhet och -hälsa som gäller riskbedömning, Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2009:22) beaktades olika risk- och belastningsfaktorer i regel väl i riskbedömningen, förutom den psykiska belastningen. Enligt rapporten ansåg en sjättedel av arbetsgivarna och över en tredjedel av arbetstagarna att de psykiska belastningsfaktorerna inte hade beaktats, trots att så borde ha varit fallet. Det kan finnas flera orsaker till resultatet, men en av dem är att det är lättare att bedöma vissa av de andra riskerna och olägenheterna. Riskerna inom olika delområden i arbetsmiljön kan mätas och i bedömningen av dem kan man dra nytta av olika referensvärden, medan det däremot är svårare att ställa upp motsvarande referensvärden för bedömningen av psykisk belastning. Det kan också upplevas så att psykisk belastning förekommer enbart inom vissa branscher, eller så att de frågor som ansluter sig till psykisk belastning förringas på vissa arbetsplatser och därför förblir obeaktade. Egenskaperna hos arbete som ger upphov till psykisk belastning kan vara relaterade till bl.a. hur arbetet är organiserat, såsom arbetstidsarrangemangen.

Utifrån de olika rapporterna kan det konstateras att utredning och bedömning av riskerna i arbetet i enlighet med 10 § i arbetarskyddslagen är relativt väl etablerat som centralt verktyg inom arbetarskyddsarbetet på arbetsplatserna. Det finns trots det rum för förbättringar på arbetsplatserna när det gäller utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Genom att ta in arbetstiden i förteckningen i 10 § i arbetarskyddslagen kan man få arbetsplatserna att i praktiken bättre beakta de olägenheter och risker som sammanhänger med arbetstiden.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att arbetstiden påverkar arbetstagarnas hälsotillstånd, även om följderna kan uppträda individuellt. På grund av konsekvenserna för hälsan är det nödvändigt att man på arbetsplatserna reder ut och bedömer olägenheter och risker relaterade till arbetstiderna och att man därefter vidtar nödvändiga åtgärder för att undanröja eller minska de olägenheter och risker som konstaterats.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Syftet med propositionen är att genom en precisering av 10 § i arbetarskyddslagen förbättra utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet såtillvida att också de olägenheter och risker som beror på arbetstiderna noteras bättre än hittills vid utredning och bedömning. Frågan har lösts på lagstiftningsnivå på initiativ av arbetsmarknadens centralorganisationer. I det ramavtal som centralorganisationerna upprättade hösten 2011 förutsattes att arbetarskyddslagstiftningen preciseras så att den belastning som arbetstiderna innebär och dess följder för arbetsförmågan och arbetsenergin ska utredas i förväg.

Den viktigaste författningen med tanke på arbetstidsskyddet är arbetstidslagen, men enligt bestämmelsen om tillämpningsområde faller flera branscher och situationer utanför dess tillämpning. Arbetarskyddslagen har ett mera omfattande tillämpningsområde än arbetstidslagen. Arbetarskyddslagen innehåller dessutom redan bestämmelser som gäller utredning och bedömning av risker i arbetet.

Det är därför ändamålsenligt att införa bestämmelser om utredning och bedömning av sådana olägenheter och risker i arbetet som beror på arbetstiderna i den lagen.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Utredning och bedömning av risker i arbetet i enlighet med arbetarskyddslagen är med hänsyn till kostnaderna en betydande skyldighet för arbetsgivarna. Propositionen leder emellertid inte till några större ökning av kostnaderna för arbetsgivarna i detta avseende, eftersom den föreslagna ändringen preciserar den skyldighet att reda ut och bedöma riskerna i arbetet som redan är gällande enligt lag. En del av arbetsgivarna beaktar redan i nuläget de olägenheter och risker som sammanhänger med arbetstiden vid utredning och bedömning. Lagändringen innebär inte heller några betydande kostnadsökningar för de arbetsgivare som hittills inte har tagit hänsyn till arbetstiderna eller gjort det i otillräcklig utsträckning.

