

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetarskyddslagen ändras. Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt ska preciseras genom att det föreskrivs en skyldighet för arbetsgivaren att särskilt beakta att arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetarskyddsåtgärder för trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Arbetsgivarens skyldighet att ge akt ska utökas till att omfatta arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Bestämmelsen om utredning och bedömning av riskerna i arbetet preciseras så att arbetstagarnas åldrande ska tas i beaktande vid bedömningen av risker. Skyldigheten att bedöma risker preciseras också genom bestämmelser om att både de fysiska och de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet ska beaktas. Dessutom ska arbetsgivaren åläggas en skyldighet att vid undervisning och handledning beakta arbetstagarens personliga förutsättningar.

Det föreslås att arbetarskyddslagen också preciseras så att det i bestämmelsen om arbete som medför särskild fara ska utöver gravida arbetstagare även nämnas arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar. Till bestämmelsen om arbete som medför särskild fara ska dessutom fogas ett nytt bemyndigande att utfärda förordning.

Propositionen hänför sig till det i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering inskrivna målet att stärka den offentliga ekonomin genom att öka sysselsättningen, ett mål som förutsätter ökad närvaro på arbetsmarknaden och ett längre arbetsliv för de äldre åldersklasserna. Det huvudsakliga syftet med propositionen är att främja möjligheterna för dem som fyllt 55 år att orka i arbetslivet och minska tidigt utträde ur arbetslivet.

Lagen avses träda i kraft den 1 juni 2023.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget	5
2.1 Beaktande av ålder och åldrande i arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter	5
2.1.1 Åldrande och förändringar i funktionsförmågan	5
2.1.2 Säkerheten och hälsan i arbetet bland personer över 55 år	6
2.1.2.1 Arbetsförmåga och arbetsbelastning	6
2.1.2.2 Yrkessjukdomar och olycksfall i arbetet	8
2.1.2.3 Sjukfrånvaro	10
2.1.2.4 Sjuk- eller invalidpensionering	13
2.1.3 Gällande lagstiftning som anknyter till ålder och åldrande	14
2.1.3.1 Centrala bestämmelser i arbetarskyddslagen	14
2.1.3.2 Lagstiftningen om företagshälsovård	15
2.1.3.3 Europeiska unionens rättsakter	17
2.1.4 Bedömning av nuläget med avseende på ålder och åldrande	17
2.2 Beaktande av skadlig belastning i arbetet i arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter	21
2.3 Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar	23
3 Målsättning	24
4 Förslagen och deras konsekvenser	24
4.1 De viktigaste förslagen	24
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	25
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	25
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	31
4.2.3 Konsekvenser för säkerheten och hälsan	32
4.2.4 Övriga samhälleliga konsekvenser	33
5 Alternativa handlingsvägar	34
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	34
5.2 Lagstiftning i utlandet	36
5.2.1 Sverige	36
5.2.2 Norge	37
5.2.3 Danmark	38
6 Remissvar	38
7 Specialmotivering	40
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	44
9 Ikraftträdande	45
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	45
LAGFÖRSLAG	47
Lag om ändring av arbetarskyddslagen	47
BILAGA	49
PARALLELLTEXT	49
Lag om ändring av arbetarskyddslagen	49

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering är ett av målen för regeringens ekonomiska politik att sysselsättningsgraden i en situation där världsekonomin utvecklas normalt och den inhemska ekonomin återspeglar den globala utvecklingen 2023 ska nå upp till en nivå på 75 procent i åldersgruppen 15–64. På längre sikt är den offentliga ekonomin hållbar endast om sysselsättningssiffrorna är ännu högre. Därför uppmärksammas sådana åtgärder där effekterna på sysselsättningen blir synliga med en viss fördröjning. Enligt regeringsprogrammet förutsätter regeringens sysselsättningsmål att partiellt arbetsföra, svårsysselsatta, unga, äldre och personer med invandrarbakgrund kan fås att delta i arbetsmarknaden i större utsträckning. Det behövs effektiva åtgärder för att dessa grupper ska sysselsättas. Tiden i arbetslivet förlängs i början, i mitten och i slutet.

Regeringen gav i samband med budgetförhandlingarna i september 2020 arbetsmarknadsparterna i uppdrag att ta fram förslag till åtgärder för att främja sysselsättningsgraden för personer över 55 år och stärka deras position på arbetsmarknaden och förutsättningar att orka i arbetet. Målet med uppdraget var att minska antalet tidiga utträden ur arbetslivet genom metoder som leder till minst 10 000 nya sysselsatta före utgången av 2029. Regeringen förutsatte att förslagen ska främja förutsättningarna att orka i arbetet, arbetsförmågan och kompetensen bland äldre personer samt omställningsskyddet med beaktande av både mindre och större företag. I uppdraget konstaterades att det är väsentligt att de äldres arbetsförmåga stöds under arbetskarriären för att sysselsättningen av dem ska kunna höjas på ett hållbart sätt. Därför behöver även arbetsgivarnas roll i att upprätthålla arbetsförmågan och förebygga arbetsoförmåga stärkas.

Regeringen konstaterade i de riktlinjer för sysselsättningen som drogs upp vid budgetförhandlingarna att om det uppdrag som gavs arbetsmarknadsparterna inte leder till att målen nås tar regeringen ställning till vilka åtgärder som behövs i december 2020 i detalj. Arbetsmarknadsparterna meddelade i slutet av november att de avslutade sina sysselsättningsfrämjande förhandlingar utan resultat.

Eftersom arbetsmarknadsparterna inte lämnade något gemensamt förslag till regeringen drog regeringspartierna den 17 december 2020 upp riktlinjer för åtgärder för att främja sysselsättningen bland personer över 55 år. Åtgärderna innefattade riktlinjer för ändringar i arbetarskyddslagen som ska främja möjligheterna att fortsätta i arbetslivet. Genom dessa ändringar framhävs att faktorer såsom ålder och åldrande samt arbetets fysiska och psykiska belastning ska beaktas i åtgärder som arbetsgivaren vidtar på grund av skyldigheten att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Enligt regeringens riktlinjer ska lagstiftningsändringarna med anknytning till reformerna av arbetslivet beredas i trepartssamarbete med beaktande av konsekvenserna för olika stora arbetsgivares ställning.

Delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser (TTN) tillsatte en sektion för hantering av arbetsbelastning för mandatperioden den 15 oktober 2021–den 31 december 2022. Sektionen har till uppgift att dels utreda och sammanställa helheten av arbetarskyddsrelaterade bestämmelser, anvisningar och guider som handlar om att hantera arbetsbelastning och stödja arbetstagarnas arbetshälsa, dels bedöma behovet av att uppdatera och utveckla dessa. Den ändring av arbetarskyddslagen som regeringen förutsätter att ska göras för att främja sysselsättningen

bland personer över 55 år inkluderades i de uppgifter som tilldelades sektionen för hantering av arbetsbelastning.¹

Bakom de ändringar som föreslås i 11 § i arbetarskyddslagen ligger ett behov av att precisera och förtydliga det nationella 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 (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG, nedan *graviditetsskyddsdirektivet*). Statsrådets gällande förordning om agens och andra faktorer i arbetet som medför risker för den reproduktiva hälsan och om avvärjande av risker (603/2015, nedan *förordningen om reproduktiv hälsa*) ska revideras, och det är nödvändigt att till den grundläggande bestämmelsen om graviditetsskydd i arbetarskyddslagen foga en bestämmelse om bemyndigande. Behovet av att revidera förordningen om reproduktiv hälsa beror även på att i samband med den fjärde uppdateringen av direktiv 2004/37/EG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (s.k. cancerdirektivet) utvidgades cancerdirektivet till att omfatta även kemiska ämnen som är farliga för den reproduktiva hälsan. I enlighet med detta kommer statsrådets förordning om avvärjande av cancerrisk i anslutning till arbete (1267/2019) sannolikt i fortsättningen att omfatta även farliga kemiska ämnen, varvid det framöver finns skäl att ersätta förordningen om reproduktiv hälsa med bestämmelser som gäller endast de särskilt utsatta riskgrupper som avses i graviditetsskyddsdirektivet.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts i den sektion för hantering av arbetsbelastning som tillsatts av delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser. Sektionen bestod av representanter för social- och hälsovårdsministeriet, Arbetshälsoinstitutet, Arbetarskyddscentralen, Finlands Näringsliv EK rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Statens arbetsmarknadsverk, Företagarna i Finland, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Akava ry och regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet. Sektionens uppdrag och övrigt material finns att tillgå på webbplatsen <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM108:00/2021>.

Den föreslagna 11 § har behandlats också i HTP-sektionen, som är underställd delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser. Till HTP-sektionens uppgifter hör att bereda de nationella värdena för koncentrationer som befunnits vara skadliga, dvs. HTP-värdena, samt att stödja social- och hälsovårdsministeriet i lagberedningsarbetet i frågor som gäller kemikalier och arbetshygien.

Propositionsutkastet var på remiss den 13 juli–den 24 augusti 2022. De yttranden som inkom om regeringens propositionsutkast finns offentligt tillgängliga i webbtjänsten utlåtande.fi: <https://www.lausuntopalvelu.fi/SV/Proposal/Participation?proposalId=5bff0b4a-bd1f-4d75-90fe-06ff0ff857a2>.

Propositionen behandlades och godkändes den 15 september 2022 i delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, som består av representanter för de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och andra centrala aktörer.

Handlingarna i anslutning till beredningen av regeringspropositionen finns i den offentliga webbtjänsten på adressen <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM064:00/2022>.

¹ <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM108:00/2021>

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Beaktande av ålder och åldrande i arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter

2.1.1 Åldrande och förändringar i funktionsförmågan

Människans åldrande är en individuell process. Åldersförändringarna inträder i olika skeden hos olika människor. De har varierande styrka och karaktär och de framskrider i olika takt. Äldre arbetstagare är därför ingen enhetlig grupp, utan det kan finnas betydande skillnader mellan olika personer i samma ålder. I takt med att människorna blir äldre ökar också de individuella skillnaderna i hälsa och funktionsförmåga. Den allmänna slutsatsen av relaterad forskning är att de individuella skillnaderna är större än skillnaderna mellan olika åldersgrupper.²

Det sker många förändringar i den fysiska funktionsförmågan hos en åldrande människa. Rörelseorganens funktionsförmåga försvagas allteftersom rörligheten i ryggraden och lederna minskar, muskelstyrkan försvagas och explosiviteten avtar. Människans uthållighetskondition försvagas när det sker förändringar i andnings- och cirkulationsorganens funktionsförmåga. Detta påverkar också förmågan att tåla hetta och kyla. Med åldern tar det längre att återhämta sig efter en ansträngning. Åldersförändringar i den fysiska funktionsförmågan kan försvaga arbetsförmågan särskilt i fysiskt ansträngande arbete.³

Även sinnesfunktionerna förändras hos åldrande människor. Synskärpan försämras på nära håll, de behöver mer ljus för att se och de blir känsligare för bländning. Hörseln kan försvagas, vilket gör det svårare att höra till exempel höga ljud eller att uppfatta vad som sägs i en larmig arbetsmiljö. Även balansen försämras med åldern, vilket kan orsaka utmaningar för äldre arbetstagare i ett arbete som kräver bra balans.⁴

Det kan också ske negativa förändringar i sömnkvaliteten hos äldre personer. Andelen djup sömn och oavbruten sömn minskar. Dygnsrytmen tidigareläggs när människan blir äldre, och det blir svårare att sova på dagen. Förändringarna i sovandet och sömnen har betydelse för dem som har skiftarbete.⁵

Hos en frisk person i arbetsför ålder är de kognitiva åldersförändringar som sker i inlärandet, minnesfunktionerna och andra informationshanteringsfunktioner i allmänhet lindriga, och erfarenheten kompenserar åldersförändringarnas effekter. De förändringar i den kognitiva funktionsförmågan som sker hos äldre personer är mycket individuella. Betydande förändringar i den kognitiva funktionsförmågan hos personer i arbetsför ålder har i allmänhet samband med olika sjukdomar. Det kan bli svårare med åldern att lära sig saker utantill och komma ihåg detaljer, men däremot stärks i allmänhet förmågan att bedöma, kombinera och tillämpa information. Att lära sig av med automatiserade handlingsmodeller kan kräva tid, och därför gäller det att reservera tillräckligt med tid för inläring av nya arbetsverktyg och arbetsmetoder.⁶

² The ageing workforce: implications for occupational safety and health. A research review. European Agency for Safety and Health at Work, 2016, Ilmarinen J. (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa.

³ Lundell, S. m.fl. (2011) Ikävoimaa työhön.

⁴ The ageing workforce: implications for occupational safety and health. A research review. European Agency for Safety and Health at Work, 2016, Lundell, S. m.fl. (2011) Ikävoimaa työhön.

⁵ Härmä, M.I., m.fl. (1994) Age and adjustment to night work. Occup Environ Med, Lundell, S. m.fl. (2011) Ikävoimaa työhön.

⁶ Lundell, S. m.fl. (2011) Ikävoimaa työhön, Truxillo m.fl. (2015) Supporting the Aging Workforce: A Research Review and Recommendations for Workplace Intervention Research. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Vol. 2, 351–381.

