

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om skydd i arbete och till vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås en totalreform av lagen om skydd i arbete. Det föreslås att 1958 års lag skall ersättas med en ny lag. I förslaget har Europeiska gemenskapens direktiv om arbetarskyddet och Internationella arbetsorganisationens konventioner, som är bindande för Finland, beaktats så att de föreslagna bestämmelserna uppfyller kraven i direktiven och konventionerna.

Lagen om skydd i arbete skall tillämpas på arbete som utförs i anställningsförhållanden samt i tjänsteförhållanden eller därmed jämförbara offentligrättsliga anställningar. Lagen skall dessutom tillämpas på många andra former av arbete där den som utför arbetet inte står i anställnings- eller tjänsteförhållande till den som låter utföra arbetet. Även frivilligarbete faller delvis inom tillämpningsområdet. Vanlig hobbyverksamhet faller dock i regel utanför lagen, likaså professionell idrott.

I den nya lagen föreslås tydligare bestämmelser än tidigare om hanteringen av arbetsmiljön och arbetsgivarens skyldighet att förbättra arbetsförhållandena. Arbetsgivarens skyldighet att identifiera och bedöma riskerna i anslutning till arbetet och de faror det medför framgår tydligt som en förpliktelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren åläggs allmän skyldighet att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet med de begränsningar som gäller ovanliga och oförutsägbara omständigheter.

I fråga om arbetsplatser där det samtidigt eller efter varandra finns arbetsgivare eller egenföretagare föreslås att skyldigheterna för dessa aktörer preciseras och förtydligas. Bestämmelserna om dylika gemensamma arbetsplatser bör tillämpas på alla gemensamma arbetsplatser oavsett bransch. En utvidgning jämfört med den gällande lagen är dessutom att den nya lagen innehåller en bestämmelse om samarbete mellan olika ar-

betsgivare i industri- eller affärshallar eller motsvarande lokalteter.

I förslaget ingår också bestämmelser om arbetstagarnas skyldigheter. Arbetstagarna skall följa de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelat i enlighet med sina befogenheter samt även i övrigt iakttå sådan ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållanden kräver och som behövs för upprätthållande av säkerhet och hälsa. Arbetstagarna skall med hjälp av disponibla medel vinnlägga sig om såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa. Arbetstagarna skall också undvika att trakassera andra arbetstagare eller behandla dem på ett olämpligt sätt.

I förslaget har risker och olägenheter på arbetsplatsen samt bekämpningsåtgärder som gäller dem behandlats enligt ämnesområden. Avseende fästs förutom vid avvärjning av traditionella fysiska risker för olycksfall även vid faktorer som gäller belastningen i arbetet och möjligheterna att minska på dem, ergonomi och arbete vid bildskärm, avvärjning av våldshot och ensamarbete. Likaså föreslås bestämmelser om förebyggande av trakasserier och annat olämpligt bemötande.

Dessutom föreslås bestämmelser om av den strukturella säkerheten på en arbetsplats och i arbetsmiljön samt om kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer och maskinernas och arbetsredskapens säkerhet.

I lagförslaget anges också förpliktelser för andra personer som påverkar arbetsmiljön. Sådana är tillverkare och importörer av maskiner och anordningar samt installatörer, projekterare, personer som utför idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar av vissa maskiner, avsändare av varor, fastighetsägare och de som förvaltar hamnar eller fartyg. I förslaget ingår också en straffbestämmelse.

I propositionen föreslås dessutom ändringar i 17 lagar.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft efter det att de har antagits och blivit stadfästa

så snart som möjligt med hänsyn till den utbildning som totalreformen av lagen om skydd i arbete förutsätter.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Lagen om skydd i arbete (299/1958) trädde i kraft den 1 januari 1959. Den baserar sig på ett kommittébetänkande som färdigställdes 1954 (1954:10). Genom lagen upphävdes 1930 års arbetsskyddslag (104/1930). Lagen har ändrats upprepade gånger under sin giltighetstid. Nästan alla paragrafer har en annan ordalydelse än i den ursprungliga lagen.

Lagen om skydd i arbete är en allmän lag som tillämpas på nästan allt slags arbete. Lagens rättspolitiska syfte är att skydda arbetstagarna mot risker för att förlora hälsan och mot risker för olycksfall i arbetet. Lagens bestämmelser är tvingande rätt, vilket medför att den miniminivå som föreskrivs i lagen inte kan underskridas genom avtal.

År 1972 tillsattes en kommitté för att bereda en ny lag om skydd i arbete (kommittébetänkande 1974:123). Betänkandet ledde inte till någon totalreform av lagen. Genom lag 27/1987 genomfördes en partiell revidering, då omkring hälften av bestämmelserna omskrevs. Revideringen baserade sig på ett betänkande av 1983 års arbetarskyddskommitté (1984:65). Lagen kompletterades framför allt med reglering som betonar systematisk och prognostiserande arbetarskydd samt med en förpliktelse om beaktande av arbetstagarnas psykiska förutsättningar. Beaktandet av förutsättningarna för psykiskt arbetarskydd togs för första gången in i lagstiftningen.

Lagen om skydd i arbete utvärderades och granskades på nytt år 1993 i samband med förberedelserna inför avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), som trädde i kraft i början av året därpå. Då granskades om den finska lagstiftningen uppfyller kraven i Europeiska gemenskapens direktiv om arbetarskyddet. Som ett resultat av granskningen ändrades lagen vid ingången av 1994 genom lag 144/1993. På basis av Europeiska gemenskapens direktiv ändrades samtidigt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973), (nedan tillsynslagen) samt utfärdades helt nya och vissa delvis

ändrade författningar på lägre nivå än lag.

Finlands anslutning till Europeiska unionen föranledde inte några nya behov av ändringar. Europeiska gemenskapernas kommissions tillsynsförfarande ledde till att lagen om skydd i arbete kompletterades i början av 2000 (lag 1001/1999). Kommissionen riktade den 18 juli 2001 ett motiverat yttrande till Finland, vilket Finland har bemött. Avsikten är att den föreslagna lagen skall innebära att kommissionens tillsynsförfarande inte leder till fortsatta åtgärder.

I lagen om skydd i arbete har statsrådet bemyndigats att meddela närmare föreskrifter om verkställigheten av lagen samt om konstaterande av om kraven uppfylls. Riklig reglering genom författningar på lägre nivå än lag är utmärkande för arbetarskyddslagstiftningen. Statsrådet har kunnat överföra utfärdandet av bestämmelser om noggrannare tekniska detaljer och av nödvändiga procedurbestämmelser på det ministerium som ärendet gäller.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

2.1.1. Lag om skydd i arbete

Lagens tillämpningsområde

Lagens allmänna tillämpningsområde definieras i 1 och 2 § samt i den kompletterande förordningen om tillämpning av lagen om skydd i arbete och lagen om företagshälsövård på arbete som avses i 2 § lagen om skydd i arbete (475/1988).

Arbets- och tjänsteförhållande. Utgångspunkten för lagens allmänna tillämpningsområde är arbete som utförs i arbets- eller tjänsteförhållande. I fråga om arbete som utförs i arbetsförhållande bedöms tillämpningen av lagen i enlighet med det rekvisit för arbetsförhållande som tillägnats i arbetslagstiftningen och rättspraxisen samt –litteraturen.

Lagen tillämpas på tjänsteförhållanden och därmed jämförbara offentligrättsliga anställningsförhållanden så, att tillämpningsområ-

det omfattar praktiskt taget alla arbeten och arbetstagare inom den offentliga sektorn. Endast det arbete som anställda vid försvarsmakten eller gränsbevakningsväsendet utför i samband med militära övningar faller utanför tillämpningsområdet.

Hemarbete. Lagen tillämpas i enlighet med ovan nämnda tillämpningsförfordning på arbete som utförs i arbets- eller tjänsteförhållande i ett hem. I förordningen bestäms om hur lagen skall tillämpas på arbete som utförs dels i arbetstagarens hem, dels i någon annan persons än arbetsgivarens hem och som huvudsakligen hänför sig till hem- eller sjukvård eller jordbruk. I dessa fall avviker tillämpningen i fråga om vissa detaljer. De centrala bestämmelserna i lagen om skydd i arbete tillämpas dock också på arbete som utförs i ett hem.

Utvidgningar av tillämpningsområdet. I vissa fall omfattas arbeten av lagen om skydd i arbete trots att de inte utförs i arbets- eller tjänsteförhållande. Det är då fråga om elevers arbetspraktik och övningsarbete i skolor eller läroanstalter eller vid undervisningskurser, arbete som utförs av dem som arbetskraftsmyndigheten har anvisat med sikte på sysselsättning samt arbete som utförs av personer som förvaras eller vårdas på olika slags institutioner. Lagen tillämpas också, med de begränsningar som gäller militära övningar, på arbete som utförs av värnpliktiga samt på arbete som utförs av dem som förordnats att fullgöra civiltjänst.

Uthyrningsarbete. Med uthyrning av arbetskraft avses en situation där arbetsgivaren ställer arbetstagare som är anställda hos honom eller henne till förfogande för en annan arbetsgivare som behöver arbetskraft. Uthyrda arbetstagare är anställda hos sin arbetsgivare, men utför arbetet under ledning och uppsikt av en annan arbetsgivare. I lagen om skydd i arbete betraktas även dylika personer som låter utföra arbete som arbetsgivare.

Ensamföretagare och personer som utför eget arbete. Den viktigaste formen av arbete som faller utanför tillämpningsområdet är arbete som utförs av ensamföretagare eller annat arbete som utförs för egen räkning. Arbete som utförs av ensamföretagare faller inte helt utanför tillämpningsområdet, eftersom det arbete som en ensamföretagare utför på

en gemensam byggnadsarbetsplats till vissa delar omfattas av lagens tillämpningsområde.

Lagen tillämpas också på personer som arbetar i ett gemensamt företag, trots att företaget inte har några arbetstagare i anställningsförhållande. Det ursprungliga syftet med bestämmelsen var att förhindra att lagens bestämmelser kringgås genom att arbetstagare åtminstone till synes upptas som delägare i företaget.

Tillämpning utomlands. Utgångspunkten är att lagen skall tillämpas endast i Finland. Finlands beskickningar utomlands är statsmyndigheter och på dem tillämpas Finlands lagstiftning, även lagen om skydd i arbete. I några fall kan lokala förhållanden orsaka tillämpningsproblem. Utrikesministeriet har säkerhetsanvisningar som till exempel förutsätter att en årlig riskbedömning skall utföras i beskickningarna. Innan personen beger sig till stationslandet, bedömer företagshälsovården hans/hennes och familjemedlemmarnas hälsotillstånd. Dessutom har de en årlig hälsoundersökning i hemlandet. Om företagshälsovården föreskrivs i lagen (176/1987) och förordningen (177/1987) om hälsovård utomlands för statens tjänstemän.

Lagen tillämpas på fartyg under finsk flagg i utrikestrafik, och enligt internationella utfästelser är arbetarskyddsmyndigheterna skyldiga att regelbundet kontrollera arbetsförhållandena ombord på fartygen.

Övriga instanser som påverkar arbetarskyddet. Lagen har utsträckts till att också gälla vissa andra personer och sammanslutningar, vilkas verksamhet påverkar arbetsmiljön också på annat håll än på den egna arbetsplatsen. Bestämmelserna syftar till att säkerställa att de produkter, maskiner och anordningar samt kemikalier som skall användas i arbetet är trygga att använda och stämmer överens med bestämmelserna. Förpliktelserna gäller bl.a. tillverkare, importörer, planerare samt inom byggbranschen huvudentreprenörer och byggherrar samt vissa andra instanser.

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivarens ombesörjningsskyldighet. Utgångspunkten i lagen är att arbetsgivaren skall beakta alla omständigheter i anslutning

till arbetets natur, arbetsförhållandena och arbetstagaren samt vidta alla åtgärder som skäligen kan krävas för att skydda arbetstagarna. För att arbetsgivaren skall kunna vidta de åtgärder som krävs, måste han eller hon oavbrutet iakta arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Vid bedömningen av riskfaktorer som beror på arbetsförhållandena skall eventuell risk för genetisk skada eller fosterskada beaktas. Arbetsgivaren skall planera, välja och dimensionera de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena i enlighet med de centrala principerna för arbetarskyddet.

I lagen anges inte några särskilda förfaranden för hur arbetsgivaren skall ordna den observation och bedömning som förutsätts i lagen. Detta beror på arbetsgivarens bransch, arbetsförhållandena och de risker och olägenheter som uppenbarar sig på arbetsplatsen. Till stöd för bedömningen av arbetsplatsen finns företagshälsovårdens arbetsplatsutredning. Arbetsgivaren kan vid behov också anlita andra sakkunniga utifrån.

Verksamhetsprogram och verksamhet för bevarande av arbetsförmågan. För effektivisering av arbetarskydd i förebyggande syfte skall arbetsgivaren för den verksamhet som behövs för främjande av säkerhet och hälsa samt för bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett program som omfattar behoven att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön.

Verksamhetsprogrammets form, omfattning och innehåll är beroende av arbetsgivarens storlek, verksamhetsområde och övriga individuella omständigheter. De mål för främjande av säkerhet och hälsa och för bevarande av arbetsförmågan som kan härledas ur verksamhetsprogrammet skall beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och planeringen, och de skall behandlas med arbetstagarna eller företrädare för dem.

Psykiskt välbefinnande i arbetet och dimensionering av arbetet. Psykisk hälsa hör till hälsobegreppen i lagen om skydd i arbete. Den ingår i området för lagens allmänna bestämmelse och därmed i den allmänna ombesörjningsskyldighet för arbetsgivaren som avses där.

Lagen innehåller dessutom ett uttryckligt

krav på att arbetstagarnas psykiska förutsättningar skall beaktas och att arbetena och arbetsredskapen samt de maskiner, anordningar och behövliga hjälpmedel som används i arbetet skall dimensioneras och placeras så att de med beaktande av arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar gör det möjligt att utföra arbetet på ett ändamålsenligt sätt. Vid planeringen bör avseende således fästas vid arbetsställningar, arbetsrörelser, psykisk och fysisk belastning, kunskapsbelastning samt vikten av att lindra arbete som medför kontinuerlig och ensidig belastning. Med dimensionering av arbete enligt lagen avses också dimensionering av arbetsmängden så att arbetet inte medför skadlig belastning för hälsan.

Undervisning och anvisningar för arbetstagaren. Arbetsgivaren skall meddela arbetstagaren av arbetets beskaffenhet och arbetsförhållandena påkallad undervisning och handledning för att olycksfall i arbetet eller fara på grund av arbetet skall kunna undvikas. I lagen specificeras närmare vilka omständigheter som särskilt bör uppmärksammas när arbetstagaren introduceras. Arbetstagaren skall i sin tur handla i enlighet med undervisningen och anvisningarna.

Lagen förpliktar också arbetsgivaren att försäkra sig om att en utomstående arbetsgivare som låter utföra arbete på hans arbetsplats och att på arbetsplatsen arbetande utomstående arbetsgivares arbetstagare har fått behövliga uppgifter och anvisningar om arbetsplatsens risker och olägenheter i anslutning till arbetet.

Detaljerad reglering av arbetsplatsen och arbetsförhållandena. I 10—39 § bestäms om olika frågor som gäller säkerheten och arbetsmetoderna på arbetsplatsen, i arbetsförhållandena och i utförandet av arbetet. Bestämmelserna gäller personalutrymmen, främjande av säkerhet och hälsa, föregripande av faror och skydd mot faror, brandskydd, förstahjälp samt undervisning och handledning.

Vissa av de ovan nämnda angelägenheterna regleras rätt generellt i lagen, på samma sätt som genom en rambestämmelse, medan andra åter regleras till och med mycket detaljerat. En stor del av de omständigheter på arbetsplatsen samt de risker och olägenheter

som nämns i lagen är sådana som ytterligare preciserats genom bestämmelser på lägre nivå.

Arbetsdagarens rättigheter och skyldigheter

Arbetsdagaren skall för sin del bidra till en säker verksamhet på arbetsplatsen. I enlighet med den vägledning och de anvisningar arbetsdagaren fått av arbetsgivaren skall han eller hon i sitt arbete vinnlägga sig om sin egen och andra arbetsdagares säkerhet, om arbetet påverkar dem.

Arbetsdagaren skall använda föreskriven skyddsutrustning och även i övrigt noga iaktta vad som föreskrivits som arbetsdagarens skyldighet. Arbetsdagaren skall följa de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelat inom ramen för sin lednings- och övervakningsrätt. Arbetsdagarna skall dessutom ofördröjligen underrätta arbetsgivaren om sådana fel och bristfälligheter som de observerat och som kan medföra fara för olycksfall eller ohälsa och som arbetsdagarna inte själva kan avhjälpa.

Om ett arbete medför allvarig fara för liv eller hälsa för arbetsdagaren själv eller för andra arbetsdagare, har arbetsdagaren rätt att vägra utföra arbetet. Avbrott i arbetet eller arbetsvägran får inte inskränka utförandet av arbete i större utsträckning än vad som är nödvändigt med hänsyn till säkerheten och sundheten i arbetet. En arbetarskyddsfullmäktig eller arbetsdagare är inte skyldig att ersätta den skada som ett tillbörligt avbrott eller en motiverad arbetsvägran kan orsaka.

En fullständigare beskrivning av nuläget i fråga om bestämmelserna i lagen om skydd i arbete ingår i betänkandet av kommissionen för revidering av lagen om skydd i arbete (kommittébetänkande 13:2001).

2.1.2. Samarbetsbestämmelser

Enligt lagen om skydd i arbete skall arbetsgivaren och arbetsdagarna samarbeta för upprätthållande och förbättrande av arbetarskyddet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall sörja för att arbetsdagarna i tillräckligt god tid får behövlig information om sådant som inverkar på säkerheten och hälsan på arbetsplatsen och att dessa frågor på behörigt sätt

och i tillräckligt god tid behandlas mellan arbetsgivaren och arbetsdagarna eller företrädare för dem.

Avsikten är i första hand att bestämmelsen skall gälla små arbetsplatser, eftersom de kan falla utanför det samarbete som baserar sig på tillsynslagen eller arbetsmarknadsorganisationernas avtal. På de arbetsplatser som omfattas av dessa uppfylls kraven i bestämmelsen genom förfaranden i enlighet med dessa.

Bestämmelser om arbetsgivarens och arbetsdagarnas samarbete för främjande och utveckling av arbetarskyddet finns i tillsynslagen och i den förordning om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973) som utfärdats med stöd av lagen. Där bestäms bl.a. om uppgifterna för samt utnämning och val av arbetarskyddschef, arbetarskyddsfullmäktig, ersättare för arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddskommissionen.

2.1.3. Annan lagstiftning

Lagen om skydd i arbete innehåller grundläggande bestämmelser inom materiell rätt gällande skydd av arbetsdagarnas hälsa och säkerhet. Bestämmelser som skyddar arbetsdagarnas hälsa och säkerhet finns dessutom i många andra lagar. De åsidosätter inte lagen om skydd i arbete utan är tillämpliga vid sidan av den.

Sådana bestämmelser är kemikalielagen (744/1989) och bestämmelser som utfärdats med stöd av den, elsäkerhetslagen (410/1996), strålskyddslagen (592/1991), gruvlagen (503/1965), lagen om explosionsfarliga ämnen (263/1953), förordningen om explosiva varor (473/1993), lagen (219/2000) och förordningen (220/2000) om laddare samt statsrådets beslut om ordningsregler för sprängnings- och brytningsarbete (410/1986).

Arbetsavtalslagen (55/2001) är den viktiga författning som reglerar anställningsförhållanden. Motsvarande bestämmelser finns i sjömanslagen (423/1978), som reglerar sjömännens anställningsförhållanden.

Statstjänstemannalagen (750/1994) gäller tjänsteförhållandet för statstjänstemän samt myndigheternas och tjänstemännens rättigheter och skyldigheter. Grundläggande bestämmelser om kommunala tjänsteinnehava-

res och arbetstagares ställning finns i kommunallagen (365/1995). Bestämmelser om tjänsteförhållandet för och grunderna för uppsägning av kommunala tjänsteinnehavare finns i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996).

Lagen om unga arbetstagare (998/1993) tillämpas på arbete som en person under 18 år utför i ett arbets- eller tjänsteförhållande. I lagen bestäms om säkerheten i arbetet och hälsoaspekter. På arbete som utförs av personer under 18 år och på vilket lagen om skydd i arbete skall tillämpas, tillämpas också förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/1986).

I lagen om företagshälsovård (1383/2001) föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård.

Till säkerheten på arbetsplatserna hänför sig dessutom lagen (561/1999) och förordningen (857/1999) om räddningsväsendet. Produktsäkerhetslagen (914/1986) gäller produktsäkerheten i fråga om konsumtionsvaror. Produktansvarslagen (694/1990) gäller ersättning för skada som en produkt har orsakat på en person eller på egendom som vid tiden för skadan brukade användas huvudsakligen för enskilt ändamål, men i fråga om personskador utesluter den inte de skador som produkten orsakat i arbetet.

Skador till följd av olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar ersätts huvudsakligen via den lagstadgade olycksfallsförsäkringen. Ersättningsgilla är enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) skada eller sjukdom som drabbat en arbetstagare i arbetet eller under omständigheter som härflyter av arbetet. Som olycksfall betraktas också skada eller sjukdom som förorsakats av misshandel eller någon annan uppsåtlig gärning som begåtts av en annan person.

Med anledning av i yrkessjukdomslagen (1343/1988) avsedd sjukdom som orsakats av arbetet betalas ersättning i enlighet med lagen om olycksfallsförsäkring.

Annan lagstiftning och övervakningen av den beskrivs närmare i betänkandet av kommissionen för revidering av lagen om skydd i arbete.

2.1.4. Tillsyn över att lagen om skydd i arbete iakttas

Arbeterskyddsmyndigheterna övervakar att lagen om skydd i arbete och de bestämmelser som utfärdats med stöd av den iakttas. Arbeterskyddsförvaltningens uppgifter och organisation definieras allmänt i lagen om arbeterskyddsförvaltningen (16/1993). Enligt lagen skall arbeterskyddsförvaltningen under social- och hälsovårdsministeriets ledning sköta den regionala handledningen och övervakningen av arbeterskyddet. För den regionala handledningen och inspektionen av arbeterskyddet har landet indelats i arbeterskyddsdistrikt.

I tillsynslagen bestäms om arbeterskyddsmyndighetens tillsynsförfarande och till buds stående tvångsmedel. Enligt lagen kan arbeterskyddsmyndigheten för avhjälpande av missförhållanden gällande arbeterskyddet som uppdagats i samband med inspektion på arbetsplatsen eller för förebyggande av farliga situationer tillgripa administrativa tvångsmedel som sanktion för uppfyllandet av förpliktelse. Sådana tvångsmedel är användningsförbud, vite och hot om tvångsutförande.

Inom övervakningen av produktsäkerheten (marknadstillsyn) kan administrativa tvångsmedel användas i syfte att förebygga marknadsföring av produkter som strider mot bestämmelserna och undanröja eller rätta till sådana produkter i strid med bestämmelserna eller annars farliga produkter som redan kommit ut på marknaden.

2.2. Förändringsdrag i arbetslivet, arbetsförhållandena och arbeterskyddet

Internationaliseringen samt den allmänna utvecklingen i närings- och arbetslivet

Det finländska samhället undergick stora förändringar på 1990-talet. Anslutningen till Europeiska unionen och den ekonomiska och monetära unionen var viktiga lösningar ur perspektivet för alla samhällspolitiska områden, även ur arbetslivets perspektiv.

Internationaliseringen av företagen och den globala konkurrensen mellan företag, stater och regioner (globaliseringen) påverkar ock-

så arbetslivet på många sätt. Av arbetstagar-
na förutsätts individuell yrkeskompetens,
kontinuerlig inläring och utveckling i yrket,
men också goda färdigheter för samarbete
och mångsidig växelverkan samt utvärdering
och inriktning av det egna arbetet. Männi-
skornas rörlighet medför också nya krav i ar-
betslivet.

Näringslivets struktur har förändrats betyd-
ligt i Finland. Efter 1970-talet har de tydli-
gaste förändringarna hänfört sig till den på-
tagliga minskningen av jord- och skogsbru-
ket och den utökade servicen. Denna utveck-
ling antas fortgå, visserligen långsammare än
tidigare. Arbetskraften inom industrin har
minskat något. Inom handelsbranschen har
den bibehållits ungefär oförändrad.

Vid sidan av näringslivets struktur föränd-
ras också yrkesstrukturen. Typiskt för för-
ändringen har varit att antalet tjänstemän och
servicearbeten ökar. Också inom industri
ökar antalet tjänstemän oavbrutet och intel-
lektuellt arbete framhävs på bekostnad av fy-
siskt arbete. Informationstekniska yrken har
ökat kraftigast.

Det moderna arbetslivet karaktäriseras av
föränderliga uppgifter, roller och yrken, smi-
diga arbetsarrangemang och produktionsmal-
lar, låga organisationer och delegerat ledar-
skap. Mångkunnighet förutsätts i stället för
snäv specialisering. I dag avlöser arbete och
utbildningsperioder varandra; upprepade och
kontinuerlig utbildning utgör ett led i karriär-
utvecklingen.

Tillgången på yrkeskunnig arbetskraft blir
en allt viktigare grundläggande förutsättning
för framgång för såväl företagen som den of-
fentliga förvaltningen och övriga organisa-
tioner. I synnerhet arbetskraftens åldersstruk-
tur utgör en stor utmaning när Finland strävar
efter framgång i den internationella konkur-
rensen. Antalet unga arbetstagare har minskat
och minskar alltjämt. Småningom minskar
också de övriga åldersklasserna inom arbets-
kraften.

Utveckling av arbetsmiljön och arbetsförhållandena

Arbetsförhållandena har stor betydelse för
medborgarnas välfärd och också för sam-
hällsekonomin. Förlusterna till följd av brist-

fälliga arbetsförhållanden beräknas uppgå till
ca 15,1 mrd. mk år 1996, vilket motsvarar
knappt 3 % av bruttonationalprodukten. I be-
räkningen ingår förlorade arbetsinsatser på
grund av sjukdomar och invalidpensioner
försakade av arbetet och sjukvårdsutgifter.
Man har inte försökt uppskatta de indirekta
verkningarna.

Arbetsmarknaden i Finland är tydligt inde-
lad i manliga och kvinnliga yrken. Bara ca 16
% av arbetskraften arbetar i jämställda yrken,
där vardera könet är representerat med 40-60
%. Differentieringen är också stark inom ar-
betsorganisationernas hierarki. Av manliga
löntagare är 28 % i chefsposition, av kvin-
norna 14 %. Att arbetslivet differentieras en-
ligt kön innebär att kvinnornas och männens
arbeten och arbetsförhållanden avviker från
varandra.

*Olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar
samt sjukdomsfrekvens och invalidpensioner.*
Utvecklingen av riskerna för olycksfall på
arbetsplatserna påverkas i hög grad av den
tekniska utvecklingen, förändringar i arbetets
natur, förändringar i produktionsstrukturen
och säsongbetingade variationer.

Antalet olycksfall på arbetsplatsen som
medfört minst tre dagars frånvaro från arbetet
har sjunkit sedan mitten av 1970-talet. Den
djupa depressionen i början av 1990-talet
minskade kraftigt på antalet olycksfall. Där-
efter har antalet hållits på ungefär samma
nivå, och den proportionella olycksfallsfrek-
vensen har fortsatt att sjunka. På lång sikt
har antalet olycksfall i arbetet med dödlig ut-
gång minskat betydligt.

Internationella jämförelser försvåras av att
olycksfall i arbetet statistikförs på olika sätt i
olika länder. Enligt EUROSTAT:s jämförel-
se var Finland ett av de tryggaste länderna i
Europa när det gäller antalet dödsfall på ar-
betsplatserna år 1996. Lindrigare skador fö-
rekom också åtminstone 20 % mindre än i
genomsnitt inom EU.

De yrkes- och branschvisa skillnaderna i
fråga om risken för olycksfall är fortfarande
betydande. Arbetstagare inom industrin och
byggnadsarbetare löper cirka tio gånger stör-
re risk att råka ut för olyckor än de som utför
administrativt arbete och kontorsarbete eller
tekniskt, vetenskapligt och konstnärligt arbe-
te. På motsvarande sätt är risken cirka sex

gångar större för dem som utför transport- eller jord- och skogsbruksarbete än för dem som har ett tryggare yrke.

Risken för olycksfall i arbetet är av hävd störst bland män, i synnerhet unga män. Den senaste enkätundersökningen av Institutet för arbetshygien år 2000 lyfte fram unga kvinnor som en ny tänkbar riskgrupp. Kvinnor under 45 år hade helt tydligt oftare än äldre kvinnor och nästan lika ofta som män i samma ålder drabbats av olycksfall i arbetet samt utsatts för våld och våldshot.

Våldet är ett tilltagande problem i arbetslivet. Enligt intervjuundersökningar utsätts årligen i genomsnitt 5 % av arbetskraften för hot eller fysiskt våld i sitt arbete. Kvantitativt motsvarar detta ca 111 000 förvärvsarbete. Våld i arbetet förekommer mest allmänt i fråga om sinnessjukvårdare, av vilka närmare hälften årligen upplever någon form av hotfulla eller våldspräglade situationer. Andra riskfyllda yrkesgrupper är t.ex. polisen, väktarna, yrken inom hotell- och restaurangbranschen, övriga yrken inom hälso- och sjukvården samt yrken inom det sociala området, handelsbranschen, trafiken och undervisningssektorn. En del av våldsfallen registreras som olycksfall i arbetet.

Yrkessjukdomar uppkommer mest inom industrin och byggbranschen, dvs. där risken för olycksfall är störst. Till de vanligaste yrkessjukdomarna hör sjukdomar förorsakade av kemiska faktorer och belastningsskador. Yrkessjukdomar förorsakade av fysikaliska faktorer, t.ex. buller, har minskat. Belastningsskador har minskat mest. Yrkessjukdomar orsakade av biologiska faktorer har däremot ökat.

Antalet yrkessjukdomar ökade från några hundratal i början av 1970-talet till ca 9 000 år 1990. Därefter har antalet yrkessjukdomar sjunkit tydligt. År 2000 anmäldes sammanlagt 4 993 yrkessjukdomar eller misstänkta yrkessjukdomar till Registret över arbetsrelaterade sjukdomar vid Institutet för arbetshygien, dvs. 4 % mindre än året innan. Andelen insjuknade i yrkessjukdomar utgjorde 0,21 % av de förvärvsarbete.

Exponering för risker och skador samt upplevda arbetsförhållanden. De statistiska uppgifterna om olycksfall och yrkessjukdomar ger fingervisningar om riskerna och olä-

genheterna i arbetsmiljön i det finländska arbetslivet. Exponeringen har också utretts genom enkätundersökningar samt genom olika exponeringsmätningar på arbetsplatserna. Det beräknas att exponeringen för fysikaliska och kemiska faktorer har minskat under de senaste årtiondena. I fråga om den psykiska belastningen tyder enkätundersökningarna på att utvecklingen har varit negativ i fråga om flera faktorer.

Arbetslagarnas uppfattningar om arbetsförhållandena har utretts genom regelbundna enkätundersökningar, som utförts av t.ex. Statistikcentralen (undersökningar åren 1977, 1984, 1990 och 1997), Institutet för arbetshygien och arbetsministeriet (arbetsmiljöbarometern).

Sociala relationer på arbetsplatsen och ledarskap. Såväl i företag som inom den offentliga förvaltningen och i övriga organisationer sker förändringar delvis till följd av de allmänna utvecklingstrender som beskrevs i början. Till de vanligaste förändringarna hör bl.a. övergång från produktions- och uppgiftscentrering till kundorientering, från snäv kompetens till mångkunnighet, från individbundna arbetsroller till grupper och nätverk samt från snäva uppgifter till mera omfattande arbetsroller. Förändringarna har stor betydelse för såväl relationerna på arbetsplatsen som ledarskapet.

Avsaknaden av tydliga mål eller oklarheter i organisationen och uppgifterna är ägnade att orsaka problem i relationerna på arbetsplatsen. Brister i ledarskapet har konstaterats ha ett tydligt samband med hur arbetslagarna orkar i sitt arbete. Inom dagens ledarskap sammanförs resultatrikedom och utveckling av arbetslivets kvalitet.

Förändringar i organiseringen av arbetet och i innehållet

Omstruktureringar, den informationstekniska utvecklingen, globaliseringen och nätverksbildningen samt kraven på anpassning och flexibilitet skapar ett tryck på en fortsatt utveckling av både organisationer och individer. Kravet på flexibilitet uppfylls med hjälp av såväl externalisering och omorganiseringar som arbetstidsarrangemang och utveckling av uppgifterna. I arbetslivet tilläm-

pas i tilltagande grad nya former för utförande av arbetet. Typiska utvecklingsdrag är också t.ex. att uthyrningsarbete och projektarbete ökar.

Under de senaste årtiondena har andelen personer som använder datateknik i sitt arbete ökat betydligt. I anslutning till detta ökade antalet distansarbetande och intresset för distansarbete på 1990-talet.

Under det senaste årtiondet medförde förändringarna i företagens omvärld ett behov av att snabbt reagera på förändringar. Enligt en undersökning som offentliggjorts av Statistikcentralen har mer än en tredjedel av arbetstagarna varit med om förändringar på sin arbetsplats under de två senaste åren (t.ex. övergång till teamarbete samt ökad resultatövervakning och utvärdering av produktiviteten). Nästan lika många tror att förändringar är att vänta också inom den närmaste framtiden.

Arbetskraftsundersökningar visar att andelen tidsbundna arbeten och deltidsarbeten ökade på 1990-talet. Visstidsanställningarna koncentreras till den offentliga sektorn och servicebranscherna. Av kvinnorna är en femtedel visstidsanställda, av männen bara 13 %. Deltidsarbete har blivit vanligare i synnerhet inom servicebranscherna, men i europeiskt perspektiv är nivån för förekomsten dock låg i Finland. Av kvinnliga löntagare är 17 % deltidsanställda, av männen utför 8 % deltidsarbete.

Arbetstagarens behov och mål

Ett produktivt, bra och intressant arbete där arbetstagarens hälsa och säkerhet har trygghet är en viktig angelägenhet med tanke på livskvaliteten och välbefinnandet. Det viktiga är situationen som helhet, som också innefattar möjligheter att samordna arbete och fritid. Man har särskilt satsat på att förbättra förutsättningarna för att samordna arbete och familjeliv.

Jämställdhet och rättvist bemötande i arbetet är viktiga för individens välbefinnande. Det förekommer fortfarande många skillnader mellan kvinnor och män i fråga om yrkesfördelningen, lönerna, ställningen och arbetsuppgifterna och därmed också i frågor som gäller hälsan och välbefinnandet i

arbetet.

Arbetstagarnas möjligheter att orka i sitt arbete främjas i avgörande grad av att de grundläggande omständigheterna på arbetsplatsen är i ordning, t.ex. kontinuiteten i anställningsförhållandet, lönen, ledarskapet och relationerna till cheferna. Osäkerhet i fråga om kontinuiteten i anställningsförhållandet, oklarheter i organisationens uppgifter och organisationsstrukturerna, osmidighet och avsaknad av individuella utvecklingsmöjligheter orsakar ofta förutom alltför stora arbetsmängder också negativ stress och problem när det gäller att orka arbeta.

Kompetens är en viktig faktor för att arbetstagaren skall sysselsättas. Både individen och arbetsgivaren svarar för att kompetensen höjs.

Arbetstagaren kan på många sätt anses vara den bästa experten på sitt arbete. Det är därför viktigt att arbetstagaren kan påverka sitt arbete samt i synnerhet hälsan och säkerheten i utförandet av arbetet. Det är viktigt att främja samarbetet kring arbetarskyddet på arbetsplatsen samt att anpassa det till det övriga samarbetet på arbetsplatsen.

Förändringarna i arbetslivet beskrivs närmare i betänkandet av kommissionen för revidering av lagen om skydd i arbete.

2.3. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i utlandet

Europeiska unionens verkningar

Det centrala arbetarskyddsdirektivet är rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, nedan ramdirektivet för arbetarskyddet. Med hänvisning till direktivet har närmare 20 specialdirektiv utfärdats.

EU:s gällande arbetarskyddslagstiftning är tämligen övergripande, och det finns inga nya vittgående direktivprojekt i sikte. Enstaka direktiv och ändringsdirektiv är under beredning. I övrigt fästs uppmärksamheten mera vid att säkerställa att den gällande lagstiftningen genomförs i praktiken. Också inom EU är det allmänna målet att förenkla och förtydliga lagstiftningen.

I Finland har det nationella genomförandet av direktiven skett så att de angelägenheter

som ingår i ramdirektivet för arbetarskyddet i regel har tagits in i lagen om skydd i arbete. Vissa delar av ramdirektivet ingår i lagstiftningen om företagshälsovård. I fråga om arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatserna ingår bestämmelser som motsvarar ramdirektivet i tillsynslagen och i förordningen om tillsynen över arbetarskyddet samt även i lagen om samarbete inom företag.

Specialdirektiven om arbetarskyddet har huvudsakligen genomförts genom beslut av statsrådet med stöd av lagen om skydd i arbete. Direktiven har således genomförts utan några ändringar i lagstiftningens grundläggande struktur, som utformats och etablerats i Finland redan före ramdirektivet om arbetarskyddet och specialdirektiven.

På lagnivå har direktivet närmast lett till preciseringar och kompletteringar av vissa detaljer. Vissa specialdirektiv har dock lett till antingen helt nya beslut av statsrådet (t.ex. arbete vid bildskärm, hantering av tunga bördor, trygg användning av arbetsredskap) eller revidering av tidigare bestämmelser (t.ex. byggarbete).

Direktiv som tar sikte på fri förlighet för varor och undanröjande av handelshinder påverkar indirekt arbetarskyddet och den nationella regleringen av arbetarskyddet. Dessa direktiv förutsätter, till skillnad från arbetarskyddsdirektiven, att olika produktkrav i olika länder förenhetligas.

Centrala direktiv med tanke på arbetarskyddet är rådets direktiv 89/392/EEG om maskiner och rådets direktiv 89/686/EEG om personlig skyddsutrustning. I Finland motsvaras maskindirektivet av statsrådets beslut om säkerhetsföreskrifter för maskiner (1314/1994). Direktivet om personlig skyddsutrustning motsvaras av statsrådets beslut om personlig skyddsutrustning (1406/1993).

Tillsynen över att direktiven följs

Till uppgifterna för Europeiska gemenskapernas kommission hör att övervaka att gemenskapslagstiftningen genomförs effektivt i medlemsländerna. Kommissionen skall underrättas om den nationella lagstiftningen. Den praktiska tillämpningen av direktiven skall regelbundet rapporteras till kommissio-

nen. Via denna information och inspektionsbesök övervakar kommissionen att direktiven har införlivats i den nationella lagstiftningen som sig bör. Försummelse av att införliva direktiven i den nationella lagstiftningen kan leda till en formell underrättelse, ett motiverat yttrande eller rättsliga åtgärder i EG-domstolen.

Kommissionen har riktat tillsyn till Finland med anledning av genomförandet av ramdirektivet för arbetarskyddet och specialdirektiven. I fråga om ramdirektivet gav kommissionen Finland en formell underrättelse 1998. Underrättelsen ledde till att lagen om skydd i arbete och tillsynslagen ändrades (lagarna 1001/1999 och 1002/1999). Trots ändringarna riktade kommissionen den 18 juli 2001 ett motiverat yttrande till Finland med anledning av bristfälligt genomförande. Finland besvarade yttrandet den 18 september 2001.

Verkningarna av Europeiska unionens strategi för hållbar utveckling på arbetarskyddet

EU:s strategi för hållbar utveckling syftar till att främja möjligheterna att låta unionens verksamhet och politikområden följa en ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar bana.