Det är också till nytta för arbetsgivaren att reda ut och bedöma de risker som sammanhänger med arbetstiden. Om olägenheter och risker kan undanröjas leder detta förmodligen till lägre sjukfrånvaro och en gynnsammare utveckling när det gäller olycksfall i arbetet. Arbetstidsarrangemangen påverkar arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och därmed också organisationens effektivitet. Nöjda arbetstagare är mera produktiva. De positiva verkningarna av propositionen blir minst på de arbetsplatser där olägenheter och risker som beror på arbetstiderna redan har beaktats i tillräcklig utsträckning vid utredning och bedömning. Det är inte möjligt att göra en exakt bedömning av de positiva och negativa ekonomiska konsekvenserna av propositionen på ett tillförlitligt sätt.

4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgift är att övervaka hur arbetarskyddslagen efterlevs. Propositionen har inte några conse-

kvenser för organisation eller personal när det gäller arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet.

4.3 Andra samhällliga konsekvenser

Propositionen stärker arbetstidsskyddet. Genom att i större utsträckning än förut beakta sådana olägenheter och risker i arbetet som sammanhänger med arbetstider vid utredning och bedömning av riskerna kan man förebygga sjukfrånvaro och olyckor samt främja arbetstagarnas arbetshälsa under hela arbetskarriären.

Att arbetstagare är trötta när de utför sina arbetsuppgifter utgör en riskfaktor också för andra arbetstagare liksom för utomstående. Att identifiera olägenheter och risker i fråga om arbetstiderna samt att undanröja och minska dem minskar riskerna för olycksfall med hänsyn till andra arbetstagare eller utomstående och för egendomsskador.

Propositionens utgångspunkt är ett neutralt bemötande oberoende av kön. Mobilt arbete

eller arbete på flera ställen utförs mestadels av män. För kvinnornas del är det nattarbetet som har ansetts innebära den största faran för olika olägenheter för hälsan.

5 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts vid social- och hälsovårdsministeriet. Propositionen har behandlats och enhälligt godkänts i delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser där de viktigaste arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och andra samarbetsparter är företrädde.

Propositionen har sänts på remiss till arbets- och näringsministeriet. Arbets- och näringsministeriet konstaterade i sitt yttrande att ministeriet anser att propositionen behövs och att det med tanke på arbetarskyddet och på arbetstagarnas förutsättningar att orka i arbetet är synnerligen viktigt att reda ut och bedöma arbetsbelastningen i större utsträckning än för närvarande.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

10 §. Utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Det föreslås att de faktorer som räknas upp i 1 mom. och som ska redas ut och identifieras utökas med de faktorer som beror på arbetstiderna. Ändringen preciserar bestämmelserna i arbetarskyddslagen. De olägenheter och risker som arbetstiderna föranleder borde redan nu höra till dem som utreds, men tack vara preciseringen understryks vilken betydelse de faktorer som sammanhänger med arbetstiden har för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetstiderna har betydelse också med tanke på sammanjämkningen av arbetet med det övriga livet och därmed också i ett vidare perspektiv för arbetstagarnas hälsa.

De olägenheter och risker som föranleds av arbetstiderna ska förstås i ett vidare perspektiv. Med arbetstider förstås omständigheter i samband med arbets- och vilotider såsom nattarbete, skiftarbete, övertidsarbete och tillräckliga vilopausar, men också annan tid som gör att arbetstagaren är bunden till sitt arbete.

Sådan bundenhet till arbetet som ska beaktas i samband med riskbedömningen bör dock vara föranlett av arbetsgivarens åtgärder. Exempel på tid då arbetstagaren är bunden till arbetet är restiden, som i regel inte betraktas som arbetstid. Också de tider utanför den egentliga arbetstiden då arbetsgivaren kräver att arbetstagaren ska svara i telefon eller på e-post är sådan tid som arbetstagaren måste anses vara bunden till arbetet.