Kroniska sjukdomar påverkar åldrande arbetstagares arbetsförmåga negativt.⁷ Av befolkningsundersökningen framgår att långtidssjukdomar och hälsoproblem ökar bland den vuxna befolkningen från den yngsta åldersgruppen till den äldsta. Medan cirka 42 procent av befolkningen i åldern 20–54 år lider av någon långtidssjukdom eller hälsoproblem, är andelen långtidssjuka bland personer över 55 år redan 67 procent.⁸

2.1.2 Säkerheten och hälsan i arbetet bland personer över 55 år

2.1.2.1 Arbetsförmåga och arbetsbelastning

Av befolkningsundersökningen framgår att andelen personer som anser att de har bra arbetsförmåga minskar med åldern. År 2020 ansåg 24 procent av personer i åldern 20–54 år (män 24 %, kvinnor 25 %) och 42 procent av personer i åldern 55–74 år (män 46 %, kvinnor 38 %) att de har nedsatt arbetsförmåga. Andelen personer som tror att de inte kommer att orka arbeta ända till ålderspensionsåldern var 24 procent inom åldersgruppen 20–54 år (män 23 %, kvinnor 24 %) och 31 procent inom åldersgruppen 55–74 år.⁹

Enligt arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer 2021 upplever de äldsta löntagarna oftare än de mellersta åldersgrupperna att deras arbete är fysiskt tungt. I åldersgrupperna 45–54 år och 55–64 år upplever 40 procent att de har ett fysiskt tungt arbete, medan motsvarande siffra i åldersgruppen 35–44 år är 30 procent. De äldsta löntagarna upplever emellertid något mer sällan sitt arbete som tungt jämfört med de yngsta löntagarna under 24 år, av vilka hela 47 procent upplever att de har ett fysiskt tungt arbete.

Det finns tydliga skillnader i hur de olika åldersgrupperna upplever sin arbetsförmåga i förhållande till de fysiska kraven i arbetet. Personer i åldern 55–64 år upplevde oftare än de övriga åldersgrupperna att den egna arbetsförmågan är måttlig eller dålig i förhållande till de fysiska kraven i arbetet. Av dem som fyllt 55 år bedömde endast tre av fyra (76 %) sin arbetsförmåga som mycket eller ganska god, medan motsvarande andelar bland 18–24-åringarna och 25–34-åringarna var nästan hundra procent (97 % och 94 %).

Enligt arbetslivsbarometern upplever 53 procent av respondenterna i åldersgruppen 55–64 år att de har ett psykiskt tungt arbete. De mellersta åldersgrupperna upplever dock oftare att deras arbete är psykiskt tungt (65–72 %). Hela 72 procent av åldersgruppen 35–44 år var helt eller delvis av samma åsikt. Den psykiska belastningen i arbetet upplevdes vara minst i den yngsta åldersgruppen (47 %, 18–24 år).

Skillnaderna i hur de olika åldersgrupperna upplever sin arbetsförmåga i förhållande till de psykiska kraven i arbetet är inte stora. Av respondenterna över 54 år bedömde 85 procent att deras arbetsförmåga i förhållande till de psykiska kraven är mycket eller relativt god. Bedömningarna är något positivare jämfört med åldersgruppen 35–44 år, av vilken endast 79 procent ansåg sig ha god arbetsförmåga. Av alla åldersgrupper upplevde 55–64-åringarna något mer sällan än de andra åldersgrupperna skadlig stress (38 %, vs. 42 %–50 % i de andra åldersgrupperna). De

⁷ Koolhaas m.fl. (2012) Chronic health conditions and work ability in the ageing workforce: the impact of work conditions, psychosocial factors and perceived health, Leijten m.fl. (2014) The influence of chronic health problems on work ability and productivity at work: a longitudinal study among older employees.

⁸ Den nationella enkätundersökningen om hälsa, välfärd och service FinSote 2020, Institutet för hälsa och välfärd (THL). Nätpublikation: <https://www.terveytemme.fi/finsote/>

⁹ FinSote 2020, grundläggande resultat. Nätpublikation: <https://www.terveytemme.fi/finsote/>

äldsta åldersgrupperna skiljer sig inte heller från de andra åldersgrupperna när det gäller upplevd utbrändhet i arbetet. Upplevd utbrändhet förekommer mest inom åldersgruppen 25–44 år.

Det finns motstridiga forskningsresultat om hur åldern påverkar bedömningarna av psykosociala belastningsfaktorer i arbetet och hur de psykosociala belastningsfaktorernas kopplingar till välbefinnandet förändras med åldern.¹⁰ Hur belastande arbetet upplevs vara och vilken betydelse det har för arbetshälsan varierar i högre grad mellan olika individer, yrken och branscher än mellan åldersgrupperna. Det har dock observerats att äldre arbetstagare oftare än yngre upplever att långa arbetstider och skiftarbete, förändrade kompetenskrav som följer av att arbetet digitaliseras, den allt högre arbetstakten och den högre arbetsintensiteten är belastande.

Undersökningar visar att personer över 50 år belastas mest av långa totala arbetstider som överstiger 40 timmar. Förmågan att anpassa sig till skiftarbete och i synnerhet flera nattskift i följd försämras med åldern. Med åldern tar det längre att återhämta sig efter en ansträngning.¹¹ Arbetshälsoinstitutet rekommenderar på basis av forskningsresultat att personer över 50 år ska ges möjlighet att minska på nattarbete och vid behov övergå till en kortare total arbetstid och kortare arbetsskift samt att korta vilotider mellan arbetsskift ska undvikas för att de ska ha möjlighet att återhämta sig tillräckligt.¹²

Arbetstagarnas bedömningar av hur digitaliseringen påverkar arbetets belastande karaktär korrelerar med deras ålder. Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning från 2018 visar att 47 procent av löntagarna i åldern 55–67 år och 43 procent av löntagarna i åldern 45–55 år bedömer att digitaliseringen har ökat belastningen i arbetet, medan endast 11 procent av 15–24-åringarna och 27 procent av 25–34-åringarna upplevde att arbetsbelastningen ökat på grund av digitaliseringen. Det fanns också ett samband mellan goda självbedömda digitala färdigheter och viljan att fortsätta i arbetslivet efter den lägsta ålderspensionsåldern.

I en svensk forskningsöversikt har man kartlagt hur digitaliseringen har påverkat de äldre arbetstagarnas psykosociala arbetsmiljö.¹³ Den huvudsakliga observationen var att användningen av teknik i sig inte har någon negativ effekt på de äldre arbetstagarnas hälsa. Däremot får användningen av teknik skadliga konsekvenser om det leder till att arbetsbelastningen och arbetstakten ökar, eller om ny teknik tas i användning utan en lämplig inskolningsprocess. Kompetensutvecklingen och lärandet av nytt måste anpassas efter arbetstagarens åldersgrupp, eftersom hjärnan förändras i takt med det kognitiva åldrandet och minneskapaciteten och sättet att lära sig nytt därför kan förändras med åldern.

Det har också konstaterats att äldre arbetstagare belastas mer än yngre av en ökad arbetsintensitet. En finländsk undersökning visade att arbetstagare i åldern 55–64 år oftare än de övriga

¹⁰ Se översikten Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M. and Hertel, G. (2013), Age and work-related stress: a review and meta-analysis", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 7/8, pp. 781-804.