Med social hållbarhet avses generationsövergripande främjande av välfärd, hälsa och social rättvisa samt kulturell diversitet. Satsningarna på främjande av hälsa och på skydd, bevarande av arbets- och funktionsförmågan, social trygghet och utbildning stöder för sin del tillväxt och sysselsättning.

Inom EU görs ett nytt arbetsmiljöprogram upp. Avsikten är att programmet skall färdigställas 2002. De tre tidigare arbetsmiljöprogrammen åren 1978—1994 ledde bl.a. till ett flertal nya direktiv.

Europeiska gemenskapernas kommission lämnade den 18 juli 2001 ett meddelande till rådet, Europaparlamentet och ekonomiska och sociala kommittén som gällde främjande av de grundläggande arbetsnormerna och utvecklingen av det arbetsmarknads- och socialpolitiska styrsystemet i samband med globaliseringen. Syftet med meddelandet är utforma en strategi för förbättring av det arbetsmarknads- och socialpolitiska styrsystemet och främjande av de grundläggande arbetsnormerna så att globaliseringen bättre än

för närvarande stöder den sociala utvecklingen och tillgodoseendet av de grundläggande rättigheterna. Kommissionen konstaterar att iakttagandet av arbetsnormerna utgör ett väsentligt led i den europeiska sociala modellen och rekommenderar att medlemsstaterna med det snaraste ratificerar ILO:s grundläggande konventioner så att de grundläggande arbetsnormerna iakttas.

2.3.1. *Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner om arbetarskyddet*

Internationella arbetsorganisationen har antagit rätt rikligt med konventioner och rekommendationer om arbetarskyddet. Finland har ratificerat största delen av konventionerna. Innehållet i konventionerna och rekommendationerna har utretts i respektive regeringsproposition till Riksdagen gällande ratifikationerna.

ILO följer hur konventionerna och rekommendationerna sätts i kraft i medlemsländerna. Vid bestämda tidpunkter lämnas en rapport till ILO om hur överenskommelserna och rekommendationerna tillämpas. Medlemsstaterna skall dessutom periodvis rapportera om vilka åtgärder de ämnar vidta i fråga om de överenskommelser som de ännu inte har ratificerat. Rapporterna behandlas i Finlands ILO-delegation på trepartsbasis.

2.3.2. *Arbetarskyddslagstiftningen i vissa länder*

Sverige

Arbetsmiljölagen (1977:1160) är Sveriges grundläggande författning om arbetsmiljö och arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Den är en ramlag med allmänna bestämmelser om arbetsmiljön och arbetarskyddet.

Lagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och av föreskrifter av vederbörande myndighet (arbetsmiljöverket). Det har meddelats flera tiotals närmare föreskrifter om t.ex. olika maskiner och anordningar, arbetsmetoder, exponeringar eller belastningsfaktorer.

Lagen syftar till att förebygga sjukdomar och olycksfall i arbetet samt uppnå en god arbetsmiljö. Den tillämpas i princip på all

verksamhet som arbetstagaren utför för arbetsgivarens räkning. Lagen gäller också t.ex. dem som deltar i utbildning och arbete som utförs på institutioner i anslutning till vård. Lagen tillämpas däremot i regel inte på arbete som utförs på fartyg eller på arbete som utförs i arbetsgivarens hem, om arbetstagaren har fyllt 18 år.

Lagen skall i tillämpliga delar också tillämpas i det arbete som arbetsgivaren själv utför, likaså i arbete som två eller flera utför professionellt för gemensam räkning och där det inte finns några avlönade arbetstagare. I lagen finns också bestämmelser om t.ex. förpliktelserna för tillverkare eller andra överlåtare av maskiner eller andra tekniska anordningar, om installatörens förpliktelser, om uthyrning av arbetskraft och om förpliktelser under planeringsstadiet.

Arbetsmiljön bör vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Tekniken, arbetsorganisationen och innehållet bör ordnas så att arbetstagaren inte utsätts för sådana fysiska eller psykiska belastningsfaktorer som kan leda till sjukdom eller olycksfall. Särskilda risker för ohälsa eller olyckor till följd av ensamarbete bör beaktas. Arbetsförhållandena anpassas med hänsyn till människornas olika fysiska och psykiska förutsättningar.

Lagen tar också upp arbetstagarens möjligheter att påverka sitt arbete, omväxling i arbetet, sociala kontakter och samarbete samt möjligheter att utvecklas som individ och i yrket. Själva arbetet skall planeras och ordnas så att det kan utföras på ett sunt och tryggt sätt. Härvid gäller det att beakta framför allt arbetslokaler, luft-, buller- och ljusförhållanden, avvärjning av fara för nedstörtning, risker för explosioner och andra motsvarande risker, säkerheten hos maskiner och andra anordningar, trygg hantering av farliga ämnen, personlig skyddsutrustning och personallutrymmen.

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att skydda arbetstagarna mot ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och övervaka sin verksamhet så att krav som uppställs i lagen och i bestämmelser som utfärdats med stöd av den uppfylls. Riskerna skall ständigt utre-

das och nödvändiga åtgärder vidtas. I den omfattning som verksamheten förutsätter skall arbetsgivaren också dokumentera arbetsmiljön och arbetet samt göra upp en handlingsplan. Arbetsgivaren skall också se till att arbetstagaren får uppgifter om arbetsförhållandena och att han eller hon känner till de risker som hänför sig till arbetet. I lagen bestäms också om samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i syfte att nå en god arbetsmiljö.

I lagen ingår också en bestämmelse om arbetstagarnas skyldigheter och rättigheter. Det finns särskilda paragrafer för gemensamma arbetsställen, där det bestäms om bl.a. ansvarsfördelning och uppgifter för den som bär huvudansvaret.

Norge

Bestämmelser om arbetarskyddet finns i lagen lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (LOV 1977-02-04 nr 04). I lagen bestäms också i vidare bemärkelse om arbetarskydds- och arbetslivsfrågor, t.ex. arbetstid, uppsägning, arbetsavtal, unga arbetstagare och tillsyn. Lagen syftar till att säkerställa att arbetstagarna är skyddade mot skadliga fysiska och psykiska verkningar genom säkerhetstekniska, arbetshygieniska metoder eller metoder som stöder välbefinnandet och med beaktande av den tekniska och sociala utvecklingen i samhället.

Syftet med lagen är att säkerställa trygga arbetsförhållanden för varje arbetstagare. Avsikten är att arbetsgivaren själv skall kunna lösa sina arbetsmiljöproblem tillsammans med arbetslivsorganisationerna samt med hjälp av övervakning och ledning från myndighetens sida. Lagen kompletteras av mera detaljerade föreskrifter som meddelats av kungen eller vederbörande myndighet (Arbeidstilsynet).

Lagen lämpar sig i princip för alla verksamhet där en arbetstagare har anställts. Lagen tillämpas dock inte på sjöfart, fiske och fångst eller militär flygtrafik. Med stöd av lagen kan det bestämmas att den inte skall tillämpas på forsknings- och exploateringsverksamhet som gäller naturtillgångar och bedrivs på sjöbotten, kontinentalsockel.

Undantag kan också göras i fråga om civil

flygtrafik. Tillämpningsområdet kan i sin tur utsträckas till att gälla jord- och skogsbruket, även om avlönade arbetstagare inte deltar i verksamhet, samt hemarbete. Det finns dessutom närmare bestämmelser om i vilken utsträckning lagen skall tillämpas på t.ex. elever, värnpliktiga, fångar och patienter på institut. Det finns särskilda paragrafer om förpliktelserna för tillverkare, leverantörer och importörer av tekniska anordningar och teknisk utrustning liksom om förpliktelserna för tillverkare eller importörer av giftiga eller annars hälsofarliga ämnen.

Enligt lagen bör arbetsmiljön vara tillbörlig om man ser till enskilda eller övergripande faktorer som påverkar arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa och välbefinnande. Arbetsplatsen bör vara trygg med hänsyn till arbetstagarnas säkerhet, hälsa och välbefinnande. Det gäller särskilt att se till att arbetslokaler och rutternas dimensioneras och inreds så som arbetets natur kräver samt att sköta belysningen, säker luft och ventilation, avvärjning av föroreningar som belastar arbetstagarna, t.ex. damm, rök och gaser, att uppmärksamma bullerbekämpning, risk för nedstörtning, att förebygga brand- och explosionsrisker samt andra motsvarande risksituationer, personalutrymmen och utrustning för första hjälpen.

Arbetslokaler bör vara sådana att båda könen kan arbeta i dem. Tekniska anordningar och teknisk utrustning skall förse med nödvändiga skyddsanordningar och kunna användas utan att ogynnsam belastning orsakas, t.ex. buller, skakning eller obekväma arbetsställningar. Om giftiga eller hälsofarliga ämnen används, skall arbetet ordnas så att arbetstagarna är skyddade.

Tekniken, arbetsarrangemangen, utförandet av arbetet samt arbetstids- och lönesystemen skall ordnas så att arbetstagarna inte utsätts för ogynnsam fysisk eller psykisk belastning. Arbetstagarna skall förfoga över behövliga hjälpmedel för att ogynnsam fysisk belastning skall kunna förebyggas. Arbetstagarna får inte utsättas för mobbning eller annat olämpligt uppförande.

Lagen gäller också förebyggande av riskerna med monotont arbete och arbetstagarens möjligheter att påverka. Den innehåller också bestämmelser om instruktioner i samband

med arbeten som är speciellt farliga, planer inför olycksfall och personlig skyddsutrustning.

Arbetsgivaren skall se till att arbetet planeras och ordnas samt utförs i enlighet med bestämmelserna i lagen. När arbetsgivaren planerar arbetslokaler eller ändringar i arbetsmetoderna eller skaffar tekniska anordningar skall han eller hon utreda och bedöma om arbetsmiljön motsvarar lagens krav samt vidta behövliga åtgärder.

Arbetsgivaren skall oavbrutet iaktta arbetsmiljön, vidta behövliga åtgärder och se till att arbetsmiljön och arbetstagarnas hälsa ständigt övervakas. När arbete ordnas gäller det att beakta enskilda arbetstagares förutsättningar och se till att arbetstagarna känner till riskerna i arbetet och får den handledning och instruering de behöver.

Arbetsgivaren skall också se till att det drivs systematiskt arbetarskyddsarbete, att de som står i chefsposition är vederbörligt insatta i arbetarskyddsfrågor och att arbetet utförs på ett med tanke på hälsa och säkerhet tillbörligt sätt. Det finns en särskild paragraf för gemensamma arbetsplatser. Arbetstagarens förpliktelser anges likaså.

I lagen finns dessutom paragrafer om t.ex. registrering av olycksfall i arbetet och yrkesbetingade sjukdomar samt om anmälan till myndigheterna liksom om samarbetsorgan som närmast motsvarar arbetarskyddsfullmäktigt och arbetarskyddsdelegationen i Finland.

Danmark

De grundläggande bestämmelserna om arbetarskyddet finns i en lag som också behandlar arbetsmiljön i vidare bemärkelse (Lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr 784 af 11 oktober 1999). Lagen har karaktär av en ramlag och den kompletteras av bindande föreskrifter av arbetsministern (Arbejdsministern) eller vederbörande myndighet (Arbejdstilsynet). Om sjöfart, fiske, oljeborrning och flygtrafik bestäms särskilt.

Arbetsmiljölagen syftar till att skapa en trygg och sund arbetsmiljö, som motsvarar den tekniska och sociala utvecklingen i samhället. Arbetsplatserna bör själva kunna lösa sina säkerhets- och hälsofrågor under ledning

av arbetsmarknadsorganisationerna liksom med hjälp av vederbörande myndighets styrning och övervakning.

Lagen tillämpas på allt arbete som utförs för en arbetsgivare. Undantag är arbete som utförs i arbetsgivarens hem, arbete som utförs uteslutande av arbetsgivarens familjemedlemmar samt vissa former av militärt arbete. I lagen föreskrivs förpliktelser för tillverkare och övriga överlåtare av tekniska anordningar och farliga ämnen samt för byggherrar på gemensamma byggen.

Arbetsgivaren skall se till att arbetsförhållandena är fullständigt tillbörliga med hänsyn till säkerhets- och hälsoaspekter. En skriftlig arbetsplatsrapport skall upprättas om säkerhets- och hälsoförhållandena på arbetsplatsen. I rapporten beaktas arbetets natur, tillämpliga arbetsmetoder och arbetsprocesser, arbetsplatsens storlek samt organisationen. Utvärderingen skall finnas tillgänglig för ledningen, arbetstagarna och den övervakande myndigheten på arbetsplatsen. Den skall förnyas i händelse av betydande förändringar i verksamheten eller arbetsmetoderna, dock senast vart tredje år.

Arbetsgivaren skall övervaka att arbetet utförs på ett säkert sätt. Arbetstagarna skall informeras om riskerna för olycksfall eller insjuknande i arbetet samt få den undervisning och handledning som de behöver. Det finns särskilda paragrafer om arbetstagarnas skyldigheter.

Arbetet skall planeras, organiseras och utföras med hänsyn till säkerhet och hälsa. Likaså skall arbetsplatsen ha ordnats så att den är säker och sund. Godtagna normer eller standarder skall iakttas. I lagen anges inte närmare vad säkerhet och hälsa i arbetet eller på arbetsplatsen innefattar. Med stöd av lagen kan närmare bestämmelser utfärdas i anslutning till arbetet, arbetsmetoderna och arbetsprocesserna om t.ex. risk för nedstörtning, skakningar, buller, strålning, explosions- eller brandrisk, föroreningar i luften, farliga arbetsställningar och arbetsrörelser samt belastning. Närmare bestämmelser kan dessutom utfärdas om arbetslokaler, golv, väggar, tak, belysning, temperatur, ventilation, personalutrymmen och rutter.

År 2000 stiftades en lag om allmän arbetsmiljöavgift och en lag om arbetsmiljöcerti-

fikat. En utvärdering av lagstiftningen är aktuell.

Belgien

Den grundläggande lag som reglerar säkerhet och hälsa i arbetet heter Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (4 août 1996, M.B. 18-9-1996). Lagen är av typen ramlag och innehåller inte t.ex. några materiella bestämmelser om säkerhets- och sundhetskrav i fråga om arbetsplatsen eller arbetet.

Med stöd av lagen föreskrivs om angelägenheter i anslutning till arbetstagarnas välbefinnande under arbetets gång. Bestämmelserna kan gälla t.ex. säkerhet i arbetet, skydd av arbetstagarnas hälsa i arbetet, den psykosociala belastningen av arbetet, ergonomi och arbetshygien. När närmare bestämmelser utfärdas kan särskilda faktorer beaktas, t.ex. små och medelstora företags ställning samt arten hos uppgifter för armén, polisen och räddningstvåsen. Lagens ikraftträdelsebestämmelser har bildat en samling (Le Règlement Général pour la Protection du Travail, le RGPT), som dock håller på att ersättas av en författningssamling om välbefinnande i arbetet (Le Code sur le bien-être au travail). Den består i första hand av nationella bestämmelser om genomförandet av direktiv.

Lagen tillämpas på arbetsgivare och arbetstagare. Med arbetstagare jämställs t.ex. personer som på grundval av annat än ett arbetsavtal utför arbete under någon annan, liksom personer som deltar i arbetspraktik i anslutning till annorlunda utbildning, läroavtalsutbildning eller annat motsvarande. Principen är att lagen inte skall tillämpas på hemvårdsarbete eller annat arbete som utförs i arbetsgivarens hem.

Enligt lagen skall arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att främja arbetstagarnas välbefinnande i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren följa t.ex. följande allmänna principer: undvika faror, bedöma risker som inte kan undvikas, avvärja faror i det skede de uppkommer, ersätta riskmoment med mindre farliga, anpassa arbetet enligt individen och med beaktande av arbetsstationen, valet av arbetsredskap och arbets- och

tillverkningsmetod samt sträva efter att minska hälsoriskerna i anslutning till enformigt arbete och tempoarbete, begränsa farorna med beaktande av den tekniska utvecklingen, vinnlägga sig om policyn för arbetstagarnas välbefinnande i arbetet, vilken innefattar teknik, organisering av arbetet, arbetslivsvillkor, sociala relationer och faktorer som omger arbetet, sköta planering och arrangemang, informera arbetstagarna om farorna i arbetet samt ge arbetstagarna den handledning och utbildning de behöver.

Arbetstagaren skall i sin tur, t.ex. i mån av sina möjligheter i enlighet med sin utbildning och arbetsgivarens anvisningar, sörja för sin egen och andras säkerhet, använda maskiner, ämnen, anordningar och personlig skyddsutrustning på rätt sätt samt anmäla allvarliga säkerhets- eller hälsorisker som han eller hon observerat.

I lagen bestäms dessutom om parternas förpliktelser på en gemensam arbetsplats och i vidare bemärkelse på temporära och rörliga byggen samt om organiseringen av arbetarskyddsarbetet på arbetsplatsen. Där bestäms också om situationer liknande uthyrningsarbete, dvs. fördelningen av förpliktelserna när arbetstagaren från ett företag utifrån eller självständiga yrkesutövare arbetar i arbetsgivarens lokaler. Det finns särskilda lagar om marknadsanordningar av maskiner, anordningar och skyddsanordningar samt farliga ämnen och produkter.

Nederländerna

En ny lag om arbetsbetingelserna trädde i kraft mot slutet av 1999 (Arbeidsomstandighedenwet 1998, nr. 184 van 18 maart 1999). Utgångspunkten är att lagen skall tillämpas på arbetsgivare och arbetstagare, men tillämpningsområdet har utsträckts till att gälla t.ex. arbete som elever utför i samband med studierna.

Arbetsgivaren skall se till att arbetsmiljöpolicyn verkställs. Hit hör att organisera arbetet så att det inte inverkar ogynnsamt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Dessutom skall t.ex. risker för arbetstagarnas säkerhet och hälsa avvärjas eller begränsas i det skede de uppkommer. Om detta är omöjligt, skall andra lämpliga åtgärder vidtas. Skyddsåtgär-

der med allmän inverkan bör ges företräde framför individuella åtgärder. I sista hand skall personlig skyddsutrustning ställas till förfogande för arbetstagarna.

Arbetsgivaren skall också se till att arbetsplatsen, arbetsmetoderna, de redskap som används i arbetet och arbetsinnehållet kan anpassas enligt arbetstagarnas personliga egenskaper. Enformigt och repetitivt arbete bör undvikas så långt det är möjligt. Om sådant arbete inte kan undvikas helt eller tillräckligt, måste arbetet regelbundet kunna varieras med arbete av annan typ eller också måste det gå att hålla pauser.

För verkställigheten av ovan nämnda åtgärder skall arbetsgivaren försäkra sig om att befogenheterna och ansvaret för de personer som arbetar för arbetsgivaren har fördelats på ett lämpligt sätt med beaktande av arbetstagarnas kompetens. Arbetsgivaren skall regelbundet jämföra sin policy med de praktiska erfarenheterna av den. Den policy gällande arbetsförhållandena som arbetsgivaren driver skall också innefatta skydd för arbetstagarna mot sexuella trakasserier samt aggressioner och våld.

När arbetsgivaren sköter arrangemangen för arbetsmiljöpolicyn skall han eller hon göra en skriftlig utredning och utvärdering av farorna för arbetstagarna i anslutning till arbetet. Ett led i utredningen och utvärderingen är den handlingsplan som skall göras upp årligen. Av planen framgår vid vilken tidpunkt åtgärderna avses bli vidtagna. Den årliga rapporten diskuterar med företrädare för arbetstagarna.

Arbetsgivaren skall också försäkra sig om att arbetstagarna är ordentligt informerade om sitt arbete och riskerna i anslutning till arbetet samt om de åtgärder som syftar till att förebygga och begränsa riskerna. Arbetsgivaren skall likaså försäkra sig om arbetstagarna är medvetna om syftet med personlig skyddsutrustning och skyddsanordningar samt hur de fungerar och används. Det gäller att övervaka att anvisningar och föreskrifter följs och att personlig skyddsutrustning används på rätt sätt.

Med stöd av lagen kan faktorer som gäller arbetstagarnas arbetsförhållanden regleras närmare, t.ex. arbetsmiljöarrangemang, organisering av arbetet, krav som uppställs på ar-

betsplatsen, farliga ämnen och biologiska faktorer, fysisk belastning, fysikaliska faktorer, anordningar och redskap som används i arbetet, personlig skyddsutrustning samt system för övervakning av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Med stöd av lagen kan också olika förbud föreskrivas, t.ex. gällande arbete som är speciellt farligt för hälsan och säkerheten, villkor för tillämpningsområdet, t.ex. i fråga om arbete i armén, gruvarbete eller arbete som utförs av personer på institutioner, utvidgning av tillämpningen av bestämmelser om arbete som är speciellt farligt för hälsan och säkerheten så att de gäller självständiga yrkesutövare, eller förpliktelser för andra än arbetsgivare.

I lagen bestäms dessutom om t.ex. förebyggande och begränsning av allvarliga olyckor i samband med farliga ämnen, om olyckor och anmälan om yrkessjukdomar, om arbetstagarens förpliktelser, om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, om experthjälp, om hälsokontroller, om gemensamma arbetsplatser, om tillsyn och befogenheter för övervakande myndigheter samt om straff.

Österrike

De grundläggande kraven på skydd för hälsa och säkerhet på arbetsplatserna ingår i lagen

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG), som trädde i kraft 1995. Genom lagen har man genomfört bestämmelser i direktiv som hör till området för arbetarskyddet, i synnerhet bestämmelserna i ramdirektivet. Lagen har karaktär av en ramlag, och närmare bestämmelser i olika frågor utfärdas genom författningar på lägre nivå.

Principen är att lagen skall tillämpas på allt arbete som utförs av arbetstagare. Undantag från detta är att lagen inte gäller t.ex. alla som är anställda hos staten, kommunerna eller samkommunerna, personer som arbetar inom jord- och skogsbruket, hemhjälpare och hembiträden eller hemarbete. I lagen anges principer för förebyggande av yrkesbetingade risker, skydd av hälsa och säkerhet, avvärjning av riskfaktorer, information, undervisning samt om hörande av arbetstagarna och deras deltagande. Lagen utgår från att det är arbetsgivarens skyldighet att identifiera och

bedöma riskerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. På basis av en riskanalys skall arbetsgivaren vidta förebyggande åtgärder, övervaka dem och vid behov anpassa åtgärderna t.ex. till följd av en olyckshändelse eller när arbetsmetoderna förändras. Arbetsgivaren skall också sträva efter att förbättra arbetsförhållandena. Arbetsgivaren kan anlita professionella.

I lagen anges krav i fråga om arbetsplatsens konstruktioner och utrustning, vilka bör beaktas när produktionsanstalter eller andra arbetsplatser planeras eller inrättas. I kapitlet om arbetsprocessen och arbetsplatsen finns utöver allmänna principer också bestämmelser om t.ex. hantering av bördor, buller och övriga fysikaliska faktorer, belastning, arbete vid bildskärm samt om personlig utrustning och arbetskläder. För arbetsgivaren anges också skyldigheter i fråga om val, användning, inspektion och service av arbetsredskapen. I lagen finns grundläggande bestämmelser om farliga ämnen, t.ex. definition och klassificering av farliga ämnen, ersättning av ämnen med mindre farliga ämnen, användningsförbud, avvärjning av faror, förpackningar och lagring, gränsvärden och förande av förteckning över utsatta arbetstagare.

I lagen bestäms också om kontroll av arbetstagarnas hälsa (företagshälsovård), anordnande av förebyggande arbetarskyddsverksamhet på arbetsplatsen, vilket innefattar säkerhetsteknisk och arbetsmedicinsk handledning, samt om myndigheter och deras befogenheter.

Bestämmelser om t.ex. mobbning och sexuella trakasserier finns inte i den aktuella lagen, utan de hör till lagstiftningen om anställningsförhållanden. Bestämmelser om sexuella trakasserier finns framför allt i lagen om lika bemötande på arbetsplatserna.

2.4. Bedömning av nuläget

I fråga om målen är lagen om skydd i arbete ursprungligen en lag som gäller förebyggande av olycksfall och industrimiljöer. Sakinnehållet och accentueringarna motsvarar inte längre till alla delar det moderna arbetarskyddsbegreppet, som anses inbegripa en mera omfattande god arbetsmiljö än enbart förebyggande av olycksfall och yrkessjuk-

domar. En god arbetsmiljö omfattar utöver arbetarskydd och arbetshygien också psykisk och social välfärd.

Den gällande lagen är inte heller ett tillräckligt uttryck för det moderna säkerhetstänkandet samt den säkerhetskultur och den systematiska kontroll av arbetsmiljön som är typiskt för detta tänkande eller principen om ständig förbättring av arbetsförhållandena. I lagen om skydd i arbete finns drag som ger fingervisningar i den här riktningen, men de är inte speciellt tydliga.

De många ändringar som gjorts i lagen vid olika tidpunkter avviker rätt mycket i fråga om uttryckssätt och stil, vilket har medfört en viss intern obalans i lagen. De partiella revideringarna har inte ingripit tillräckligt i lagens grundläggande struktur.

Förutom allmänna bestämmelser innehåller lagen också rätt detaljerade bestämmelser. På vissa punkter är bestämmelserna i lagen till och med mera detaljerade än i de beslut av statsrådet som kompletterar lagen. I vissa frågor har statsrådets beslut i praktiken blivit primära rättsnormer och lagen har kommit att stå i bakgrunden. Till och med till följd av de nya partiella revideringarna har lagens detaljrikedom snarare ökat än minskat.

Lagstiftningens strukturella ändamålsenlighet skulle förbättras, om lagen om skydd i arbete innehöll bestämmelser om grundläggande förpliktelser för olika parter och det grundläggande innehållet i förpliktelserna samt övriga frågor av principiell vikt som bör regleras på lagnivå. Kompletterande bestämmelser bör i regel utfärdas genom förordningar av statsrådet. En förordning av ministeriet skulle vara en exceptionell författningsnivå och möjlig endast i fråga om tekniska detaljer.

3. Propositionens mål och de viktiga förslagen

3.1. Mål och medel

Lagen om skydd i arbete är en av de grundläggande arbetslivslagarna. Den täcker nästan alla former av arbete. Lagen skall tillämpas inom både den privata och den offentliga sektorn samt på stora och små arbetsplatser. Bestämmelserna måste därför vara allmängil-

tiga och samtidigt tydliga, exakta och lättlästa.

Målet är att var och en som tillämpar lagen skall få klarhet i innehållet direkt med hjälp av författningstexten. Därför undviks facktermer i författningstexten. I lagförslaget har en så konsekvent uppställning som möjligt eftersträfvats. Avsikten är att underlätta tillämpningen av bestämmelserna och öka den rättsliga säkerheten och förutsägbarheten. Målet är också att använda moderna författningsuttryck.

Internationella förpliktelser som är bindande för Finland och som påverkar ämnet har beaktats vid beredningen av lagförslaget. De bestämmelser som föreslås har utformats så att kraven i de direktiv som reglerar arbetarskyddet uppfylls.

Bestämmelserna om lagens tillämpningsområde syftar till att överföra regleringen uteslutande till lagnivå och avstå från dagens tillämpningsförfordning. I fråga om författningsnivån och överföringen av lagstiftningsmakten innebär förslaget att regleringen motsvarar Finlands grundlag.

Lagförslaget syftar också till att förtydliga och förenkla bestämmelserna samt att samtidigt få dem att bättre än i dag svara på förändrade och ständigt föränderliga arbets- och utbildningsformer.

3.2. De viktigaste förslagen

Lagförslaget avviker väsentligt från den gällande lagen om skydd i arbete. Skillnaderna jämfört med den gällande lagen ses förutom i dispositionen och det modernare och tydligare skrivsättet också i bestämmelserna om nya arbetarskyddsproblem.

I början av lagen föreslås en bestämmelse om syftet, som skall styra tillämpningen av lagen och som sammanfattar lagens mål och syfte.

Det föreslås att paragraferna om lagens tillämpningsområde till alla delar tas in i lagen utan någon särskild tillämpningsförfordning.

I fråga om arbete som utförs i hemmet är utgångspunkten att arbete som utförs i hemmet eller under andra därmed jämförbara omständigheter huvudsakligen skall omfattas av tillämpningsområdet. Vissa av arbetsgivarens förpliktelser är dock sådana att det inte

kan krävas att de iakttas fullt ut i samband med arbete som utförs i arbetstagarens hem eller i en tredje persons hem. Det föreslås att det gällande undantaget i fråga om nära släktingars arbete slopas.

Den nya lagen omfattar inte vanlig hobbyverksamhet eller professionell idrott. Lagen gäller dock arbete som utförs av personer som frivilligt deltar i kommunernas avtalsbrandkårer. Frivilligarbete som utförs på en arbetsplats hör också på vissa villkor till lagens tillämpningsområde.

Arbete som utförs av egenföretagare faller i regel utanför tillämpningen av lagen. Arbetet lyder dock under lagens förpliktelser då egenföretagaren arbetar på en gemensam arbetsplats och arbetet kan påverka säkerheten för arbetstagarna på arbetsplatsen.

Det föreslås att förpliktelserna för aktörer på en gemensam arbetsplats preciseras och förtydligas. Bestämmelserna för en gemensam arbetsplats skall tillämpas på alla gemensamma arbetsplatser oavsett bransch. Den gällande 43 a § gäller gemensamma arbetsplatser inom byggbranschen. I den nya lagen bestäms dessutom om samarbete mellan olika arbetsgivare i industri- och affärshallar eller motsvarande lokaliteter.

Som en allmän förpliktelse för arbetsgivaren föreskrivs skyldighet att genom behövliga åtgärder ombesörja arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Härvid beaktas omständigheter som avser arbetsförhållandena och den övriga arbetsmiljön liksom arbetstagarens personliga förutsättningar. Som faktorer som avgränsar arbetsgivarens allmänna ombesörjningsskyldighet beaktas ovanliga och oförutsägbara omständigheter som arbetsgivaren inte kan påverka, och exceptionella händelser vilkas följder inte skulle ha kunnat undvikas trots alla motiverade försiktighetsåtgärder.

I fråga om fullgörandet av arbetsgivarens ombesörjningsskyldighet är lagens centrala syfte att fästa avseende vid systematisk och kontinuerlig utvärdering och förbättring av arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Utgångspunkten för arbetarskyddet är att arbetsgivaren bör vara medveten om riskerna och olägenheterna på arbetsplatsen och i den verksamhet han eller hon utövar. Detta gäller både fysiska och psykiska risker och olägen-

heter. I detta syfte innehåller förslaget bestämmelser om fortgående observation av säkerheten i arbetsmiljön och arbetsgemenskapens lokaliteter samt hos arbetssätten samt om identifiering av risker och olägenheter på arbetsplatsen, om undanröjande av dem och bedömning av deras betydelse.

Riskerna och olägenheterna på arbetsplatsen bör vid behov utredas och identifieras med hjälp av sakkunnighjälp utifrån. Denna utvärdering och utredning som arbetsgivaren skall förfoga över skall ses över, om omständigheterna förändras väsentligt och hållas à jour. Övergripande kontroll av säkerheten på arbetsplatsen, om vilken bestäms i 2 kap., omfattar dessutom ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet, planering i fråga om arbetsplatsen och arbetet samt undervisning och anvisningar för arbetstagaren. Hit hör också samarbete, om vilket bestäms i 3 kap. Om arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen bestäms närmare i annan lagstiftning.

Bestämmelser om arbetstagarens skyldigheter har samlats i 4 kap. Arbetstagaren skall iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelat i enlighet med sina befogenheter samt även annars iaktta sådan ordning och renlighet samt noggrannhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa. Arbetstagaren skall också med till buds stående medel vinnlägga sig om såväl sin egen som övriga arbetstagaras säkerhet och hälsa. Arbetstagaren skall också undvika att trakassera eller bemöta andra arbetstagare på ett olämpligt sätt.

Risker och olägenheter på arbetsplatsen samt åtgärder för att bekämpa dem har samlats i 5 kap., där de behandlas enligt ämnesområden. I förslaget fästs avseende vid belastningsfaktorer i arbetet och möjligheterna att minska olägenheterna av dem samt vid ergonomi och arbete vid bildskärm. I lagen föreslås en bestämmelse om avvärjning av våldshot liksom om förebyggande av riskerna med ensamarbete. Dessutom föreskrivs att en arbetsgivare som fått veta att en arbetstagare trakasseras eller annars bemöts på ett olämpligt sätt skall vidta disponibla åtgärder för att avhjälpa missförhållandet.

Som risker och olägenheter på arbetsplatsen bestäms dessutom om den strukturella

säkerheten på arbetsplatsen och i arbetsmiljön samt om kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer och maskinernas och arbetsredskapens säkerhet. Flera av de faktorer som avses här har reglerats i detalj genom beslut av statsrådet och genom förordningar.

I lagförslaget bestäms också om förpliktelser för andra personer som påverkar säkerheten i arbetet. Sådana är tillverkare och importörer av maskiner och anordningar samt installatörer, projekterare personer som utför idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar av vissa maskiner, avsändare av varor, fastighetsägare och de som förvaltar hamnar eller fartyg.

I förslaget ingår också en straffbestämmelse.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Arbetsförhållandena är av stor betydelse för medborgarnas välfärd och också för samhällsekonomin. Förlusterna till följd av bristfälliga arbetsförhållanden har beräknats uppgå till hela 3 % av bruttonationalprodukten. I beräkningen ingår förlorade arbetsinsatser på grund av sjukdomar och invalidpensioner förorsakade av arbetet och sjukvårdsutgifter. Man har inte försökt uppskatta de indirekta verkningarna.

Upprätthållandet och utvecklingen av en säker nivå i arbetsmiljön och arbetsförhållandena kräver insatser av arbetsgivarna och medför därigenom också kostnader. Det kan inte och får inte förutsättas att åtgärderna skall vara lönsamma i företagsekonomisk mening. enskilda åtgärder som främjar arbetstagarnas hälsa och säkerhet är ofta inte lönsamma rent företagsekonomiskt sett. De insatser som behövs för att kraven i lagstiftningen skall uppfyllas är nödvändiga produktionskostnader vid sidan av övriga produktionskostnader. Både undersökningar och praxis har dock visat att arbetarskyddsåtgärder som vidtagits på rätt sätt ofta också är ekonomiskt lönsamma. Detta gäller i synnerhet förbättringar som gäller ergonomi och ordning samt psykiskt välbefinnande.

Den ekonomiska betydelsen av en god arbetsmiljö har också börjat komma till uttryck

i att goda arbetsförhållanden och omsorg om personalen stöder företagens och övriga organisationers bild i offentligheten. Allt oftare förutsätter också företagen och övriga organisationer att underleverantörerna har en hög nivå på arbetsförhållandena. I framtiden antas också konkurrensen om arbetstagare bli hårdare. Goda arbetsbetingelser håller på att bli en allt viktigare konkurrensfaktor.

Propositionen innehåller inte direkt några sådana nya förpliktelser som förutsätter nya investeringsbehov eller andra direkta kostnader för företag och offentliga samfund som är arbetsgivare.

Tanken är att den föreslagna lagen tydligare än för närvarande skall fokusera på säkerhetshandling som baserar sig på arbetsgivarens egen verksamhet. För vissa arbetsgivare kan tillägnandet av den nya säkerhetsutgångspunkten innebära förändringar i nuläget, och i praktiken sker förändringen inte nödvändigtvis speciellt snabbt. För många arbetsgivare är tanken om kontroll av säkerheten redan nu en utgångspunkt som används. På sådana arbetsplatser medför propositionen inte några väsentliga förändringar.

Utgångspunkten för kontroll av säkerheten är att arbetsgivaren bör känna till riskerna på arbetsplatsen. Enligt förslaget skall arbetsgivaren därför, om det inte finns tillräcklig sakkunskap inom den egna organisationen, ty sig till sakkunniga utifrån för att identifiera och utreda riskerna. Detta kan innebära direkta kostnader i synnerhet för småföretag. Arbetsgivaren får dock stöd av sakkunniga inom den lagstadgade företagshälsovården, vilket minskar kostnaderna i någon mån.

Eftersom arbetsplatserna är till och med mycket olika och har olika tillvägagångssätt och eftersom arbetsgivaren kan besluta om de åtgärder som krävs, är det omöjligt att entydigt uppskatta de ekonomiska verkningarna av ovan nämnda omständigheter i enskilda fall. I vilket fall som helst kommer lagförslaget att ha små kostnadseffekter för arbetsgivarna.

Vissa bestämmelser, t.ex. bestämmelserna om våldshot och ensamarbete, kan i vissa enskilda fall, t.ex. i fråga om de säkerhetsarrangemang och säkerhetsanordningar som krävs samt i fråga om ordnande av kontakter, medföra behov av investeringar på arbetsplatserna.

Kostnaderna torde dock bli rätt små, också med beaktande av att arrangemangen borde finnas redan enligt den gällande lagen, trots att lagen inte innehåller någon uttrycklig paragraf om detta.

4.2. Verknningar i fråga om organisation och personal

Arbetskyddsmyndigheterna skall övervaka att den nya lagen om skydd i arbete iakttas på arbetsplatserna. Trots att lagförslaget innebär en totalreform av lagen om skydd i arbete medför det inte några sådana nya uppgifter för arbetskyddsmyndigheterna som skulle orsaka verkningar i fråga om organisation eller personal.

Social- och hälsovårdsministeriets resursarbetsgrupp för arbetskyddsdistrikten (SHM Arbetsgruppspromemorior 2001:26) har utrett nuläget i fråga om resurserna för distriktsförvaltningen av arbetskyddet, deras inriktning och förvaltningsarrangemangen.

Arbetsgruppen har inte föreslagit att personalen utökas, utan konstaterat att de nya uppgifter som lagstiftningen och förändringarna i arbetslivet medför för arbetskyddsdistrikten kan skötas med hjälp av olika utvecklings- och effektiviseringsåtgärder. Lagförslaget föranleder inte några ändringar i denna bedömning. Propositionen har således inte några verkningar i fråga om organisation eller personal.

4.3. Miljökonsekvenser

Lagstiftningen om arbetskyddet gäller inte miljöskyddet, trots att det finns vissa kopplingar mellan dessa. Vid beredningen av förslaget behandlade inte kommissionen för revidering av lagen om skydd i arbete kopplingarna till miljöskyddet. Detta beror delvis på att beröringspunkterna mellan arbetskyddet och miljöskyddet har utretts grundligt i ett betänkande av kommittén för utveckling av arbetar- och miljöskyddet (kommittébetänkande 1992:11). Lagförslaget innehåller inte någonting som skulle medföra att nuläget ändras. Propositionen har således inte några miljökonsekvenser jämfört med nuläget.

4.4. Verknningar för medborgarna

I lagförslaget föreskrivs inte direkt något diskrimineringsförbud eller någon skyldighet för arbetsgivaren att bemöta arbetstagarna opartiskt. Dessa skyldigheter föreskrivs i arbetsavtalslagen. Det förutsätts dock att arbetsgivarens åtgärder fördelas jämnt mellan alla arbetstagare på arbetsplatsen. I förslaget förutsätts dessutom att särskilt avseende fästs vid arbetstagarens personliga förutsättningar, t.ex. ålder och kön.

Det föreslås bli bestämt att vid planeringen av arbetsmiljön skall vid behov handikappade och andra arbetstagare beaktas, i fråga om vilka utförandet av arbetet och säkerställandet av hälsa och säkerhet annars förutsätter särskilda åtgärder.

Arbetstagarnas ålder, t.ex. unga eller äldre arbetstagare, eller handikapp skall således beaktas i de åtgärder som krävs av arbetsgivaren.

4.5. Verknningar i fråga om kvinnors och mäns ställning

Förslaget syftar till att förbättra och utveckla arbetarskyddet på arbetsplatserna och förtydliga dess lagstiftningsmässiga grund. Lagbestämmelserna skyddar arbetstagare och tjänsteinnehavare mot hälsoskador eller hälsorisker i arbetet. I det avseendet är de neutrala i fråga om de könsrelaterade verkningarna. Endast den föreslagna bestämmelsen i 48 § om att det skall finnas ett vilorum för gravida kvinnor eller ammande mödrar kan betraktas som ett särskilt skydd för kvinnor. Till följd av de omfattande rättigheterna till familjeledigheter torde bestämmelsen få mycket ringa betydelse i praktiken.