När arbetsgivaren reder ut och bedömer riskerna med arbetstiderna ska, beroende på arbetets och verksamhetens natur, beaktas t.ex. följande omständigheter: arbetsdagarnas längd, arbetstagarens möjlighet att själv reglera arbetsdagens längd, totalarbetstiden, hur ofta arbetsskiftena följer direkt på varandra, i vilken riktning arbetsskiftena roterar, övertidsarbete och dess omfattning, vid vilken tidpunkt arbetet utförs, möjligheten att förutse arbetstiderna, den totala belastningen av bundenheten till arbetet och arbetstagarnas möjlighet till återhämtning under arbetsdagen och mellan arbetsdagarna.

Utredningen och bedömningen av olägenheter och risker som sammanhänger med arbetstiderna ska inte genomföras för sig, utan samtliga olägenheter och risker som sammanhänger med arbetet ska beaktas. Detta därför att också den inverkan olika olägenheter och risker har på varandra ska bli utredda och bedömda.

De uppgifter som behövs för utredning av olägenheter och risker som sammanhänger med arbetstiderna framgår av bl.a. arbetstidsbokföringen, turlistor och färdskrivare och kan även fås direkt av arbetstagarna, t.ex. via arbetstidsenkäter. Uppgifter om arbetsresor framgår i sin tur av t.ex. ekonomiförvaltningens dokumentation. Arbetsgivaren kan också dra nytta av företagshälsovården vid sin utredning och bedömning, eftersom det är förenligt med god företagshälsovård att förebygga och identifiera olägenheter för hälsan som beror på avvikande arbetstider.

14 §. Undervisning och handledning för arbetstagarna. I 2 mom. ingår en hänvisning till lagen om genomförande av en generell ordning för erkännande av examina inom Europeiska gemenskapen (1597/1992), som har upphävts genom lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1093/2007). Hänvisningsbestämmelsen föreslås bli ändrad så att den motsvarar gällande lag. Ändringen är teknisk till karaktären.

47 §. Förordnande av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten. Det föreskrivs i paragrafen om arbetsgivarens skyldighet att förordna en eller flera arbetstagare för första hjälpen samt för brandbekämpnings- och räddningsåtgärder, om inte arbetsgivaren i den plan som avses i lagen om räddningsväsendet (561/1999) har anvisat skyddspersonal för motsvarande uppgifter. Lagen om räddningsväsendet har upphävts genom räddningslagen (468/2003). Den lagen har sin tur upphävts genom den räddningslag (379/2011) som trädde i kraft den 1 juli 2011. Hänvisningsbestämmelsen föreslås bli ändrad så att den motsvarar gällande lag. Ändringen är teknisk till karaktären.

2 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt. Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lagförslag

Lag**om ändring av arbetarskyddslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetarskyddslagen (738/2002) 10 § 1 mom., 14 § 2 mom. samt 47 § som följer:

10 §

*Utredning och bedömning av riskerna
i arbetet*

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbets- och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I detta sammanhang ska hänsyn tas till

1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan särskilt med beaktande av de olägenheter och risker som avses i 5 kap. i lagen och som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,

2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,

3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,

4) belastningen i arbetet,

5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan

6) andra motsvarande omständigheter.

14 §

Undervisning och handledning för arbetstagarna

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den undervisning och handledning som ska ges arbetstagare och om skriftliga instruktioner samt om de yrken och uppgifter där det krävs särskild behörighet och om hur denna behörighet ska påvisas. Som bevis på behörighet godkänns även en examen som avlagts utomlands eller ett intyg eller något annat dokument över utbildning i enlighet med vad som bestäms i lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1093/2007) eller i internationella avtal som är bindande för Finland.