¹¹ Härmä m.fl. (2019) Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen, Härmä, M.I. m.fl. (1994) Age and adjustment to night work. *Occup Environ Med*, 51(8): p. 568-73, Lundell, S. m.fl. (2011). Ikävoimaa työhön, The ageing workforce: implications for occupational safety and health. A research review. European Agency for Safety and Health at Work, 2016

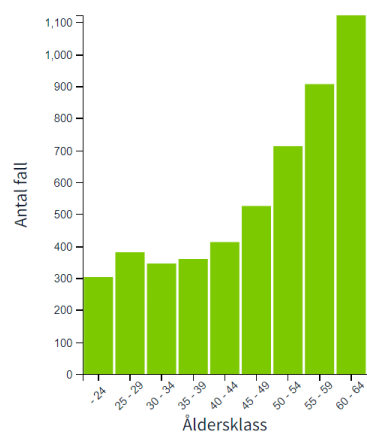
¹² Arbetshälsoinstitutets rekommendationer för äldre när det gäller att undvika belastning som beror på arbetstider (endast på finska), <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo aika/vuorotyö/tyo aikojen-kuormittavuuden-arviointi>

¹³ Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige, 2022:3, Myndigheten för arbetsmiljökunskap

åldersgrupperna upplevde att arbetstakten och antalet överlappande arbetsuppgifter (multitasking, flera arbetsuppgifter) har ökat, liksom även inlärningskraven i anslutning till uppdateringen av kunskaper och kraven på färdigheter som behövs i arbetet.¹⁴

2.1.2.2 Yrkessjukdomar och olycksfall i arbetet

Bekräftade yrkessjukdomar bland den arbetsföra befolkningen registreras i synnerhet för personer i åldern 50–64 år. En orsak till detta är bland annat att bullerskador och asbestsjukdomar ofta fastställs som yrkessjukdomar särskilt inom dessa åldersgrupper. Enligt Arbetshälsoinstitutets register över arbetsrelaterade sjukdomar bekräftades under perioden 2014–2018 sammanlagt 6 775 yrkessjukdomar, av vilka 1 122 fall gällde 60–64-åringar, 908 fall 55–59-åringar och 714 fall 50–54-åringar. Största delen av alla bekräftade yrkessjukdomar bland den arbetsföra befolkningen gäller män, medan endast en knapp tredjedel gäller kvinnor.¹⁵



Figur: Bekräftade yrkessjukdomar under åren 2014-2018 enligt åldersklass. Källa: Arbetslivskunskap, Arbetshälsoinstitutet.

Åldersfördelningen i fråga om bekräftade yrkessjukdomsfall skiljer sig mellan kvinnor och män. Enligt 2018 års statistik, som baserar sig på registret över arbetsrelaterade sjukdomar¹⁶, gällde över hälften av alla yrkessjukdomsfall som bekräftades bland män i arbetsför ålder personer i åldern 50–64 år. Åldersfördelningen i fråga om bekräftade yrkessjukdomsfall var jämnare bland kvinnor i arbetsför ålder än bland män i arbetsför ålder. Bland kvinnorna i arbetsför ålder bekräftades flest yrkessjukdomsfall bland åldersgrupperna 50–54 år, 45–49 år och 40–44 år. Av alla yrkessjukdomsfall som bekräftats bland kvinnor i arbetsför ålder gällde 28 procent kvinnor under 30 år, medan endast 12 procent av alla yrkessjukdomsfall som bekräftats bland män i arbetsför ålder gällde män under 30 år.

En knapp tredjedel av alla bekräftade yrkessjukdomsfall konstateras efter att personen i fråga har lämnat arbetslivet. År 2018 registrerades 459 fall av yrkessjukdom eller misstänkt yrkessjukdom bland personer över 65 år, av vilka 312 var bekräftade yrkessjukdomsfall. Majoriteten

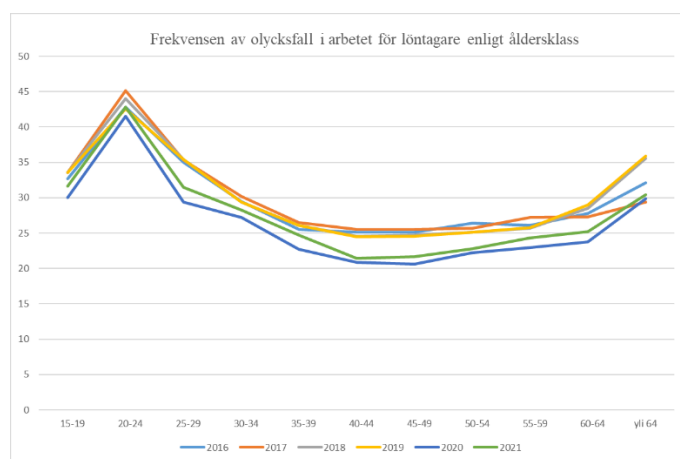
¹⁴ Mauno S. m.fl. (2019) Do Older Employees Suffer More from Work Intensification and Other Intensified Job Demands? Evidence from Upper White-Collar Workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1):3, 1–13.

¹⁵ Arbetslivskunskap, Arbetshälsoinstitutet. <https://tyoelamatiето.fi/sv/articles/analysisOccupationalDiseases-03-2021>.

¹⁶ Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2018: Työperäisten sairauksien rekisteriin kirjatut uudet tapaukset, Työterveyslaitos, 2022

av alla registrerade yrkessjukdomsfall gällde män (män 96 % och kvinnor 4 %). De vanligaste yrkessjukdomarna som bekräftas bland personer över 65 år är asbestplack (207), mesoteliom (37), bullerskada (31), lungcancer (18) och asbestos (18). Typiskt för asbestsjukdomar är att det dröjer länge från exponeringen till dess att asbestsjukdomen konstateras, varför största delen av alla asbestsjukdomar konstateras hos personer över 65 år.

Enligt Olycksfallsförsäkringscentralens arbetsolycksfallsstatistik är arbetsolycksfallsfrekvensen högst bland arbetstagare i åldern 20–24 år, som uppvisar en frekvens på cirka 42 arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar. Frekvensen minskar fram till 40 års ålder, och från 55 års ålder uppåt börjar den stiga igen. År 2019, före den exceptionella coronatiden, var arbetsolycksfallsfrekvensen cirka 26 bland arbetstagare i åldern 55–59 år och cirka 29 bland arbetstagare i åldern 60–64 år. Bland arbetstagarna över 64 år inträffade cirka 36 arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar. Framför allt andelen olycksfall som har samband med rörlighet ökar med åldern.¹⁷



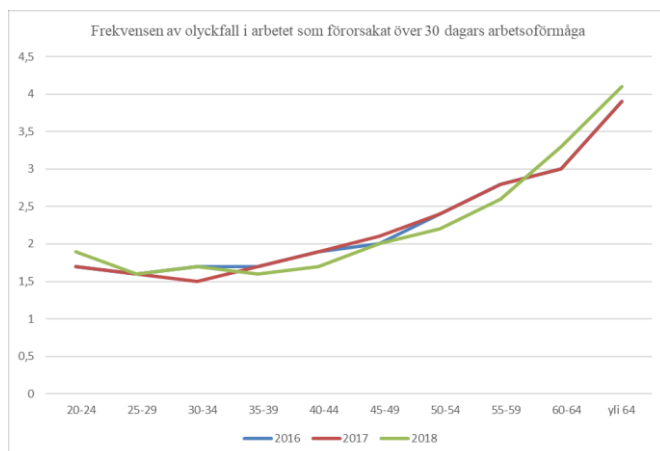
Figur: Frekvensen av olycksfall i arbetet för löntagare enligt åldersklass under åren 2016-2021. Källa: Olycksfallsförsäkringscentralens arbetsolycksfallsstatistik.