I betänkandet av kommissionen för revidering av lagen om skydd i arbete beskrivs närmare hur arbetsmarknaden i Finland är starkt uppdelad enligt kön. Till följd av detta avviker mäns och kvinnors arbeten och arbetsförhållanden från varandra. Ändringar i lagstiftningen som gäller alla arbetsplatser påverkar således oundvikligen män och kvinnor på olika sätt. Den höga graden av deltagande i arbetslivet för kvinnor accentuerar betydelsen av ändringarna.

På 1990-talet drabbade i genomsnitt 71 %

av olycksfallen män. Av de yrkessjukdomsfall som ersattes under senare hälften av 1990-talet gällde två tredjedelar män. I fråga om belastningsskador uppgick andelen män till 60 %. Förslaget kan eventuellt ha positiva verknningar inom kvinnodominerade branscher och arbeten, t.ex. vanligt kontorsarbete, kassa- och terminalarbete eller vanliga arbeten som städare eller sömmerska, trots att de besvär i stöd- och rörelseorganen som framkommit i dessa arbeten inte alltid har uppfyllt kriterierna för att de skall vara ersättningsgilla och således inte finns med i de statistiska uppgifterna ovan.

För hela befolkningen gäller att utbrändhet förekommer något mera allmänt bland kvinnor än bland män. Om arbetsuppgifterna är tydligt tudelade enligt kön, förekommer det skillnader mellan män och kvinnor och kvinnorna uppvisar mera utbrändhet, som framhävs i synnerhet som trötthetssymptom jämfört med männen. Året 1999 utsattes 4 % av männen och 6 % av kvinnorna för våld eller våldshot. Inom social- och hälsovårdsbranschen, som är mycket starkt kvinnodominerad, hade 15 % av de förvärvsarbetande utsatts för våldshot i sitt arbete.

En central utgångspunkt i propositionen är att klargöra riskerna i arbetet. Redan den här utgångspunkten innebär ett klart vidare perspektiv på arbetarskyddet än det olycksbetonade angreppssättet i den gällande lagen. Arbetsgivaren bör tillräckligt systematiskt utreda och identifiera de risker och olägenheter som arbetet och arbetsmiljön medför för arbetstagaren. Om en sådan omfattande utredning utförs omsorgsfullt avslöjar den de faktiska missförhållandena och riskerna på arbetsplatsen så som beskrivs närmare i motiveringen till 10 §. Samtidigt kan förbättringsåtgärderna gälla olika arbetarskyddsproblem i vidare bemärkelse än enbart avväjning av olycksfall eller förebyggande av yrkessjukdomar som skall ersättas.

Överlag påverkar de föreslagna ändringarna servicebranscherna och den administrativa sektorn i högre grad än industribranscherna. Inom servicebranscherna och den administrativa sektorn är kvinnornas andel av arbetskraften klart större än inom industrin.

De föreslagna bestämmelserna i 24 § om arbetsstationens ergonomi, arbetsställningar

och arbetsrörelser syftar till att minska på belastningsskadorna. Syftet är att förebygga uppkomsten av alla belastningsskador oavsett om de kan ersättas som yrkessjukdomar eller inte. Med beaktande av detta och vad som tidigare anförts om belastningsskador som kan ersättas kan bestämmelsen ha större betydelse för kvinnor än för män.

Utbrändhet förekommer mera allmänt än i genomsnitt bland dem som utför jordbruks-, undervisnings- och kontorsarbete. Undervisnings- och kontorsarbete är helt tydligt kvinnobrancher. I 25 § föreslås en bestämmelse om undvikande och minskning av belastningsfaktorer i arbetet.

Bestämmelserna om arbete vid bildskärm i 26 § kan ha något olika verkan för män och kvinnor. Kvinnor som arbetar vid bildskärmar utför ofta mera intensivt och kontinuerligt, registreringsliknande arbete än män och är således mera utsatta för skadliga och farliga belastningsfaktorer.

Den föreslagna bestämmelsen i 27 § om avvärjning av våldshot innebär en reform i synnerhet inom sådana brancher där våld inte direkt hänför sig till arbetets natur. Bättre kontroll av våldshot inom sjukvårds-, social-, restaurang- och försäljningsbranchen förbättrar klart ställningen för kvinnorna, som är i majoritet av arbetskraften inom dessa brancher.

Trakasserier och annat olämpligt bemötande på arbetsplatsen drabbar oftare kvinnor, oavsett om det är fråga om erfarenheter av psykiskt våld eller sexuella trakasserier.

Bestämmelsen i 28 § förpliktar en arbetsgivare som fått kännedom om sådant att vidta åtgärder för att undanröja missförhållandet. Lagen kompletterar lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och ansluter hanteringen av dylika problem till arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatsen och till övriga arbetarskyddsfrågor.

Via rekvisitet för arbetarskyddsbrott är bestämmelsen också förstärkt med straffpåföljd, medan arbetsgivarens försummelse enligt jämställdhetslagen bara kan leda till ersättningsskyldighet.

Bestämmelsen om ensamarbete i 29 § påverkar flera brancher och har i hög grad könsneutrala verkningar. För kvinnor är dock ensamarbete oftare än för män förenat med

våldshot. Ensamarbete i kiosker och "lådbutiker" är i första hand ett problem för kvinnor. Bestämmelsen tryggar deras ställning också i situationer där en bedömning av riskerna påvisar ringa våldshot.

5. Beredningen av propositionen

Förslaget har beretts av den kommission för revidering av lagen om skydd i arbete som social- och hälsovårdsministeriet tillsatte den 15 juni 2000. Kommissionen bestod av företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet, arbetarskyddsdistrikten, Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliitto — Industrins och Arbetstjänsternas Centralförbund, Servicearbetsgivarna, Kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC samt Akava. Undervisningsministeriet, Statens arbetsmarknadsverk, Institutet för arbetshygien, Företagarna i Finland, Industriförsäkringen och Tehy hade dessutom permanenta sakkunniga i kommissionen.

Under arbetets gång hörde kommissionen justitieministeriet, Statistikcentralen och Olycksfallsförsäkringsanstaltens Förbund som sakkunniga.

Kommissionen ordnade ett brett upplagt diskussionsmöte den 18 januari 2001. Utlåtande om det preliminära utkastet till lag begärdes dessutom av statsrådets kansli och ministerierna.

Kommissionen överlämnade sitt enhälliga betänkande till social- och hälsovårdsministeriet den 20 december 2001 (kommittébetänkande 13:2001).

Social- och hälsovårdsministeriet begärde utlåtande om kommissionens betänkande av statsrådets kansli, ministerierna, arbetarskyddsdistrikten, Folkhälsoinstitutet, social- och hälsovårdens produkttillsynscentral, Stakes, Strålsäkerhetscentralen, Institutet för arbetshygien, Statens tekniska forskningscentral, Trafikskyddet, Olycksfallsförsäkringsanstaltens Förbund, Statistikcentralen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC, Akava, Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliitto — Industrins och Arbetstjänsternas Centralförbund, Servicearbetsgivarna, Fin-

lands Kommunförbund, Kyrkans avtalsdelegation, Landsbygdens Arbetsgivareförbund, Centraförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK, Företagarna i Finland och Työsuojelupäälliköt.

Flera av remissinstanserna ansåg att en totalreform av lagen om skydd i arbete är absolut nödvändig. Förslaget ansågs också vara lyckat både strukturellt och i fråga om innehållet, och det ansågs motsvara kraven i det moderna arbetslivet. Det ansågs också vara bra att den särskilda tillämpningsförförordning-

en slopas. Förslaget ansågs motsvara gemenskapslagstiftningen. I vissa utlåtanden framfördes önskemål om preciserande reglering genom förordningar. Ändringsförslagen i utlåtandena gällde i första hand detaljer, som har setts över vid beredningen.

Propositionen har granskats på granskningsbyrån vid justitieministeriet lagberedningsavdelningen. Förslagen har beaktats i den mån det har varit möjligt med beaktande av trekvotsberedningen.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Lag om skydd i arbete

1 kap. **Lagens syfte och tillämpningsområde**

1 §. *Syfte.* I början av lagen föreslås en bestämmelse om lagens syfte som styr den praktiska tillämpningen av lagen på arbetsplatserna. Syftet med lagen är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och främja arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar samt andra olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa som beror på arbetet och arbetsmiljön. Ordet hälsa avser arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa. När ordet hälsa används senare i lagen avser det bägge dessa. De åtgärder gällande säkerhet och hälsa i arbetet som avses i lagen främjar arbetshälsan.

I förslaget till paragraf nämns också som ett mål att förbättra arbetsmiljön. Detta har att göra med principen om fortgående förbättring av arbetsmiljön. Bakgrunden utgörs av det som nämns i ingressen till fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, nämligen att ett väsentligt mål är att fortgående förbättra levnads- och arbetsvillkoren. Enligt artikel 137 i EG-fördraget skall gemenskapen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet i syfte att förbättra särskilt arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I ingressen till ramdirektivet om arbetarskydd, som utfärdats med stöd av denna artikel, eller egentligen den tidigare, motsvarande artikel 118 a, konstateras att det åligger medlemsstaterna att inom sina territorier verka för förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Enligt artikel 6 skall arbetsgivaren sträva efter att förbättra de rådande förhållandena.

I förslaget till bestämmelse fästs uppmärksamhet vid att arbetstagarens arbetsförmåga i mån av möjlighet skall säkerställas under hela arbetskarriären, i den mån den kan påverkas genom säkerhet och hälsa i arbetsförhållandena och arbetsmiljön och regler som

gäller dessa saker. Målet har också att göra med arbetstagarens fysiska och psykiska prestationsförmåga och arbetets belastning, ergonomi samt förändringen i befolkningens åldersstruktur och de förväntningar och behov i arbetslivet som dessa för med sig. Dessa omständigheter regleras närmare senare i lagen. Paragrafen om lagens syfte styr tillämpningen av dessa bestämmelser på arbetsplatserna.

I lagen föreslås inga närmare bestämmelser om eller definitioner av hälsofrämjande på arbetsplatser. Till den del denna verksamhet hör till företagshälsovården regleras genomförandet av den på arbetsplatserna i lagstiftningen om företagshälsovård. Dessutom har den nära anknytning till den personalpolitik som bedrivs av företag och offentliga samfund som är arbetsgivare. I den föreslagna lagen regleras den del av hälsofrämjandet på arbetsplatser som har att göra med utförandet av arbete och arbetsförhållandena. Genom att påverka dessa saker försöker man samtidigt främja de anställdas arbetsförmåga.

Lagens syfte föreslås vidare vara att förebygga och förhindra olycksfall och yrkessjukdomar samt annan fysisk och mental ohälsa och andra risker som beror på arbetet och arbetsmiljön. Detta traditionella mål för arbetarskyddet har inte förlorat sin betydelse. Avsikten är att i allt högre grad förändra verksamheten på arbetsplatserna från enstaka bekämpningsåtgärder i riktning mot en övergripande hantering av arbetsmiljön. Verksamhetens innehåll beskrivs nedan i samband med 2 kap. Detta mål är inte nytt i sig, utan lagstiftningen har utvecklats i denna riktning redan tidigare.

I de föreslagna paragraferna har beroende på sammanhanget använts något avvikande uttryck. På de flesta ställena förutsätts att arbetsgivaren ser till att det inte uppstår några olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. Trots skillnaderna i ordalydelse är innehållet i arbetsgivarens skyldighet detsamma oberoende av de olika uttryckssätten. Utgångspunkt för den grad av omsorg som i varje enskilt fall skall krävas av arbetsgivaren är den allmänna bestämmel-

sen i förslaget till 8 §. I flera fall fastställs den detaljerade kravnivån genom en bestämmelse på lägre nivå eller i någon annan lag.

2 §. *Lagens allmänna tillämpningsområde.* Enligt den bestämmelse som gäller det allmänna tillämpningsområdet skall lagen tillämpas på nästan allt lönearbete som utförs i någon annans tjänst. Utgångspunkten är att lagen skall tillämpas på arbete som en arbetstagare på grund av avtal mot vederlag utför för en arbetsgivare under dennes ledning och övervakning (anställningsförhållande) samt på arbete som utförs på grundval av tjänsteförhållande och med tjänsteförhållande jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande. Denna förändrar inte nuläget.

Arbete som arbetstagaren på grund av avtal mot vederlag utför för arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning avser arbete som utförs på grund av ett arbetsavtal enligt 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) och som uppfyller kriterierna på anställningsförhållande. Anställningsförhållande definieras enligt 1 § arbetsavtalslagen och dess tillämpningspraxis. Till denna del hänvisas till vad som sägs i regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och vissa lagar som har samband med den (RP 157/200 rd).

Direkt med stöd av 2 § gäller lagen också arbete enligt sjömanslagen (423/1978) som utförs ombord på finländska fartyg. Den separata lagen om skydd i skeppsarbete (345/1967) upphävdes genom en lag av den 16 januari 1987 (28/1987). Enligt dess ikraftträdelsebestämmelse är med stöd av lagen om skydd i skeppsarbete utfärdade bestämmelser i kraft tills annat föreskrivs om dem. Enligt ikraftträdelsebestämmelsen i lagen den 16 januari 1987 om ändring av lagen om skydd i arbete (27/1987) gäller sådana bestämmelser som utfärdats med stöd av lagen om skydd i arbete innan lagen trätt i kraft inte skeppsarbete, om det inte särskilt stadgas eller bestäms annorlunda. Avsikten är att de arrangemang som avses i dessa ikraftträdelsebestämmelser inte skall förändras. Om saken bestäms i denna lags ikraftträdelsebestämmelser.

Bestämmelsen i 1 § 3 mom. i den nuvarande lagen om att 11 och 24 § skall iakttas endast i tillämpliga delar i fråga om skeppsar-

bete utelämnas. Bestämmelserna gäller konstruktioner och rymlighet samt utgångar och räddningsvägar vilka leder till jordytan. Bestämmelserna kan inte som sådana i full utsträckning tillämpas på skeppsarbete. Avsikten är inte att ändra praxis i detta avseende. På lagnivå utesluts skeppsarbete alltså inte till någon del från tillämpningsområdet, men arbetets och arbetsförhållandenas speciella egenskaper beaktas på grundval av en riskbedömning när bestämmelserna tillämpas samt vid behov i de förordningar av statsrådet som kompletterar lagen.

På samma sätt skulle arbete som utförs i fordons eller arbetsmaskins förarhytt höra till lagens tillämpningsområde. Arbetets och arbetsförhållandenas särskilda egenskaper och dessas inverkan t.ex. på de omständigheter som avses i kapitel 5 skulle beaktas vid sådan bedömning som avses i 10 §. På plats där arbete utförs, såsom i fordons förarhytt, bör finnas t.ex. tillräckligt med lämpligt luft att andas. Vad angår kraven om fordonens konstruktion, gäller särskilda bestämmelser som baserar sig på gemenskapsrätten och som produkterna skall uppfylla för att fritt kunna släppas ut på marknaden.

Liksom nuförtiden skulle lagen tillämpas också på arbete som utförs i Finlands beskickningar utomlands. Lokala särskilda förhållanden, såsom utomhustemperatur, luftkvalitet eller stationering på krisområde, kan emellertid föranleda problem som inte kan påverkas med arbetsgivarens åtgärder. I några fall kan även lokala tvingande bestämmelser, till exempel byggnadslagstiftningen eller den lagstiftning som tillämpas på anställningsförhållandet för en person som anställts från stationslandet, avvika från motsvarande finländska bestämmelser. Då måste lokala bestämmelser tillämpas antingen uteslutande eller tillsammans med finländska bestämmelser. Målet är dock att i beskickningarna utomlands tillämpa lagen om skydd i arbete så långt det i praktiken är möjligt med beaktande av de lokala förhållandena och på basen av arbetsgivarens allmänna omsorgsskyldighet och bedömning av farorna.

Med stöd av förslaget till 2 § skall lagen också tillämpas på läroavtalsutbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998). Enligt 17 § är läroavtal ett skriftligt arbetsav-

tal för viss tid som ingås mellan en studerande och arbetsgivaren.

Lagen tillämpas också på arbete som avses i lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande (951/1977). Då är det fråga om arbete som på grund av arbetsavtal utförs i anställningsförhållande. I 29 § lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande föreskrivs att bestämmelserna om arbetstagares skydd i arbetet i 2 kap. 3 § och 3 kap. 2 § arbetsavtalslagen skall tillämpas även på arbete som avses i denna lag.

Lagen skall också tillämpas på arbete som utförs på grundval av tjänsteförhållande och annat därmed jämförbart anställningsförhållande. Inte heller i detta avseende förändras den nuvarande situationen. Enligt bestämmelsen skall personal som är anställd hos staten, en kommun, samkommun eller någon annan kommunal sammanslutning, den evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkosamfundet och deras församlingar, landskapet Åland samt andra offentligrättsliga juridiska personer i tjänste- eller annat därmed jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande omfattas av lagens tillämpningsområde liksom för närvarande.

Från lagens tillämpningsområde utesluts i 2 mom. sedvanliga fritidsaktiviteter och professionell idrottsutövning även när de uppfyller kriterierna på anställningsförhållande. Till professionell idrottsutövning anses även träning i anslutning därtill. När fritidsaktiviteter och professionell idrottsutövning inte uppfyller kriterierna på anställningsförhållande blir de utanför lagens tillämpningsområde redan på grund av förslaget till 1 mom.

På sedvanliga fritidsaktiviteter tillämpas inte heller arbetsavtalslagen. Avsikten är att med fritidsaktiviteter skall i denna lag avses samma sak som i 1 kap. 2 § 2 punkten arbetsavtalslagen. Även i detta avseende sammanfaller den föreslagna lagens tillämpningsområde med arbetsavtalslagen.

En på sätt och viss självklar utgångspunkt för lagen är att lagen är förpliktande för parterna i anställningsförhållanden samt tjänste- och andra därmed jämförbara anställningsförhållanden som avses i 2 mom., nämligen arbetsgivaren och arbetstagaren. Denna grundläggande sak nämns inte i den nuvarande lagen. Att det bestäms om saken i för-

slaget till 2 § 3 mom. kan anses klarlägga situationen.

Utvidgningarna och begränsningarna av lagens allmänna tillämpningsområde i övrigt regleras i följande paragrafer. Sålunda definieras lagens tillämpningsområde direkt i lagen. Tillämpningen av den nuvarande lagen bestäms delvis genom en författning på förordningsnivå. Enligt förslaget behövs ingen separat förordning om tillämpningen. Denna förfarande är i harmoni med 80 § 1 mom. Finlands grundlag enligt vilket genom lag skall utfärdas bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter.

I paragrafen föreskrivs även om lagens förhållande till annan lagstiftning. I vissa andra lagar och i författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av dem finns särskilda bestämmelser om arbetarskydd. Sådana lagar är t.ex. lagen om explosionsfarliga ämnen, gruvlagen, kärnenergilagen (990/1987), kemikalielagen, strålskyddslagen, lagen om transport av farliga ämnen (719/1994), elsäkerhetslagen och lagen om tryckbärande anordningar (869/1999). Dessa separata säkerhetsbestämmelser åsidosätter dock inte denna lag, utan de skall iakttas vid sidan av denna lag. Bestämmelsens innehåll motsvarar 8 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete.

3 §. *Lagens tillämpning på uthyrningsarbete.* I paragrafen föreslås en grundläggande bestämmelse om hur lagen skall tillämpas på uthyrningsarbete. Med uthyrningsarbete avses en situation där mottagaren av arbetet använder arbetstagare som är anställda hos någon annan under egen ledning och övervakning. Den arbetsgivare som överlåter arbetskraft, dvs. den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare är då för sin del skyldig att iakttä de förpliktelser som i denna lag ålagts arbetsgivare i förhållande till arbetstagaren. Den arbetsgivare som överlåter arbetskraft är också skyldig att ordna företagshälsovård. Förslaget till paragraf ålägger den som låter utföra uthyrningsarbete, dvs. mottagaren av arbetet, att för sin del under arbetet iakttä de bestämmelser som gäller arbetsgivare.

Förslaget till bestämmelse uppfyller delvis kraven gällande uthyrningsarbete i rådets direktiv 91/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbets-

tagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande. Enligt artikel 8 i direktivet skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa att den som tar arbetstagaren i anspråk, så länge det aktuella arbetet pågår, ansvarar för arbetsförhållandena. I direktivet ingår dessutom vissa närmare förpliktelser för den uthyrda arbetstagarens egen arbetsgivare och mottagaren av arbetet, t.ex. närmare bestämmelser om introduktion av arbetstagare och information till arbetstagare. Dessa ingår i statsrådets beslut om vissa arbetarskydds krav i uthyrningsarbete (782/1997), vilket avses i bemyndigandet att utfärda förordning i 2 mom.

4 §. *Andra arbeten som hör till tillämpningsområdet.* I paragrafen föreslås att lagens tillämpningsområde utvidgas på ett sätt som i stor utsträckning motsvarar den nuvarande lagen till sådana situationer där arbete utförs, men där den som utför arbetet inte står i anställnings-, tjänste- eller annat därmed jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande till den som låter utföra arbetet. Denna paragraf skall alltså inte tillämpas när arbete som avses här utförs eller annan verksamhet bedrivs i anställnings- eller tjänsteförhållande. Sådant arbete hör till lagens tillämpningsområde redan med stöd av 2 §.

Enligt 1 mom. 1 punkten hör till lagens tillämpningsområde elevers och studerandes arbete i samband med utbildningen. Härmed avses i vid bemärkelse oberoende av utbildningsform och läroanstalt olika typer av övningsarbete och med arbete jämförbar praktisk undervisning, inlärningsperioder på arbetsplatser och arbetspraktik samt orientering och deltagande i arbetslivet. Detta kan ske antingen i läroanstalten eller på någon annan plats som utbildningsanordnaren anvisar eller godkänner. Avsikten är att skydda dem som deltar i sådant arbete från alla sådana risker och olägenheter som lagen försöker skydda de personer ifrån som utför samma arbete på grundval av ett anställnings- eller tjänsteförhållande, och samtidigt att ge handledning i användningen av korrekta och trygga arbetsmetoder. Till tillämpningsområdet hör dock inte teoretisk undervisning under lektioner eller föreläsningar. Läroavtalsutbildning hör till lagens tillämpningsområde redan

med stöd av 2 §.

Med stöd av denna paragraf tillämpas lagen även i samband med utbildning som avses i annan lagstiftning, t.ex. lagen om yrkesutbildning, lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998) samt lagen om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning (763/1990). I de två förstnämnda lagarna ingår också en bestämmelse om tillämpning av lagen om skydd i arbete.

Elevers arbete i medborgar- och arbetarinstitut och på andra motsvarande kurser under fritiden som skall betraktas som sedvanliga fritidsaktiviteter kan i regel inte betraktas som elevers eller studerandes arbete som avses i denna lag.

Enligt 1 mom. 2 punkten skall lagen tillämpas på arbete som utförs av personer som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder. Härmed avses t.ex. arbete som utförs av dem som arbetskraftsmyndigheten i enlighet med sysselsättningslagen (275/1987) eller bestämmelser som utfärdats med stöd av den har anvisat arbetslivsträning på en arbetsplats samt arbetspraktik enligt lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993). I den sistnämnda lagens 6 § bestäms också särskilt att den som ordnar arbetspraktik svarar för deltagarnas arbetarskydd.

Enligt 1 mom. 3 punkten skall lagen tillämpas på arbete och arbetsverksamhet som ansluter sig till rehabilitering. I detta avseende förtydligas lagens tillämpningsområde jämfört med nuläget, eftersom arbete som ansluter sig till rehabilitering uttryckligen nämns i lagen.

Till 27 e § socialvårdslagen (710/1982) fogades genom lag 68/2002 bestämmelser om verksamhet i syfte att stöda handikappades sysselsättning och arbetsverksamhet för handikappade. Enligt 27 e § står en person som deltar i arbetsverksamhet inte i anställningsförhållande men på verksamheten tillämpas bestämmelserna i lagen om skydd i arbete.

Även i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001) ingår en bestämmelse om att lagen om skydd i arbete tillämpas på arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte. Däremot tillämpas inte lagen om företagshälsovård på verksamheten.

På grund av förslaget till 1 mom. 3 punkten kommer lagens tillämpningsområde att om-

fatta arbete som ansluter sig till rehabilitering, arbetsprövning och arbetsträning varom bestäms t.ex. i lagen om rehabilitering som ordnas av folkpensionsanstalten (610/1991) och den förordning som utfärdats med stöd av den (1161/1991), samt arbete som ansluter sig till yrkesinriktad rehabilitering enligt lagen om arbetskraftsservice (1005/1993). Bestämmelsen kommer på grund av den allmänna formuleringen också att omfatta andra situationer där yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering ordnas och som omfattar utförande av arbete, arbetsverksamhet, arbetsprövning eller annat deltagande i arbete, även om verksamheten i fråga inte uttryckligen nämns i de speciallagar som gäller saken.

Enligt 1 mom. 4 punkten skall lagen tillämpas på arbete som utförs av en person som avtjänar fängelsestraff eller samhällstjänst. Bestämmelsen motsvarar nuvarande praxis även om samhällstjänst inte nämns särskilt i den gällande lagen.

Enligt 1 mom. 5 punkten skall lagen på samma sätt som nu tillämpas på arbete och arbetsverksamhet för personer som vårdas eller förvaras på vård- eller andra motsvarande inrättningar. Tillämpningen påverkas inte av om personen i fråga får anstaltsvård av egen vilja eller oberoende av sin vilja. Bestämmelsen tillämpas också på arbete som en sådan person utför utanför inrättningen på anvisning av inrättningen eller i anslutning till vården.

Enligt 1 mom. 6 punkten skall lagen tillämpas på arbete som utförs av värnpliktiga och dem som deltar i frivillig militärtjänst enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) med de begränsningar gällande militära övningar som anges i 5 §. Lagen skall dessutom tillämpas på arbete som utförs av civiltjänstgörare.

I den nuvarande lagen ingår ingen bestämmelse som motsvarar 1 mom. 8 punkten. I punkten föreslås att lagen skall tillämpas på arbete som utförs av personer som frivilligt deltar i räddningsverksamhet som ankommer på avtalsbrandkärer.

Utöver de situationer som beskrivs ovan är det möjligt att det i framtida lagstiftning skapas även andra former av utförande av arbete som kan jämföras med förslaget till 4 § och på vilka det vore skäl att tillämpa lagen vid

sidan av vad som kan nämnas i detta förslag. Därför är det nödvändigt att det i sådan lagstiftning särskilt och uttryckligen föreskrivs att den föreslagna lagen skall tillämpas. Sådana bestämmelser finns redan för närvarande, vilket konstaterats ovan. Därför beaktas i den sista punkten i 4 § att den föreslagna lagens tillämpningsområde utöver 1 – 8 punkten kan omfatta uppgifter som punkterna i fråga inte berör utan om vilka det föreskrivs särskilt.

Strävan har varit att formulera förslaget till 4 § 1 mom. så att det skall vara så heltäckande som möjligt men samtidigt tillräckligt exakt med beaktande av att det är fråga om en sak med straffrättsliga påföljder som är underställd myndigheternas övervakning, varvid tillämpningsområdet bör vara tillräckligt noga avgränsat och klart. Utmärkande för vissa av de verksamheter som avses i 4 § 1 mom. är dock att lagstiftningen utvecklas och ändras rätt snabbt. Av denna anledning hänvisas det i förslaget inte uttryckligen till någon gällande författning.

I förslaget till 4 § 2 mom. föreskrivs att på en i 1 mom. nämnd inrättning eller annan instans som låter utföra ett arbete eller som ordnar arbetsverksamhet eller annan verksamhet skall i arbete som lyder under den tillämpas bestämmelserna om arbetsgivare. På motsvarande sätt skall på den som utför sådant arbete eller deltar i sådan verksamhet tillämpas vad som i denna lag bestäms om arbetstagare.

Detta betyder att lagens bestämmelser om arbetsgivare för det första skall tillämpas på läroanstalter och andra inrättningar samt myndigheter och andra instanser i vars lokaler eller under vars ledning arbetet utförs eller någon annan verksamhet bedrivs. En del av det praktiska arbete eller den arbetspraktik eller orientering i arbetslivet som ansluter sig till undervisningen sker på arbetsplatser utanför läroanstalten. Med tanke på denna situation bestäms i lagrummet för att klarlägga läroanstaltens och den mottagande arbetsplatsens ansvar att bestämmelserna i 3 § om utbytesarbete skall tillämpas. Den arbetsplats som är mottagare av arbetet ansvarar på arbetarskyddet på samma sätt som en arbetsgivare.

5 §. *Lagens tillämpning på arbete i arbets-*

tagarens eller någon annans hem. Den nuvarande lagens tillämpning på arbete som utförs i hemmet regleras genom förordning. Förordningen innehåller separata bestämmelser om arbete som utförs i arbetstagarens hem eller under motsvarande förhållanden och om arbete som utförs i någon annan persons hem och som i huvudsak omfattar uppgifter som gäller hem- eller sjukvård eller lantbruk. Beträffande dessa anges i förordningen till vilka delar lagen om skydd i arbete skall tillämpas på arbetet. När arbetet utförs i arbetsgivarens hem eller i någon annan persons hem och det omfattar andra uppgifter än sådana som gäller hem- eller sjukvård eller lantbruk skall den nuvarande lagen tillämpas till alla delar.

Eftersom det i propositionen föreslås att den separata förordningen om lagens tillämpning skall slopas, bestäms det direkt i lagen om dess tillämpning på arbete som utförs i hemmet.

Det föreslagna lagrummet utgår på samma sätt som för närvarande ifrån att i hemmet eller under därmed jämförbara omständigheter som berörs av det i 10 § Finlands grundlag garanterade skyddet för privatlivet kan arbetsgivaren inte åläggas sådana förpliktelser som han juridiskt eller i själva verket inte har någon möjlighet att uppfylla. Sålunda måste lagens tillämpningsområde i någon mån begränsas när det gäller arbete som utförs i hemmet.

Den föreslagna paragrafen omfattar i princip tre olika situationer, arbete som enligt arbetsavtalet utförs i arbetstagarens hem eller på en annan plats som arbetstagaren själv väljer, arbete som utförs i arbetsgivarens hem och arbete som på arbetsgivarens anvisning utförs i en annan persons hem. När det gäller tillämpningen av arbetsgivarens förpliktelser behandlas alla dessa på samma sätt i lagen. Det skall inte längre föreskrivas separat om lagens tillämpning på arbete som gäller hem- eller sjukvård eller lantbruk liksom i den nuvarande förordningen. Inte heller den nuvarande lagens undantag gällande vissa nära släktingar föreslås ingå i den nya lagen. Samtidigt som regleringen intas i lagen och antalet paragrafer minskar betydligt, sker det alltså även vissa innehållsmässiga ändringar jämfört med nuläget.

I bestämmelsen görs ingen skillnad beträf-

fande arbetets art. Arbete som utförs i arbetstagarens hem eller på en annan plats som arbetstagaren väljer kan vara skriv-, planeerings- eller annat motsvarande arbete på dator, men lika gärna kan det vara t.ex. tillverkning av produkter. Arbete som utförs i arbetsgivarens hem kan t.ex. vara hushållsarbete. Arbete som på arbetsgivarens anvisning utförs i någon annan persons hem omfattar många olika former av arbete, bl.a. hemsjukvård, lantbruksavbytare, städning eller andra motsvarade offentliga eller privata tjänster. Formuleringen utesluter inte heller byggnads-, reparations- och servicearbete som utförs i mottagarens hem utan att den som utför arbetet står i anställningsförhållande till beställaren.

Utgångspunkten för bestämmelsen är att lagens hälso- och säkerhetskrav skall tillämpas på nämnda arbete i samma omfattning som på annat arbete. För att undvika juridiskt och reellt oskäligen slutresultat föreslås det att 9, 10 och 12 § samt 3 och 5 kap., som gäller arbetsgivarens skyldigheter, skall tillämpas med beaktande av begränsningarna i arbetsgivarens verksamhetsmöjligheter med avseende på arbetet och arbetsförhållandena.

Den undervisning och handledning samt introduktion för arbetstagaren som avses i 14 § skall bedömas från fall till fall, eftersom de i 5 § nämnda situationerna då arbete utförs skiljer sig mycket från varandra. Det kan antas att när arbete ordnas i de situationer som avses här framhävs i allmänhet arbetsgivarens skyldighet att ge undervisning och handledning. Å andra sidan, eftersom arbetsgivaren inte alltid nödvändigtvis känner till arbetsförhållandena fullständigt, kan det också förekomma situationer där arbetsgivaren inte kan ge lika detaljerad introduktion i arbetsförhållandena som när arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler.

Lagens bestämmelser tillämpas dock fullt ut i arbete som avses i 5 § när det gäller anskaffning och användning i arbetet av maskiner och andra arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar samt kemikalier och andra ämnen som är farliga eller skadliga för hälsan.

6 §. *Begränsning av tillämpningsområdet.* Enligt lagrummet skall lagen inte tillämpas på militära övningar och militär utbildning

samt arbete i omedelbar anslutning därtill för värnpliktiga eller personer som fullgör frivillig militärtjänst för kvinnor eller frivillig försvarsutbildning eller anställda hos försvarsmakten eller gränsbevakningsväsendet. Begreppet militär övning definieras direkt i denna paragraf utan någon sådan separat förordning om tillämpningen som för närvarande.

7 §. *Tillämpning av lagen i vissa andra fall.* I bestämmelsen anges de enskilda och juridiska personer för vilka lagen är förpliktande utöver de som anges i 2 – 4 §. I paragrafen nämns alla andra enskilda och juridiska personer som kan påverka arbetsmiljön och för vilka lagen är förpliktande trots att de inte är arbetsgivare åt de arbetstagare som skall skyddas. Detta motsvarar i stor utsträckning det nuvarande regleringssättet där de personer och instanser som till någon del är skyldiga att iaktta lagens bestämmelser på motsvarande sätt nämns i 6 § i den nuvarande lagen.

I 1–10 punkten i lagrummet hänvisas till paragrafer som kommer senare i lagen och som närmare definierar innehållet i dessa aktörers förpliktelser. Paragrafens betydelse ligger i första i att den klarlägger lagens tillämpningsområde som helhet, och den har inte något självständigt materiellt innehåll. De nämnda aktörernas straffrättsliga ansvar baserar sig på 47 kap. 8 § 2 mom. strafflagen. På detta ställe i strafflagen bör på grund av denna punkt och förslaget till 4 § göras en lagteknisk ändring i paragrafhänvisningarna.

Av förteckningen i förslaget till 7 § 1–10 punkten framgår, samtidigt som innehållet i stor utsträckning motsvarar den nuvarande lagens 6 §, att tillämpningen av den föreslagna lagen utvidgas till att gälla vissa sådana arbeten som den nuvarande lagen inte omfattar. De viktigaste av dessa nya bestämmelser är alla dem som gäller gemensamma arbetsplatser och olika aktörer på dem. Den nuvarande lagstiftningens förpliktelser gällande gemensamma arbetsplatser, med undantag av informationsskyldigheten, gäller endast gemensamma arbetsplatser i byggbranschen. Begreppet gemensam arbetsplats, de personer som förpliktelserna berör och förpliktelsernas innehåll behandlas närmare i 49–53 §.

Även det att en arbetsgivare på vars arbetsplats frivilligt arbete utförs omfattas av lagens förpliktelser på det sätt som anges närmare i 55 § innebär en utvidgning av tillämpningsområdet. Då lagen ändå enligt 2 § 2 mom. inte skall tillämpas på sedvanliga fritidsaktiviteter, blir det i praktiken och sista hand arbetarskyddsmyndigheterna och domstolarna som skall bestämma gränsdragningen mellan fritidsaktiviteter och frivilligt arbete.

2 kap. **Arbetsgivarens allmänna skyldigheter**

8 §. *Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt.* Den lag som föreslås bli stiftad är en ramlag, vars materiella innehåll kompletteras av antingen författningar på lägre nivå eller den säkerhetsnivå som iakttagits i praktiken. Författningarna på lägre nivå är oftast beslut eller förordningar som utfärdats av statsrådet för att genomföra gemenskapslagstiftning. De innehåller detaljerade bestämmelser som får sitt innehåll i enlighet med den vedertagna eller allmänt iakttagna säkerhetsnivån. De bestämmelser som utfärdats för att genomföra gemenskapslagstiftning bör tillämpas i ljuset av gemenskapsrätten för att den skall bli effektivt genomförd och med beaktande av gemenskapsrättens företrädesrätt.

Bestämmelsen ålägger arbetsgivaren att vidta de åtgärder som behövs för att ombesörja arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. När innehållet i och omfattningen av arbetsgivarens omsorgsplikt definieras bör man beakta de omständigheter som följer av arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt. Dessutom bör man beakta sådana personliga förutsättningar hos arbetstagarna som är av betydelse med tanke på säkerheten och hälsan i arbetet. Sådana faktorer kan vara bl.a. arbetstagarens yrkesskicklighet, arbetserfarenhet, ålder, kön och andra motsvarande omständigheter.

Enligt artikel 2 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen är gemenskapens mål att främja en hög nivå i fråga om socialt skydd. Enligt artikel 137 skall i direktiv som utfärdas för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas

som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag. Även om utvecklingen av skyddet för arbetstagarna inte får vara beroende av enbart ekonomiska aspekter, har enligt ingresserna i såväl EG-fördraget som ramdirektivet och de specialdirektiv som avses i dess artikel 16 även ekonomiska omständigheter delvis beaktats. Detta kan betraktas som riktgivande när lagen tolkas och förordningar utfärdas med stöd av den. Enligt den princip som framgår av lagen är det alltså inte bara kraven på säkerhet och hälsa utan också de begränsningar som teknisk och ekonomisk ändamålsenlighet uppställer som skall beaktas och ställas i relation till varandra när miniminivån på säkerhetsåtgärderna fastställs. Denna princip omfattar också lagens tillämpnings- och verkställighetsbestämmelser. När de fastställs bör man vid sidan av den fara för ohälsa och olycksfall som arbetsförhållandena orsakar uppmärksamma kostnaderna för de till buds stående alternativa säkerhetsåtgärderna och de tekniska möjligheterna att genomföra dem.

Formuleringen "oförutsebara" som föreslås i 2 mom. hänvisar i stor utsträckning till utredningen och identifieringen av riskerna i arbetet och på arbetsplatsen, som ger begreppet dess innehåll. I förutsebarheten ingår också arbetsgivarens skyldighet att som expert på sitt område vara på det klara med eller vid behov inhämta utredning om de risker och olägenheter som är utmärkande för branschen eller verksamheten i fråga samt om hur de skall avvärjas.

Enligt den normativa ingressen i ramdirektivet om arbetarskydd skall arbetsgivare vara skyldiga att hålla sig à jour med de senaste tekniska och vetenskapliga framstegen vad gäller arbetsplatsens utformning. Denna förpliktelse, som ansluter sig till omsorgsplikten, får sitt närmare innehåll i artikel 5, där det sätts gränser för utrednings- och omsorgsplikten. I förslaget till 2 mom. föreslås att förpliktelsens omfattning begränsas i situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Likaså föreslås att förpliktelsen skall begränsas i situationer vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med den största noggrannhet.

Det ovan sagda gäller omfattningen av ar-

betsgivarens säkerhetsförpliktelser. Den andra sidan av saken är arbetsgivarens skyldighet att ersätta en skada som han åsamkat. I särskilt angivna fall kan arbetsgivaren vara objektivt eller strikt ansvarig för all skada som farlig verksamhet åsamkat, trots att han inte gjort sig skyldig till vållande eller underlåtenhet att iaktta omsorgsplikten. I andra situationer bestäms arbetsgivarens ansvar på grundval av vållande.