47 §

*Förordnande av personer för första hjälpen
och räddningsverksamheten*

Arbetsgivaren ska när antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsförhållandena kräver det utse en eller flera arbetstagare för första

hjälpn samt för brandbekämpnings- och räddningsåtgärder, om inte arbetsgivaren i den plan som avses i räddningslagen (379/2011) har anvisat skyddspersonal för motsvarande uppgifter. Dessa arbetstagares antal och utbildning samt den utrustning som de har till sitt förfogande ska vara ändamåls-

enlig i förhållande till arbetets art och de särskilda risker som sammanhänger med det samt till arbetsplatsens storlek. När personerna utses ska bestämmelserna i 17 § beaktas.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 10 januari 2013

Statsminister

JYRKI KATAINEN

Social- och hälsovårdsminister *Paula Risikko*

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

om ändring av arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetarskyddslagen (738/2002) 10 § 1 mom., 14 § 2 mom. samt 47 § som följer:

Gällande lydelse

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren skall med beaktande av arbets- och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, när de inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Härvid skall bland annat beaktas

- 1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan med särskild uppmärksamhet på de risker och olägenheter enligt 5 kap. som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,
- 2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,
- 3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,
- 4) belastningen i arbetet, och
- 5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan.

14 §

Undervisning och handledning för arbetstagar- garna

Genom förordning av statsrådet kan närma-

Föreslagen lydelse

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbets- och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, *arbetstiderna*, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I detta sammanhang ska hänsyn tas till

- 1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan särskilt med beaktande av de olägenheter och risker som avses i 5 kap. i lagen och som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,
- 2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,
- 3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,
- 4) belastningen i arbetet,
- 5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan
- 6) *andra motsvarande omständigheter.*

14 §

Undervisning och handledning för arbetstagar- garna

Genom förordning av statsrådet kan närma-

re bestämmelser utfärdas om den undervisning och handledning som skall ges arbetstagar och om skriftliga instruktioner samt om de yrken eller uppgifter där det krävs särskild behörighet och om hur denna behörighet skall påvisas. Som bevis på behörighet godkänns även en examen som avlagts utomlands eller ett intyg eller något annat dokument över utbildning i enlighet med vad som bestäms i lagen om genomförande av en generell ordning för erkännande av examina inom Europeiska gemenskapen (1597/1992) eller bestäms i internationella avtal som är bindande för Finland.

47 §

Förordnande av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten

Arbetsgivaren skall när antalet arbetstagar, arbetets art och arbetsförhållandena kräver det utse en eller flera arbetstagar för första hjälpen samt för brandbekämpnings- och räddningsåtgärder, om inte arbetsgivaren i den plan som avses i lagen om räddningsväsendet (561/1999) har anvisat skyddspersonal för motsvarande uppgifter. Dessa arbetstagaras antal och utbildning samt den utrustning som de har till sitt förfogande skall vara ändamålsenlig i förhållande till arbetets art och de särskilda risker som sammanhänger med det samt till arbetsplatsens storlek. När personerna utses skall bestämmelserna i 17 § beaktas.

re bestämmelser utfärdas om den undervisning och handledning som ska ges arbetstagar och om skriftliga instruktioner samt om de yrken och uppgifter där det krävs särskild behörighet och om hur denna behörighet ska påvisas. Som bevis på behörighet godkänns även en examen som avlagts utomlands eller ett intyg eller något annat dokument över utbildning i enlighet med vad som bestäms i *lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1093/2007)* eller i internationella avtal som är bindande för Finland.

47 §

Förordnande av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten

Arbetsgivaren ska när antalet arbetstagar, arbetets art och arbetsförhållandena kräver det utse en eller flera arbetstagar för första hjälpen samt för brandbekämpnings- och räddningsåtgärder, om inte arbetsgivaren i den plan som avses i *räddningslagen (379/2011)* har anvisat skyddspersonal för motsvarande uppgifter. Dessa arbetstagaras antal och utbildning samt den utrustning som de har till sitt förfogande ska vara ändamålsenlig i förhållande till arbetets art och de särskilda risker som sammanhänger med det samt till arbetsplatsens storlek. När personerna utses ska bestämmelserna i 17 § beaktas.

Denna lag träder i kraft den 20 .