Enligt Olycksfallsförsäkringscentralen kan den högre skadefrekvensen bland de unga åldersklasserna förklaras särskilt med bristande erfarenhet, eventuellt i kombination med bristfällig introduktion i arbetet, samt med det riskbeteende som är typiskt för unga. Dessutom inleder de unga ofta sin karriär med mer fysiska och tyngre arbetsuppgifter. Bland de äldre åldersklasserna påverkas frekvensen av faktorer som anknyter till nedsatt funktionsförmåga. Ibland kan olycksfall också uppstå på grund av farliga arbetsmetoder som blivit rutin under en lång arbetstid eller en benägenhet att underskatta risker.¹⁸

Följderna av de olycksfall som drabbar unga är ofta övergående, men andelen allvarliga olycksfall, mätt enligt arbetsoförmågans varaktighet, ökar med åldern. Äldre arbetstagare råkar oftare ut för allvarliga olycksfall i arbetet som förorsakar mer än 30 dagars arbetsoförmåga.

¹⁷ Retirement age and occupational injury. TVK:s publikationer 4/2016

¹⁸ Olycksfallsförsäkringscentralens analyser nr 37, 17.2.2022



Figur: Frekvensen av olycksfall i arbetet som förorsakat över 30 dagars arbetsoförmåga enligt åldersklass under åren 2016–2021. Källa: Olycksfallsförsäkringscentralens arbetsolycksfallsstatistik.

Enligt registret över arbetsolycksfall inträffade sammanlagt 279 olycksfall i arbetet med dödlig utgång i Finland under 2009–2018. Cirka 65 procent av de omkomna var över 40 år och cirka 92 procent (256 personer) av alla som omkommit var män. Majoriteten av alla olycksfall i arbetet med dödlig utgång inträffade inom åldersklassen 50–59 (91 fall) under 2009–2018.¹⁹

2.1.2.3 Sjukfrånvaro

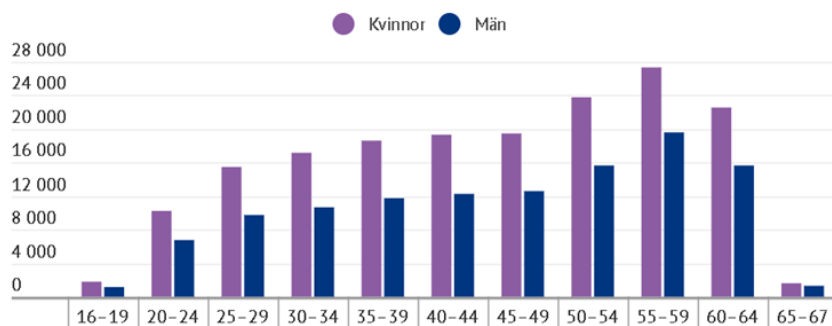
En av de främsta orsakerna till ett minskat deltagande i arbetslivet är perioder av utdragen sjukfrånvaro. Enligt arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer 2021 var antalet sjukfrånvaroperioder minst bland de äldre åldersgrupperna. Antalet sjukfrånvaroperioder var högst i åldersgruppen 35–44 år (62 %). De klart flesta fallen av längre frånvaroperioder på över två veckor förekom dock bland de allra äldsta arbetstagarna. Över två veckor långa perioder av sjukfrånvaro förekom mest bland löntagare i åldern 55–64 år (16 %, de övriga åldersgrupperna 10–13 %).

Folkpensionsanstalten betalar ut sjukdagpenning efter den självrisktid som ersätts av arbetsgivaren, för sjukfrånvaro som varar längre än nio vardagar. År 2020 fick sammanlagt cirka 295 000 personer dagpenning. Närmare 47 000 av dem som fick sjukdagpenning var 55–59 år (män 42 %, kvinnor 58 %), och drygt 38 000 var 60–64 år (män 41 %, kvinnor 59 %). I förhållande till den del av befolkningen som inte var pensionerade året innan finns det fler personer som får sjukdagpenning bland de äldre åldersgrupperna än bland de yngre. I åldersgruppen 55–59 år var andelen personer som får sjukdagpenning av befolkningen i motsvarande ålder 12,7 procent, medan andelen i alla åldersgrupper var 8,2 procent.²⁰

¹⁹ Olycksfallsförsäkringscentralens analyser nr 18, 11.4.2019

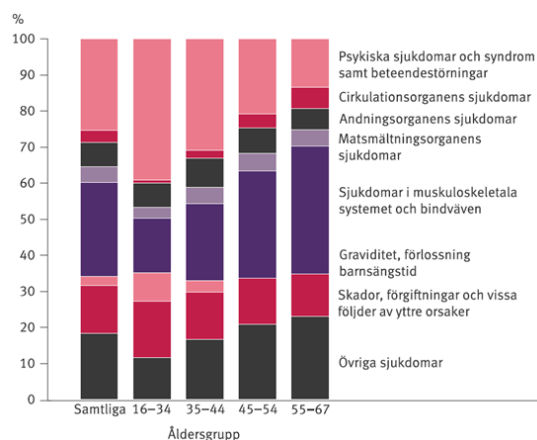
²⁰ FPA-statistik, sjukförsäkring 2020. Finlands officiella statistik.

Mottagare av sjukdagpenning 2020 enligt kön och ålder



Figur: Mottagare av sjukdagpenning år 2020 enligt kön och ålder. Källa: Informationspaket om sjukfrånvaro, FPA.

Största delen (26 %) av sjukdagpenningsperioderna 2020 började på grund av sjukdomar i rörelseorganen. Den näst vanligaste orsaken till att sjukdagpenningsperioder inleddes, närmare bestämt 25 procent av alla perioder, var psykisk ohälsa. Bland arbetstagarna under 35 år berodde 39 procent av sjukdagpenningsperioderna på psykisk ohälsa, medan största delen (35 %) av perioderna inom åldersgruppen 55–67 år berodde på sjukdomar i rörelseorganen.²¹ Under de senaste åren har dock andelen arbetstagare som fått sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa dock ökat även inom den äldre åldersgruppen, framför allt bland kvinnor.²²



Figur: Sjukdagpenningsperioder som börjat år 2020 enligt sjukdomsgrupp och åldersgrupp. Källa: FPA-statistik, sjukförsäkring 2020, Finlands officiella statistik.