En central princip inom gemenskapsrätten är skälighetsprincipen (t.ex. EG-domstolens rättsfall C-181/84 "Socker"). Som ovan konstaterats kan av arbetstagaren i enlighet med ramdirektivet om arbetarskydd krävas den största noggrannhet (i direktivet på engelska "the exercise of all due care"). Vid bedömningen och valet av vad som är största noggrannhet kan som rättesnöre betraktas proportionalitetsprincipen enligt artikel 5 i EG-fördraget.

Arbetsgivarens förpliktelser är begränsade i situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll eller som han inte kan förbereda sig på ens med den största noggrannhet. Situationer betraktas inte som oförutsebara på den grunden att arbetsgivaren vid den utredning och identifiering av risker och olägenheter på arbetsplatsen som föreskrivs i lagen inte har upptäckt risken eller olägenheten i fråga. Om en omsorgsfull arbetsgivare på grundval av tillgängliga fakta kommer till det resultatet att någon skadlig konsekvens inte kan förväntas med beaktansvärd sannolikhet, kan det anses att han beaktat alla förutsebara situationer.

Arbetstagarens personliga egenskaper specificeras inte närmare i denna paragraf, utan exempel på dem nämns i 10 §, som gäller utredning och bedömning av risker och med vilken denna paragraf även i övrigt har ett klart samband.

Enligt 3 mom. skall arbetsgivaren välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena och därvid i mån av möjlighet iaktta de grundläggande principerna om förebyggande arbetarskydd. Förteckningen över dessa principer är inte uttömmande i förslaget till paragraf och de har inte angetts i prioriteringsordning. Bestämmelsen motsvarar 9 c § i den

nuvarande lagen om skydd i arbete, vilken fogades till lagen genom en lag som trädde i kraft den 1 januari 2000 (1001/1999). Beträffande motiveringen till paragrafen hänvisas till regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om skydd i arbete och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (RP 33/1999).

Förslaget till 4 mom. gäller arbetsgivarens kontrollskyldighet. Enligt det skall arbetsgivaren fortgående ge akt på arbetsmiljön och arbetsgemenskapens tillstånd samt säkerheten hos arbetssätten. Han skall också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

Arbetsgivarens kontrollskyldighet skall omfatta inte bara arbetstagarens fysiska och psykiska säkerhet och hälsa utan även hur arbetsgemenskapen fungerar socialt. Dessa saker avses även i artikel 6 i ramdirektivet. Det inbegriper även att man ger akt på arbetsgemenskapen för att upptäcka eventuella trakasserier och annat osakligt bemötande av arbetstagarna i tillräckligt god tid så att man kan ingripa effektivt. En förpliktelse gällande sistnämnda sak ingår i förslaget till 28 §. Där förutsätts att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att undanröja ett missförhållande sedan han fått kännedom om saken.

Skyldigheten att ge akt på arbetsmiljön fogades till den nuvarande lagen om skydd i arbete genom lag 27/1987. Beträffande kontrollskyldigheten hänvisas dessutom till regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om skydd i arbete och till lagar om ändring av vissa lagar som har samband med sistnämnda lag (RP 81/1985).

Enligt 5 mom. skall arbetsgivaren se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

9 §. *Verksamhetsprogram för arbetarskyddet.* Bestämmelsen gällande verksamhetsprogram fogades till den nuvarande lagen om skydd i arbete genom lag 144/1993. Bestämmelsen har senare ändrats genom lag 1132/1997, då ett omnämnande av verksamhet för bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga fogades till bestämmelsen. Bestäm-

relsens ordalydelse har gjort det möjligt att tillämpa flexibla tillvägagångssätt på olika arbetsplatser. Bestämmelsen har tillåtit att man förstått verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet som ett bestämmande av verksamhetspolitiken eller mera konkret som ett verksamhetsprogram eller en plan. Eftersom man bara är på väg att uppnå bestämmelsens mål på arbetsplatserna, föreslås att bestämmelsen intas i lagen i sin nuvarande form. Beträffande motiveringen till förslaget till bestämmelse hänvisas till regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om skydd i arbete och lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden från 1992 (RP 113/1992).

10 §. *Utredning och bedömning av riskerna i arbetet.* Lagförslagets centrala mål är att betona ett systematiskt sätt att betrakta de saker som påverkar arbetsmiljön och arbetshälsan på arbetsplatserna. Målet är att företag och inrättningar som är arbetsgivare skall ha arbetstagarnas säkerhet och hälsa som ett rättesnöre för sin verksamhet samt att åstadkomma planmässiga och långsiktiga verksamhetssätt på arbetsplatserna som säkerställer att kraven gällande arbetstagarnas säkerhet och hälsa uppfylls i enlighet med lagstiftningen. Denna verksamhetsmodell kan kallas säkerhetsledning eller hantering av säkerheten, och det är då fråga om att säkerhetstänkandet görs till en del av hela verksamheten och lednings- eller styrsystemet i det företag eller offentliga samfund som är arbetsgivare. Arbetarskyddet förstås då inte som ett separat delområde utan det utgör en del av arbetsgivarens hela verksamhet på alla nivåer inom hierarkin. Ett förslag gällande detta ingår i 8 § 5 mom.

Det tankesätt som grundar sig på hantering av säkerheten och som lagförslaget baserar sig på framhäver arbetsgivarens ansvar för säkerheten och hälsan i arbetet och arbetsmiljön.

Förslaget till 10 § gäller alla arbetsgivare inom den privata och den offentliga sektorn oberoende av bransch eller antalet arbetstagare. Den praktiska identifieringen och bedömningen av riskerna och tillvägagångssätten på arbetsplatserna bestäms dock enligt arbetsgivarens bransch, verksamhetens art

och arbetsplatsens storlek samt de andra särdrag som föreligger i varje enskilt fall. Lagen kräver inte att man skall använda någon metod enligt en särskilt fastställd eller allmänt använd modell. Varje arbetsgivare skall ha möjlighet att använda de tillvägagångssätt som lämpar sig bäst i varje enskild situation. Avsikten är att alla potentiella risker och olägenheter skall gås igenom på varje arbetsplats. Riskerna bör utredas systematiskt och fortlöpande.

Förslaget till 10 § intar en central position när det gäller hanteringen av säkerheten. Paragrafen förutsätter att arbetsgivaren tillräckligt systematiskt utreder och identifierar de faror och olägenheter som arbetet och arbetsmiljön medför för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren måste avlägsna dessa faktorer om det bara är möjligt. När olägenheterna och riskerna avlägsnas genast, behöver man naturligtvis inte utreda och bedöma dem särskilt. I praktiken går det dock inte att avlägsna alla risker och olägenheter. I denna situationen måste arbetsgivaren bedöma den återstående olägenhetens eller riskens betydelse för arbetstagarens säkerhet och hälsa.

Till följd av den bedömning som avses här måste arbetsgivaren minska riskerna till en sådan nivå att de minimikrav som denna lag och de bestämmelser på lägre nivå som utfärdats med stöd av den ställer uppfylls och så att arbetstagarens säkerhet och hälsa äventyras så litet som möjligt. Arbetsgivaren gör sålunda på grundval av bedömningen ett medvetet val av åtgärder som behövs för att minska de återstående riskerna.

De olägenheter och risker enligt 10 § som skall utredas och bedömas kan t.ex. vara risker för fysiska olycksfall eller yrkessjukdomar eller andra arbetsrelaterade sjukdomar vilka beror på arbetsförhållandena eller arbetsmetoderna. Beroende på arbetsplatsen och arbetets art kan det också vara fråga om t.ex. belastning som är farlig eller skadlig för hälsan, t.ex. orimlig tidspress eller överdriven kunskapsbelastning, ergonomi på de platser där arbetet utförs eller hot om våld. Det kan också bli skäl att utreda problem som beror på att arbetsgemenskapen fungerar dåligt, trakasserier, mobbning eller därmed jämförbara olägenheter.

I 1 mom. 1–5 punkten i förslaget till paragraf nämns exempel på saker som särskilt bör beaktas i utredningen beroende på arbetets art och branschen samt andra faktorer. Exempelen visar också hur tyngdpunkten delvis förskjutits jämfört med den nuvarande lagen. Exempelvis belastningsfaktorerna i 4 punkten omfattar förutom industriarbete även belastning i tjänstemanna- och sakkunnigarbete. Förteckningen i paragrafen är inte uttömmande utan man kan bli tvungen att utreda och bedöma även andra saker beroende på arbetets och verksamhetens art och de olägenheter och risker som förekommer i arbetet. Å andra sidan är det inte på alla arbetsplatser nödvändigt att bedöma varje sak som nämns i paragrafen.

Den skyldighet att utreda och bedöma risker som avses i denna paragraf riktar sig till arbetsgivaren, som har de bästa förutsättningarna att göra detta när det gäller den egna verksamheten och arbetsplatsen. Arbetsgivaren har emellertid inte alltid inom sin egen organisation tillgång till sådan sakkunskap i alla frågor att han tillräckligt grundligt skulle kunna identifiera och utreda olägenheterna och riskerna på det sätt som föreskrivs i paragrafen. I sådana fall måste arbetsgivaren anlita utomstående sakkunniga. Företagshälsovården, som också är en lagstadgad förpliktelse för arbetsgivaren, vore en naturlig sakkunniginstans i denna sak. Företagshälsovårdens arbetsplatsutredning kan vara till hjälp vid identifieringen av olägenheterna och riskerna. Därför rekommenderas att arbetsplatsutredningen används som hjälp eller grund vid identifieringen och utredningen av risker enligt 10 §.

Det kan också vara nödvändigt eller motiverat att använda andra än sakkunniga och yrkesutbildade inom företagshälsovården i det syfte som avses i 10 § när man saknar egen sakkunskap. Då bör arbetsgivaren försäkra sig om att den som tillhandahåller servicen har tillräckliga kompetens och andra förutsättningar att klara av uppgiften.

Det är alltid arbetsgivarens skyldighet och ansvar att besluta om åtgärder för att avlägsna eller minska identifierade risker eller olägenheter. Utomstående sakkunniga som anlitas kan inte fatta detta beslut på arbetsgivarens vägnar. Sakkunniga bär inte självstän-

digt ansvar för arbetsmiljön. Utomstående sakkunnigas och yrkesutbildade personers anvisningar eller råd minskar inte heller arbetsgivarens ansvar för att arbetet och arbetsmiljön är trygg för arbetstagarna. Å andra sidan skall arbetsgivaren kunna lita på råd och anvisningar även från en annan omsorgsfullt vald och kompetent sakkunnig än företagshälsovården.

Förslaget till 10 § 3 mom. förutsätter att arbetsgivaren besitter kunskap om riskerna i arbetet och deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Härmed avses kunskap om resultaten av riskbedömningen. Bestämelsen förutsätter inte att utredningen och bedömningen görs eller att resultaten presenteras i skriftlig eller någon annan bestämd form, men de skall ändå vara verifierbara. I många fall är det redan praxis att arbetsgivaren utarbetar en riskbedömningshandling. Beroende på arbetets och verksamhetens art och arbetsplatsens storlek är det ofta ändamålsenligt och av praktiska skäl också nödvändigt att det på arbetsplatserna upprättas ett papper över utredningen och bedömningen.

Även på de arbetsplatser där utredningen och bedömningen inte har utarbetats i någon bestämd form eller skriftligen måste arbetsgivaren kunna visa att han uppfyllt lagens förpliktelse att utreda och bedöma riskerna. I synnerhet på små arbetsplatser kan utrednings- och bedömningskyldigheten med beaktande av arbetets och verksamhetens art och andra förutsättningar, om inte något annat bestäms genom förordning, skötas fritt t.ex. så att arbetsplatsens personal deltar i utarbetandet i samband med företagshälsovårdens arbetsplatsutredning eller annars tillsammans med arbetsledningen. De som deltagit i riskbedömningen känner då till resultaten av den och de är alltså verifierbara. Arbetsgivaren skall vid behov visa för arbetarskyddsmyndigheterna att han uppfyllt förpliktelsen. Arbetsgivaren kan göra på det sätt han själv väljer, om det inte genom förordning utfärdats närmare bestämmelser om utredningens eller bedömningens form.

Det är möjligt att utredningen och bedömningen ingår i eller utgör en del av någon annan handling som utarbetas på arbetsplatsen. I varje fall är det ändamålsenligt att vid utar-

betandet utnyttja och som en del använda den arbetsplatsutredning som avses i lagen om företagshälsovård och som skall finnas framlagd på varje arbetsplats liksom den plan enligt 9 § lagen om räddningsväsendet som enligt 11 § förordningen om räddningsväsendet skall finnas i alla företag, inrättningar och motsvarande objekt i vilka antalet arbetstagare och andra personer som samtidigt är på plats i allmänhet uppgår till minst 30.

I förslaget till 3 mom. förutsätts att utredningen och bedömningen ses över när förhållandena ändras väsentligt och att de även i övrigt hålls à jour. Med väsentliga ändringar avses sådana ändringar som kan antas påverka resultatet av utredningen och bedömningen. Förslaget bidrar till att framhålla verksamhetens kontinuitet och processkaraktär. Det räcker inte att på ovan beskrivet sätt identifiera och bedöma riskerna en gång, utan verksamheten måste vara fortgående och systematisk.

Genom förordning kan närmare bestämmelser utfärdas enligt 4 mom. med beaktande av arbetets eller verksamhetens art och de risker som ansluter därtill om när utredningen och bedömningen skall upprättas i skriftlig eller någon annan verifierbar form. Där emot skulle ett allmänt krav på skriftlig form som skulle gälla alla arbetsgivare onödigt öka skyldigheten att upprätta handlingar utan att det avsedda slutresultatet, dvs. bättre säkerhet och hälsa samt arbetsförmåga för arbetstagarna, ändå skulle uppnås. Kravet på skriftlig eller annan dokumenterad form kan inte heller bindas enbart till arbetsplatsens storlek, eftersom förekomsten av risker eller olägenheter inte nödvändigtvis står i samband med storleken. Strävan är att förpliktelsen att göra en skriftlig bedömning och utredning av riskerna eller en särskild säkerhetshandling eller motsvarande säkerhetsplan skall riktas till de branscher och arbeten, där det är av väsentlig betydelse för bevarandet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt utvecklingen av arbetsförhållandena på arbetsplatsen att riskerna och olägenheterna utreds och bedöms skriftligen.

I vissa fall finns det redan bestämmelser om säkerhetshandlingar. Ett sådant är t.ex. statsrådets beslut om skydd av arbetstagare mot risker och men vid exponering för buller

under arbete (1404/1993). Det förutsätter i vissa fall att ett bullerbekämpningsprogram utarbetas. En sådan handling som avses här är också den dokumentation som avses i 5 § statsrådets beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten (629/1994). Sådana är likaså de handlingar som avses i 2 § statsrådets beslut om avvärjande av riskerna för storolyckor för arbetstagare (922/1999) samt den sprängningsplan som avses i 8 § statsrådets beslut om ordningsregler för sprängnings- och brytningsarbete. Krav på skriftlighet ingår också t.ex. i statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet (715/2001). I förordningens 6 § 2 mom. förutsätts att riskbedömningen framställs i skriftlig form i sådant arbete där förordningen tillämpas. Avsikten är att dessa statsrådsbeslut skall förbli i kraft.

11 §. *Arbete som medför särskild fara.* Paragrafen gäller arbete som medför särskild fara samt gravida arbetstagares deltagande i arbete som medför fara för henne eller fostret. Paragrafen är av allmän karaktär eftersom avsikten är att den bedömning av riskerna i arbetet som avses i 10 § skall inta en central position när paragrafen tillämpas. Här beaktas å ena sidan arbetet och arbetsförhållandena samt å andra sidan arbetstagarens personliga egenskaper.

Avsikten är att paragrafen skall ersätta bestämmelsen i 34 § 4 mom. i den nuvarande lagen om arbete som kan medföra synnerlig fara för olycksfall eller ohälsa samt komplettera genomförandet av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

Enligt 1 mom. är utgångspunkten att om den bedömning som avses i 10 § visar att det föreligger särskild risk för olycksfall eller sjukdom, skall arbetsgivaren se till att detta arbete inte får utföras av andra än arbetstagare som är kompetenta och som med avseende på sina personliga förutsättningar lämpar sig för arbetet. Andra personers tillträde till riskområdet skall förhindras. Bestämmelsen har inte någon direkt koppling till särskilda examens- eller utbildningskrav. Kompetensen avgörs av arbetsgivaren. Med kompetens avses här i första hand tillräcklig yrkesskicklighet och erfarenhet samt tillräcklig undervis-

ning och handledning. Dessutom finns det specialbestämmelser om vissa arbeten, t.ex. elarbeten och sprängningsarbeten.

Paragrafens 2 mom. lämpar sig för uppfyllandet av förpliktelserna i artikel 6 i nämnda direktiv gällande skydd av arbetstagare som är gravida och ammar. Detta direktiv har i fråga om arbetstagare som står i anställningsförhållande genomförts genom 2 kap. 3 § arbetsavtalslagen. Innehållet i det förslagna 2 mom. motsvarar denna. Det omfattar också andra arbetstagare som hör till den föreslagna lagens tillämpningsområde än sådana som står i anställningsförhållande.

Den fara som arbetet eller arbetsförhållandena medför för en gravid arbetstagare eller fostret specificeras inte närmare i lagrummet. Saken utreds vid den riskbedömning som avses i 10 §. Då beaktas artikel 6 och bilaga 2 i nämnda direktiv. Agenser och arbetsförhållanden som nämns där är t.ex. arbete i miljö med lufttryck över en atmosfär, t.ex. i tryckkammare och vid dykning, samt vissa biologiska och kemiska agenser samt gruvarbete under jord. Förteckningen i bilaga 2 är inte uttömmande. Artikel 6 innehåller inte heller något ovillkorligt förbud, utan utgångspunkten är att en bedömning skall göras av exponeringen. I detta avseende är förslaget flexibelt på samma sätt som direktivet. I enlighet med direktivet är utgångspunkten att arbetstagaren i fråga har underrättat arbetsgivaren om sitt tillstånd.

Det kan hända att en gravid arbetstagare inte kan utföra sitt tidigare arbete. Situationen kan vara tillfällig eller bestående. Enligt förslaget skall arbetstagaren anvisas annat arbete i arbetsgivarens tjänst, om det är möjligt. 23 g § sjukförsäkringslagen (364/1963) och 11 a § sjukförsäkringsförordningen (473/1963) definierar en gravid arbetstagares rätt till särskild moderskapspenning i dylika situationer.

12 §. *Planering av arbetsmiljön.* De med tanke på säkerheten hos arbetsmiljön, arbetslokalerna, konstruktionerna, arbetsmetoderna och de arbetsredskap och ämnen som används i arbetet viktigaste avgörandena träffas i planeringsskedet. Att rätta till saker och ting i efterhand är dyrt och ibland också omöjligt. Därför har strävan varit att satsa på planeringen och beaktandet av arbetarskyddet i

projekteringsskedet. I detta syfte fogades till lagen om skydd i arbete en ny 9 a § som gäller planering genom lag 27/1987. Avsikten är att behålla de principer som då föreskrevs i den lag som nu skall stiftas. Strävan är nu ändå att klarlägga bestämmelserna så att förslaget till 12 § gäller säkerheten hos arbetsmiljön och det arbetarskydd som konstruktionsmässigt ansluter sig till den. Krav gällande dimensionering och belastning ingår i en separat 13 §.

Förslaget till paragraf gäller förutom planeringen av ny arbetsmiljö samt nya arbetslokaler och arbetsmetoder även ändringsarbeten.

I arbetsmiljöarrangemangen skall vid behov beaktas även personer med funktionshinder och andra arbetstagare vilkas arbete eller hälsa och säkerhet även i övrigt förutsätter särskilda åtgärder. Sålunda skall vid planering och olika ändringar beaktas även specialbestämmelserna gällande personer med funktionshinder i artikel 5 i rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling. Enligt dem skall arbetsgivaren vid behov vidta anpassningsåtgärder som gör det möjligt för personer med funktionshinder att arbeta. Beaktandet av funktionshindrades särskilda behov baserar sig på arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt 8 §. Även i samband med utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet enligt 10 § skall funktionshindrades behov beaktas. Arbetsgivaren är alltså skyldig att beakta en i anställningsförhållande stående arbetstagares personliga förutsättningar i alla skeden av arbetskarriären.

Genomförandet av direktivet om likabehandling i arbetslivet förbereds i en arbetsgrupp på trepartsbasis som tillsatts av arbetsministeriet.

Det är arbetsgivarens skyldighet att beakta de planeringskrav som avses i denna bestämmelse. Skyldigheten åvilar arbetsgivaren när planeringen genomförs i form av arbetsgivarens egna interna planering. När planeringen ges i uppdrag åt en utomstående projekterare skall denne ges tillräcklig information om planeringsobjektet med tanke på säkerheten och hälsan. Då bär också den utomstående projekteraren ett självständigt ansvar på det sätt som bestäms i 57 §.

Bestämmelser om planering och god plane-

ringspraxis som finns på andra ställen i lagstiftningen skall iakttas vid sidan av den föreslagna bestämmelsen. Vid planeringen av uppförande och renovering av t.ex. lokaler skall iakttas de särskilda bestämmelser och anvisningar som gäller detta. Det finns också särskilda bestämmelser om konstruktion och tillverkning av maskiner. En yrkesskicklig projekterare antas känna till gällande krav och anvisningar.

13 §. *Planeringen av arbetet.* Förslaget till paragraf gäller planeringen och dimensioneringen av arbetet med beaktande av arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar i förhållande till arbetet. Den planering och dimensionering som avses här beaktas och genomförs i enlighet med de allmänna planeringsprinciperna. Bestämmelsen betyder inte att individens förutsättningar skall beaktas särskilt i planeringen, utan det är fråga om allmänna dimensioneringsbestämmelser som baserar sig på människans fysiska och psykiska egenskaper.

Avsikten med bestämmelsen är att man redan i planerings- och dimensioneringsskedet skall granska förhållandet mellan de krav som arbetet ställer och arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar, vilket bör vara i balans. Den belastning som avses i bestämmelsen kan vara fysiska eller psykisk över- eller underbelastning. Är dessa belastningsfaktorer fel dimensionerade kan de medföra skadlig belastning. Belastningsfaktorerna varierar från arbete till arbete beroende på arbetets och arbetsuppgifternas art. Hälsofarlig belastning kan orsakas av t.ex. arbetsställningar, arbetsrörelser, fysisk och psykisk ansträngning samt kunskapsbelastning, om dessa är fel dimensionerade. Skadlig belastning kan likaså orsakas av t.ex. orimlig tidspress i arbetet eller exceptionellt långa resor i anslutning till arbetet som inte räknas som arbetstid. Bland annat dylika faktorer borde beaktas och elimineras på förhand när arbetet planas och dimensioneras.

I förslaget har man velat poängtera beaktandet av den belastning som arbetet orsaker genom att föreslå att en grundläggande bestämmelse om planering av de fasta konstruktionerna och förhållandena på arbetsplatsen skall ingå i en separat paragraf. Med tanke på arbetstagarens hälsa är den avgö-

rande faktorn naturligtvis bägge omständigheternas totala inverkan. Utnyttjandet av företagshälsovårdens eller motsvarande sakkunskap kan bidra till att syftet med paragrafen uppfylls på arbetsplatsen.

Paragrafen är på samma sätt som 12 § tillämplig framför allt vid planering och ändringar. Beträffande den befintliga situationen bör belastningen i arbetet beaktas och åtgärdas i samband med den utredning och bedömning av risker som avses i 10 §.

14 §. *Undervisning och handledning för arbetstagarna.* Bestämmelsen gäller undervisning och handledning samt introduktion som arbetsgivaren skall ge arbetstagarna. Bestämmelsen om saken föreslås ingå i 2 kap., som gäller arbetsgivarens allmänna skyldigheter. Härigenom vill man framhäva undervisningens och handledningens samband med arbetets och arbetsplatsens karaktär och även med de risker och olägenheter som konstateras föreligga på arbetsplatsen. De inverkar väsentligt på behovet av undervisning och handledning och på undervisningens och handledningens inriktning.

Inom ramen för undervisningen och handledningen bör arbetstagaren i synnerhet ges introduktion i förhållandena på arbetsplatsen samt korrekta arbetsmetoder. Speciellt viktigt är detta för nya arbetstagare samt när förändringar inträffar. När undervisning och handledning ges bör man beakta arbetstagarens utbildning, yrkeskunnande och arbetserfarenhet. När arbetstagarna fått undervisning och handledning skall alla befinna sig på den nivå som krävs för att arbetet skall kunna utföras tryggt.

Målet för undervisningen och handledningen är att arbetstagaren skall kunna utföra sitt arbete korrekt och med iakttagande av korrekta arbetssätt. I anslutning härill skall arbetsgivaren enligt förslaget till 8 § 4 mom. kontrollera bl.a. att arbetssätten är trygga.

Lagrummet förutsätter också att den undervisning och handledning som getts arbetstagarna vid behov kompletteras. Detta vore aktuellt t.ex. när kontrollen resulterar i att man märker brister i undervisningen och handledningen samt vanligen alltid vid förändringar.

För vissa arbeten krävs behörighet som påvisas med hjälp av en viss examen eller utbildning. Personer som berörs av detta är

t.ex. de som utför dykningar. Även av t.ex. chaufförer och tornkransförare krävs en viss påvisad behörighet. Nödvändiga närmare bestämmelser utfärdas genom förordning av statsrådet.

Statsrådet skall ha rätt att genom förordning utfärda närmare bestämmelser även om undervisningen och handledningen samt om skriftliga instruktioner. Statsrådet skall också genom förordning kunna utfärda bestämmelser om de uppgifter och yrken där det krävs särskild behörighet samt 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 förpliktelser som binder Finland.

15 §. *Tillhandahållande av personlig skyddsutrustning, hjälpmedel och andra anordningar.* Risk för olycksfall eller sjukdom som arbetstagaren löper på grund av arbetet eller arbetsförhållandena skall i första hand avvärjas med hjälp av konstruktiva och tekniska åtgärder samt åtgärder som ansluter sig till organiseringen av arbetet i enlighet med de principer som nämns i 8 § 3 mom. Den sekundära metod som kommer i fråga är personlig skyddsutrustning.

Den nuvarande lagen förutsätter att arbetsgivaren skaffar ändamålsenlig personlig skyddsutrustning som uppfyller fastställda krav. Arbetstagaren är också skyldig att använda nödvändig skyddsutrustning. I detta avseende motsvarar förslaget den nuvarande lagen.

Det är arbetsgivaren som står för kostnaderna för anskaffning av personlig skyddsutrustning. Bestämmelsen utgör tvingande rätt i det avseendet att på grundval av bedömningen av riskerna i arbetet eller på arbetsplatsen skall nödvändig personlig skyddsutrustning skaffas på arbetsgivarens bekostnad till alla arbetstagare vilkas säkerhet och hälsa i arbetet kräver det. Det går inte att komma överens om något annat. Utgående från den nuvarande lagen har det dock ansetts möjligt att uppfylla lagens förpliktelse på så sätt att arbetstagaren använder egen skyddsutrustning

mot en ersättning. Det har inte heller ansetts strida mot lagen att man kommit överens om att dela kostnaderna i det fallet att en viss typ av skyddsutrustning, t.ex. skyddsskor, har kunnat användas även utanför arbetsplatsen. Även då ansvarar arbetsgivaren för att skyddsutrustningen är i användbart och funktionsdugligt skick och att arbetstagarna använder den. Det nuvarande rättsläget ändras inte i detta avseende. Även det direktiv som gäller användning och val av skyddsutrustning möjliggör det ovan beskrivna arrangementet.

Anskaffningen och användningen av personlig skyddsutrustning skall basera sig å ena sidan på den bedömning av riskerna i arbetet och på arbetsplatsen som avses i 10 § och å andra sidan på bedömning av skyddsegenskaperna hos tillgänglig personlig skyddsutrustning på det sätt som förutsätts i statsrådets beslut om val och användning av personlig skyddsutrustning i arbetet (1407/1993). Den personliga skyddsutrustningen skall ha de grundläggande konstruktiva egenskaper som anges i statsrådets beslut om personlig skyddsutrustning.

Personlig skyddsutrustning definieras närmare i ovan nämnda beslut av statsrådet. Som personlig skyddsutrustning betraktas inte bl.a. vanliga arbetskläder och inte vissa typer av utrustning som inte är särskilt utformad för att skydda arbetstagaren mot olyckor och sjukdomar i arbetet.

Som personlig skyddsutrustning betraktas sådana skyddskläder som används för att avvärja risk för olycksfall eller sjukdom. Där emot är vanliga kläder som används i arbetet inte personlig skyddsutrustning och omfattas inte av förslaget till paragraf. Som vanliga arbetskläder betraktas t.ex. kläder som används vid utomhusarbete och vanlig regnrock. Kläder som används vid utomhusarbete betraktas dock som personlig skyddsutrustning när de skyddar mot förfrysning eller annan ohälsa i arbetet. Paragrafen gäller inte heller sådan beklädnad som används för att förhindra att kläderna blir smutsiga. När det inte är fråga om personlig skyddsutrustning skall arbetstagaren själv välja lämpliga arbetskläder och vid behov iakttä arbetsgivarens anvisningar för att undvika olycksfall.

Förslaget till 2 mom. förutsätter att arbets-

givaren skaffar särskilda hjälpmedel eller annan motsvarande utrustning, även om det inte är fråga om personlig skyddsutrustning, om arbetet eller arbetsförhållandena kräver det och om det är nödvändigt för att undvika fara för olycksfall eller sjukdom.

Vanliga kläder som används i arbetet omfattas inte av förslaget till paragraf. Paragrafen gäller inte heller sådan beklädnad som används för att förhindra att kläderna blir smutsiga. Arbetstagaren skall själv välja lämpliga arbetskläder och vid behov iakttä arbetsgivarens anvisningar för att undvika olycksfall.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om bedömningen av de risker i arbetsförhållandena som förutsätter användning av personlig skyddsutrustning, om definitionen av användning av utrustning och om användningsförhållandena samt om de egenskaper som krävs av utrustningen och om andra krav i anslutning till användningen av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen.

16 §. *Arbetsgivarens ställföreträdare.* Paragrafen om arbetsgivarens ställföreträdare motsvarar i sak 3 § i den nuvarande lagen samt i stor utsträckning 1 kap. 9 § arbetsavtalslagen. Dessutom finns en definition på arbetsgivarens företrädare i 47 kap. 8 § 2 punkten strafflagen. Enligt den avses med arbetsgivarens företrädare en medlem i ett lagstadgat eller annat beslutande organ hos en juridisk person som är arbetsgivare samt den som i arbetsgivarens ställe leder eller övervakar arbetet. I förslaget till 2 mom. är det fråga om en precisering av ställningen för arbetsgivarens företrädare, dvs. arbetsgivarens ställföreträdare, i förebyggande syfte.

När arbetsgivaren organiserar sin verksamhet och utser personer att sköta uppgifter som i denna lag är avsedda för linjeorganisationen, skall dessa uppgifter definieras. Dessutom skall arbetsgivaren då se till att ställföreträdaren besitter tillräcklig kompetens och även i övrigt har förutsättningar att sköta uppgifterna. Med förutsättningar avses här bl.a. tillräckliga befogenheter. När man bedömer hur uppgifterna för arbetsgivarens ställföreträdare skall organiseras bör man beakta omfattningen av hans uppgifter i anslutning till arbetarskyddet.

Dessutom skall arbetsgivaren se till att ställföreträdaren besitter tillräcklig kompetens och även i övrigt har förutsättningar att sköta uppgifterna. Till kompetensen räknas även kunskap om arbetarskyddsfrågor. Förutsättningar betyder här bl.a. tillräckliga befogenheter att vidta de åtgärder som anförtrötts ställföreträdaren.

För tydlighetens skull är det skäl att nämna att den föreslagna bestämmelsen inte avser arbetarskyddschefen, om denne inte samtidigt är arbetstagarens företrädare eller ställföreträdare på det sätt som avses ovan. Arbetarskyddschefens uppgifter ansluter sig i första hand till samarbetet i arbetarskyddsfrågor på arbetsplatsen.

3 kap. **Samarbete**

17 §. *Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare.* I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden finns detaljerade bestämmelser om samarbete i arbetarskyddsfrågor på arbetsplatserna. Dessa bestämmelser tillämpas när det antal arbetstagare som regelbundet arbetar på arbetsplatsen överstiger en viss gräns. Samarbetets betydelse för att främja arbetarskyddet är dock central även på mindre arbetsplatser. Därför föreslås i denna lag en allmän bestämmelse om samarbete som motsvarar 9 § 5 mom. i den gällande lagen. Beträffande motiveringen hänvisas till regeringens proposition till Riksdagen 1992 rd. – RP nr 113. På vilket sätt förpliktelserna i bestämmelsen uppfylls bestäms utgående från de praktiska behoven.

I 3 mom. i den föreslagna paragrafen åläggs arbetstagarna på arbetsplatsen att för sin del samarbeta med arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare för att främja arbetarskyddet. Detta är nödvändigt därför att enskilda arbetstagaras passivitet, t.ex. att de låter bli att ge information om det egna arbetet, kan försvåra samarbetet på arbetsplatsen eller äventyra arbetarskyddet på arbetsplatsen.

För att lagens mål skall nås vore det viktigt att alla arbetstagare har möjlighet att påverka arbetsförhållandena. Av denna anledning föreslås att arbetstagarna skall ha rätt att lägga fram förslag som gäller arbetarskyddet för arbetsgivaren och få respons på dem. Rätten

att lägga fram förslag anknyter här på ett naturligt sätt till parternas samarbete.

Den föreslagna regleringen motsvarar bestämmelserna om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i ramdirektivet om arbetarskydd.

4 kap. **Arbetstagarnas skyldigheter och rätt att vägra att utföra arbete**

18 §. *Arbetstagarnas allmänna skyldigheter.* Genomförandet av arbetarskyddet förutsätter att arbetstagarna för sin del iakttar de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren utfärdar i enlighet med sina befogenheter. Sådana anvisningar kan vara t.ex. allmänna muntliga anvisningar om hur arbetet skall utföras eller detaljerade skriftliga anvisningar om ett helt produktionsskede liksom inom kvalitetssystemen. Trots att uttryckssättet är annorlunda motsvarar bestämmelsen i sak 3 kap. 1 § arbetsavtalslagen. I den andra meningen i momentet är strävan att betona betydelsen av ordning och snygghet samt allmän omsorgsfullhet och försiktighet för säkerheten och hälsan på arbetsplatsen. Arbetet och arbetsförhållandena inverkar på arbetstagarnas omsorgsplikt. Den kan framhåvas av omständigheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena, t.ex. att arbetstagaren hanterar farliga ämnen eller att arbetet utförs i någon annans hem eller på något annat sådant ställe där arbetsgivaren inte har kunnat påverka säkerheten.

Arbetstagarens förfarande har en betydande inverkan inte bara på hans egen säkerhet och hälsa i arbetet utan också på de andra arbetstagarnas säkerhet och på säkerheten på hela arbetsplatsen. Denna omsorgsplikt uttrycks i 2 mom. På förpliktelsen inverkar såväl arbetstagarens erfarenhet och den undervisning och handledning han fått som hans yrkesskicklighet. En erfaren person eller en person som besitter särskild yrkesskicklighet har i detta avseende större möjligheter än en oerfaren att ombesörja säkerhet och hälsa och samtidigt har han större skyldighet att göra det.

I 3 mom. föreslås att arbetstagaren på arbetsplatsen skall undvika sådana trakasserier och annat osakligt bemötande av andra ar-

betstagare som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa. Enligt lagförslaget är det i första hand arbetsgivarens skyldighet att förhindra dylika fenomen. Härom bestäms i 28 §. Det går dock inte att använda traditionella metoder som arbetsgivaren ensidigt skall genomföra för att avlägsna fenomenen, utan det är hela arbetsgemenskapens sak att förebygga dem.

19 §. *Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter.* Förslagets innehåll motsvarar i huvudsak 35 § i den gällande lagen. Det är inte fråga om någon allmän anmälningskyldighet, utan den gäller omständigheter som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Det normala förfarandet är att anmälan görs till den egna förmannen och dessutom skall anmälan göras till den arbetarskyddsfullmäktige som företräder arbetstagaren. Om felanmälningsblanketter eller e-postmeddelanden tillämpas på arbetsplatsen, så kan de användas.

En ny sak som föreskrivs i paragrafen är arbetstagarens skyldighet att med till buds stående medel avlägsna fel och bristfälligheter som han upptäckt. På skyldigheten att avlägsna fel och bristfälligheter inverkar såväl arbetstagarens erfarenhet och den undervisning och handledning han fått som hans yrkesskicklighet. Så får exempelvis en vanlig arbetstagare inte reparera fel hos elektriska anordningar och han kanske inte ens upptäcker dem, medan en fackman åter lätt kan upptäcka brister hos elektriska apparater som andra använder. På motsvarande sätt får en arbetstagare avlägsna endast sådana fel, bristfälligheter eller andra missförhållanden som han har möjligheter att åtgärda. En erfaren och yrkesskicklig arbetstagare har i detta avseende större möjligheter än en oerfaren. Om en arbetstagare har avlägsnat ett fel, är det dock viktigt att arbetsgivaren får information om det problem som förekommit. Av denna anledning åläggs arbetstagaren att meddela sina iakttagelser även när han har avlägsnat felet eller bristfälligheten.

I 2 mom. åläggs arbetsgivaren å sin sida skyldighet att berätta vilka åtgärder som arbetstagarens anmälan har föranlett. Responsten ges den arbetstagare som gjort anmälan och arbetarskyddsfullmäktigen.

I fall som avses i förslaget till 5 §, där ar-

betsgivaren inte kan övervaka arbetsförhållandena, skall anmälan om möjligt göras även till arbetslokalens ägare eller innehavare. Exempelvis en lantbruksavbytares anmälan till gårdens ägare om söndriga apparater är det naturligaste och snabbaste sättet att få apparaterna i skick.

I 4 mom. ges möjlighet att genom förordning av statsrådet utfärda närmare bestämmelser om innehållet i arbetstagarens anmälningskyldighet och om tillvägagångssätten. Exempelvis enligt 4 § i statsrådets gällande förordning om säkerheten i drivningsarbete (749/2001) skall arbetstagaren omedelbart meddela arbetsgivaren och övriga berörda arbetstagare om han är tvungen att avvika från praxis i fråga om kontakter eller om han är tvungen att ensam utföra farliga service- eller reparationsarbeten på maskiner.

20 §. *Användning av personlig skyddsutrustning och lämpliga arbetskläder.* När arbetsgivaren i enlighet med förslaget till 15 § har ställt personlig skyddsutrustning och annan utrustning till arbetstagarens förfogande, skall arbetstagaren använda och sköta utrustningen omsorgsfullt och i enlighet med anvisningarna. Sådan utrustnings skyddande effekt är ofta beroende av att den används och sköts på rätt sätt. Den skyddande effekten hos skyddsutrustning som används fel eller slarvigt är betydligt mindre än den avsedda.

Även paragrafens andra mening bestämmer arbetstagarens omsorgsplikt. Strävan med bestämmelsen är inte att bestämma arbetstagarnas arbetskläder annat än i den mån de kan medföra risk för olycksfall. I vissa arbeten kan vida kläder medföra risk för att man fastnar och vid elarbete kan användningen av lättantändliga konstfibrerkläder avsevärt öka brandfaran. Förslaget till bestämmelse ålägger arbetstagaren att se till sin egen säkerhet så att de kläder han väljer att använda i arbetet inte orsakar någon fara. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 21 § i den gällande lagen.