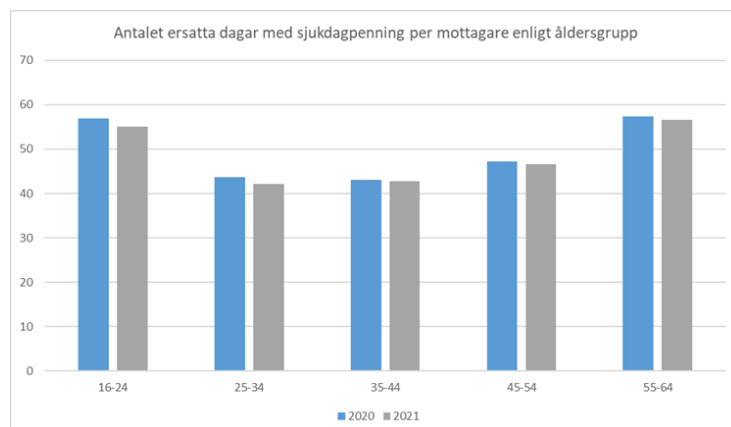
Undersökningar visar att långa perioder av sjukfrånvaro ökar risken för sjukpension eller invalidpension.²³ Sjukdagpenningsperioderna är i genomsnitt längre bland äldre än bland ålders-

²¹ Ibid.

²² Blomgren J. (2020) Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä, Kela.

²³ Salonen L, Blomgren J, Laaksonen M, Niemelä M. Sickness absence as a predictor of disability retirement in different occupational classes: a register-based study of a working-age cohort in Finland in 2007–2014. BMJ Open 2018.

grupperna 25–54 år. Inom åldersgruppen 55–64 år var sjukdagpenningens perioden 2021 i genomsnitt 57 dagar lång, medan den inom åldersgrupperna 25–54 år var 42–46 dagar.²⁴ Sjukdagpenningens perioder som är kortare än 30 dagar förekommer relativt sett inte lika ofta bland arbetstagare över 55 år som bland de yngre åldersgrupperna, medan den relativa andelen sjukdagpenningens perioder som är längre än 90 dagar är större inom den åldersgruppen.²⁵



Figur: Antalet ersatta dagar med sjukdagpenning från FPA per mottagare enligt åldersgrupp under åren 2020–2021. Källa: Statistikdatabasen Kelasto

Partiell sjukdagpenning är ett viktigt sätt att förlänga arbetslivet, eftersom det gör det möjligt att fortsätta arbeta på deltid. Enligt Ervastis m.fl. (2022) forskningsöversikt om effekten av åtgärder som främjar arbetsförmågan finns det starka forskningsbevis på att partiell sjukdagpenning stöder arbetstagarens återgång till arbetet och förutsättningar att fortsätta arbeta.²⁶ Det är vanligare att de äldre åldersgrupperna utnyttjar möjligheten till partiell sjukdagpenning, och den största gruppen utgörs av personer i åldern 55–64 år, av vilka 7 927 erhöll denna förmån 2021 (1 955 män och 5 972 kvinnor).²⁷

På samma sätt som FPA:s sjukdagpenningens perioder ökar dock den genomsnittliga längden på perioder av partiell sjukdagpenning med åldern. Inom åldersgruppen 55–64 år var perioderna av partiell sjukdagpenning 2021 i genomsnitt cirka 63 dagar långa, medan de inom de övriga åldersgrupperna var 52–59 dagar långa.²⁸ Laaksonen m.fl. (2022) har i sin studie om tiden efter perioder av partiell sjukdagpenning observerat att bland dem som utnyttjat den maximala tiden för partiell sjukdagpenning (120 vardagar) korrelerar en högre ålder med en större sannolikhet att övergå till rehabiliteringsstöd eller sjuk- eller invalidpension i stället för att återgå till heltidsarbete.²⁹

²⁴ Statistikdatabasen Kelasto

²⁵ Slutrapport av arbetsgruppen som bereder metoder för främjandet av sysselsättningen bland äldre, 2018

²⁶ Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P., & Väänänen, A. (2022). Effekter av interventioner för stöd av arbetsförmågan: Översikt till arbetsförmågan och kostnadseffekter. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022:7. Helsingfors: Statsrådets kansli.

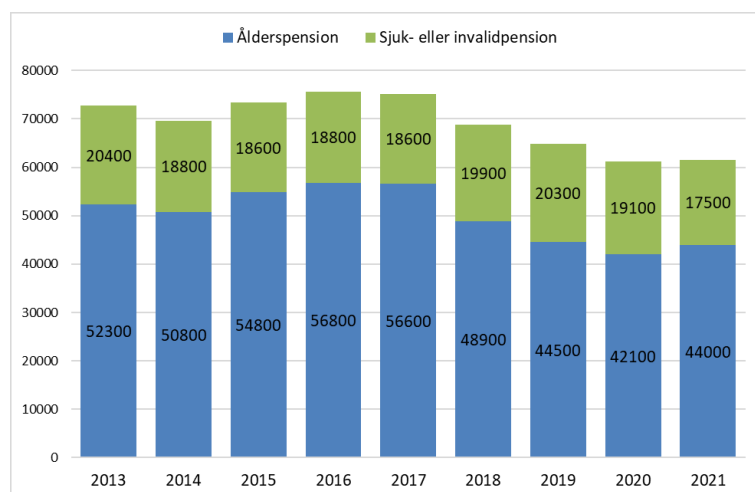
²⁷ Statistikdatabasen Kelasto

²⁸ Statistikdatabasen Kelasto

²⁹ Blomgren, J., Laaksonen, M., Perhoniemi, R. (2022) Työssä jatkaminen ja sosiaaliturvaetuudet osasairauspäivärahan enimmäisajan jälkeen. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2022

2.1.2.4 Sjuk- eller invalidpensionering

En av de främsta orsakerna till att arbetstagare lämnar arbetslivet i förtid är att de går i sjuk- eller invalidpension. Enligt Pensionsskyddscentralens statistik gick 2021 sammanlagt 61 500 personer i arbetspension, av vilka 17 500 personer beviljades sjuk- eller invalidpension (kvinnor 54 % och män 46 %).³⁰



Figur: Antalet personer som gått i ålderspension och sjuk- eller invalidpension åren 2013–2021. Källa: Pensionsskyddscentralen.

Under 2010-talet minskade antalet nya sjuk- eller invalidpensioner fram till 2017. Efter att pensionsreformen trädde i kraft vände utvecklingen tillfälligt uppåt, men under 2020 minskade antalet betydligt.³¹ Under coronapandemin har antalet nya sjuk- eller invalidpensionsfall minskat, men orsaken till detta har utifrån hur utvecklingen sett ut under tidigare år sannolikt inte varit att arbetstagarnas arbetsförmåga eller hälsotillstånd har förbättrats, utan det antas bero på att många fall av arbetsoförmåga har förblivit oupptäckta och obehandlade under undantagsförhållandena.³²

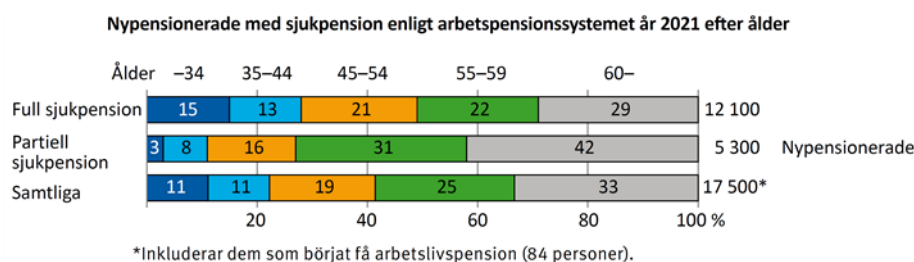
Av alla nypensionerade med full sjuk- eller invalidpension 2021 var över hälften äldre än 55 år och en tredjedel mellan 35 och 54 år. Andelen nypensionerade under 35 år med full sjuk- eller invalidpension utgjorde cirka 15 procent.³³

³⁰ Suomen työeläkkeensaajat 2021, Eläketurvakeskuksen tilastoja 04/2022.

³¹ Työeläkeindikaattorit 2021, Eläketurvakeskuksen raportteja 6/2021.

³² Työelämän ja työmarkkinoiden muutos, Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2022:7, s. 38.

³³ Arbetspensionstagare i Finland 2021, Statistik från Pensionsskyddscentralen 04/2022.



Figur: Nypensionerade med sjukpension enligt arbetspensionssystemet år 2021 enligt ålder. Källa: Arbetspensionstagare i Finland 2021, Finlands officiella statistik, Statistik från Pensions-skyddscentralen 04/2022.

Allt fler får partiell sjuk- eller invalidpension innan de slutligen går i sjuk- eller invalidpension, vilket innebär att de fortsätter att arbeta parallellt med pensionen. År 2021 började 30 procent av alla sjuk- och invalidpensioner som partiell pension. Drygt 70 procent av alla nypensionerade med partiell sjuk- eller invalidpension var minst 55 år gamla, medan endast 3 procent var under 35 år.³⁴

Granskat enligt de huvudsakliga sjukdomsgrupperna var psykisk ohälsa och beteendestörningar 2021 den vanligaste orsaken till sjuk- eller invalidpensionering (33 %). Den näst vanligaste orsaken var sjukdomar i rörelseorganen (32 %). Det finns tydliga skillnader i orsakerna till arbetsförmåga mellan de olika åldersgrupperna. Den klart vanligaste orsaken bakom sjuk- eller invalidpensionering bland personer under 35 år var psykisk ohälsa (81 %). Andelen fall av sjukdomar i rörelseorganen ökar med åldern. Bland 60-åringarna var andelen redan nästan hälften.³⁵

2.1.3 Gällande lagstiftning som anknyter till ålder och åldrande

2.1.3.1 Centrala bestämmelser i arbetarskyddslagen

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

I 8 § i arbetarskyddslagen föreskrivs om arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt. Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar. Enligt motiveringarna till lagen (RP 59/2002 rd, s. 30) bör man beakta sådana personliga förutsättningar hos arbetstagarna som är av betydelse med tanke på säkerheten och hälsan i arbetet. Sådana faktorer kan vara bland annat arbetstagarens yrkesskicklighet, arbetserfarenhet, ålder, kön och andra motsvarande omständigheter.

Arbetsgivaren ska enligt 8 § 3 mom. planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. Härvid ska, i den mån det är möjligt, principer om förebyggande arbetarskydd iakttas, bland annat ska gemensamma arbetarskyddsåtgärder prioriteras framför individinriktade skyddsåtgärder.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

Arbetskyddslagens 8 § 4 mom. gäller arbetsgivarens kontrollskyldighet. I momentet föreskrivs att arbetsgivaren fortlöpande ska ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten. Arbetsgivaren ska också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet. Enligt förarbetena till lagen (RP 59/2002 rd, s. 32) ska arbetsgivarens kontrollskyldighet omfatta inte endast arbetstagarens fysiska och psykiska säkerhet och hälsa utan även hur arbetsgemenskapen fungerar socialt.

För att arbetsgivaren ska kunna vidta de åtgärder som krävs med tanke på arbetstagarnas säkerhet och hälsa och som behövs för att förbättra arbetsförhållandena måste arbetsgivaren vara medveten om de olägenheter och risker som finns på arbetsplatsen. Enligt 10 § i arbetskyddslagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Paragrafens 1 mom. innehåller en förteckning över aspekter som särskilt ska beaktas i utredningen beroende på arbetets art och vilken bransch det är fråga om. Enligt 3 punkten i förteckningen ska arbetsgivaren i utredningen och bedömningen av riskerna ta hänsyn till arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar.

Arbetskyddslagens 14 § gäller undervisning, handledning och introduktion som arbetsgivaren ska erbjuda arbetstagarna. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetssätt. Enligt motiveringarna till lagen (RP 59/2002 rd, s. 37) inverkar de risker och olägenheter som konstateras på arbetsplatsen väsentligt på behovet av undervisning och handledning och på undervisningens och handledningens inriktning. Undervisningen och handledningen syftar till att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete korrekt och med iakttagande av korrekta arbetssätt.

Arbetskyddslagen innehåller dessutom vissa bestämmelser om faror i arbetet som hänför sig till arbetstagarens åldrande, eftersom de innefattar en skyldighet för arbetsgivaren att ta hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar eller egenskaper. Exempel på dessa är 24 §, som gäller ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser, 30 §, som gäller nattarbete och 34 §, som gäller arbetsplatsens belysning. Även 25 §, som föreskriver om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder om en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, förutsätter att särskild hänsyn ska tas till individens förutsättningar. Även 31 §, som gäller pauser i arbetet och som tillämpas om arbetet kräver ständig närvaro eller medför oavbruten belastning, anknyter till arbetstagarnas åldrande.

2.1.3.2 Lagstiftningen om företagshälsovård

I lagen om företagshälsovård (1383/2001) föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård och om innehållet i och genomförande av företagshälsovård. Lagen tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta arbetskyddslagen.

Lagen om företagshälsovård innehåller inga bestämmelser som uttryckligen skulle gälla arbetstagarnas ålder eller åldrande. Syftet med lagen är bland annat att främja arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden. Med arbetstagare som befinner sig i olika arbetslivsskeden avses enligt motiveringarna till lagen (RP 114/2001) till exempel unga arbetstagare och äldre arbetstagare.

I 12 § i lagen om företagshälsovård föreskrivs om innehållet i den företagshälsovård som arbetsgivaren ska ordna. Till företagshälsovården hör i enlighet med god företagshälsovårdspraxis att utreda och utvärdera hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsförhållandena genom upprepade arbetsplatsbesök och andra metoder inom företagshälsovården med beaktande av till exempel exponeringarna på arbetsplatsen och arbetets belastning. Till företagshälsovården hör dessutom att utreda, utvärdera och följa risker och men för hälsan till följd av arbetet, arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmågan inklusive särskild risk för ohälsa på grund av arbetet och arbetsmiljön samt hälsoundersökningar som följer av ovan nämnda omständigheter med beaktande av arbetstagarens individuella egenskaper. Vidare hör det till företagshälsovårdens uppgifter att lägga fram åtgärdsförslag i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, vid behov för att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar, för att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt för att följa hur åtgärdsförslagen genomförs. Likaså hör det till företagshälsovården att ge information, råd och vägledning i frågor som gäller hälsan och säkerheten i arbetet samt arbetstagarnas hälsa.