21 §. *Användning av arbetsredskap och farliga ämnen.* Användningen av maskiner, anordningar och andra redskap och de säkerhets- och skyddsanordningar som finns på dem är trygg endast om de används på rätt sätt. I bestämmelsen åläggs arbetstagare som använder dem att handla i enlighet med de

bruks- och andra anvisningar som de fått av arbetsgivaren samt även i övrigt i enlighet med sin arbetserfarenhet och yrkesskicklighet. Vid bedömningen av arbetstagarens förfarande skall t.ex. hans yrkesskicklighet beaktas i enlighet med den allmänna bestämmelsen i 18 §. Vid användningen och hanteringen av farliga ämnen krävs särskild försiktighet och ofta har arbetsgivaren meddelat närmare anvisningar för denna typ av arbete. I förslaget framhävs arbetstagarens egen försiktighet och vikten av att följa anvisningarna.

22 §. *Användning av säkerhets- och skyddsanordningar.* Utgångspunkten är att det skall vara förbjudet att arbeta utan behöriga säkerhets- och skyddsanordningar. I praktiken är det svårt eller omöjligt att utföra vissa arbeten eller arbetsmoment utan att tillfälligt koppla ur en dylik anordning. Så är fallet vanligen i samband med service- och underhållsarbeten samt vid störningar. Även då skall urkopplingen grunda sig på arbetsledningens tillstånd eller instruktion. En yrkesskicklig arbetstagare som fått tillräcklig undervisning och handledning förmår dock själv bedöma situationen korrekt.

I bestämmelsen framhävs att säkerhets- och skyddsanordningar skall vara i funktionsdugligt skick. Att ta bort dem eller koppla ur dem är förbjudet utom i de situationer som nämns ovan och dessutom kan det vara straffbart i enlighet med 65 §. Om arbetstagaren ändå har varit tvungen att koppla ur en skyddsanordning, betonas i bestämmelsen att en sådan urkoppling kan vara endast tillfällig och att arbetstagaren är skyldig att återställa eller koppla på skyddsanordningen så snabbt som möjligt. Om anmälan av fel och bristfälligheter bestäms i 19 §.

Den föreslagna regleringen motsvarar bestämmelserna om arbetstagarens skyldighet i ramdirektivet om arbetarskydd.

23 §. *Arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete.* Bestämmelsen motsvarar 9 d § i den nuvarande lagen om skydd av arbete, som tillfogades genom lag 287/1988 och som är grundligt motiverad i den regeringsproposition som gäller saken. I detta sammanhang hänvisas till den propositionen vad gäller behovet av bestämmelsen och de rättsliga grunderna för den.

5 kap. Närmare bestämmelser om arbete och arbetsförhållanden

Bestämmelser om ergonomi, fysisk, psykisk och social belastning och vissa andra faror i arbetet

24 §. *Ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser.* I paragrafen bestäms om tillämpningen av ergonomiska principer på de platser där arbete utförs och arbetsredskap. Enligt förslaget skall konstruktionerna på de platser där arbetet utförs och de arbetsredskap som används väljas, dimensioneras och placeras på ett ergonomiskt ändamålsenligt sätt med beaktande av arbetets art och arbetstagarens förutsättningar. Detta är inte alltid möjligt, och då måste arbetarskyddet ordnas på något annat sätt. De platser där arbetet utförs och arbetsredskapen omfattar exempelvis maskiner, verktyg, anordningar, inventarier, apparater och andra tillbehör.

Arbetsredskapen skall i mån av möjlighet kunna regleras och ordnas så samt ha sådana användningsegenskaper att arbetet kan utföras utan att det orsakar skadlig eller farlig belastning för arbetstagarens hälsa. Fasta arbetsplatser skall ordnas så att arbetsförhållandena kan regleras så att de är lämpliga för arbetstagarna. Med ergonomiskt rätt valda, använda och installerade arbetsredskap förebyggs framför allt skadlig belastning på hållnings- och rörelseorganen och muskuloskeletala sjukdomar. Vid behov skall företagshälsovården anlitas som hjälp vid utredningen av ergonomiska frågor och belastningsfaktorer på arbetsplatsen.

I 1 mom. 1–5 punkten nämns dessutom exempel på saker som arbetsgivaren måste beakta. Enligt det skall arbetsgivaren se till att arbetstagaren har tillräckligt med utrymme att utföra arbetet och möjlighet att byta arbetsställning. Dessutom skall arbetet vid behov underlättas med hjälpmedel. Lyft och förflyttningar som måste utföras manuellt skall underlättas med hjälpmedel så att lyftarbetet kan utföras så tryggt som möjligt.

Arbetsgivaren skall också se till att användningen av lyftanordningar inte orsakar olägenheter eller risker för arbetstagarens säkerhet och hälsa. När hjälpmedel används för att lyfta t.ex. patienter bör man beakta inte

bara hjälpmedlets användningsegenskaper och säkerhet utan även t.ex. lyft- och förflyttningstrymmets dimensionering, hjälpmedlets lämplighet för lyft och användarnas kunnande. När bestämmelsen tillämpas bör man också beakta vad som i 35 § bestäms om lyftarbete och i 41 § om användningen av maskiner, anordningar och arbetsredskap. Arbetsgivaren bör dessutom beakta att arbetet kan innefatta skadliga ensidiga rörelser som upprepas och som belastar hållnings- och rörelseorganen. Då bör det ses till att de olägenheter som orsakas arbetstagare som är utsatta för upprepad belastning undviks eller är så små möjligt.

Enligt 2 mom. kan statsrådet genom förordning utfärda närmare bestämmelser om säkerhets- och hälsokraven på arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt på de maskiner, andra arbetsredskap, hjälpmedel och andra anordningar som används i arbetet jämte eventuella dimensioneringskrav samt om säkert utförande av manuella lyft. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats statsrådets beslut om manuellt utförda lyft och flyttningar i arbetet (1409/1993). Det baserar sig på rådets direktiv 90/269/EEG om minimikrav för hälsa och säkerhet vid manuell hantering av laster där det finns risk för att arbetstagare drabbats av skador, särskilt i ryggen.

25 §. *Undvikande och minskande av belastning i arbetet.* I bestämmelsen är det fråga om skadlig fysisk eller psykisk belastning som äventyrar individens hälsa. Det kan vara fråga om över- eller underbelastning. Eventuella skadliga belastningsfaktorer kan vara de faktorer som nämns i motiveringen till 13 och 24 §, arbete som medför oavbruten belastning eller andra faktorer som beror på arbetets innehåll, bristfälligt behärskande av arbetet eller arbetsarrangemangen.

I paragrafen åläggs arbetsgivaren att sedan han fått information om saken vidta åtgärder för att klarlägga den skadliga belastningen samt undvika eller minska risken. Misstänkt belastning kan komma till arbetsgivarens kännedom på olika sätt. Arbetsgivaren kan upptäcka den själv eller så kan arbetstagaren anmäla saken till sin förman. Information om belastning kan också nå arbetsgivaren via företagshälsovården eller arbetarskyddsfull-

mäktigen eller genom kontroll enligt 8 §. En misstänkt belastning skall först behandlas mellan arbetstagaren och dennes förman. Om det behövs sakkunnighjälp för att konstatera belastningen, skall arbetsgivaren i första hand anlita företagshälsovården på det sätt som beskrivs i regeringens proposition med förslag till lag om företagshälsovård samt lag om ändring av 4 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (RP 114/2001 rd).

När sådan belastning som avses i denna paragraf har konstaterats, skall arbetsgivaren reda ut orsakerna till belastningen. Vid behov skall arbetsgivaren med till buds stående medel vidta åtgärder för att undvika eller minska konstaterad belastning som äventyrar hälsan. Det är dock inte alltid möjligt att undvika eller avlägsna all belastning. När det gäller skadlig belastning kan de individuella skillnaderna vara stora.

26 §. *Bildskärmsarbete.* I paragrafen åläggs arbetsgivaren att ordna arbetet så att det är så säkert som möjligt för att minska sådan belastning som är skadlig eller farlig för arbetstagare som utför arbete vid bildskärm. Det väsentliga vid ordnandet av arbete vid bildskärm är att den plats där arbetet utförs är ordnad på ergonomiskt korrekt sätt samt att man beaktat eventuella faror för synen samt skadlig fysisk och psykisk belastning. För arbete vid bildskärm gäller i sig samma saker som föreslås i 24 § angående ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser samt i 25 § om undvikande och minskande av belastning i arbetet.

Statsrådet kan vid behov utfärda närmare bestämmelser om hur arbete vid bildskärm skall ordnas och om de krav som skall ställas på de platser där arbetet utförs samt på tekniska anordningar, hjälpmedel och program som används i arbete vid bildskärm. Statsrådets beslut om arbete vid bildskärm (1405/1993), som utfärdats med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete, innehåller bl.a. dessa krav. Beslutet motsvarar rådets direktiv 90/270/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm.

27 §. *Risk för våld.* Enligt förslaget skall arbetet och arbetsförhållandena i arbete som är förknippat med ett uppenbart risk för våld ordnas så att risken för våld och våldssitua-

tioner i mån av möjlighet förebyggs. Enligt undersökningar förekommer risk för våld oftast i polis-, bevaknings-, sjukvårds-, social-, restaurang-, försäljnings- och affärsbranschen. Det är ofta fråga om arbete där man konfronteras med våldsamma klienter. Den fysiska arbetsmiljöns konstruktioner samt otillräcklig kontroll över situationen kan bidra till våldssituationer.

Arbetsgivaren skall på det sätt som anges i 10 § utreda om arbetet är förknippat med ökad risk för våld. Med uttrycket uppenbart risk för våld avses just situationer där en riskbedömning visar att risken för våld är klart större än den normala, allmänna risken för våld. Vid behov skall ändamålsenliga säkerhetsarrangemang vidtas på arbetsplatsen samt anordningar för att larma hjälp skaffas. Möjlighet att larma hjälp förutsätter bl.a. att säkerhetsanordningarna har valts och placerats så att de är inom räckhåll för arbetstagaren och tillgängliga i en våldssituation. Även när arbetet utförs någon annanstans än på den fasta arbetsplatsen, t.ex. i fråga om hemvårdare och chaufförer, skall ändamålsenliga säkerhetsarrangemang ombesörjas.

Våldssituationer kan förebyggas t.ex. genom sättet att arrangera arbetet eller ändrade arbetsätt.

Säkerhetsarrangemangen kan innefatta t.ex. passagekontroll, automatisk dörrstängning, kameraövervakning, plexiglas vid kundservicen, säkerhetsmän och alarm. Våldssituationer kan också förebyggas genom att arbetsplatsen inte isoleras så att den t.ex. saknar fönster. Om uppenbart risk för våld är förknippat med situationer där arbetstagaren arbetar ensam skall dessutom 29 § iakttas.

Arbetsgivaren skall utarbeta anvisningar om rutiner för sådant arbete eller en sådan arbetsplats som avses i denna paragraf. I anvisningarna skall behandlas t.ex. hur en hotfull situation sannolikt tar sig uttryck, hur man skall kontrollera situationen samt hur våldssituationens verkningar på arbetstagarens säkerhet kan förebyggas eller begränsas. För att säkerställa tillförligheten hos de säkerhetssystem och säkerhetsanordningar som används skall deras funktion vid behov kontrolleras.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om arrangemang i

anslutning till arbetstagarnas säkerhet och hälsa i olika branscher och uppgifter där det förekommer uppenbart risk för våld.

28 §. *Trakasserier.* Om det på arbetsplatsen förekommer trakasserier eller annan osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för hans hälsa, skall arbetsgivaren vara skyldig att vidta till buds stående åtgärder för att avlägsna missförhållandet sedan han fått information om saken. Osakligt bemötande kan förekomma mellan arbetstagarna eller mellan en förman och en arbetstagare. Även då är det arbetsgivaren som är skyldig att agera. Med trakasserier och osakligt bemötande avses även sexuella trakasserier och sexuellt osakligt bemötande.

Paragrafen förutsätter att arbetsgivaren har fått information om trakasserierna eller annat osakligt bemötande. Informationen kan komma t.ex. via företagshälsovården, från en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetsgivarens företrädare eller arbetstagaren själv.

Arbetsgivaren skall vidta till buds stående åtgärder för att avlägsna missförhållandet. Arbetsgivaren skall försöka reda ut händelseförloppet och vidta konsekventa åtgärder och lösningar med avseende på sina arbetstagare. Det kan också hända att det är klienten som står för trakasserierna, varvid arbetsgivaren inte alltid har möjlighet att ingripa på ett effektivt sätt. Även då borde man försöka reda ut situationen t.ex. genom att behandla händelserna i arbetsgemenskapen och ge arbetstagarna undervisning och handledning för dylika situationer.

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten bl.a. genom att i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier. Som förbjuden diskriminering betraktas enligt lagen att arbetsgivaren försummar sina förpliktelser enligt lagen att se till att sexuella trakasserier inte förekommer. Om diskriminering i arbetslivet bestäms i 47 kap. 3 § strafflagen. I jämställdhetslagen föreskrivs också om ett särskilt gottgörelsesystem när arbetsgivaren har brutit mot ett förbud mot diskriminering som avses i 8 § jämställdhetslagen.

29 §. *Ensamarbete.* Ensamarbete är vanligt

i många olika uppgifter. Allt ensamarbete är dock inte förknippat med sådana uppenbara olägenheter och risker som avses i paragrafen. I denna paragraf är det fråga om sådant arbete där särskilda säkerhetsåtgärder krävs på grundval av den riskbedömning som avses i 10 § därför att arbetstagaren arbetar ensam och arbetet av denna orsak är förknippat med uppenbar fara. Typiska exempel på sådant arbete är skogshuggares, hemvårdares och hemsjukskötares samt kioskförsäljares arbete.

Arbetsgivarens skall ordna arbetsförhållandena så att faran blir så liten som möjligt. Beroende på arbetets art kan det krävas särskilda egenskaper av den arbetsutrustning och den personliga skyddsutrustning som används. Det finns t.ex. sådan skyddsutrustning som slår larm vid behov. Olägenheter och risker kan också undvikas genom förhandsplanering av arbetet och handledning för arbetstagarna.

Arbetsgivaren skall ordna möjlighet till nödvändig kontakt. Arbetsgivaren måste vid behov få kontakt med sin arbetstagar. Likaså skall arbetstagar ha möjlighet att vid behov få kontakt med sin arbetsgivare. Kontakt har också kunnat ordnas med en företrädare för arbetsgivaren eller någon annan person som arbetsgivaren anvisat, t.ex. en jourhavande arbetstagar eller någon utomstående. Behovet av kontakt skall prövas från fall till fall och härvid inverkar arbetets art, förhållandena och den plats där arbetet utförs. Arbetsgivaren skall också vid behov säkerställa möjlighet för arbetstagar att med lämpliga anordningar larma hjälp till den plats där han arbetar. Arbetsgivaren skall larma hjälp om han inte får kontakt med sin arbetstagar och om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagar har råkat ut för en olycka.

En riskbedömning enligt 10 § kan påvisa att när man arbetar ensam i vissa arbetsuppgifter är faran så stor att ensamarbete inte kan tillåtas. En sådan arbetsuppgift är t.ex. rökdykning. En motsvarande situation kan föreligga om arbetsplatsen på kort tid har varit utsatt för flera rån.

Enligt 2 mom. kan genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om kontakt, kontakthanordningar och andra sä-

kerhetsarrangemang i olika branscher och uppgifter där ensamarbete förekommer. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats statsrådets beslut om säkerheten i drivningsarbete, som innehåller bl.a. en paragraf om kontakt och som skall förbli gällande.

30 §. *Nattarbete.* Enligt 26 § arbetstidslagen (605/1996) är arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 nattarbete. I skift- och periodarbete avses med nattskift ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller under ovan nämnda tid. Det går inte att låta utföra nattarbete helt fritt, utan lagstiftningen uppställer vissa begränsningar. Nattarbete belastar arbetstagar fysiskt och psykiskt mera än dagarbete. De individuella skillnaderna kan vara stora. Ibland kan det vara nödvändigt att ordna möjlighet för en arbetstagar att byta arbetsuppgifter eller flytta honom till dagarbete, om man därmed avvärrer risk för ohälsa hos arbetstagar. Denna skyldighet ingår i rådets direktiv 93/104/EG om arbetstid. Arbetstagarens rätt att byta arbetsuppgifter eller ändra sin arbetstid beror bl.a. på omfattningen av företagets verksamhet, produktionsmetoderna och antalet anställda. Dessutom skall ändringen vara nödvändig med beaktande av arbetstagarens personliga egenskaper. När man bedömer om det är nödvändigt att byta arbetsuppgifter behövs företagshälsovårdens hjälp.

Arbetsgivaren skall enligt 2 mom. ordna möjlighet att få mat för en arbetstagar i nattarbete, om arbetstidens längd förutsätter det och om det med beaktande av omständigheterna är ändamålsenligt att ordna med mat. Enligt arbetstidslagen skall arbetstagar ges en rast på en timme, om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar. Man kan också komma överens om en kortare rast, som dock skall vara minst en halv timme. Behov av att ordna möjlighet att få mat kan föreligga bl.a. i skiftarbete, där man på natten arbetar ett normallångt arbetsskift. Möjligheten att få mat kan beroende på arbetsplatsen ordnas på olika sätt, t.ex. i små enheter kan maten värmas i mikrougn. Arbetsgivaren kan bära upp en skälig ersättning för måltiden. Ersättningen kan anses vara skälig, när den motsvarar personalmatsalarnas prisnivå.

31 §. *Pauser i arbetet.* Enligt paragrafen

skall det ordnas möjlighet till pauser i arbete som kräver ständig närvaro eller medför oavbruten belastning. Paragrafen motsvarar 22 § 3 mom. i den nuvarande lagen om skydd i arbete. Arbetsgivaren skall ordna möjlighet till sådana pauser som tillåter att arbetstagaren kortvarigt avlägsnar sig från sitt arbete. Under pauserna skall arbetstagaren dock vara skyldig att befinna sig på arbetsplatsen i annat arbete eller vara beredd att återgå till sina egentliga arbetsuppgifter. Tillräckliga pauser kan också grunda sig på lagbestämda (t.ex. arbetstidslagen) förpliktelser eller förpliktelser i arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Bestämmelser om konstruktioner på arbetsplatsen och i arbetsmiljön

32 §. *Konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.* Denna del av lagförslaget, dvs. 32 – 36 §, innehåller bestämmelser om konstruktioner på arbetsplatsen och i arbetsmiljön. Här definieras inte vad som avses med arbetsplats. I rådets direktiv 89/654/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen ingår en definition på arbetsplats. Enligt det förstås med arbetsplats en plats för arbete inom företagets och/eller verksamhetens byggnader samt varje annan plats inom företagets/verksamhetens område till vilken arbetstagarna har tillträde under sitt arbete. Statsrådets beslut om krav för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (728/1999), genom vilket detta direktiv genomförts, kommer att revideras till följd av detta lagförslag.

När de föreslagna kraven gällande arbetsplatsens konstruktiva egenskaper tillämpas bör man dessutom beakta att om krav på byggande bestäms också i markanvändnings- och bygglagen och med stöd av den.

Paragrafens 1 mom. förutsätter att arbetsplatsens konstruktioner, material, utrustning och anordningar inte medför risker eller olägenheter för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. De skall också kunna hanteras, iståndsättas och rengöras på ett tryggt sätt. Arbetsgivaren skall t.ex. se till att det för arbetslokalernas ytor inte har använts material som kan avge skadliga kemikalier till luften i arbetsrummet. Fönster som är avsedda att öppnas skall kunna öppnas utan att orsaka fara

för arbetstagarna, och ventilationssystemet skall kunna regleras på ett tryggt sätt. Momentet motsvarar den nuvarande lagens innehåll.

På arbetsplatsen skall man inte bara kunna arbeta utan också röra sig tryggt. Förbindelseleder, gångar, utgångar och räddningsvägar, arbetsunderlag och andra områden där arbetstagarna rör sig på grund av sitt arbete skall vara säkra. Att man halkar, faller, snarar eller stöter sig är de vanligaste orsakerna till olyckor, och dessa faror bör förebyggas på ett effektivt sätt. Tryggt tillträde till arbetsplatsen förutsätter att det t.ex. inte finns konstruktioner som äventyrar trafiken, ämnen som medför risk för halkning eller lagrat gods i gångarna. Om arbetstagaren arbetar på ett arbetsunderlag som är beläget högt upp, skall det med behöriga skyddskonstruktioner, skyddsräcken och olika säkerhetsanordningar ses till att det inte finns någon risk för att han faller.

Enligt förslaget skall på arbetsplatsen finnas ett tillräckligt antal ändamålsenliga utgångar och räddningsvägar. I en farlig situation, t.ex. vid en eldsvåda, skall de personer som befinner sig på arbetsplatsen kunna rädda sig ur alla arbetslokaler snabbt och så tryggt som möjligt. Utgångarna och räddningsvägarna skall alltid vara fria. På arbetsplatsen skall också finnas behöriga säkerhets- och andra märkningar. I förslagen till 44 och 45 § bestäms om förebyggande och avvärjande av risksituationer samt om nödvändig säkerhets- och räddningsutrustning. Dessutom skall bestämmelserna i t.ex. lagen om räddningsväsendet beaktas. Ett statsrådsbeslut har utfärdats om säkerhetsmärkning och signaler för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och om användningen av dessa (976/1994). Bestämmelserna i denna paragraf motsvarar till denna del den nuvarande lagens innehåll.

Enligt 3 mom. kan statsrådet utfärda närmare bestämmelser om säkerheten hos arbetsplatsens konstruktioner, material och anordningar samt förbindelseleder och andra områden på arbetsplatsen, om utgångar och räddningsvägar, om deras service och underhåll samt märkningar. Exempelvis statsrådets beslut om krav för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, som utfärdats med stöd av den

nuvarande lagen om skydd i arbete, innehåller bestämmelser om ordnande av förbindelsevägar, utrymning i risksituationer samt dörrars och fönsters säkerhet. Genom detta beslut har rådets direktiv minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen genomförts. Statsrådets beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten innehåller många bestämmelser om avvärjande av risker på grund av fall, och statsrådets beslut innefattande ordningsregler för lastning och lossning av fartyg (915/1985) innehåller åter bestämmelser om ordnande av förbindelsevägar till fartyg eller inne i fartyg t.ex. till lastrummet.

33 §. *Arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet.* På arbetsplatsen och andra platser där arbete utförs skall finnas tillräckligt med tjänlig andningsluft. Att det finns tillräcklig ventilation och tjänlig andningsluft skall ombesörjas i synnerhet i slutna arbetslokaler, t.ex. cisterner, tunnlar och i konstruktioner inne i fartyg. Momentet framhäver att det skall finnas tillräckligt med andningsluft. I 37 § bestäms om orenheter i luften, och med stöd av 38, 39 och 40 § kan det utfärdas författningar på lägre nivå om gränsvärden för kemiska, fysikaliska och biologiska agenser och om koncentrationer som befunnits skadliga. Dessa saker skall beaktas vid en bedömning av inomhusluftens kvalitet.

Med luftväxling avses att ersättande luft tillförs arbetslokalen. Med ventilation avses att rumsluftens renhet, temperatur, fuktighet och luftens rörelse kontrolleras genom behandling av tilluft, frånluft eller återluft. För att ventilationen skall vara tillräckligt effektiv förutsätts i allmänhet maskinell ventilation, om det i arbetslokalerna uppstår eller förekommer orenheter i luften eller värmebelastning. Vid bedömning av inomhusluftens kvalitet samt luftväxlingens och ventilationens och tillräcklighet bör man också beakta betydelsen av de personer, djur, fordon, maskiner eller andra syreförbrukande funktioner som finns i lokalen. Dessutom bör man lägga märke till att många bestämmelser om bygande gäller inomhusluft och ventilation.

Arbetsrummet skall enligt 2 mom. ha tillräcklig rymlighet och yta och det skall finnas nödvändigt svängrum för arbetet i arbetsrummet så att arbetet kan utföras på ett an-

damålsenligt sätt. Detta moment ställer krav på arbetsrummet, och avsikten är inte att det skall tillämpas t.ex. på speciella arbetslokaler, såsom cisterner, arbetsmaskinernas förarhytter eller tunnelkonstruktioner. Paragrafen motsvarar innehållet i 11 § 2 mom. och 12 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete.

Statsrådet utfärdar vid behov närmare bestämmelser om arbetsplatsens rymlighet och ventilation genom förordning.

34 §. *Arbetsplatsens belysning.* På arbetsplatsen skall ordnas sådan tjänlig och effektiv belysning som arbetet och arbetstagarnas förutsättningar kräver. Förutom naturlig belysning är man i praktiken på alla arbetsplatser tvungen att använda även artificiell belysning. När belysningen på arbetsplatsen planeras och ordnas bör man beakta inte bara arbetets art utan även de speciella krav som arbetslokalen ställer, t.ex. att arbetslokalen är delvis eller helt belägen under marken. I regel är det ändamålsenligt att arbetslokalerna är placerade ovanför marken och att de är försedda med fönster. Till saken hänför sig också bestämmelser och föreskrifter om bygande.

Enligt förslaget skall också arbetstagarnas förutsättningar beaktas. En människas individuella egenskaper och ålder kan göra att arbetstagare som är i samma arbete kan ha olika behov med avseende på belysningen i enlighet med principerna i 24 §. Dessutom bör det ses till att belysningen inte bländar på ett störande sätt. För att det skall vara tryggt att röra sig bör också förbindelsevägarna vara tillräckligt upplysta.

Statsrådet kan genom förordning utfärda närmare bestämmelser om den allmänna belysningen och specialbelysning på arbetsplatser.

35 §. *Intern trafik och flyttning av gods på arbetsplatsen.* Fordons- eller gångtrafik på arbetsplatsen får inte medföra olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Trafiklederna på arbetsplatsen skall placeras och dimensioneras så att trafiken löper ändamålsenligt och är trygg och så att även säkerheten för de personer som arbetar i närheten av trafiklederna beaktas. Det skall reserveras tillräckligt utrymme för trafiken.

Arbetsgivaren skall vid behov utarbeta ändamålsenliga anvisningar för den interna tra-

fiken på arbetsplatsen. När behovet av anvisningar bedöms skall man utgående från den utredning och bedömning av riskerna som föreskrivs i 10 § fästa uppmärksamhet vid arten av verksamheten på arbetsplatsen, trafikens omfattning samt mängden och typen av gods som skall transporteras. Ju mera den interna trafiken, fortskaffningsmedlen, maskinerna och anordningarna samt det gods som transporteras på arbetsplatsen varierar, desto nödvändigare är det att systematiskt planera och ge anvisningar för trafikarrangemangen på arbetsplatsen. Arbetstagarna skall ges tillräcklig information om hur trafiken på arbetsplatsen är ordnad och vid behov skall på arbetsplatsen användas olika märkningar och beteckningar för att trafiken skall vara trygg.

Lyft, transport, hantering och lagring av gods samt hanterings- och lastningsplatserna för gods skall planeras och ordnas så att lyft- och flyttningsanordningarna eller gods som flyttas inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Den fara som kan uppstå när gods faller skall också uppmärksammas. Arbetsgivaren skall exempelvis försäkra sig om att lyftanordningar och hjälpmedel är i behörigt skick och att de lämpar sig för arbetet i fråga, t.ex. vad lyftförmågan beträffar. Bördan skall vara ordentligt fäst och det skall reserveras tillräckligt med utrymme för lyft och transporter. Vid lyft- och flyttningsarbete skall det ses till att andra arbetstagare inte befinner sig inom riskområdet, t.ex. under den börda som flyttas.

Flera av de författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete innehåller bestämmelser om säkerheten vid lyft- och flyttningsarbete samt om trafiken på arbetsplatsen, t.ex. statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete (856/1998), statsrådets beslut om manuellt utförda lyft och flyttningar i arbetet, statsrådets beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten samt statsrådets beslut innefattande ordningsregler för lastning och lossning av fartyg. Enligt 3 mom. kan statsrådet fortfarande genom förordning utfärda närmare bestämmelser om trafiken på arbetsplatser samt om säkerheten vid lyft- och flyttningsarbete samt

om lastningsplatser för gods.

36 §. *Ordning och renlighet.* I paragrafen åläggs arbetsgivaren att se till att på arbetsplatsen råder den ordning som säkerhet och hälsa kräver. Ordning och renlighet skall råda på alla ställen på arbetsplatsen, t.ex. på de platser där arbetet utförs och i personalrum. På ordningen inverkar t.ex. hur hanteringen, transporten och lagringen av produkter är planerad och ordnad vilket innebär bl.a. att arbetsredskap, anordningar och avfall placeras på för ändamålet reserverade platser. Renlighet innefattar t.ex. att smuts, damm och skärp som kan medföra olägenheter eller risker för säkerheten och hälsan avlägsnas från arbetslokalerna. Paragrafen förutsätter också att städningen sköts utan att den medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Kemiska, fysikaliska och biologiska agenser och användningen av farliga ämnen

37 §. *Orenheter i luften.* I paragrafen ingår skyldighet att förhindra att det på arbetsplatsen förekommer orenheter i luften i en för arbetstagarna skadlig eller besvärande mängd. Innehållsmässigt motsvarar paragrafen 16 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete. Orenheter i luften är ofta farliga eller skadliga om de andas in. Ångorna från brännbara vätskor samt brännbara gaser och många typer av finfördelat damm kan dessutom medför brand- och explosionsrisk. Syftet med paragrafen är att förebygga dessa risker redan vid källan. Arbetsgivaren skall i mån av möjlighet förhindra att orenheterna i luften sprider sig genom att isolera källan, t.ex. ett visst arbetsmoment, eller genom att placera den i ett slutet rum eller en sluten apparat. Orenheter i luften skall också i tillräcklig utsträckning samlas och avlägsnas med hjälp av ändamålsenlig ventilation. Om miljöskydd föreskrivs särskilt.

Till paragrafen hänför sig kravet i 33 § på tjänlig andningsluft och tillräcklig ventilation. I de följande paragraferna ingår närmare bestämmelser om skydd av arbetstagarens säkerhet och hälsa mot kemiska, fysikaliska och biologiska agenser. Dessutom har social- och hälsovårdsministeriet genom förordning 1028/2000 fastställt en förteckning över kon-

centrationer som befunnits skadliga på arbetsplatsen (HTP-värden). Koncentrationer som befunnits skadliga är de minsta koncentrationerna av orenheter i luften vilka vid exponering anses kunna skada arbetstagaren på det sätt som avses i 16 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete. Arbetsgivaren skall beakta HTP-värdena vid bedömning av luftens renhet på arbetsplatsen, arbetstagarnas exponering och mätresultatens betydelse.

38 §. *Kemiska agenser och farliga ämnen som används i arbetet.* Det skall vara arbetsgivarens skyldighet att på samma sätt som enligt den nuvarande lagen om skydd i arbete begränsa arbetstagarens exponering för kemiska agenser som är skadliga och farliga för säkerheten och hälsan så att den inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarens säkerhet och hälsa eller fortplantningsförmåga. Om exponeringsnivåerna inte kan bedömas på ett tillförlitligt sätt, kan det göras arbetshygieniska mätningar och biologiska exponeringsmätningar. Det är också möjligt att anlita utomstående sakkunniga i enlighet med 10 § i synnerhet på arbetsplatser med snabbt föränderliga, invecklade produktionsprocesser och flera riskfaktorer. Beroende på faktorns egenskaper kan exponeringen begränsas på olika sätt. För det första minskas exponeringen genom att en farlig kemisk agens eller arbetsmetod ersätts med en mindre farlig. Om ersättning inte är möjlig, skall exponeringen minskas så mycket som möjligt genom att utsläpp undviks, utsläppen elimineras vid källan, t.ex. genom att arbetsmomentet isoleras eller med ventilationslösningar, eller genom att personlig skyddsutrustning används eller andra personliga skyddsåtgärder vidtas.

Paragrafen förutsätter att arbetsgivaren i synnerhet vidtar skyddsåtgärder som är nödvändiga för att förhindra förgiftning, syrebrist eller andra motsvarande allvarliga faror, t.ex. cancer, allergier samt fosterskador och genetiska skador. Syrebrist uppstår i första hand i slutna cisterner eller konstruktioner där syreförbrukande ämnen eller varor har förvarats. Innan man går in i sådana utrymmen bör man försäkra sig om att det finns tillräckligt med syre vid behov genom mätningar. Om det är fråga om en agens som lätt exploderar eller antänds, skall dessa risker

beaktas.

Enligt 2 mom. skall särskild försiktighet iakttagas när explosiva, brandfarliga eller frätande ämnen hanteras, förvaras eller flyttas. Explosiva ämnen är explosiva varor, oxiderande ämnen samt ångor och damm som tillsammans med luft bildar explosiva blandningar. Brandfarliga ämnen är bl.a. brännbara vätskor, gasol, naturgas samt andra lättantändliga ämnen. Till frätande ämnen hör utöver kraftiga syror och baser dessutom vissa andra ämnen. Andra farliga ämnen är t.ex. vissa gaser med tryck, såsom syrgas, samt radioaktiva ämnen.

Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna tillräckliga anvisningar om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt handledning i enlighet med 14 §. Dessutom skall arbetsgivaren ge arbetstagarna sådan detaljerad information som är nödvändig just under de aktuella arbetsförhållandena.

Det finns rikligt med gemenskapslagstiftning om kemiska agenser.

För närvarande har det genom nationella författningar på lägre nivå föreskrivits antingen om en viss ämneskategori (t.ex. kemiska agenser, karcinogener) eller om ett visst ämne (t.ex. bly, asbest). Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats bl.a.: statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet, statsrådets beslut om förbud och begränsningar som gäller vissa kemikalier som orsakar hälsoskada och produkter som innehåller dessa kemikalier (489/1992), statsrådets förordning om avväjande av cancerrisk i anslutning till arbete (716/2000), statsrådets beslut om asbestarbete (1380/1994), statsrådets beslut om tillämpning av lagen om skydd i arbete på hantering och spridning av bekämpningsmedel i skogsarbete (538/1989), statsrådets beslut om halten av kromat i bygg- och murcement (593/1986) samt statsrådets beslut om avväjande av risk för genetiska skador och fosterskador samt fara för fortplantningen som orsakas i arbete (1043/1991). Dessutom har utfärdats t.ex. social- och hälsovårdsministeriets förordning om koncentrationer som befunnits skadliga och arbetarskyddsstyrelsens beslut om godkännbara metoder och anordningar i asbestrivningsarbete (231/1989).

Statsrådet kan fortfarande genom förord-

ning utfärda närmare bestämmelser om kemiska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder samt om hantering, flyttning och transport av farliga ämnen. Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om de koncentrationer av kemiska agenser som befunnits skadliga och om indikativa gränsvärden för exponering samt om tekniska detaljer och tillvägagångssätt vid skydd mot exponering.

39 §. *Fysikaliska agenser och elsäkerhet.* Enligt paragrafen skall arbetsgivaren begränsa arbetstagarens exponering för fysikaliska agenser som skadar eller äventyrar säkerheten och hälsan så att de inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarens säkerhet och hälsa. På samma sätt som i föregående paragraf inbegriper detta fara för fortplantningsförmågan. Fysikaliska agenser är t.ex. temperatur, fukt, buller, tryck, vibrationer och strålning. Exponering för fysikaliska agenser kan bero på produktionsmetoder, arbetets art, maskiner och anordningar samt arbetsmiljön.

Vilka åtgärder som vidtas för att minska exponeringen för fysikaliska agenser är beroende på den aktuella agensens egenskaper och arbetets art. På samma sätt som i fråga om andra arbetshygieniska agenser skall man försöka hindra uppkomsten av exponering, man skall försöka ersätta en farlig agens med en mindre farliga eller så kan den inkapslas, isoleras eller dämpas. Om tillräckligt gott resultat inte uppnås med normala tekniska metoder, kan exponeringstiden minskas genom pauser eller byte av arbetsuppgifter eller så kan man försöka minska exponeringens skadliga påföljder genom att använda personlig skyddsutrustning.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren också se till att den fara som beror på elektriska anordningar, användningen av elektricitet och statisk elektricitet är så liten som möjligt. Om elektriska anordningar, deras säkerhet samt säkerheten vid elarbeten bestäms i första hand i elsäkerhetslagen och i författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av den. Men också t.ex. statsrådets beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten innehåller be-

stämmelser om elarbeten och elektriska anordningar under byggnadsarbetet.

Fysikaliska agenser berörs inom gemenskapslagstiftningen av rådets direktiv om skydd för arbetstagare mot risker vid yrkesmässig exponering för kemiska, fysiska och biologiska agenser samt rådets direktiv 86/188/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för buller i arbetet. Enligt 3 mom. kan genom förordning av statsrådet närmare bestämmelser utfärdas om fysikaliska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder. Med stöd av miljöskyddslagen (86/2000) har utfärdats statsrådets förordning om buller från utrustning som är avsedd att användas utomhus (621/2001).

40 §. *Biologiska agenser.* I paragrafen åläggs arbetsgivaren att begränsa arbetstagarnas exponering för biologiska agenser som är skadliga eller farliga för säkerheten eller hälsan så att de inte medför risker och olägenheter för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Biologiska agenser är t.ex. olika mikroorganismer, såsom mögel, bakterier, strålsvampar och virus. Denna skyldighet innebär också att avvärja faror för fortplantningsförmågan.

En grundläggande förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna förhindra exponering och avvärja risker och olägenheter för hälsan är att han har tillräcklig information om egenskaperna och farligheten hos den exponering som förekommer på arbetsplatsen, om exponeringens art och omfattning och om de hälsoskador och eventuella gränsvärden som hänförs till exponeringen. Bedömning av biologiska agenser är ett typiskt exempel på sådant arbete som kräver specialkunnande och där det beroende på den sakkunskap som finns tillgänglig på arbetsplatsen kan vara nödvändigt att anlita utomstående sakkunniga enligt 10 §. Vid bedömningen kan man utnyttja t.ex. företagshälsovårdens sakkunskap framför allt när man funderar på hur farlig exponeringen är och hur allvarliga de eventuella påföljderna kan vara.

Enligt 2 mom. kan genom förordning av statsrådet närmare bestämmelser utfärdas om biologiska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av

exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder. Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om egenskaper hos biologisk exponering som befunnits skadliga samt om detaljer och tillvägagångssätt vid skydd mot exponering. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats statsrådets beslut om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet (1155/1993). Det motsvarar rådets direktiv 90/679/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet. Nyligen har Europaparlamentet och rådet utfärdat ett nytt direktiv 2000/54/EG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet. Dessutom finns social- och hälsovårdsministeriets beslut om klassificering av biologiska agenser (229/1998).

Maskiners, arbetsredskaps och andra anordningars säkerhet

41 §. *Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar.* Enligt paragrafen är det arbetsgivarens skyldighet att se till att det i arbetet används maskiner, arbetsredskap och andra anordningar som överensstämmer med bestämmelserna och att de också är lämpliga och ändamålsenliga för arbetet och arbetsförhållandena i fråga. Dessutom får deras användning inte heller i övrigt orsaka olägenheter eller risker för de arbetstagare som arbetar med dem eller för andra arbetstagare på arbetsplatsen. Maskiner, anordningar och arbetsredskap skall användas endast för sådana arbeten och under sådana förhållanden som de är avsedda för. Arbetsgivaren skall också se till att de är korrekt installerade. De skall dessutom förses med nödvändiga skydd och säkerhetsanordningar samt märkningar och de får inte användas utan de skyddsanordningar som krävs. I bestämmelsen betyder verkningsområdet för maskin, arbetsutrustning eller annan anordning anordningens fysiska utsträckning. Till exempel får de rörliga delarna av en farlig maskin inte sträcka sig till dem som utför arbetet eller andra personer på arbetsplatsen. I bestämmelsen är det inte fråga om någon utvidgning av lagens tillämpningsområde.

Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har det utfärdats flera statsrådsbeslut om maskiners och andra tekniska anordningars överensstämmelse med kraven. I princip ansvarar tillverkaren eller överlåtaren för att en maskin eller annan anordning överensstämmer med kraven. Exempelvis om hälso- och säkerhetskrav för maskiner och om påvisande av överensstämmelse med kraven bestäms i statsrådets beslut om säkerhetsföreskrifter för maskiner, vilket baserar sig på maskindirektivet. Dessa krav riktar sig alltså till maskinens tillverkare, men när maskinen skaffas skall arbetsgivaren försäkra sig om att maskinen överensstämmer med kraven t.ex. med hjälp av den försäkran om överensstämmelse som tillverkaren levererat tillsammans med maskinen. I förslaget till 56 § bestäms om skyldigheter för den som överlåter en maskin eller en annan teknisk anordning.

Maskiner, anordningar och arbetsredskap skall användas, skötas, rengöras och underhållas på behörigt sätt. Arbetsgivaren skall se till att en maskin är i skick under hela den tid den används. För vissa maskiner, t.ex. lyftanordningar, har det i författningar på lägre nivå föreskrivits om idriftagnings- och återkommande besiktningar. Om dessa bestäms närmare i de bestämmelser på lägre nivå som utfärdas med stöd av 43 §. Tillverkaren skall leverera bruksanvisningar tillsammans med maskinen och arbetsgivaren skall också se till att den arbetstagare som arbetar med maskinen tillräckligt väl känner till maskinens egenskaper och hur den används på ett tryggt sätt.

När ett arbetsredskap konstrueras och tillverkas är utgångspunkten att användningen skall vara trygg. Förhållandena på arbetsplatsen kan dock medföra att användningen av arbetsredskapet är förknippad med sådana faror som arbetsgivaren måste eliminera. Enligt 2 mom. skall t.ex. onödigt tillträde till riskområdet förhindras med hjälp av arbetsredskapets konstruktion, placering, skydd eller säkerhetsanordningar eller på något annat ändamålsenligt sätt. Det finns emellertid också situationer där man måste gå in på riskområdet för regleringar, rengöring, avlägsnande av störningar, service, underhåll, reparationer eller någon annan motsvarande åtgärd. Då

måste det t.ex. med hjälp av säkerhetsanordningar ses till att arbetstagaren inte åsamkas faror t.ex. därför att arbetsredskapet oväntat börjar gå. Även i övrigt skall arbetsgivaren förbereda sig på olika störningar och undantagssituationer t.ex. med konstruktiva lösningar, såsom att i undantagssituationer leda damm eller gaser till rörsystem utanför riskområdet eller genom att planera på vilket sätt man skall arbeta om störningar uppstår. Dessutom skall arbetstagarna i enlighet med 14 § ges nödvändig undervisning och handledning även med tanke på undantagssituationer.

Enligt 3 mom. kan genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om anskaffning, trygg användning och underhåll av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete. Beslutet baserar sig på rådets direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet.

42 §. *Personlyft med lyftanordningar.* Med personlyft avses att personer lyfts med en lyftanordning. I paragrafen anges allmänna säkerhetskrav för lyft och flyttningar av personer i arbetet med hjälp av lyftanordningar. Om lyft av gods föreskrivs i 35 §.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren ordna lyft och förflyttningar av arbetstagare som sker med hjälp av lyftanordningar så att de inte medför några olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan hos dem som skall lyftas eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren skall t.ex. se till att lyftanordningen överensstämmer med kraven som gäller den och att den är trygg för arbetstagarna och försedd med behöriga skydds- och kontrollanordningar och att det inte finns arbetstagare under lyftanordningen eller på rörelsebanan som kan skadas av lyftarbetet. De som använder lyftanordningar skall få nödvändig handledning.

Statsrådet kan utfärda närmare bestämmelser om personlyft genom förordning. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats vissa författningar på lägre nivå om personlyft och anordningar för per-

sonlyft, t.ex. statsrådets beslut om personlyft med kran och gaffeltruck (793/1999), statsrådets beslut angående tillämpningen av lagen om skydd i arbete på hängställningar och på kontrollen av dem (769/1982) samt statsrådets beslut om byggnadshissar som användes vid persontransporter och om besiktning av dem (982/1980). Även t.ex. statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete innehåller bestämmelser om anordningar som är avsedda för personlyft.

43 §. *Idrifttagnings- och återkommande besiktningar av arbetsredskap.* Paragrafen innehåller en grundläggande bestämmelse om idrifttagnings- och återkommande besiktningar av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar. Vilka kategorier av maskiner som skall besiktas och besiktningens innehåll och omfattning bestäms i författningar på lägre nivå, så avsikten är inte att föreskriva någon allmän besiktningsskyldighet. I den nuvarande lagen om skydd i arbete finns ingen bestämmelse som motsvarar denna paragraf. Vissa författningar på lägre nivå innehåller bestämmelser om idrifttagnings- och återkommande besiktningar av vissa maskiner och andra anordningar. De besiktningar som avses i denna paragraf är inte sådana offentliga förvaltningsuppgifter som avses i 124 § grundlagen.

Med idrifttagningsbesiktning avses besiktning av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar vars syfte är att säkerställa att den arbetsutrustning som tas i drift är korrekt installerad och att reglagen och säkerhetsanordningarna fungerar. En sådan besiktning är t.ex. upprensingsbesiktning av tornkranar. I paragrafen uppställs dock inte någon sådan besiktningsskyldighet som kan anses begränsa principen om fri rörlighet för varor.

I fråga om vissa maskiner och arbetsredskap är det motiverat att kräva att de genomgår återkommande besiktningar med regelbundna intervaller och vid exceptionella situationer. Syftet med dem är att säkerställa att arbetsutrustningens skick och egenskaper inte har försämrats under användningstiden på grund av slitage eller väder eller andra yttre omständigheter och att användningssäkerheten inte har äventyrats av dessa orsaker.

Enligt 2 mom. skall besiktningen utföras av en person som är kompetent för uppgiften. Kompetens betyder att personen besitter tillräcklig teknisk sakkunskap och erfarenhet av besiktningsobjektets konstruktion, användning och säkerhetskrav samt besiktningsfärdighet. Besiktaren kan vara en arbetstagare anställd hos arbetsgivaren eller en utomstående person, men också en juridisk person, t.ex. ett besiktningsorgan. Farliga anordningar får besiktas endast av en sakkunniginrättning eller en oavhängig sakkunnig på det sätt som bestäms genom förordning. Exempelvis torn- och mobilkranar får besiktas endast av en sakkunniginrättning som påvisat sin behörighet. Besiktaren skall i synnerhet bedöma arbetsutrustningens säkerhet med avseende på användaren och den plats där den används. Vid besiktningen skall bestämmelserna om besiktning iakttas och tillverkarens anvisningar beaktas.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas bestämmelser om de anordningar som skall genomgå idrifttagnings- och återkommande besiktningar, om sådana användningsförhållanden som förutsätter besiktningar, besiktarens kompetens, besiktningens innehåll, tidpunkt och protokollföring samt om andra tillvägagångssätt i anslutning till besiktningen. Om de idrifttagnings- och återkommande besiktningar som avses i paragrafen föreskrivs t.ex. i statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete, i statsrådets beslut om tillämpning av lagen om skydd i arbete på bultpistoler och på besiktning av dem (862/1997), statsrådets beslut om personlyft med kran och gaffeltruck, statsrådets beslut om byggnadshissar som användes vid persontransporter och om besiktning av dem, statsrådets beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten, statsrådets beslut om ordningsregler för sprängnings- och brytningsarbete samt statsrådets beslut innefattande ordningsregler för lastning och lossning av fartyg, som utfärdats enligt den nuvarande lagen om skydd i arbete. Om annan övervakning av arbetsutrustningens funktionsduglighet föreskrivs i 8 § ovan nämnda beslut om arbetsutrustning.

Avvärjande av olycksrisker, räddningsverksamhet samt första hjälpen

44 §. *Olycksrisker.* I 1 mom. bestäms på samma sätt som i 26 a § i den nuvarande lagen om skydd i arbete om risk för storolyckor och om beredskap för sådana. I övrigt bestäms om avvärjande av fara för storolyckor i huvudsak i kemikalielagstiftningen.

Med storolycka avses t.ex. ett stort utsläpp av något kemiskt ämne, en brand, en explosion eller någon annan motsvarande händelse som beror på att man mist kontrollen över förhållandena i någon verksamhet och som leder till en fara som direkt påverkar arbetstagarna eller hotar dem med fördröjd verkan. Risk för storolyckor kan förekomma bl.a. i kärnkraftverk, inom sprängämnesindustrin samt vid framställning, transport, användning och lagring av brännbara, explosiva och giftiga ämnen.

Det finns också bestämmelser om risksituationer och beredskap för dem i annan lagstiftning, t.ex. om räddningsväsendet, explosiva ämnen samt kemikalier. Exempelvis enligt 8 § lagen om räddningsväsendet är de som äger eller innehar en byggnad eller som utövar industri- eller affärsverksamhet samt ämbetsverk, inrättningar och andra sammanlutningar skyldiga att ha beredskap att när fara hotar skydda människor och egendom som finns på ifrågavarande plats samt miljön och vidta sådana räddningsåtgärder som de på egen hand förmår genomföra. I vissa fall skall också en säkerhetsplan utarbetas.

Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna nödvändig undervisning och anvisningar om hur farorna skall avvärjas samt om tillvägagångssättet när olyckor inträffar. Dessutom skall det vid behov ordnas övningar på arbetsplatsen, där man utreder hur anvisningarna och tillvägagångssätten fungerar i praktiken. Momentet kompletteras av de anvisningar som skall ges enligt 45 § 2 mom. och av ordnandet av brandövningar.

Utöver faran för en storolycka skall arbetsgivaren också beakta andra faktorer som medför olycksrisker, t.ex. bränder, explosioner och drunkning. På valet av metoder för att förebygga och avvärja olika risksituationer inverkar exempelvis arbetets art, antändnings- och explosionsrisken hos de råvaror

som används i arbetet, antändningsrisken vid användningen av maskiner, anordningar och andra arbetsredskap, den fara som elektriska anordningar och statisk elektricitet orsakar samt arbetsförhållandena. Även hur t.ex. förvaringen av farliga ämnen, lagringen av gods och avfallshanteringen är ordnad inverkar på uppkomsten och förebyggandet av olika risk-situationer.

Genom förordning av statsrådet kan enligt 2 mom. närmare bestämmelser utfärdas om hur risken för storolyckor skall avvärras. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har utfärdats statsrådets beslut om avvärrande av riskerna för storolyckor för arbetstagare.

45 §. *Larm-, säkerhets- och räddningsutrustning samt anvisningar om utrustningen.* Paragrafen förutsätter att arbetsplatsen när arbetsförhållandena kräver det utrustas med nödvändiga brandsäkerhetsanordningar samt livräddnings- och räddningsutrustning samt andra säkerhets- och räddningsarrangemang. Syftet med dylika säkerhetsarrangemang är att slå larm när en fara dyker upp, skydda mot faror och hjälpa vid räddningsåtgärder. Behovet av olika typer av säkerhets- och räddningsutrustning är beroende av förhållandena på arbetsplatsen. Vid bedömning av behovet av larmanordningar bör man utöver arbetets art beakta också t.ex. arbetsplatsens storlek och antalet personer som arbetar där. Skyddet mot faror inbegriper ofta även skyddskläder och olika typer av personlig skyddsutrustning, om vilken bestäms i 15 §.

Förslaget utgår ifrån att arbetstagarna ges nödvändig information i händelse av brand, t.ex. anvisningar om hantering av eld på arbetsplatsen, arbetsmetoder som orsakar brand- eller explosionsrisk samt hantering och förvaring av olika lättantändliga ämnen. Arbetstagarna skall också ges anvisningar om hur de skall agera om det inträffar en eldsvåda, här ingår anvisningar om t.ex. larmsignaler och nödutgångar. Vid behov skall anvisningarna vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen. Övningar kan ordnas enligt behov, varvid det samtidigt är möjligt att följa hur anvisningarna fungerar och om de är tillräckliga.

Statsrådet kan vid behov genom förordning utfärda närmare bestämmelser om avvärrande

av brandfara och andra risker samt om användningen av säkerhets- och räddningsutrustning.

Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har det utfärdats författningar på lägre nivå som innehåller bestämmelser om avvärrande av brandfara och andra risk-situationer.

46 §. *Första hjälpen.* Arbetsgivaren skall se till att första hjälpen ordnas med beaktande av antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsförhållandena. När första hjälpen ordnas skall utöver arbetstagarna beaktas även andra personer som vistas på arbetsplatsen. Arbetstagarna skall i enlighet med arbetet och arbetsförhållandena ges anvisningar om de åtgärder som skall vidtas för erhållande av första hjälpen vid olycksfall eller sjukdom. Varje arbetstagare skall ha grundläggande kunskaper om arbetsplatsens arrangemang för första hjälpen och hur man skaffar hjälp i olyckssituationer. De skall ha motsvarande kunskaper även när arbetet utförs någon annanstans än på den fasta arbetsplatsen.

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall finnas ändamålsenliga förnödenheter för första hjälpen. Deras beskaffenhet och mängd beror på arbetsplatsens utsträckning och läge, antalet arbetstagare samt arbetets art och andra arbetsförhållanden. Om en arbetstagare arbetar någon annanstans än på den fasta arbetsplatsen eller om han skickas på arbetsresa till ett ställe där de hygieniska förhållandena och sjukvården inte är så bra, kan arbetstagaren vid behov få med sig de förnödenheter för första hjälpen som arbetet förutsätter. Förnödenheternas placering skall utmärkas på behörigt sätt: om förstahjälpskyltar bestäms i statsrådets beslut om säkerhetsmärkning och signaler för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och om användningen av dessa.

När beredskapen för första hjälpen planeras kan företagshälsovården vid behov anlitas som hjälp. Enligt lagen om företagshälsovård hör till företagshälsovården att delta i ordnande av första hjälpen enligt lagen om skydd i arbete, och i arbetsplatsutredningen skall också behovet av förstahjälpsberedskap på arbetsplatsen bedömas.

Första hjälpen skall ges på en lämplig plats, och om antalet arbetstagare, arbetets art eller

andra arbetsförhållanden kräver det, skall på arbetsplatsen finnas ett rum som lämpar sig för första hjälpen. För att rummet skall lämpa sig för sitt ändamål skall det och förbindelselederna till det vara dimensionerade så att det går lätt att komma dit med bår.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsens rum för första hjälpen, deras dimensionering och utrustning.

47 §. *Utseende av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten.* I paragrafen bestäms om utseende av personer som skall ha hand om första hjälpen och räddningsverksamheten. För dessa uppgifter skall arbetsgivaren, när antalet arbetstagare, arbetsets art och arbetsförhållandena kräver det, utse en eller flera arbetstagare. För att undvika överlappningar bestäms att inga personer behöver utses särskilt, om skyddspersonal har anvisats för motsvarande uppgifter i en plan enligt lagen om räddningsväsendet.

I lagen om räddningsväsendet föreskrivs att på vissa ställen skall utarbetas en särskild säkerhetsplan som skall innehålla uppgifter om bl.a. skyddspersonalen, hur denna reserveras och utbildas samt hur den övriga personalen informeras om planen.

Antalet personer som utses beror på arbetsplatsens storlek, arbetets natur och de risker som förekommer på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall se till att de utsedda personerna får tillräcklig utbildning och även utbildning för att upprätthålla färdigheterna. Även den utrustning som dessa personer har till sitt förfogande skall vara ändamålsenlig med beaktande av arbetets art, de särskilda risker som ansluter sig till det samt arbetsplatsens storlek. När personerna utses skall bestämmelserna om samarbete beaktas.

Rum reserverade för personalen

48 §. *Personalrum.* I paragrafen åläggs arbetsgivaren att på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet ställa ändamålsenliga personalrum till arbetstagarnas förfogande. Med beaktande av arbetets art och varaktighet samt arbetstagarnas antal skall på arbetsplatsen finnas tillräckliga och ändamålsenligt utrustade tvätt- och omklädningsrum, förvaringsskåp för kläder, mat- och vilorum, toa-

letter samt andra personalrum. Arbetstagarna skall också ha tillgång till dugligt dricksvatten. Även på flyttbara arbetsplatser, t.ex. vid byggnadsarbete, skall personalrum ordnas. Detsamma gäller arbete som utförs t.ex. i en annan persons hem av bl.a. hemvårdare, hemsjukskötare och avbytare. Då kan man i allmänhet komma överens om att rum som finns på arbetsplatsen används för detta ändamål.

Gravida kvinnor skall på samma sätt som enligt 10 § i den nuvarande lagen ha möjlighet att vid behov dra sig tillbaka för att vila. Motsvarande rätt skall tillkomma ammande mödrar som arbetar. Enligt 1 mom. skall det på arbetsplatsen finnas ändamålsenliga rum även för vila. Vid behov bedömer företagshälsovården behovet av vila för gravida kvinnor och ammande mödrar.

Enligt 3 mom. skall det vid skeppsarbete ordnas ändamålsenlig inkvartering för arbetstagarna ombord på fartyget. Om besättningens bostadsutrymmen har utfärdats förordning 518/1976. Avsikten är att de nuvarande bestämmelserna skall förbli i kraft.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsens personalrum och deras utrustning samt om bostadsutrymmen ombord på fartyg. Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om personalrum på byggarbetsplatser. Med stöd av den nuvarande lagen om skydd i arbete har det t.ex. föreskrivits om personalrum på byggarbetsplatser och vid skogsarbete. Avsikten är att dessa bestämmelser skall förbli gällande. Bestämmelser om personalrum kan också ingå i kollektivavtal.

6 kap. **Särskilda situationer där arbete utförs**

49 §. *Omsorgsplikt på gemensamma arbetsplatser.* I praktiken uppstår det i nästan alla branscher situationer då det på samma arbetsplats samt arbetar arbetstagare som är anställda hos olika arbetsgivare samt egenföretagare, varför det finns ett behov av specialreglering. Enligt ramdirektivet skall arbetsgivare, där flera företag samtidigt driver verksamhet på ett arbetsställe, samverka vid tillämpningen av reglerna om säkerhet, hälsa

och arbetshygien samt, med beaktande av verksamhetens art, samordna sina åtgärder i skyddshänseende och i frågor som rör förebyggande av risker i arbetet. Dessutom skall de underrätta varandra och sina respektive arbetstagare och/eller arbetstagarrepresentanter om dessa risker.

Den föreslagna bestämmelsen omfattar alla arbetsplatser oberoende av bransch, om de övriga förutsättningarna enligt paragrafen föreligger, medan den nuvarande lagens 43 a § gäller endast byggnadsarbete. För att bestämmelsen skall tillämpas förutsätts att på arbetsplatsen arbetar under egen arbetsledning antingen två arbetsgivares arbetstagare eller en arbetsgivares arbetstagare och minst en egenföretagare. En gemensam arbetsplats uppstår även då endast om dessa utför sitt arbete samtidigt eller efter varandra så att arbetet kan påverka de andra arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Med gemensam arbetsplats avses inte en situation där två eller flera verkar i samma lokaler, t.ex. i en industri- eller affärshall. Sådana situationer berörs av 54 §.

Begreppet gemensam arbetsplats förutsätter dessutom att någon av arbetsgivarna är i sådan position att han kan anses utöva den huvudsakliga bestämmanderätten på arbetsplatsen. Vem som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten kan oftast rätt klart konstateras utgående från ifrågavarande arbetsgivares faktiska position. Exempelvis ett varvsbolag eller en industrianläggning utövar den huvudsakliga bestämmanderätten i fråga om arbeten som utförs på dess område.

Bestämmelsen är förpliktande för alla arbetsgivare och egenföretagare som är verksamma på en gemensam arbetsplats. Egenföretagare betyder en företagare eller yrkesutövare som på grund av ett uppdrags- eller motsvarande avtal utför arbete själv i eget namn. De skall var för sig genom tillräckligt samarbete och tillräcklig information se till att deras verksamhet inte äventyrar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Det är alltså inte fråga enbart om en samarbetsförpliktelse utan också om en skyldighet att ombesörja arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I praktiken betyder detta inte bara en förpliktelse att i samarbete samordna olika arbetsmoment så att de inte medför någon fara, utan också en förpliktelse att informera andra arbetsgivare

så att de kan vidta sådana åtgärder att faran blir så ringa som möjligt, om samordning inte är möjlig.

Bestämmelsen minskar inte till någon del andra arbetarskyddsförpliktelser enligt denna lag som åligger en arbetsgivare på en gemensam arbetsplats, och inte heller arbetsgivarens skyldighet att sköta om sina egna arbetstagare.

50 §. *Information och samarbete på gemensamma arbetsplatser.* I bestämmelsen är det framför allt fråga om att informera andra arbetstagare än de egna på en gemensam arbetsplats om risker och olägenheter samt om räddningsarrangemang. Bestämmelsen tillämpas i situationer där en utomstående arbetsgivares arbetstagare kommer för att arbeta på en arbetsplats som lyder under en annan arbetsgivare. Informationsskyldighet tillkommer såväl den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten som andra arbetsgivare och egenföretagare som är verksamma på hans arbetsplats.

Enligt 1 mom. skall den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten försäkra sig om att andra arbetsgivare och deras arbetstagare har fått nödvändiga uppgifter och anvisningar om de risker och olägenheter som är förknippade med arbetet på arbetsplatsen samt om de anvisningar som gäller säkerheten på arbetsplatsen och arbetarskyddet. Dessutom bör det säkerställas att en utomstående arbetsgivare får nödvändiga uppgifter om åtgärder i anslutning till brandskydd, första hjälpen och evakuering samt om de personer som utsetts för dessa uppgifter.

Skyldigheterna för den arbetsgivare som har hand om arbetsplatsen gäller i första hand information till utomstående arbetsgivare för att säkerställa att utomstående arbetstagare har fått tillräcklig information. Informationsskyldigheten gäller framför allt information till arbetsgivare som står i avtals- eller motsvarande förhållande till honom. Dessa skall i sin tur se till att anvisningarna delas ut till arbetstagarna och att informationen går fram.

Risker och olägenheter kan naturligtvis uppstå även i annan verksamhet än den som bedrivs av den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten. Av denna anledning föreslås i 2 mom. att andra arbets-

givare på en gemensam arbetsplats skall åläggas skyldighet att informera om de risker och olägenheter som deras arbete kan medföra för andra på den gemensamma arbetsplatsen. Genom att föreskriva skyldighet att informera inte bara andra arbetsgivare på en gemensam arbetsplats utan även den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten säkerställs att informationen går fram även när arbetet framskrider och arbetsgivarna byts ut.

51 §. *Skyldigheter för den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats.* I paragrafen föreslås särskilda förpliktelser för den arbetsgivare som utövar den gemensamma bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats.

En sådan arbetsgivare är för det för första skyldig att se till att den verksamhet som bedrivs av olika aktörer – inklusive egenföretagare – samordnas. Exempelvis trafikarrangemangen på arbetsplatsen kan i praktiken skötas endast av den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten. Endast en arbetsgivare som befinner sig i denna position kan också ansvara för den allmänna ordningen och snyggheten på arbetsplatsen och för den övriga övergripande planeringen på arbetsplatsen samt för säkerheten och hälsan i arbetsförhållandena och arbetsmiljön. De andra som är verksamma på en gemensam arbetsplats har i praktiken inga möjligheter att påverka dessa saker, antingen beroende på sin ställning som underleverantör eller för att deras arbete är så kortvarigt.

Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten är på grundval av sin position rätt aktör att inleda samarbete mellan olika parter på det sätt som bestäms i 9 § 2 mom. tillsynslagen.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den verksamhet som den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten skall bedriva i fråga om de ärenden som nämns i paragrafen.

52 §. *Skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser.* Den föreslagna paragrafen gäller grundläggande förpliktelser för den arbetsgivare som är huvudentreprenör eller den byggherre eller en annan person som leder och övervakar byggnadsobjektet. Denna per-

son skall se till att arbetet inte medför någon fara för dem som arbetar på arbetsplatsen eller för andra personer som berörs av arbetet. Gemensamma byggarbetsplatser berörs också av övriga ovan nämnda bestämmelser som gäller gemensamma arbetsplatser.

Av stor betydelse är också att bestämmelsen skall utgöra rättslig grund för reglering på lägre nivå, där de i paragrafen nämnda aktörernas förpliktelser specificeras. Statsrådet får rätt att genom förordning närmare bestämma om fördelningen av dessa skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser. Dylika bestämmelser ingår i statsrådets gällande beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten.

53 §. *Egenföretagares skyldigheter på gemensamma arbetsplatser.* Den föreslagna bestämmelsen baserar sig på de skyldigheter som tillkommer egenföretagare på gemensamma byggarbetsplatser. Eftersom begreppet gemensam arbetsplats enligt förslaget skall vara allmänt, föreslås motsvarande skyldigheter för egenföretagare i alla branscher. För att kunna fullgöra sina skyldigheter skall en egenföretagare tillräckligt väl känna till de risker och olägenheter som ansluter sig till hans arbete och veta vilka risker och olägenheter det medför för andra.

I vissa arbetarskyddsbestämmelser ställs krav på den arbetstagar som utför arbetet. Om den kompetens som krävs av arbetstagar bestäms t.ex. i 2 § arbetsministeriets beslut om kompetenskraven för dykare som utför byggnadsarbeten under vatten (674/1996). Enligt 5 § statsrådets beslut om tillämpning av lagen om skydd i arbete på bultpistoler och på besiktning av dem kan till den person som ansvarar för bultpistolens skick och funktionssäkerhet utses endast en person som har fyllt minst 20 år. Exempelvis dylika krav som ställs på arbetstagar skall enligt förslaget också gälla egenföretagare. På motsvarande sätt krävs av de maskiner och arbetsredskap, den personliga skyddsutrustning och andra anordningar som en egenföretagare använder på en gemensam arbetsplats samma säkerhetsnivå som krävs av arbetsutrustning som ställts till en arbetstagar förfogande. För att man skall kunna vara övertygad om dessa anordningars säkerhetsnivå föreslås att de skall genomgå föreskrivna idrifttagnings- och revisionsbesiktningar. Egenföretagare

skall också iakttas vad som föreskrivs om hantering, förvaring och märkning av farliga ämnen.

I 2 mom. föreskrivs att egenföretagare skall iakttas de säkerhetsanvisningar gällande den gemensamma arbetsplatsen som de fått av den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten.

Statsrådet kan genom förordning utfärda bestämmelser om hur egenföretagares skyldigheter skall tillämpas i olika branscher och uppgifter. Då vore det t.ex. möjligt att beakta de gällande kompetenskrav som ingår i författningar på lägre nivå än lag och särdragen hos vissa branscher och uppgifter.

54 §. *Avvärjande av gemensamma risker på arbetsplatser.* Förutom på gemensamma arbetsplatser enligt förslaget till 49 § kan det t.ex. i industri- eller affärshallar eller i motsvarande gemensamma lokaler uppstå situationer där verksamhet i anslutning till arbetet kan medföra olägenheter eller risker för de arbetstagares säkerhet eller hälsa som arbetar där. Bestämmelsen avser situationer där verksamheten bedrivs i samma lokal utan att den är indelad med hjälp av t.ex. väggar. Förutom industri- och affärshallar kan det vara fråga om t.ex. restauranger och frisersalonger. Bestämmelsen gäller däremot inte byggnader där olika arbetsgivares verksamheter är konstruktionsmässigt åtskilda. För dessa situationer föreslås skyldighet för alla arbetsgivare och egenföretagare som är verksam i lokalen i fråga att genom tillräckligt samarbete försöka informera varandra om olägenheter och risker som de upptäckt och om åtgärder för att avlägsna dem samt om nödvändig samordning av verksamheten. Samarbetet kan föranleda t.ex. behov av att utarbeta gemensamma trafikregler eller behov av att komma överens om hur man skall avvärja hot om våld som riktas mot arbetstagarna.

För tydlighetens behov är det skäl att konstatera att i de situationer som avses ansvarar varje arbetsgivare för de egna arbetstagarnas säkerhet även i dessa fall, och de förpliktelser som avses här minskar inte arbetsgivarens förpliktelser.

55 §. *Frivilligt arbete.* I praktiken förekommer det situationer där personer utför arbete utan att stå i anställningsförhållande och

utan att få vederlag för arbetet. Arbetet kan vara likadant eller nästan likadant som det arbete som utförs av arbetstagarna på arbetsplatsen. Oftast sker sådant arbete på personens eget initiativ och av hans egen fria vilja. Det avtal som avses i bestämmelsen är personligt och det kan ingås muntligen eller skriftligen. Det kan också förekomma situationer där man i första hand inom den offentliga sektorn kompletterar eller ersätter arbete som utförts av arbetstagare, även om bestämmelsen lämpar sig lika bra för den privata sektorn. Sådant arbete kan kallas frivilligt arbete. Eftersom frivilligt arbete vanligen inte utförs i anställningsförhållande, gäller lagens bestämmelser inte sådant arbete. Det har dock ansetts ändamålsenligt att även personer som utför sådant arbete skyddas i enlighet med samma principer som arbetstagare. Av denna anledning föreskrivs att arbetsgivaren i tillämpliga delar skall se till att inga olägenheter eller risker orsakas en sådan persons säkerhet och hälsa medan han vistas på arbetsplatsen. I praktiken kan det vara fråga om att ställa personlig skyddsutrustning till hans förfogande eller att informera om risker och olägenheter på arbetsplatsen eller att ge handledning i trygg användning av maskiner, personlig skyddsutrustning eller någon annan teknisk anordning.

Avsikten med lagförslaget är inte att begränsa den frivilliga verksamheten. Den föreslagna bestämmelsen gäller endast situationer där en person på grund av ett annat avtal som han ingått med arbetsgivaren än ett arbetsavtal eller utan att stå i offentligrättsligt anställningsförhållande utför frivilligt arbete på en arbetsplats. Dessutom skall den frivillige utföra arbete som är likadant som eller liknar det arbete som arbetstagarna på arbetsplatsen utför. Endast då har arbetsgivaren möjlighet att uppfylla de föreslagna förpliktelserna, eftersom han känner till arbetet i fråga och kan påverka det genom sin egen normala arbetsledning. I övriga situationer omfattas frivilligt arbete inte av lagens tillämpningsområde. Om det frivilliga arbetet åter i själva verket motsvarar kännetecknen på ett anställningsförhållande, skall denna lag tillämpas på arbetet i sin helhet.

Säkerheten för vederbörande person och andra som arbetar på arbetsplatsen ombesörjs

även på så sätt att de frivilliga arbetstagarna åläggs skyldighet att iaktta arbetsplatsens säkerhetsanvisningar och använda nödvändig personlig skyddsutrustning och hjälpmedel. Detta förhindrar möjligheten att kringgå arbetarskyddsbestämmelserna genom att utnyttja frivilligt arbete.

7 kap. **Skyldigheter för andra personer som påverkar arbetsmiljön**

56 §. *Skyldigheter för dem som tillverkar och dem som överlåter produkter.* Utgångspunkten för förslaget är att det skall stiftas separata lagar om skyldigheterna för dem som tillverkar och överlåter produkter och i dem intas bl.a. de skyldigheter som ingår i 40 och 40 a § i den nuvarande lagen om skydd i arbete och som gäller tillverkare, importörer, försäljare eller andra överlåtare av maskiner, redskap eller andra tekniska anordningar samt hälsofarliga ämnen, kemikalier eller produkter som innehåller kemikalier. Avsikten är att stifta en separat lag om t.ex. maskiner, personlig skyddsutrustning samt linbanor av enlinetyp. Redan nu ingår rätt heltäckande bestämmelser om farliga ämnen och kemikalier i kemikalielagstiftningen, som bör kompletteras enligt behov. Avsikten är att i lagarna föreskriva om såväl säkerhetskrav för produkterna som skyldigheter för överlåtaren samt tillsyn över produkterna. Avsikten är att bibehålla säkerhetsnivån enligt den nuvarande lagen om skydd i arbete. Till dessa delar hänvisas i paragrafen till speciallagstiftningen.

57 §. *Projekterares skyldigheter.* I paragrafen åläggs en projekterare som på uppdrag överlåter en plan som gäller en konstruktion i arbetsmiljön, en arbetslokal, en arbets- eller produktionsmetod, en maskin, ett arbetsredskap eller någon annan anordning att beakta bestämmelserna i denna lag när planen utarbetas. I paragrafen avses med projekterare en egenföretagare eller en annan utomstående person eller en juridisk person, t.ex. ett företag, som för uppdragsgivaren konstruerar något av det som avses i paragrafen. Bestämmelser om de förpliktelser som tillkommer arbetsgivaren i anslutning till planeringen ingår i 12 § i denna lag.

Enligt paragrafen skall skyldigheten att be-

akta lagens bestämmelser vara begränsad på så sätt att lagens bestämmelser skall beaktas på det sätt som det uppgiva ändamålet med planeringsobjektet förutsätter. En utomstående projekterare får i allmänhet information om ändamålet av beställaren, men till korrekta planeringsprinciper hör även att projekteraren i mån av möjlighet utreder ändamålet med objektet och de arbetarskyddsbestämmelser som gäller det t.ex. genom att diskutera med beställaren och andra företrädare för arbetsplatsen samt med arbetarskyddsmyndigheterna. Projekteraren ansvarar för de säkerhetsaspekter som ansluter sig till hans planer i enlighet med hur pass han har varit eller kunnat vara medveten om ändamålet med planeringsobjektet. Paragrafen motsvarar 40 b § i den nuvarande lagen om skydd i arbete.

58 §. *Skyldigheter för dem som installerar maskiner, arbetsredskap eller andra anordningar.* I paragrafen föreskrivs på samma sätt som i 40 § 4 mom. i den nuvarande lagen om skydd i arbete om skyldigheter för den som installerar en maskin eller anordning. Skyldigheterna i paragrafen riktar sig till självständiga yrkesutövare eller andra utomstående installatörer eller installationsföretag. Den som på uppdrag installerar en maskin, ett arbetsredskap eller en annan anordning skall beakta tillverkarens och andra anvisningar om installationen samt även i övrigt se till att maskinen eller anordningen jämte tillhörande skyddsanordningar är i behörigt skick. Enligt de nuvarande bestämmelserna om maskiner och andra anordningar skall den som tillverkar eller överlämnar en anordning leverera nödvändiga anvisningar om hur den skall monteras, användas och underhållas. Den som utför installationen skall beakta dessa anvisningar, montera nödvändiga skyddsanordningar i enlighet med dem, beakta maskinens eller anordningens tillåtna hastigheter och belastningar samt se till att t.ex. stopp-, lås- och elektriska anordningar är i behörigt skick.

59 §. *Skyldigheter för dem som utför idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar.* Enligt förslaget skall den som utför en idrifttagnings- eller återkommande besiktning vara skyldig att utföra besiktningen på behörigt sätt. Dessutom skall den som ut-

för besiktningen se till att det ges nödvändiga anvisningar om upptäckta fel och bristfälligheter som påverkar arbetsredskapets säkerhet samt vid behov om deras reparation eller avlägsnande. Om idrifttagnings- och återkommande besiktningar bestäms i de statsrådsbeslut som utfärdats eller de förordning som kommer att utfärdas med stöd av 43 § i denna lag, där det bestäms om föremålet för besiktningen och besiktningens innehåll samt om besiktaren. Besiktningen kan utföras av någon som är anställd hos arbetsgivaren eller av en annan instans, t.ex. en självständig yrkesutövare eller ett besiktningsorgan. Skyldigheterna i denna paragraf riktas endast till dem som på uppdrag utför besiktningar enligt 43 §, dvs. till andra besiktare än sådana som är anställda hos arbetsgivaren.

Besiktningen skall utföras på behörigt sätt. Såsom det sägs i 43 § skall vid besiktningen beaktas bestämmelserna om besiktningen samt tillverkarens anvisningar om besiktningsobjektet. I författningar på lägre nivå kan utfärdas närmare bestämmelser om vad som i synnerhet skall beaktas vid besiktningen i fråga om olika besiktningsobjekt. Med behörigt sätt avses här även att besiktningen skall utföras med sakkunskap och basera sig på objektiva iakttagelser. Besiktaren skall ge arbetsgivaren behöriga utredningar om fel och bristfälligheter som han upptäckt vid besiktningen, likaså vid behov anvisningar om reparation eller avlägsnande av felen och bristfälligheterna. Avsikten är att arbetsgivaren skall kunna återställa maskinen eller anordningar i behörigt skick utgående från dessa anvisningar.

60 §. *Skyldigheter för dem som sänder och lastar gods.* I paragrafen åläggs den som skickar eller lastar gods som skall transporteras att meddela nödvändiga anvisningar om trygg hantering av lasten. Nödvändiga anvisningar skall meddelas endast när lastningen och lossningen av godset är förknippad med särskilda risker. I paragrafen avses sådana oväntade faror som chauffören inte rimligen kan antas känna till. Exempelvis lastningen eller lossningen av ett huspaket i samband med transporten kan kräva anvisningar om hantering av godset så att huspaketet inte på grund av felaktig hantering faller ner på den som hanterar det. Motsvarande gods kan vara

element, bräder eller s.k. storsäckar. Chauffören skall känna till de särskilda risker som hänför sig till dem. I paragrafen åläggs därmed den som skickar eller lastar gods inte någon allmän skyldighet att instruera transportföretagets personer om hanteringen av tunga saker, t.ex. pianon, eftersom de risker som hänför sig till gods av denna typ inte kan anses vara ovanliga eller oväntade.

I paragrafen avsedda föremål eller förpackningar förses med synlig och beständig märkning av vilken framgår förpackningens bruttovikt. Om föremålets exakta vikt inte kan uppges, skall en ungefärlig vikt anges. Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de föremål och förpackningar vars brutto vikt är minst 1000 kilogram, skall märkas. Genom förordning kan också närmare bestämmelser utfärdas om märkning av varukollin för lastning ombord på fartyg. Enligt 41 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete skall varukolli med en bruttovikt av minst ettusen kilogram genom avsändarens försorg förses med en anteckning om kollits bruttovikt i kilogram. Motsvarande bestämmelse ingår i 68 § i ordningsreglerna för lastning och lossning av fartyg, så avsikten är att bibehålla nuvarande säkerhetsnivå.

61 §. *Skyldigheter för dem som äger, innehar eller hyr ut byggnader.* I paragrafen ingår en förpliktelse som motsvarar 42 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete att tillåta arbetsgivaren utföra de reparationer som lagen kräver i byggnaden eller en del av den. Paragrafen tillämpas när arbete som omfattas av lagen utförs i lokaler som hyrts på grund av ett hyreskontrakt. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att lokalerna lämpar sig för arbete. Byggnadens ägare, en annan innehavare eller hyresvärden skall var för sig tillåta arbetsgivaren att utföra de reparationer som lagen kräver. En annan innehavare är t.ex. ägaren till aktier som berättigar till besittning av en affärslokal. Åtgärder som denna lag kräver kan gälla t.ex. förbättring av ventilationen eller belysningen, avlägsnande av farliga ämnen eller byggande av skyddstak. Utan samtycke av byggnadens ägare, en annan innehavare eller hyresvärden kan man dock inte utföra sådana reparationer eller ändringsarbeten som leder till att lokalen an-

vänds på ett sätt som avviker från ändamålet med den. Om de skyldigheter som tillkommer byggnadens ägare bestäms t.ex. i markanvändnings- och bygglagen samt i hälso- och skyddslagen (763/1994).

62 §. *Skyldigheter för hamninnehavare och ägare och innehavare av fartyg.* I paragrafen ingår skyldigheter för flera instanser som deltar i lastning och lossning av fartyg eller som har anknytning därtill och som inte nödvändigtvis befinner sig i en position som arbetsgivare. Paragrafens innehåll motsvarar 5 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete. Enligt paragrafen är den på vilken förvaltningen av en hamn ankommer samt skeppsredare, fartygsbefälhavare och andra personer som har hand om fartyg var för sig skyldiga att i tillämpliga delar iakttäga bestämmelserna i denna lag när det är fråga om arbete som i hamnen, på land eller ombord på fartyg utförs vid lastning eller lossning av fartyg i havstrafik eller trafik på inre farvatten eller vid intagning av bränsle i fartyg. Med hamn avses hamnbassänger, kajer och andra liknande platser.

Ovan nämnda instanser skall förutom arbetsgivarens skyldigheter i tillämpliga delar iakttäga de förpliktelser i denna lag som hänförs till lastning och lossning av fartyg. Närmare bestämmelser om lastning och lossning av fartyg ingår i statsrådets beslut innefattande ordningsregler för lastning och lossning av fartyg. Med stöd av denna paragraf kan statsrådet vid behov utfärda närmare bestämmelser om de hamnar på vilka bestämmelserna i denna paragraf skall tillämpas. För närvarande finns statsrådets beslut om tillämpningen på vissa hamnar av ordningsreglerna för lastning och lossning av fartyg (682/1986).

8 kap. **Straffbestämmelser**

63 §. *Arbetskyddsförseelse.* Den nuvarande lagen om skydd i arbete innehåller en straffbestämmelse om arbetskyddsförseelse som kan leda till bötesstraff. Bestämmelsen har fogats till lagen om skydd i arbete genom lag 203/1999. Med arbetskyddsförseelse avses underlåtenhet att fullgöra en skyldighet som föreskrivs i lagen om skydd i arbete eller i författningar som utfärdats med stöd av den.

I 47 kap. 1 § strafflagen föreskrivs om straffbara arbetskyddsbrott. Straffet för ett sådant kan vara böter eller fängelse i högst ett år. Avsikten har varit att bestämmelsen om arbetskyddsförseelse skall tillämpas på enskilda förseelser som inte är så klandervärda att de kan straffas som arbetskyddsbrott. Rekvisitet är delvis annorlunda och med specificerat än i fråga om arbetskyddsbrott. Straffskalan medger strafforderförfarande.

I propositionen föreslås att arbetskyddsförseelse skall bibehållas på samma sätt som i den nuvarande lagen om skydd i arbete. Det föreslås att till rekvisitet fogas en ny 6 punkt om underlåtenhet att lägga fram denna lag. Denna gärningsform motsvarar inte rekvisitet för arbetskyddsbrott.

Bestämmelserna i 47 kap. 7 § strafflagen om ansvarsfördelning och definitionerna i 8 § gäller också arbetskyddsförseelser.

I 2 mom. bestäms att det skall vara straffbart att olovligt och utan giltigt skäl avlägsna eller förstöra en anordning, anvisning eller varning som är avsedd att förebygga risk för olycksfall eller sjukdom. Bestämmelsen motsvarande nuvarande lag.

9 kap. **Särskilda bestämmelser**

64 §. *Arbetsrådets utlåtanden.* Enligt paragrafen ger arbetsrådet utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag på det sätt som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetskyddet (608/1946). Paragrafen motsvarar 7 § i den nuvarande lagen om skydd i arbete. Enligt lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetskyddet ger arbetsrådet juridiskt icke bindande utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av lagar som gäller arbetskyddet. Enligt lagen kan bl.a. domstolar, arbetskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer och arbetsgivarnas eller arbetstagarernas centralorganisationer begära utlåtanden.

65 §. *Tillsyn över efterlevnaden av lagen.* Enligt paragrafen övervakar arbetskyddsmyndigheterna iakttagandet av denna lag. Enligt lagen och förordningen om arbetskyddsförvaltningen är social- och hälsovårdsministeriet (arbetskyddsavdelningen) samt arbetskyddsdistrikten arbetskydds-

myndigheter. Marknadsövervakningen av maskiner och anordningar som används i arbete styrs och genomförs av social- och hälsovårdsministeriet. Om arbetarskyddsmyndigheternas övervakning och de metoder som används vid övervakningen bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

I vissa författningar finns det bestämmelser om arbetarskydd eller allmän säkerhet vilkas iakttagande övervakas av andra myndigheter än arbetarskyddsmyndigheterna. Sådana bestämmelser finns i lagstiftningen om t.ex. gruvdrift, farliga ämnen, elsäkerhet och kärnenergi. Utgångspunkten är att arbetarskyddsmyndigheterna på alla arbetsplatser övervakar denna lag och de bestämmelser på lägre nivå som utfärdats med stöd av den och att specialmyndigheterna övervakar sina egna bestämmelser. Med andra ord har olika myndigheter sina egna uppgifter och befogenheter enligt de olika lagarna och avsikten är inte att de skall åsidosätta varandra.

66 §. *Bemyndigande att utfärda förordning.* I denna lag finns i fråga om flera materiella bestämmelser ett specificerat bemyndigande att utfärda förordning i anslutning till paragrafen i fråga. Med stöd av denna paragraf kan bestämmelser om verkställigheten av lagen utfärdas.

67 §. *Framläggande av lagen på arbetsplatsen.* Enligt bestämmelsen skall denna lag och de bestämmelser gällande arbetsplatsen som utfärdats med stöd av den vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet när bestämmelserna finns på en lämplig plats som arbetstagarna känner till och där de kan bekanta sig med dem. Bestämmelserna kan också finnas tillgängliga i elektronisk form, om alla arbetstagare har faktisk möjlighet att få information om innehållet i bestämmelser i elektronisk form. Även arbetstagare som arbetar på andra ställen än den fasta arbetsplatsen skall ha möjlighet att bekanta sig med bestämmelsernas innehåll.

10 kap. **Ikraftträdelsebestämmelser**

68 §. *Ikraftträdande.* Genom denna lag föreslås att lagen den 26 juni 1958 om skydd i arbete jämte ändringar upphävs. Den upp-

hävda lagens 40 § 1 – 3 mom. tillämpas dock fortfarande tills någon annan bestäms särskilt. Avsikten är att ett separat lagförslag som gäller tillverkning av samt säkerhetsegenskaper och tillsynen över säkerheten hos maskiner och andra anordningar och arbetsredskap som används i arbete skall avlåtats till Riksdagen så snart som möjligt efter att denna lag antagits. En separat lag om maskiners och anordningars säkerhet skulle vad gemenskapslagstiftningen beträffar omfatta i första hand maskindirektivet och direktivet om personlig skyddsutrustning. Dessutom skulle den omfatta andra maskiner och anordningar som används i arbete och om vilka det för närvarande har utfärdats nationella bestämmelser med stöd av lagen om skydd i arbete.

Avsikten är att alla författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av 47 § lagen om skydd i arbete skall förbli i kraft tills något annat bestäms. Det är alltså fråga om författningar eller bestämmelser som utfärdats av statsrådet, behörigt ministerium eller någon annan behörig myndighet.

1.2. **Strafflagen**

I 47 kap. 1 § 3 mom. strafflagen ingår en hänvisning till ringa förseelser mot arbetarskyddsbestämmelserna som avses i 49 § lagen om skydd i arbete (299/1958) och 9 § lagen om företagshälsovård (749/1978). Hänvisningarna i bestämmelsen ändras så att de gäller bestämmelsen om arbetarskyddsförseelse i den föreslagna nya lagen om skydd i arbete och motsvarande bestämmelse i den nya lagen om företagshälsovård.

I 47 kap. 8 § strafflagen definieras arbetarskyddsföreskrifter genom att det hänvisas till bl.a. ”lagen om skydd i arbete (299/58) och lagen om företagshälsovård (743/78)”. Hänvisningarna ändras till hänvisningar till lagen om skydd i arbete och lagen om företagshälsovård utan författningssamlingsnummer, eftersom hänvisningen förekommer för andra gången i samma lag.

Hänvisningarna i 2 mom. ändras till hänvisningar till bestämmelser i den föreslagna nya lagen om skydd i arbete.

1.3. Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden

Enligt 4 § 1 mom. 6 punkten lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) föreligger rätt att få uppgifter som behövs för tillsynen av bl.a. en ensamföretagare som avses i 6 § 4 mom. lagen om skydd i arbete och av dem som nämns i 6 § 1 och 3 mom. i samma lag såväl muntligt som skriftligt. Personer som avses i 1 och 3 mom. är tillverkare, importörer och överlåtare av maskiner och anordningar samt hälsofarligt ämne, men inte planerare som avses i 2 mom. Hänvisningen ändras till en hänvisning till 6 § i den föreslagna nya lagen om skydd i arbete. Då gäller rätten att få information alla personer som nämns där, inklusive projektörer och dem som utför idrifttagnings- och revisionsbesiktningar.

1.4. Lagen om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning

I 11 a § lagen om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning (693/1976) sägs att "tobaksrök [i omgivningen] är ett karcinogen. För skydd mot tobaksrök i arbete gäller vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (199/1958) och i författningar och bestämmelser som utfärdats med stöd av den, om ingenting annat följer av denna lag." Hänvisningen ändras till en hänvisning till bestämmelserna om arbetarskydd i allmänhet.

1.5. Kärnenergilagen

I 59 § 1 mom. kärnenergilagen (990/1987) sägs att "den som erhållit tillstånd att använda kärnenergi skall sörja för skyddet av arbetstagarna, med iakttagande av stadgandena i lagen om skydd i arbete (299/58), i tillämpliga delar stadgandena i lagen om strålningskydd (174/57) och stadgandena i gruvlagen (503/65) samt denna lag och med stöd av den utfärdade stadganden och bestämmelser." Lagen om strålningskydd har ersatts med strålskyddslagen (592/1991). Hänvisningen ändras till en allmän hänvisning till att om arbetarskyddet gäller dessutom vad som be-

stäms särskilt.

1.6. Kemikalielagen

Enligt 3 § 4 mom. kemikalielagen (744/1989) "gäller om skydd för arbetstagare dessutom lagen om skydd i arbete (299/58) och andra författningar." Hänvisningen ändras till en allmän hänvisning till bestämmelserna om arbetarskydd.

1.7. Strålskyddslagen

I 3 § 3 mom. strålskyddslagen (592/1991) sägs att "stadganden om användning av icke-joniserande strålning och ultraljud i arbete ingår i lagen om skydd i arbete (299/58.) Dessutom sägs att "om skydd i arbetet gäller dessutom lagen om skydd i arbete och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt vad som stadgas och bestäms med stöd av dem." I förslaget till lagen om skydd i arbete bestäms inte särskilt om användning av icke-joniserande strålning och ultraljud. I bestämmelsen föreslås en allmän hänvisning till bestämmelserna om arbetsmiljö och arbetarskydd.

1.8. Civiltjänstlagen

Enligt 22 § 2 mom. civiltjänstlagen (1723/1991) "tillämpas på civiltjänstgörarnas arbetarskydd lagen om skydd i arbete (299/1958) enligt vad som särskilt bestäms genom förordning." Den förordning som avses här är förordningen om tillämpning av lagen om skydd i arbete och lagen om företagshälsovård på arbete som avses i 2 § lagen om skydd i arbete (475/1988), som föreslås bli upphävd. Inga specialbestämmelser har utfärdats med stöd av civiltjänstlagen (civiltjänstförordningen 1725/1991). Det föreslås att bestämmelsen ändras så att där hänvisas till lagen om skydd i arbete och lagen om företagshälsovård.

1.9. Lagen om unga arbetstagare

Enligt 1 § 2 mom. lagen om unga arbetstagare (998/1993) gäller stadgandena i 3 kap. säkerheten i arbetet och hälsoaspekter även

annat arbete som en person under 18 år utför och på vilket lagen om skydd i arbete (299/58) tillämpas. Hänvisningen ändras till att avse den föreslagna nya lagens författningssamlingsnummer.

1.10. Lagen om arbetsmarknadsstöd

I 8 a § 2 mom. lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) sägs att den som ordnar arbetspraktik eller arbetslivsträning svarar för deltagarnas arbetarskydd enligt vad som stadgas eller bestäms i lagen om skydd i arbete (299/58) och lagen om unga arbetstagare (998/93) samt med stöd av dessa lagar och enligt vad som har stadgats eller bestämts med stöd av lagen om skydd för unga arbetstagare (669/67). Med stöd av den senare lagen har utfärdats förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/1986). Andra författningar som gäller unga har utfärdats med stöd av den gällande lagen om unga arbetstagare. De nämnda lagarna tillämpas inte som sådana på sådan praktik som avses i lagen om arbetsmarknadsstöd utan endast genom nämnda hänvisningsbestämmelse. Den föreslagna nya lagens tillämpningsområde är i detta avseende likadant. Hänvisningen ändras så att där hänvisas till lagen om skydd i arbete och lagen om unga arbetstagare.

1.11. Hälsoskyddslagen

I 3 § hälsoskyddslagen (763/1994) bestäms om lagens förhållande till vissa författningar. Om hälsoskyddet gäller dessutom vad som bestäms om detta i de lagar som uppräknas i lagrummet, bl.a. "lagen om skydd i arbete (299/1958)." Bestämmelsen ändras så att där hänvisas till den föreslagna nya lagen om skydd i arbete.

1.12. Lagen om utstationerade arbetstagare

I 2 § 5 mom. lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) konstateras att på utstationerade arbetstagare tillämpas bl.a. lagen om skydd i arbete (299/1958) och lagen om företagshälsovård (743/1978). Bestämmelsen ändras i detta avseende så att där hänvisas till den föreslagna nya lagen om skydd i arbete.

Hänvisningen omfattar naturligtvis de bestämmelser på lägre nivå som utfärdats med stöd av denna lag även om det inte nämns särskilt.

1.13. Arbetsavtalslagen

I 3 § 1 mom. arbetsavtalslagen (55/2001) sägs att "arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (299/1958) och med stöd av den." Hänvisningen ändras så att den börjar avse den föreslagna lagen om skydd i arbete. Hänvisningen omfattar naturligtvis de bestämmelser på lägre nivå som utfärdats med stöd av denna lag även om det inte nämns särskilt.

1.14. Lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Enligt 22 § lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001) "tillämpas på arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte lagen om skydd i arbete (299/1958). På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas inte lagen om företagshälsovård (743/1978)". Hänvisningarna ändras så att de gäller den föreslagna nya lagen om skydd i arbete och den nya lagen om företagshälsovård.

1.15. Lagen om företagshälsovård

Enligt 2 § i den nya lagen om företagshälsovård, vilken gäller lagens tillämpning, tillämpas lagen på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta lagen om skydd i arbete (299/1958). Bestämmelsen ändras så att lagen skall tillämpas på arbete som avses i 2 § lagen om skydd i arbete. Till tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård hör därmed arbete som utförs i anställnings- och tjänsteförhållande. Bestämmelsen i 11 § 1 mom. 7 punkten om ordnande av första hjälpen ändras så att där hänvisas till 46 § lagen om skydd i arbete.

1.16. Socialvårdslagen

Till socialvårdslagen (710/1982) har genom lag 68/2002 tillfogats bl.a. en ny 27 e §,

och enligt dess 3 mom. tillämpas på arbetsverksamhet för handikappade vad som föreskrivs i lagen om skydd i arbete (299/1958) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt i bestämmelser som utfärdats med stöd av dem.

Det föreslås att hänvisningen ändras till en allmän hänvisning till bestämmelserna om skydd i arbete för arbetstagare.

1.17. Lagen om arbetskraftsservice

Enligt 13 b § lagen om arbetskraftsservice-ansvarar den som erbjuder arbetsprövningsplatsen för arbetarskyddet för den som deltar i arbetsprövning enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (299/1958), lagen om unga arbetstagare samt lagen om skydd för unga arbetstagare (669/1967). Hänvisningen ändras till att gälla den nya lagen om skydd i arbete och lagen om unga arbetstagare.

2. Närmare bestämmelser

Förslaget innebär att den nya lagen om skydd i arbete blir mera av en ramlag. Enligt förslaget innehåller lagen centrala bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter samt grundläggande bestämmelser om avvärjande av olägenheter och risker i arbetet. I den nuvarande lagen finns delvis detaljerade bestämmelser som med tanke på sin karaktär skulle höra hemma i en statsrådsförfordning. Avsikten är nu att delvis flytta dessa bestämmelser till förordningsnivå. Detta ger klarhet och spänst åt lagen.

Lagen har även hittills kompletterats av ett

flertal beslut och förordningar av statsrådet och ministeriet. Det har funnits en del överlappningar i den nuvarande lagen och förordningarna på lägre nivå och strävan är nu att bli av med dem.

Till följd av lagförslaget kommer statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete att kompletteras. I den kompletterande förordningen intas den tekniska reglering gällande arbetsutrustningens användning som ingår i den nuvarande lagen om skydd i arbete.

Dessutom revideras statsrådets beslut om krav för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det kompletteras i fråga om arbetsplatsens konstruktionsmässiga egenskaper och personalrummen.

3. Ikraftträdande

Lagen om skydd i arbete föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter det att den har antagits och blivit stadfäst med beaktande av att det är fråga om en totalreform av den viktigaste författningen om arbetsmiljön. Den nya lagen kräver omfattande information och utbildning och det måste reserveras en rimlig tid för dessa uppgifter innan lagen träder i kraft. De andra lagar som ingår i förslaget föreslås träda i kraft samtidigt som lagen om skydd i arbete.

Med stöd av vad som anförts ovan förelägg Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslagen***1.****Lag om skydd i arbete**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Lagens syfte och tillämpningsområde

1 §

Syfte

Syftet med denna lag 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 arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa, nedan *hälsa*, som beror på arbetet och arbetsmiljön.

2 §

Lagens allmänna tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av arbetsavtal samt på arbete som utförs i tjänsteförhållande eller därmed jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande.

Lagen tillämpas inte på sedvanliga fritidsaktiviteter eller professionell idrottsutövning.

Denna lag är förpliktande för arbetsgivare och arbetstagare som är parter i ett rättsförhållande enligt 1 mom. på det sätt som bestäms nedan.

Utöver bestämmelserna i denna lag skall det som bestäms särskilt om arbetarskyddet i specificerat arbete iakttas.

3 §

Lagens tillämpning på uthyrningsarbete

Den som under sin ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos någon annan (*uthyrningsarbete*) är under arbetet skyldig att iakta denna lags bestämmelser om arbetsgivare.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de särskilda skyldigheterna för en uthyrd arbetstagares arbetsgivare och mottagaren av arbetet, såsom skyldigheten att introducera arbetstagaren i arbetsuppgifterna och förhållandena på arbetsplatsen samt att ge arbetstagaren annan information om arbetet.

4 §

Andra arbeten som hör till tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas utöver det som avses i 2 § också på följande:

- 1) elevers och studerandes arbete i samband med utbildningen,
- 2) arbete som utförs av personer som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder,
- 3) arbete som sammanhänger med rehabilitering och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte,
- 4) arbete som utförs av personer som avtjänar straff,
- 5) arbete och arbetsverksamhet för personer som vårdas eller förvaras på vårdinrättningar eller andra motsvarande inrättningar,
- 6) arbete som utförs av värnpliktiga och dem som fullgör frivillig militärtjänst för kvinnor med de begränsningar som anges i 6 §,
- 7) arbete som utförs av dem som fullgör civiltjänst,
- 8) arbete som utförs av personer som frivilligt deltar i räddningsverksamhet som ankommer på avtalsbrandkårer, och
- 9) annat arbete som kan jämföras med arbete eller verksamhet som avses i 1-8 punkten, enligt vad som bestäms särskild.

De som låter utföra arbete som avses i 1 mom. och andra som ordnar verksamhet som avses i momentet skall i det arbete eller den verksamhet som lyder under dem iakta vad

som i denna lag bestäms om arbetsgivare. På dem som utför sådant arbete eller deltar i sådan verksamhet skall tillämpas vad som i denna lag bestäms om arbetstagare. När en elev eller studerande som avses i 1 mom. 1 punkten i anslutning till studierna deltar i arbetspraktik eller praktisk arbetslivsorientering på en arbetsplats utanför läroanstalten skall på skyldigheterna för läroanstalten och mottagaren av arbetet tillämpas vad som i 3 § bestäms om uthyrningsarbete.

5 §

Lagens tillämpning på arbete i arbetstagarens eller någon annans hem

Denna lag tillämpas också på arbete som arbetstagaren enligt avtal utför hemma eller på något annat ställe som han eller hon själv väljer, i arbetsgivarens hem eller på arbetsgivarens anvisning i någon annan persons hem eller under förhållanden i anslutning därtill. När de skyldigheter som anges i 9, 10 och 12 § samt 3 och 5 kap. fullgörs skall begränsningarna i arbetsgivarens verksamhetsmöjligheter med avseende på arbetet och arbetsförhållandena beaktas. Även då skall arbetsgivaren iaktta vad som i denna lag bestäms om användning i arbetet av maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar samt ämnen som är farliga eller skadliga för hälsan.

6 §

Begränsning av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på militära övningar och militär utbildning enligt utbildningsprogrammet samt arbete i omedelbar anslutning därtill som anställda hos försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet, värnpliktiga och personer som fullgör frivillig militärtjänst för kvinnor eller frivillig försvarsutbildning utför på order av försvarsmakten eller gränsbevakningsväsendet eller i tjänstgöring och som antecknats i tjänstgöringsprogrammet eller annars bestämts särskilt och vars huvudsakliga syfte är att träna de särskilda färdigheter som behövs inom militär verksamhet.

7 §

Tillämpning av lagen i vissa andra fall

Denna lag tillämpas också på

1) den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten, andra arbetsgivare och egenföretagare på en gemensam arbetsplats, på det sätt som bestäms i 49—51 och 53 §,

2) huvudentreprenören eller den byggherre eller annan person som leder eller övervakar byggnadsprojektet på en gemensam arbetsplats, på det sätt som bestäms i 52 §,

3) avvärijande av gemensamma faror i vissa fall, på det sätt som bestäms i 54 §,

4) arbetsgivare som låter utföra frivilligt arbete, på det sätt som bestäms i 55 §,

5) projekterare, på det sätt som bestäms i 57 §,

6) dem som installerar maskiner, redskap eller andra anordningar, på det sätt som bestäms i 58 §,

7) dem som utför idriftagningsbesiktningar och återkommandebesiktningar, på det sätt som bestäms i 59 §,

8) dem som sänder och lastar gods, på det sätt som bestäms i 60 §,

9) dem som äger, på annat sätt innehar eller hyr ut byggnader, på det sätt som bestäms i 61 §, och

10) hamninnehavare, skeppsredare, fartygsbefälhavare och andra som har hand om fartyg, på det sätt som bestäms i 62 §.

2 kap.

Arbetsgivarens allmänna skyldigheter

8 §

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Som faktorer som begränsar omsorgspliktens omfattning beaktas 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.

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. Härvid skall i mån av möjlighet följande principer iakttagas:

1) uppkomsten av risker och olägenheter förhindras,

2) risker och olägenheter undanröjs eller, om detta inte är möjligt, ersätts med sådant som är mindre farligt eller skadligt,

3) gemensamma arbetarskyddsåtgärder prioriteras framför individinriktade skyddsåtgärder,

4) teknikens utveckling och utvecklingen av andra tillgängliga metoder beaktas.

Arbetsgivaren skall fortgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsgemenskapens tillstånd och säkerheten hos arbetssätten. Arbetsgivaren skall också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

Arbetsgivaren skall se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

9 §

Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

Arbetsgivaren skall för den verksamhet som behövs för främjande av säkerhet och hälsa samt arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett program som omfattar behoven av att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön (*verksamhetsprogram för arbetarskyddet*). De mål för främjande av säkerhet och hälsa samt upprätthållande av arbetsförmågan som kan härledas ur verksamhetsprogrammet skall beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och i planeringen, och de skall behandlas tillsammans med arbetstägarna eller företrädare för dem.

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren skall 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. 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 i fråga,

2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsbetingade 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 i 1 mom., skall han anlita utomstående sakkunniga. Arbetsgivaren skall försäkra sig om att den sakkunnige har tillräcklig kompetens och andra förutsättningar för att utföra uppgiften på korrekt sätt. Bestämmelser om anlitande av sakkunniga och yrkesutbildade personer inom företagshälsovården samt om arbetsplatsutredning finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Arbetsgivaren skall inneha den utredning och bedömning som avses i 1 mom. Utredningen och bedömningen skall ses över när förhållandena ändras väsentligt och skall även i övrigt uppdateras.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om när utredningen och bedömningen skall upprättas i skriftlig eller någon annan verifierbar form, om innehållet och om sakens behandling på en arbetsplats. Härvid skall beaktas arbetsgivarens bransch, verksamhetens art och de olägenheter och risker som sammanhänger därmed samt arbetsplatsens storlek.

11 §

Arbete som medför särskild fara

Om den bedömning av riskerna i arbetet som avses i 10 § visar att arbetet kan medföra särskild fara för olycksfall eller sjukdom, får detta arbete utföras endast av en arbetstagare som är kompetent och som med avseende på sina personliga förutsättningar lämpar sig för arbetet eller av en annan arbetstagare som står under en sådan arbetstagares direkta övervakning. Andra personers tillträde till riskområdet skall förhindras genom nödvändiga åtgärder.

Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en gravid arbetstagare eller fostret och riskfaktorn inte kan elimineras, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till arbetsuppgifter som lämpar sig för henne.

12 §

Planeringen av arbetsmiljön

Vid planeringen av de konstruktioner, arbetslokaler, arbetsmetoder och produktionsmetoder som kommer att ingå i arbetsmiljön samt användningen de maskiner, arbetsredskap och andra anordningar samt hälsofarliga ämnen som är avsedda att användas i arbetet skall arbetsgivaren se till att deras verkningar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa beaktas och att de är lämpliga för det planerade ändamålet. Vid utredningen och bedömningen av risker och olägenheter skall 10 § 1 mom. iakttas i tillämpliga delar.

I samband med planeringen skall det säkerställas att de omständigheter som planeringen gäller kommer att motsvara de krav som ställs i denna lag. I arrangemangen skall vid behov beaktas personer med funktionshinder och andra arbetstagare vilkas arbete samt hälsa och säkerhet i arbetet även i övrigt förutsätter särskilda åtgärder.

Om den planering som avses i 1 mom. ges i uppdrag åt en utomstående projekterare, skall arbetsgivaren ge projekteraren tillräckliga uppgifter om den arbetsplats som är föremål för planeringen.

13 §

Planeringen av arbetet

Vid planeringen och dimensioneringen av arbetet skall arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar beaktas för att de olägenheter eller risker som belastningen i arbetet medför för arbetstagarens säkerhet eller hälsa skall kunna undvikas eller minskas.

14 §

Undervisning och handledning för arbetstagarna

Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet

1) får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetssätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifter ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk,

2) ges undervisning och handledning i syfte att förhindra olägenheter och risker i arbetet samt undvika olägenheter eller risker som arbetet medför för säkerheten eller hälsan,

3) ges undervisning och handledning med tanke på reglerings-, rengörings-, service- och reparationsarbeten samt störningar och undantagssituationer, och

4) vid behov ges kompletterande undervisning och handledning.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den undervisning och handledning som skall ges arbetstagare 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 binder Finland.

15 §

Tillhandahållande av personlig skyddsutrustning, hjälpmedel och andra anordningar

Arbetsgivaren skall skaffa och till arbetstäckarens förfogande ställa ändamålsenlig personlig skyddsutrustning som uppfyller de krav som anges särskilt, om fara för olycksfall eller sjukdom inte kan undvikas eller begränsas tillräckligt genom åtgärder som omfattar arbetet eller arbetsförhållandena.

Arbetsgivaren skall skaffa och till arbetstäckarens förfogande ställa hjälpmedel eller annan utrustning när arbetets art, arbetsförhållandena eller ett ändamålsenligt utförande av arbetet förutsätter det och det är nödvändigt för att undvika fara för olycksfall eller sjukdom.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om bedömningen av de risker i arbetsförhållandena som förutsätter användning av personlig skyddsutrustning, om definitionen av användning av utrustningen och om användningsförhållandena samt om de egenskaper som krävs av utrustningen och om andra krav i anslutning till användningen av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen.

16 §

Arbetsgivarens ställföreträdare

Arbetsgivaren kan som sin företrädare utse en annan person (*arbetsgivarens ställföreträdare*) för att sköta de uppgifter som arbetsgivaren har enligt denna lag. Ställföreträdarens uppgifter skall anges med tillräckligt exakt med beaktande av arbetsgivarens bransch, arbetets eller verksamhetens art och arbetsplatsens storlek. Arbetsgivaren skall se till att ställföreträdaren har tillräcklig kompetens, har fått tillräcklig introduktion i sina uppgifter och även i övrigt har de förutsättningar som behövs för att sköta de uppgifter som avses här.

3 kap.

Samarbete

17 §

Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstäckare

Arbetsgivaren och arbetstäckarna skall tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen.

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

Arbetstäckarna skall för sin del samarbeta med arbetsgivaren och arbetstäckarnas företrädare för att målen enligt denna lag skall nås. Arbetstäckarna har rätt att i fråga om målen lägga fram förslag för arbetsgivaren och att få respons på förslagen.

4 kap.

Arbetstäckarnas skyldigheter och rätt att vägra att utföra arbete

18 §

Arbetstäckarnas allmänna skyldigheter

Arbetstäckarna skall iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. Arbetstäckarna skall även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa.

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

Arbetstagaren skall på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande av andra arbetstagare som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

19 §

Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter

En arbetstagare skall utan dröjsmål underätta arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om fel och bristfälligheter som han eller hon upptäckt i arbetsförhållandena eller arbetsmetoderna, maskiner, andra arbetsredskap, personlig skyddsutrustning eller andra anordningar och som kan medföra olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. Arbetstagaren skall i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet och sina möjligheter avlägsna fel och bristfälligheter som han eller hon upptäckt och som orsakar uppenbar fara. Arbetstagaren skall göra en anmälan som avses ovan även i det fall att han eller hon har avlägsnat eller rättat till felet eller bristfälligheten i fråga.

Arbetsgivaren skall å sin sida informera den arbetstagare som gjort anmälan och arbetarskyddsfullmäktigen om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas med anledning av det som kommit fram.

En anmälan som avses i 1 mom. skall i arbete som arbetstagaren utför i en i 5 § avsedd annan persons hem eller under därmed jämförbara förhållanden om möjligt även göras till den som äger eller innehar denna arbetslokal.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om innehållet i arbetstagarens anmälningsskyldighet och om anmälningsförfarandet.

20 §

Användning av personlig skyddsutrustning och lämpliga arbetskläder

Arbetstagarna skall omsorgsfullt och i enlighet med anvisningarna använda och sköta den personliga skyddsutrustning och utrust-

ning av annat slag som arbetsgivaren gett dem i enlighet med 15 §. Arbetstagarna skall i sitt arbete använda sådana ändamålsenliga kläder som inte medför någon fara för olycksfall.

21 §

Användning av arbetsredskap och farliga ämnen

Arbetstagarna skall i enlighet med de bruksanvisningar och andra anvisningar som arbetsgivaren meddelat samt även i övrigt i enlighet med sin yrkesskicklighet och arbetserfarenhet använda maskiner, arbetsredskap och andra anordningar samt deras säkerhets- och skyddsanordningar på korrekt sätt. Vid användningen och hanteringen av farliga ämnen skall arbetstagarna iaktta säkerhetsanvisningarna.

22 §

Användning av säkerhets- och skyddsanordningar

Säkerhets- eller skyddsanordningar som monterats på en maskin, ett arbetsredskap eller någon annan anordning eller i en byggnad får inte utan särskilda skäl avlägsnas eller kopplas ur. Om arbetstagaren på grund av arbetet blir tvungen att tillfälligt ta en säkerhets- eller skyddsanordning ur bruk, skall han eller hon återställa den eller koppla på den så snart som möjligt.

23 §

Arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete

Om ett arbete medför allvarlig fara för liv eller hälsa för arbetstagaren själv eller för andra arbetstagare, har arbetstagaren rätt att vägra utföra arbetet.

Arbetsgivaren eller dennes företrädare skall så snart som möjligt underrättas om att arbetet inte utförs. Rätten till arbetsvägran består till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller annars sett till att arbetet kan utföras tryggt.

En arbetsvägran får inte inskränka utföran-

det av arbete i större utsträckning än vad som är nödvändigt med hänsyn till säkerheten och hälsan i arbetet. Vid arbetsvägran skall det ses till att den fara som vägran eventuellt medför blir så ringa som möjligt.

Om en arbetstagare i enlighet med denna paragraf vägrar utföra ett arbete, är han eller hon inte skyldig att ersätta den skada som vägran orsakar.

5 kap.

Närmare bestämmelser om arbete och arbetsförhållanden

Bestämmelser om ergonomi, fysisk, psykisk och social belastning och vissa andra faror i arbetet

24 §

Ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser

Konstruktionerna på de platser där arbetet utförs och de arbetsredskap som används skall väljas, dimensioneras och placeras på ett ergonomiskt ändamålsenligt sätt med beaktande av arbetets art och arbetstagarens förutsättningar. De skall i mån av möjlighet kunna ställas in och ordnas så samt ha sådana användningsegenskaper att arbetet kan utföras utan att det orsakar skadlig eller farlig belastning för arbetstagarens hälsa. Dessutom skall det beaktas att

1) arbetstagaren har tillräckligt med utrymme att utföra arbetet och möjlighet att byta arbetsställning,

2) arbetet vid behov underlättas med hjälpmedel,

3) lyft och förflyttningar som måste utföras manuellt och som är skadliga för hälsan görs så säkra som möjligt, om de inte kan undvikas eller underlättas med hjälpmedel, och att

4) sådana olägenheter som medför upprepade påfrestning för arbetstagaren undviks eller, om det inte är möjligt, är så små som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om säkerhetskraven på arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt

på de maskiner, andra arbetsredskap, hjälpmedel och andra anordningar som används i arbetet samt om säkert utförande av manuella lyft.

25 §

Undvikande och minskande av belastning i arbetet

Om det konstateras att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, skall arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken.

26 §

Bildskärmsarbete

För att minska sådan belastning som är skadlig eller farlig för en arbetstagare som utför arbete vid bildskärm skall arbetsgivaren ordna arbetet så att det är så säkert som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur arbete vid bildskärm skall ordnas och om de krav som skall ställas på de platser där arbetet utförs samt på tekniska anordningar, hjälpmedel och program som används i arbete vid bildskärm.

27 §

Risk för våld

I arbete som är förknippat med ett uppenbart risk för våld skall arbetet och arbetsförhållandena ordnas så att risken för våld och våldssituationer i mån av möjlighet förebyggs. På arbetsplatsen skall då finnas sådana ändamålsenliga säkerhetsarrangemang eller säkerhetsanordningar som behövs för att förhindra eller begränsa våldet samt möjlighet att larma hjälp.

För arbete och arbetsplatser som avses i 1 mom. skall arbetsgivaren utarbeta anvisningar om rutiner där det på förhand fästs uppmärksamhet vid behärskande av hotfulla si-

tuationer och tillvägagångssätt med vars hjälp våldssituationers inverkan på arbetstagarens säkerhet kan förhindras eller begränsas. Säkerhetsarrangemangens och säkerhetsanordningarnas funktion skall vid behov kontrolleras.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arrangemang i anslutning till arbetstagarnas säkerhet och hälsa i olika branscher och uppgifter där det förekommer uppenbart risk för våld.

28 §

Trakasserier

Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

29 §

Ensamarbete

I fråga om arbete som en arbetstagare utför ensam och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans eller hennes säkerhet eller hälsa skall arbetsgivaren se till att olägenheter eller risker undviks eller att de är så små som möjlig när arbetstagaren arbetar ensam. Arbetsgivaren skall också med beaktande av arbetets art ordna möjlighet till nödvändig kontakt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, en företrädare som denna anvisat eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren skall också säkerställa möjlighet att larma hjälp.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om kontakt, kontakthanordningar och andra säkerhetsarrangemang i olika branscher och uppgifter där arbetstagare arbetar ensamma.

30 §

Nattarbete

En arbetstagare i nattarbete skall vid behov

ges möjlighet att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är nödvändigt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker skall kunna förebyggas som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa.

Arbetsgivaren skall vid behov ordna möjlighet att få mat för en arbetstagare i nattarbete, om arbetstidens längd förutsätter det och om det med beaktande av omständigheterna är ändamålsenligt att ordna med mat. För måltiden kan arbetsgivaren ta ut en skälig ersättning.

31 §

Pauser i arbetet

Om arbetet kräver ständig närvaro eller medför oavbruten belastning, skall vid behov ordnas möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter att arbetstagaren kortvarigt avlägsnar sig från den plats där arbetet utförs.

Bestämmelser om konstruktioner på arbetsplatsen och i arbetsmiljön.

32 §

Konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen

Arbetsplatsens konstruktioner, material och utrustning samt anordningar skall vara säkra och hälsosamma för arbetstagarna. De skall kunna hanteras, istandsättas och rengöras på ett tryggt sätt.

På arbetsplatsen och de platser där arbetet utförs skall förbindelseleder, gångar, utgångar och räddningsvägar, arbetsunderlag och andra områden där arbetstagarna rör sig på grund av sitt arbete vara säkra och hållas i ett säkert skick.

På arbetsplatsen skall finnas ett tillräckligt antal ändamålsenliga utgångar och räddningsvägar som alltid skall vara fria från hinder. På arbetsplatsen skall finnas behöriga säkerhetsmärkningar och andra märkningar.

Genom förordning av statsrådet kan närmare

re bestämmelser utfärdas om säkerheten hos arbetsplatsernas konstruktioner, material och anordningar samt förbindelseleder och andra områden på arbetsplatsen, om utgångar och räddningsvägar, om deras service och underhåll samt märkningar.

33 §

Arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet

På arbetsplatsen skall finnas tillräckligt med tjänilig andningsluft. Luftväxlingen på arbetsplatsen skall vara tillräckligt effektiv och ändamålsenlig.

Arbetsrummet skall ha tillräcklig rymlighet och yta. Där skall också finnas tillräckligt med utrymme för arbetets utförande och nödvändigt svängrum för arbetet.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsens rymlighet och ventilation.

34 §

Arbetsplatsens belysning

På arbetsplatsen skall finnas sådan tjänilig och tillräckligt effektiv belysning som behövs med tanke på arbetet och arbetstagarnas förutsättningar. I mån av möjlighet skall tillräckligt med dagsljus släppas in.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den allmänna belysningen och specialbelysning på arbetsplatser.

35 §

Intern trafik och flyttning av gods på arbetsplatsen

Fordons- och gångtrafik på arbetsplatsen skall ordnas på ett tryggt sätt. Arbetsgivaren skall vid behov utarbeta ändamålsenliga anvisningar för den interna trafiken på arbetsplatsen.

Lyft, transport, hantering och lagring av gods samt hanterings- och lastningsplatserna för gods skall planeras och ordnas så att lyft- och flyttningsanordningarna eller gods som

flyttas eller faller inte orsakar olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om trafiken på arbetsplatser samt om säkerheten vid lyft- och flyttningsarbete samt om lastningsplatser för gods.

36 §

Ordning och renlighet

Det skall ses till att på arbetsplatsen råder den ordning och renlighet som säkerhet och hälsa kräver. Städningen skall utföras så att den inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Kemiska, fysikaliska och biologiska agenser och användningen av farliga ämnen

37 §

Orenheter i luften

På en arbetsplats där det förekommer orenheter i luften, såsom damm, rök, gas eller ånga, i en för arbetstagarna skadlig eller besvärande mängd skall orenheternas spridning i mån av möjlighet förhindras genom att källan för urenheter isoleras eller placeras i ett slutet rum eller en sluten apparat. Orenheter skall i tillräcklig utsträckning uppfångas och avlägnas med hjälp av ändamålsenlig ventilation.

38 §

Kemiska agenser och farliga ämnen som används i arbetet

Arbetstagarnas exponering för kemiska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan skall begränsas så att dessa agenser inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa. Det skall i synnerhet ses till att nödvändiga skyddsåtgärder vidtas för att förebygga risk för förgiftning, syrebrist eller andra motsvarande allvarliga risker.

När explosiva, brandfarliga eller frätande

ämnen eller andra ämnen som orsakar motsvarande risker hanteras, förvaras eller flyttas skall särskild försiktighet iakttas. Arbetstagarna skall ges de uppgifter om de farliga ämnena som behövs för arbetet.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om kemiska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder samt om hantering, flyttning och förvaring av farliga ämnen.

Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om de koncentrationer av kemisk exponering som befunnits skadliga och om indikativa gränsvärden för exponering samt om tekniska detaljer och tillvägagångssätt vid skydd mot exponering.

39 §

Fysikaliska agenser och elsäkerhet

Arbetstagarnas exponering för temperaturförhållanden, buller, tryck, vibrationer, strålning eller andra fysikaliska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan skall begränsas så att dessa agenser inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarens säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa.

Riskerna av elektriska anordningar, användningen av elektricitet och statisk elektricitet skall vara så små som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om fysikaliska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder.

40 §

Biologiska agenser

Arbetstagarnas exponering för biologiska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan skall begränsas så att dessa agenser inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om biologiska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder.

Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om egenskaper hos biologisk exponering som befunnits skadliga samt om detaljer och tillvägagångssätt vid skydd mot exponering.

Maskiners, arbetsredskaps och andra anordningars säkerhet

41 §

Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar

I arbetet får användas endast sådana maskiner, arbetsredskap och andra anordningar som överensstämmer med de bestämmelser som gäller dem samt som är lämpliga och ändamålsenliga för ifrågavarande arbete och arbetsförhållandena. Det skall också ses till att de är korrekt installerade och försedda med nödvändiga skyddsanordningar och märkningar. Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar får inte heller i övrigt orsaka olägenheter eller risker för de arbetstagare som arbetar med dem på arbetsplatsen eller för andra personer som vistas på arbetsplatsen.

Maskiner, arbetsredskap och andra anordningar skall användas, skötas, rengöras och underhållas på behörigt sätt. Tillträdet till maskinens eller arbetsredskapets riskområde skall begränsas med hjälp av dess konstruktion, placering, skydd eller säkerhetsanordningar eller på något annat lämpligt sätt. Beredskapen för service-, reglerings-, reparations-, rengörings-, störnings- och undantags-situationer skall vara sådan att de inte medför risker eller olägenheter för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om anskaffning, trygg användning och underhåll av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar.

42 §

Personlyft med lyftanordningar

Lyft och förflyttningar av arbetstagare med hjälp av lyftanordningar (*personlyft*) skall ordnas så att de inte medför några olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan hos dem som skall lyftas, dem som deltar i lyftet eller andra arbetstagare.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om personlyft.

43 §

Idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar av arbetsredskap

Maskiner, arbetsredskap och andra anordningar, vilkas installation eller installations- och användningsförhållanden påverkar säkerheten, skall besiktas för att säkerställa att de är korrekt installerade och i säkert funktionsdugligt skick innan de första gången tas i drift liksom när de installeras på en ny plats eller efter ändringsarbeten som är av betydelse för säkerheten (*idrifttagningsbesiktning*). Efter idrifttagandet skall de dessutom besiktas med regelbundna intervaller och vid behov även efter exceptionella situationer för att säkerställa att maskinen, redskapet eller anordningen är i funktionsdugligt skick (*återkommande besiktning*).

Besiktningen skall utföras av en kompetent person som är anställd hos arbetsgivaren eller av någon annan behörig person. Vid bedömningen av kompetens beaktas personens förtrogenhet med konstruktionen, användningen och besiktningen av ifrågavarande arbetsredskap. Farliga maskiner, arbetsredskap och andra farliga anordningar får besiktas endast av en sakkunniginrättning eller en oavhängig sakkunnig. Vid besiktningen skall bedömas i synnerhet arbetsredskapets säkerhet med avseende på användningen och iakttas de bestämmelser som utfärdats om besiktning. Vid besiktningen skall också tillverkarens anvisningar beaktas på behörigt sätt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om maskiner, arbetsredskap och andra anordningar som skall genomgå idrifttagnings- eller återkom-

mande besiktningar samt om sådana användningsförhållanden som förutsätter besiktningar, besiktarens kompetens, besiktningens innehåll, tidpunkt och protokollföring samt om andra tillvägagångssätt i anslutning till besiktningen.

Avvärjande av olycksrisker, räddningsverksamhet samt första hjälpen.

44 §

Olycksrisker

Hanteras i arbetet eller förvaras på arbetsplatsen ämnen som kan orsaka en storolycka eller kan det i arbetet annars föreligga risk för en storolycka, skall arbetstagarna ges nödvändig undervisning och anvisningar om hur riskerna skall avväjas samt om tillvägagångssättet i olyckssituationer. Vid behov skall även övningar anordnas.

Arbetet skall även i övrigt ordnas så att risken för brand, explosion, drunkning eller andra olyckor är så liten som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur risken för storolyckor skall avväjas.

45 §

Larm-, säkerhets- och räddningsutrustning samt anvisningar om utrustningen

När arbetsförhållandena kräver det skall arbetsplatsen utrustas med nödvändiga larm- och brandsäkerhetsanordningar samt livräddnings- och räddningsutrustning.

Arbetstagarna skall ges nödvändiga anvisningar i händelse av brand. Anvisningar skall också ges om de åtgärder som med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen skall vidtas om en brand inträffar. Vid behov skall anvisningarna vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen. Övningar skall anordnas vid behov.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om avvärjande av brandfara och andra risker samt om användningen av säkerhets- och räddningsutrustning.

46 §

Första hjälpen

Arbetsgivaren skall se till att första hjälpen ordnas för arbetstagarna och andra personer som vistas på arbetsplatsen på det sätt som antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsförhållandena kräver. Arbetstagarna skall i enlighet med arbetet och arbetsförhållandena ges anvisningar om de åtgärder som skall vidtas för erhållande av första hjälpen vid olycksfall eller sjukdom.

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall, med beaktande av arbetsplatsens storlek och läge, antalet arbetstagare samt arbetets art och andra arbetsförhållanden, på lämpliga och tydligt angivna ställen finnas tillräckligt med ändamålsenliga förnödenheter för första hjälpen.

På arbetsplatsen skall finnas ett rum som lämpar sig för första hjälpen, när antalet arbetstagare eller arbetets art eller andra arbetsförhållanden kräver det.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsens rum för första hjälpen, deras dimensionering och utrustning.

47 §

Utseende av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten

Arbetsgivaren skall när antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsförhållandena kräver det utse en eller flera arbetstagare för första hjälpen samt för brandbekämpnings- och räddningsåtgärder, om inte arbetsgivaren i den plan som avses i lagen om räddningssväsendet (561/1999) har anvisat skyddspersonal för motsvarande uppgifter. Dessa arbetstagares 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.

Rum reserverade för personalen

48 §

Personalrum

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall arbetstagarna med beaktande av arbetets art och varaktighet samt arbetstagarnas antal ha tillgång till tillräckliga och ändamålsenligt utrustade tvätt- och omklädningsrum, förvaringsskåp för kläder, mat- och vilorum, toaletter samt andra personalrum. Arbetstagarna skall ha tillgång till tillräckligt med dugligt dricksvatten.

Gravida kvinnor och ammande mödrar skall vid behov ha möjlighet att gå till ett vilorum eller något annat lämpligt ställe för att vila.

Vid skeppsarbete skall det ordnas ändamålsenlig inkvartering för arbetstagarna ombord på fartyget.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsernas personalrum och deras utrustning samt om bostadsutrymmen ombord på fartyg.

Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om personalrum på byggarbetsplatser.

6 kap.

Särskilda situationer där arbete utförs

49 §

Omsorgsplikt på gemensamma arbetsplatser

På en arbetsplats där en arbetsgivare utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och där samtidigt eller efter varandra flera än en arbetsgivare eller egenföretagare som arbetar mot ersättning är verksam på sådant sätt att arbetet kan inverka på andra arbetstagares säkerhet eller hälsa (*gemensam arbetsplats*) skall arbetsgivarna och egenföretagarna med beaktande av arbetets och verksamhetens art var för sig och genom tillräckligt samarbete och tillräcklig information se till att deras verksamhet inte äventyrar arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

50 §

Information och samarbete på gemensamma arbetsplatser

Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats skall med beaktande av arbetets och verksamhetens art säkerställa att andra arbetsgivare som låter utföra arbete på arbetsplatsen och deras arbetstagare har fått nödvändiga uppgifter och anvisningar om de risker och olägenheter som är förknippade med arbetet på arbetsplatsen samt om de anvisningar som gäller säkerheten på arbetsplatsen och i arbetet. En sådan arbetsgivare skall också se till att de övriga arbetsgivarna får tillräckliga uppgifter om åtgärder i anslutning till brandskydd, första hjälpen och evakuering på arbetsplatsen och om de personer som enligt 47 § utsetts för dessa uppgifter.

En i 1 mom. avsedd övrig arbetsgivare samt ensamföretagare skall informera den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten samt de övriga arbetsgivarna om de olägenheter och risker som deras arbete kan orsaka dem.

51 §

Skyldigheter för den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats

På en gemensam arbetsplats skall den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten med beaktande av arten av arbetet och verksamheten svara för

- 1) att den verksamhet som bedrivs av arbetsgivarna och ensamföretagarna på arbetsplatsen samordnas,
 - 2) arrangemangen för trafik och rörelse på arbetsplatsen,
 - 3) den allmänna ordning och renlighet som säkerhetens och hälsan på arbetsplatsen kräver,
 - 4) annan övergripande planering på arbetsplatsen, och
 - 5) allmän säkerhet och hälsa när det är fråga om arbetsförhållandena och arbetsmiljön.
- Bestämmelser om inledande av samarbete i

situationer som avses i 1 mom. finns i 9 § 2 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973).

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den verksamhet som den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten bedriver i fråga om ärenden som avses i 1 mom.

52 §

Skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser

På en gemensam byggarbetsplats skall den arbetsgivare som är huvudentreprenör eller, om någon sådan inte finns, den byggherre eller någon annan person som leder eller övervakar byggprojektet svara för att de skyldigheter som avses i 51 § fullgörs samt att arbetet inte medför någon fara för dem som arbetar på arbetsplatsen eller för andra personer som berörs av arbetet.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om de skyldigheter som byggherren, huvudentreprenören eller en annan huvudsakliga genomförare av byggprojektet har på en gemensam byggarbetsplats och om fördelningen av dessa skyldigheter.

53 §

Egenföretagares skyldigheter på gemensamma arbetsplatser

Egenföretagare skall på gemensamma arbetsplatser iaktta vad som i denna lag bestäms om

- 1) arbetstagares kompetens och behörighet, nödvändiga tillstånd och minimiålder,
- 2) maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar som används i arbetet samt om de idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar som de skall genomgå, och
- 3) hantering, förvaring och märkning av farliga ämnen.

Egenföretagare skall dessutom iaktta de säkerhetsanvisningar gällande arbetsplatsen som de fått av den arbetsgivare som utövar

den huvudsakliga bestämmanderätten på den gemensamma arbetsplatsen.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur de skyldigheter enligt 1 mom. som tillkommer en egenföretagare på en gemensam arbetsplats skall tillämpas i olika branscher och uppgifter.

54 §

Avvärjande av gemensamma risker på arbetsplatser

Om arbete som utförs av en eller flera arbetsgivare och egenföretagare som är verksamma i en industri- eller affärshall eller i en motsvarande gemensam lokal eller deras gemensamma verksamhet i andra situationer än sådana som avses i 49 § medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa, skall arbetsgivarna och egenföretagarna genom tillräckligt samarbete sträva efter att informera varandra om olägenheter och risker som de upptäckt och om åtgärder för att avlägsna dem samt om nödvändig samordning av verksamheten.

55 §

Frivilligt arbete

När en person, på vars arbete denna lag inte annars tillämpas, på grund av ett annat avtal som han ingått med arbetsgivaren än ett arbets- eller uppdragsavtal eller utan att stå i tjänste- eller något annat därmed jämförbart anställningsförhållande till arbetsgivaren på en arbetsplats utför samma eller liknande arbete som arbetstagarna på arbetsplatsen, skall arbetsgivaren i tillämpliga delar se till att inga olägenheter eller risker orsakas denna persons säkerhet eller hälsa medan han eller hon vistas på arbetsplatsen. På motsvarande sätt skall personen i fråga iaktta de säkerhetsanvisningar som gäller arbetet och arbetsplatsen samt använda den personliga skyddsutrustning och de hjälpmedel som ställts till hans förfogande.

7 kap.

Skyldigheter för andra personer vars verksamhet inverkar på arbetsmiljön

56 §

Skyldigheter för dem som tillverkar och dem som överlåter produkter

Särskilda bestämmelser utfärdas om de säkerhetskrav som skall ställas på maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar samt om bedömning av riskerna av kemikalier och produkter som innehåller kemikalier och om märkning av produkterna liksom om de skyldigheter som åvilar den som tillverkar, importerar eller säljer en sådan produkt eller på något annat sätt överlåter en sådan produkt till marknaden eller för användning samt om tillsyn över produkterna.

57 §

Projekterares skyldigheter

Den som på uppdrag överlåten en plan som gäller en konstruktion i arbetsmiljön, en arbetslokal, en arbets- eller produktionsmetod, en maskin, ett arbetsredskap eller någon annan anordning skall se till att bestämmelserna i denna lag har beaktats i planen på det sätt som det uppgivna ändamålet med planeringsobjektet förutsätter.

58 §

Skyldigheter för dem som installerar maskiner, arbetsredskap och andra anordningar

Den som på uppdrag installerar en maskin, ett arbetsredskap eller en annan anordning för användning på en arbetsplats skall beakta tillverkarens och andra anvisningar om installationen samt även i övrigt se till att maskinen eller anordningen och tillhörande skyddsanordningar är i behörigt skick.

59 §

Skyldigheter för dem som utför idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar

Den som på uppdrag utför en idrifttagningsbesiktningar eller återkommande besiktning som avses i 43 § skall se till att besiktningen utförs på behörigt sätt och att det ges nödvändiga anvisningar om upptäckta fel och bristfälligheter som påverkar arbetsredskapets säkerhet samt vid behov om deras reparation eller avlägsnande.

60 §

Skyldigheter för dem som sänder och lastar gods

Den som sänder eller lastar gods för transport skall ge nödvändiga anvisningar om lastning och lossning av godset när detta är förknippat med särskilda risker. Ett föremål eller en förpackning vars bruttovikt är minst 1 000 kilogram, skall förseas med en synlig och beständig märkning av vilken framgår förpackningens bruttovikt. Om föremålets exakta vikt inte kan uppges, skall en ungefärlig vikt anges.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de föremål och förpackningar som skall märkas enligt 1 mom. samt om märkning av varukollin för lastning ombord på fartyg.

61 §

Skyldigheter för dem som äger, innehar eller hyr ut byggnader

När det i en byggnad eller en del av en byggnad med ägarens eller en annan innehavares samtycke på grundval av ett hyresavtal utförs sådant arbete på vilken denna lag tillämpas, skall ägaren, innehavaren eller hyresvärden tillåta att arbetsgivaren utför de reparationer eller ändringar som denna lag förutsätter.

62 §

Skyldigheter för hamninnehavare och ägare och innehavare av fartyg

Den som innehar en hamn ankommer samt skeppsredare, fartygsbefälhavare och andra personer som har hand om fartyg är var för sig skyldiga att i tillämpliga delar iaktta bestämmelserna i denna lag när det är fråga om arbete som i hamnen, på land eller ombord på fartyg utförs vid lastning eller lossning av fartyg i havstrafik eller trafik på inre farvatten eller vid bunkring. Med hamn avses även hamnbassänger, kajer och andra liknande platser.

Vad som bestäms i 1 moment gäller hamnar där omfattande lastning och lossning av fartyg eller annan motsvarande verksamhet bedrivs. Om de hamnar som avses här kan bestämmelser utfärdas genom förordning av statsrådet.

8 kap.

Straffbestämmelser

63 §

Arbetskyddsförseelse

En arbetsgivare eller en i 6 § avsedd person eller en företrädare för dessa som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra en i denna lag eller i författningar som utfärdats med stöd av den föreskriven skyldighet att

- 1) utföra idrifttagningsbesiktningar eller återkommande besiktning,
- 2) göra en utredning eller utarbeta en plan,
- 3) tillhandahålla eller installera en skyddsanordning eller personlig skyddsutrustning,
- 4) skaffa tillstånd till arbete eller göra anmälan om arbete,
- 5) meddela bruks-, underhålls- och andra motsvarande anvisningar som behövs vid användningen av en maskin, ett redskap eller en annan teknisk anordning eller ett hälsofarligt ämne, eller

6) hålla denna lag framlagd
skall för *arbetskyddsförseelse* dömas till böter, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag.

På samma sätt döms en person som olovligt eller utan giltigt skäl avlägsnar eller förstör en anordning, anvisning eller varning som är avsedd att förebygga risk för olycksfall eller sjukdom.

Om straff för arbetarskyddsbrott bestäms i 47 kap. 1 § strafflagen (39/1889).

9 kap.

Särskilda bestämmelser

64 §

Arbetsrådets utlåtanden

Arbetsrådet ger utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag på det sätt som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/1946).

65 §

Tillsyn över efterlevnaden av lagen

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av denna lag.

66 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Närmare bestämmelser om verkställigheten av denna lag utfärdas vid behov genom förordning av statsrådet.

67 §

Framläggande av lagen på arbetsplatsen

Denna lag och de bestämmelser om arbetsplatsen som utfärdats med stöd av den skall vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

10 Kap.

Ikraftträdelsebestämmelser

68 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs lagen den 26 juni 1958 om skydd i arbete (299/1958) jämte ändringar.

Den upphävda lagens 40 § 1 – 3 mom. tillämpas dock fortfarande, tills något annat bestäms särskilt.

De beslut och förordningar som utfärdats med stöd av 47 § i den lag som upphävs förblir dock i kraft tills de upphävs särskilt.

2.

Lag**om ändring av lagen av 47 kap. 1 och 8 § strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 1 § 3 mom. samt 8 § 1 mom. 4 punkten och 2 mom., sådana de lyder, 47 kap. 1 § 3 mom. i lag 205/1999 samt 8 § 1 mom. 4 punkten och 2 mom. i lag 578/1995, som följer:

47 kap.

8 §

Om arbetsbrott*Definitioner*

1 §

I detta kapitel avses med

Arbetarskyddsbrott

Enstaka förseelser mot arbetarskyddsbestämmelserna som i arbetarskyddshänseende kan anses vara ringa och för vilka straff föreskrivs i 63 § lagen om skydd i arbete (/200) eller 23 § lagen om företagshälsovård (1383/2001) betraktas dock inte som arbetarskyddsbrott.

4) *arbetarskyddsbestämmelser* sådana bestämmelser om säkerhet och hälsa i arbetet som ingår i lagen om skydd i arbete, lagen om företagshälsovård eller i någon annan lag om arbetarskydd eller som har utfärdats med stöd av en sådan lag och som skall iakttas i syfte att skydda andra.

Vad som i 1 och 7 § föreskrivs om arbetsgivarens och dennes företrädares ansvar skall på motsvarande sätt tillämpas också på andra som låter utföra sådant arbete som avses i 3 och 4 § lagen om skydd i arbete och på företrädare för dem samt på personer som avses i 7 § i samma lag och på företrädare för dem.

Denna lag träder i kraft den 200 .

3.

Lag**om ändring av 4 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 16 februari 1973 om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av
 ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) 4 § 1 mom. 6 punkten, sådan den lyder i lag
 1384/2001, som följer:

4 §	lagen om skydd i arbete (/200) såväl munt-
Förrättare av inspektion eller undersökning	ligt som skriftligt få uppgifter som behövs
äger rätt:	för tillsynen; samt

6) att inom en av honom utsatt skälig tid av arbetsgivaren och av dem som nämns i 6 §	Denna lag träder i kraft den 200 .
--	------------------------------------

4.

Lag**om ändring av 11 a § lagen om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 13 augusti 1976 om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning
 (693/1976) 11 a §, sådan den lyder i lag 487/1999, som följer:

11 a §	något annat följer av denna lag.
Tobaksrök i omgivningen är ett karcino-	Denna lag träder i kraft den 200 .
gen. För skydd mot tobaksrök i arbete gäller	
vad som bestäms om arbetarskydd, om inte	

5.

Lag**om ändring av 59 § kärnenergilagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i kärnenergilagen av den 11 december 1987 (990/1987) 59 § 1 mom. som följer:

59 §	i enlighet med bestämmelserna i denna lag. I
<i>Skydd i arbetet</i>	fråga om arbetstagarnas säkerhet gäller
	dessutom vad som bestäms särskilt.

Den som erhållit tillstånd att använda kärn-
energi skall sörja för arbetstagarnas säkerhet

Denna lag träder i kraft den 200 .

6.

Lag**om ändring av 3 § kemikalielagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i kemikalielagen av den 14 augusti 1989 (744/1989) 3 § 4 mom. som följer:

3 §	I fråga om skydd för arbetstagare gäller
<i>Förhållande till vissa författningar</i>	dessutom vad som bestäms särskilt.

Denna lag träder i kraft den 200 .

7.

Lag**om ändring av 3 § strålskyddslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i strålskyddslagen av den 27 mars 1991 (592/1991) 3 § 3 mom. som följer:

3 §

Förhållandet till vissa författningar

I fråga om arbetsmiljö och arbetarskydd
gäller dessutom vad som bestäms särskilt.

Denna lag träder i kraft den 200 .

8.

Lag**om ändring av 22 § civiltjänstlagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i civiltjänstlagen av den 30 december 1991 (1723/1991) 22 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1248/2000, som följer:

22 §

*Civiltjänstgörarnas arbetstid och fritid samt
arbetarskydd*

På civiltjänstgörarnas säkerhet i arbete till-
lämpas lagen om skydd i arbete (/200) och
lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Denna lag träder i kraft den 200 .

9.

Lag**om ändring av 1 § lagen om unga arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 19 november 1993 om unga arbetstagare (998/1993) 1 § 2 mom. som följer:

1 §	arbete som unga arbetstagare utför och på vilket lagen om skydd i arbete (/200) tillämpas.
<i>Tillämpningsområde</i>	

Bestämmelserna i 3 kap. gäller även annat _____ Denna lag träder i kraft den 200 .

10.

Lag**om ändring av 8 a § lagen om arbetsmarknadsstöd**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 december 1993 om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) 8 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 1431/2001, som följer:

8 a §	betslivsträningen ansvarar för arbetarskyddet för den som deltar i arbetspraktik eller arbetslivsträning enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (/200) och i lagen om unga arbetstagare (998/1993).
<i>Rättslig ställning för den som deltar i arbetspraktik eller arbetslivsträning</i>	

Den som ordnar arbetspraktiken eller ar- _____ Denna lag träder i kraft den 200 .

11.**Lag****om ändring av 3 § hälsoskyddslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i hälsoskyddslagen av den 19 augusti 1994 (763/1994) 3 §, sådan den lyder i lag 120/2001, som följer:

3 §*Förhållande till vissa författningar*

I fråga om hälsoskyddet gäller dessutom vad som särskilt bestäms om detta i miljöskyddslagen (86/2000), lagen om vattentjänster (119/2001), kemikalielagen (744/1989), strålskyddslagen (592/1991), lagen om hälsovården inom försvarsmakten (322/1987), lagen om skydd i arbete (/200), vattenla-

gen (264/1961), avfallslagen (1072/1993), markanvändnings- och bygglagen (132/1999), lagen om friluftsliv (606/1973), lagen angående vissa grannelagsförhållanden (26/1920), livsmedelslagen (361/1995), produktsäkerhetslagen (914/1986), lagen om livsmedelshygien i fråga om animaliska livsmedel (1195/1996) samt veterinärvårdslagen (685/1990).

Denna lag träder i kraft den 200 .

12.**Lag****om ändring av 2 § lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 5 mom., sådant det lyder i lag 74/2001, som följer:

2 §*Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13

kap. 1 och 2 § arbetsavtalslagen, 6 och 7–9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete (/200), lagen om företagshälsovård (1383/2001) samt lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Denna lag träder i kraft den 200 .

13.

Lag

om ändring av 2 kap. 3 § arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 2 kap. 3 § 1 mom. som följer:

2 kap.	det i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (/200).
Arbetsgivarens skyldigheter	_____
3 §	
<i>Arbetarskydd</i>	Denna lag träder i kraft den 200 .

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyd-

14.

Lag

om ändring av 22 § lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 2 mars 2001 om arbetsverksamhet i rehabiliteringsverksamhet (189/2001) 22 § som följer:

22 §	På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas inte lagen om företagshälsovård (1383/2001).
<i>Skydd i arbete och företagshälsovård</i>	_____
På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas lagen om skydd i arbete (/200).	Denna lag träder i kraft den 200 .

15.

Lag**om ändring av 2 och 12 § lagen om företagshälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) 2 § 1 mom. och
12 § 1 mom. 7 punkten som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som avses i
2 § lagen om skydd i arbete (/200).

12 §

Företagshälsovårdens innehåll

Till företagshälsovård som arbetsgivaren
enligt 4 § skall ordna hör i enlighet med god
företagshälsovårdspraxis att

7) delta i ordnande av första hjälpen enligt
46 § lagen om skydd i arbete,

Denna lag träder i kraft den 200 .

16.

Lag**om ändring av 27 e § socialvårdslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i socialvårdslagen av den 17 september 1982 (710/1982) 27 e § 3 mom., sådant det
lyder i lag 68/2002, som följer:

27 e §

På arbetsverksamhet för handikappade till-
lämpas bestämmelserna om arbetstagarnas
säkerhet i arbetet även när personen i fråga
inte står i anställningsförhållande till arbets-
givaren. Den som anordnar arbetsverksamhet
för handikappade skall teckna en försäkring

enligt 57 § 1 mom. lagen om olycksfallsför-
säkring (608/1948) för den som deltar i ar-
betsverksamheten. Som försäkringens årsar-
betsförtjänst används minimiårsarbetsför-
tjänsten enligt 28 § 6 mom. lagen om olycks-
fallförsäkring.

Denna lag träder i kraft den 200 .

17.

Lag**om ändring av 13 b § lagen om arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 26 november 1993 om arbetskraftsservice (1005/1993) 13 b § 2 mom.,
sådant det lyder i lag 1429/2001, som följer:

13 b §

ansvarar för arbetarskyddet för den som deltar i arbetsprövning enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (/200) och i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Rättslig ställning för den som deltar i arbetsprövning på en arbetsplats

— — — — —

— — — — —
Den som erbjuder arbetsprövningsplatsen

— — — — —
Denna lag träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 19 april 2002

Republikens President**TARJA HALONEN**

Omsorgsminister Osmo Soininvaara

2.

Lag**om ändring av lagen av 47 kap. 1 och 8 § strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 1 § 3 mom. samt 8 § 1 mom. 4 punkten och 2 mom., sådana de lyder, 47 kap. 1 § 3 mom. i lag 205/1999 samt 8 § 1 mom. 4 punkten och 2 mom. i lag 578/1995, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

47 kap.

Om arbetsbrott

1 §

Arbetarskyddsbrott

Enstaka förseelser mot arbetarskyddsbestämmelserna som i arbetarskyddshänseende kan anses vara ringa och som avses i 49 § lagen om skydd i arbete (299/1958) eller 9 § lagen om företagshälsovård (743/1978) betraktas dock inte som arbetarskyddsbrott.

8 §

Definitioner

I detta kapitel avses med

4) *arbetarskyddsföreskrifter* sådana stadganden eller allmänna bestämmelser om arbetets säkerhet och hälsosamhet som ingår i lagen om skydd i arbete (299/58), lagen om företagshälsovård (743/78) eller i någon annan lag om arbetarskydd eller som har utfärdats med stöd av en sådan lag och som skall iakttas i syfte att skydda andra.

Vad 1 och 7 § stadgar om arbetsgivarens och dennes företrädares ansvar skall på

Enstaka förseelser mot arbetarskyddsbestämmelserna som i arbetarskyddshänseende kan anses vara ringa och *för vilka straff föreskrivs i 63 § lagen om skydd i arbete (/200) eller 23 § lagen om företagshälsovård (1383/2001)* betraktas dock inte som arbetarskyddsbrott.

8 §

Definitioner

I detta kapitel avses med

4) *arbetarskyddsbestämmelser* sådana bestämmelser om säkerhet och hälsa i arbetet som ingår i lagen om skydd i arbete, lagen om företagshälsovård eller i någon annan lag om arbetarskydd eller som har utfärdats med stöd av en sådan lag och som skall iakttas i syfte att skydda andra.

Vad *som* i 1 och 7 § föreskrivs om arbetsgivarens och dennes företrädares ansvar

Gällande lydelse

motsvarande sätt tillämpas också på andra som låter utföra sådant arbete som avses i 1 och 2 § lagen om skydd i arbete samt på företrädare för dem, på personer som avses i lagens 4 § samt på personer som avses i lagens 5 och 6 § och på företrädare för dem.

Föreslagen lydelse

skall på motsvarande sätt tillämpas också på andra som låter utföra sådant arbete som avses i 3 och 4 § lagen om skydd i arbete och på företrädare för dem samt på personer som avses i 7 § i samma lag och på företrädare för dem.

Denna lag träder i kraft den 200 .

3.

Lag

om ändring av 4 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 16 februari 1973 om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) 4 § 1 mom. 6 punkten, sådan den lyder i lag 1384/2001, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

4 §

Förrättare av inspektion eller undersökning äger rätt:

6) att inom en av honom utsatt skälig tid av arbetsgivaren, av en ensamföretagare som avses i 6 § 4 mom. lagen om skydd i arbete och av dem som nämns i 6 § 1 och 3 mom. i samma lag såväl muntligt som skriftligt få uppgifter som behövs för tillsynen; samt

6) att inom en av honom utsatt skälig tid av arbetsgivaren och av dem som nämns i 7 § lagen om skydd i arbete (/200) såväl muntligt som skriftligt få uppgifter som behövs för tillsynen; samt

Denna lag träder i kraft den 200 .

4.

Lag**om ändring av 11 a § lagen om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 13 augusti 1976 om åtgärder för inskränkande av tobaksrökning
(693/1976) 11 a §, sådan den lyder i lag 487/1999, som följer:

Gällande lydelse

11 a §

Tobaksrök i omgivningen är ett karcinogen. För skydd mot tobaksrök i arbete gäller vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (299/1958) och i författningar och bestämmelser som utfärdats med stöd av den, om ingenting annat följer av denna lag.

Föreslagen lydelse

11 a §

Tobaksrök i omgivningen är ett karcinogen. För skydd mot tobaksrök i arbete gäller vad som *bestäms om arbetarskydd, om inte något annat följer* av denna lag.

Denna lag träder i kraft den 200 .

5.

Lag**om ändring av 59 § kärnenergilagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i kärnenergilagen av den 11 december 1987 (990/1987) 59 § 1 mom. som följer:

Gällande lydelse

59 §

Skydd i arbetet

Den som erhållit tillstånd att använda kärnenergi skall sörja för skyddet av arbetstagarna, med iakttagande av stadgandena i lagen om skydd i arbete (299/58), i tillämpliga delar stadgandena i lagen om strålningskydd (174/57) och stadgandena i gruvlagen (503/63) samt denna lag och med stöd av den utfärdade stadganden och bestämmelser.

Föreslagen lydelse

59 §

Skydd i arbetet

Den som erhållit tillstånd att använda kärnenergi skall sörja för *arbetstagarnas säkerhet i enlighet med bestämmelserna i denna lag. I fråga om arbetarstagarnas säkerhet gäller dessutom vad som bestäms särskilt.*

Denna lag träder i kraft den 200 .

6.

Lag**om ändring av 3 § kemikalielagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i kemikalielagen av den 14 augusti 1989 (744/1989) 3 § 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Förhållande till vissa författningar

Om skydd för arbetstagare gäller dessutom lagen om skydd i arbete (299/58) och andra författningar.

I fråga om skydd för arbetstagare gäller dessutom vad som bestäms särskilt.

Denna lag träder i kraft den 200 .

7.

Lag**om ändring av 3 § strålskyddslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strålskyddslagen av den 27 mars 1991 (592/1991) 3 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Förhållandet till vissa författningar

Stadganden om användning av icke-joniserande strålning och ultraljud i arbete ingår i lagen om skydd i arbete (299/58). Om skydd i arbetet gäller dessutom lagen om skydd i arbete och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt vad som stadgas och bestäms med stöd av dem.

I fråga om arbetsmiljö och arbetarskydd gäller dessutom vad som bestäms särskilt.

Denna lag träder i kraft den 200 .

8.

Lag**om ändring av 22 § civiltjänstlagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i civiltjänstlagen av den 30 december 1991 (1723/1991) 22 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1248/2000, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

22 §

Civiltjänstgörarnas arbetstid och fritid samt arbetarskydd

På civiltjänstgörarnas arbetarskydd tillämpas lagen om skydd i arbete (299/1958) enligt vad som särskilt bestäms genom förordning.

På civiltjänstgörarnas *säkerhet i arbete* tillämpas lagen om skydd i arbete (/200) och *lagen om företagshälsovård* (1383/2001).

Denna lag träder i kraft den 200 .

9.

Lag**om ändring av 1 § lagen om unga arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 19 november 1993 om unga arbetstagare (998/1993) 1 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Stadgandena i 3 kap. gäller även annat arbete som en person under 18 år utför och på vilket lagen om skydd i arbete (299/58) tillämpas.

Bestämmelserna i 3 kap. gäller även annat arbete som *unga arbetstagare* utför och på vilket *lagen om skydd i arbete* (/200) tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 200 .

10.**Lag****om ändring av 8 a § lagen om arbetsmarknadsstöd**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 december 1993 om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) 8 a § 2 mom.,
sådan det lyder i lag 1431/2001, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

8 a §

Rättslig ställning för den som deltar i arbetspraktik eller arbetslivsträning

—————
Den som ordnar arbetspraktiken eller arbetslivsträningen ansvarar för arbetarskyddet för den som deltar i arbetspraktik eller arbetslivsträning enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (299/1958) och i lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt vad som bestämts med stöd av dessa lagar och med stöd av lagen om skydd för unga arbetstagare (669/1967).

—————
Den som ordnar arbetspraktiken eller arbetslivsträningen ansvarar för arbetarskyddet för den som deltar i arbetspraktik eller arbetslivsträning enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (/200) och i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

—————
Denna lag träder i kraft den 200 .
—————

11.**Lag****om ändring av 3 § hälsoskyddslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i hälsoskyddslagen av den 19 augusti 1994 (763/1994) 3 §, sådan den lyder i lag
120/2001, som följer:

Gällande lydelse

3 §

Förhållande till vissa författningar

Om hälsoskyddet gäller dessutom vad som bestäms om detta i miljöskyddslagen (86/2000), lagen om vattentjänster (119/2001), kemikalielagen (744/1989), strålskyddslagen (592/1991), lagen om hälsovården inom försvarsmakten (322/1987), lagen om skydd i arbete (299/1958), vattenlagen (264/1961), avfallslagen (1072/1993), markanvändnings- och bygglagen (132/1999), lagen om friluftsliv (606/1973), lagen angående vissa grannelagsförhållanden (26/1920), livsmedelslagen (361/1995), produktsäkerhetslagen (914/1986), lagen om livsmedelshygien i fråga om animaliska livsmedel (1195/1996) samt veterinärvårdslagen (685/1990).

Föreslagen lydelse

3 §

Förhållande till vissa författningar

I fråga om hälsoskyddet gäller dessutom vad som särskilt bestäms om detta i miljöskyddslagen (86/2000), lagen om vattentjänster (119/2001), kemikalielagen (744/1989), strålskyddslagen (592/1991), lagen om hälsovården inom försvarsmakten (322/1987), lagen om skydd i arbete (/200), vattenlagen (264/1961), avfallslagen (1072/1993), markanvändnings- och bygglagen (132/1999), lagen om friluftsliv (606/1973), lagen angående vissa grannelagsförhållanden (26/1920), livsmedelslagen (361/1995), produktsäkerhetslagen (914/1986), lagen om livsmedelshygien i fråga om animaliska livsmedel (1195/1996) samt veterinärvårdslagen (685/1990).

Denna lag träder i kraft den 200 .

12.

Lag**om ändring av 2 § lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 5 mom., sådant det lyder i lag 74/2001, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpliga bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § arbetsavtalslagen, 6 och 7—9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete (299/1958), lagen om företagshälsovård (743/1978) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt de bestämmelser som utfärdats med stöd av dem.

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § arbetsavtalslagen, 6 och 7—9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete (/200), lagen om företagshälsovård (1383/2001) samt lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Denna lag träder i kraft den 200 .

13.**Lag****om ändring av 2 kap. 3 § arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 2 kap. 3 § 1 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter*Arbetarskydd*

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (299/1958) och med stöd av den.

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (/200).

Denna lag träder i kraft den 200 .

14.**Lag****om ändring av 22 § lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 2 mars 2001 om arbetsverksamhet i rehabiliteringsverksamhet
(189/2001) 22 § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

22 §***Skydd i arbete och företagshälsovård***

På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas lagen om skydd i arbete (299/1958). På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas inte lagen om företagshälsovård (743/1978).

På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas lagen om skydd i arbete (/200). På arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte tillämpas inte lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Denna lag träder i kraft den 200 .

15.

Lag**om ändring av 2 och 12 § lagen om företagshälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) 2 § 1 mom. och
12 § 1 mom. 7 punkten som följer:

Gällande lydelse

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete där arbets-
givaren är skyldig att iaktta lagen om skydd
i arbete (299/1958).

12 §

Företagshälsovårdens innehåll

Till företagshälsovård som arbetsgivaren
enligt 4 § skall ordna hör i enlighet med
god företagshälsovårdspraxis att

7) delta i ordnande av förstahjälp enligt
36 § lagen om skydd i arbete,

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som avses
i 2 § lagen om skydd i arbete (/200).

12 §

Företagshälsovårdens innehåll

Till företagshälsovård som arbetsgivaren
enligt 4 § skall ordna hör i enlighet med
god företagshälsovårdspraxis att

7) delta i ordnande av första hjälpen enligt
46 § lagen om skydd i arbete,

Denna lag träder i kraft den 200 .

16.

Lag**om ändring av 27 e § socialvårdslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i socialvårdslagen av den 17 september 1982 (710/1982) 27 e § 3 mom., sådant det
lyder i lag 68/2002, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

27e §

På arbetsverksamhet för handikappade tillämpas vad som föreskrivs i lagen om skydd i arbete (299/1958) och i lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt i bestämmelser som utfärdats med stöd av dem. Den som anordnar arbetsverksamhet för handikappade skall teckna en försäkring enligt 57 § 1 mom. lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) för den som deltar i arbetsverksamheten. Som försäkringens årsarbetsförtjänst används minimiårsarbetsförtjänsten enligt 28 § 6 mom. lagen om olycksfallsförsäkring.

På arbetsverksamhet för handikappade tillämpas bestämmelserna om arbetstagar-
nas säkerhet i arbetet även när personen i fråga inte står i anställningsförhållande till arbetsgivaren. Den som anordnar arbetsverksamhet för handikappade skall teckna en försäkring enligt 57 § 1 mom. lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) för den som deltar i arbetsverksamheten. Som försäkringens årsarbetsförtjänst används minimiårsarbetsförtjänsten enligt 28 § 6 mom. lagen om olycksfallsförsäkring.

Denna lag träder i kraft den 200 .

17.**Lag****om ändring av 13 b § lagen om arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 26 november 1993 om arbetskraftsservice (1005/1993) 13 b § 2 mom.,
sådant det lyder i lag 1429/2001, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 b §

Rättsliga ställning för den som deltar i arbetsprovning på en arbetsplats

Den som erbjuder arbetsprovningsplatsen
ansvarar för arbetarskyddet för den som
deltar i arbetsprovning enligt vad som be-
stäms i lagen om skydd i arbete (299/1958)
och i lagen om unga arbetstagare
(998/1993) samt vad som bestäms med stöd
av dessa lagar och med stöd av lagen om
skydd för unga arbetstagare (669/1967).

Den som erbjuder arbetsprovningsplatsen
ansvarar för arbetarskyddet för den som
deltar i arbetsprovning enligt vad som be-
stäms i lagen om skydd i arbete (/200)
och i lagen om unga arbetstagare
(998/1993).

Denna lag träder i kraft den 200 .