Vidare hör det till företagshälsovården att följa upp och främja en handikappad arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet med beaktande av arbetstagarens förutsättningar vad hälsan beträffar, ge råd om rehabilitering och hänvisa till vård eller medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering. Enligt motiveringarna till lagen (RP 114/2001) ska det söras för att hälsotillståndet hos en kroniskt sjuk arbetstagare eller en arbetstagare med funktionsnedsättning inte försämrats på grund av faktorer i arbetsförhållandena. Dessutom ska åtgärder i syfte att främja arbetsförmåga vid behov utom på den handikappade arbetstagaren själv även inriktas på arbetsmiljön, arbetsarrangemangen och arbetsgemenskapen för att arbetet ska anpassas till den handikappades hälsomässiga förutsättningar så att han eller hon ska ha framgång i arbetslivet.

Till företagshälsovården hör också att utarbeta sådana utlåtanden om arbetstagares arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet som avses i 8 kap. 5 a § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Ett utlåtande ska innehålla en bedömning från företagshälsovården om arbetstagarens återstående arbetsförmåga samt en utredning som arbetsgivaren gjort tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården om arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet.

Företagshälsovården ska också som en del av de uppgifter inom företagshälsovården som definieras i lagen om företagshälsovård för sin del planera och genomföra åtgärder som bevarar och främjar arbetsförmågan och som vid behov omfattar en utredning av rehabiliteringsbehovet.

Med stöd av 3 § 2 mom. och 12 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård har statsrådet utfärdat en förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013).

I 4 § 1 mom. i förordningen definieras vad företagshälsovården ska utreda för att företagshälsovård ska kunna ordnas på en arbetsplats. Aspekter som ska utredas är bland annat personalstrukturen och arbetsplatsens möjligheter till individuella arbetsarrangemang enligt arbetstagarens arbetsförmåga. Enligt 2 mom. ska de omständigheter som nämns i 1 mom. utredas av företagshälsovården så att den som sakkunnig kan lägga fram förslag för arbetsgivaren eller en representant för denna som gäller bland annat åtgärder som riktar sig till arbetstagarna och olika arbetstagargrupper i syfte att följa hälsotillståndet samt upprätthålla och främja hälsan och arbetsförmågan i olika skeden av arbetslivet.

I 7 § i förordningen föreskrivs om situationer där hälsoundersökning ska ordnas utöver vad som någon annanstans föreskrivs i lag. Hälsoundersökning ska ordnas bland annat när arbetstagarens ålder, kön, fysiologiska tillstånd och de risker och men för hälsan som arbetet medför förutsätter det, vid behov när arbetsuppgifterna förändras väsentligt eller efter behov i olika skeden av

arbetslivet, när arbetstagarens hälsotillstånd, arbetsförmåga eller sjukdomar och symtom i anslutning till arbetet förutsätter det, för att bedöma och stödja arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet samt vid behov för att anpassa arbetet till arbetstagarens resurser, hälsomässiga förutsättningar och arbets- och funktionsförmåga.

I 10 § i förordningen föreskrivs om innehållet i rådgivning och vägledning. Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården ska ge råd, vägledning och respons till arbetsgivaren och arbetstagarna bland annat om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och på arbetsplatsen, deras betydelse och skydd mot dem, om utvecklande av arbetet, arbetsmiljön och arbetsplatsen samt upprätthållande och främjande av arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga samt förebyggande av arbetsoförmåga i olika skeden av arbetslivet.

2.1.3.3 Europeiska unionens rättsakter

Genom arbetarskyddslagen genomförs rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (s.k. ramdirektivet för arbetarskyddet). Enligt artikel 5 i direktivet är arbetsgivaren skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet.

Artikel 6 i direktivet innehåller bestämmelser om arbetsgivarens allmänna skyldigheter när det gäller att trygga arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren ska vidta tillräckliga åtgärder med iakttagande av de allmänna principerna för förebyggande arbete. Till dessa principer hör bland annat att anpassa arbetet till den enskilde, i synnerhet vad gäller utformningen av arbetsplatser, val av arbetsutrustning och val av arbets- och produktionsmetoder, med avsikt att framför allt reducera monotont arbete och arbete med fastställt ackord och minska effekterna av sådant arbete på hälsan.

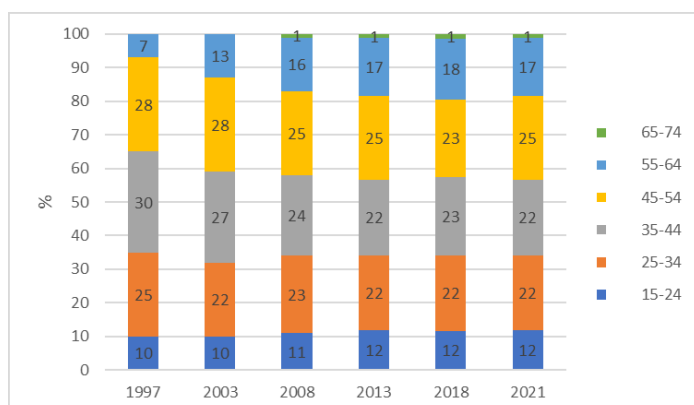
Enligt artikel 9 ska arbetsgivaren se till att det finns en riskvärdering av miljöfaktorer på arbetsplatsen, inbegripet faktorer för sådana grupper som är utsatta för speciella risker. Enligt artikel 15 ska särskilt utsatta riskgrupper skyddas mot de faror som speciellt berör dem.

2.1.4 Bedömning av nuläget med avseende på ålder och åldrande

Finlands befolkning blir allt äldre, och befolkningsstrukturen förändras. Den relativa andelen av befolkningen i arbetsför ålder, dvs. 15–64 år, minskar, medan andelen personer över 65 år ökar i motsvarande grad. Andelen personer i arbetsför ålder är för tillfället 62 procent. Enligt Statistikcentralens befolkningsprognos minskar andelen till 60 procent fram till 2040 och till 57 procent fram till 2060. I slutet av 2060 beräknas befolkningen i arbetsför ålder uppgå till 3,1 miljoner personer, vilket innebär en minskning på drygt 310 000 personer jämfört med nuläget.³⁶

Andelen äldre arbetstagare av alla löntagare har ökat i jämn takt. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var drygt 18 procent av löntagarna 2021 över 55 år. Andelen var 13 procent när den gällande arbetarskyddslagen trädde i kraft 2003.

³⁶ Statistikcentralen, Befolkningsprognos 2021–2070. Finlands officiella statistik.



Figur: Löntagarnas åldersstruktur mellan åren 1997–2021. Källa: Statistikcentralens arbetskraftsundersökning

Finländarna stannar allt längre kvar i arbetslivet. År 2021 pensionerade sig finländarna i genomsnitt i en ålder av 62,4 år. Pensioneringsåldern har stigit i Finland under 2010-talet, och en stor bidragande faktor till detta var 2017 års pensionsreform. Under coronapandemin steg pensioneringsåldern med nästan ett år, vilket delvis beror på att antalet personer som gått i sjuk- eller invalidpension har minskat avsevärt (8 %).³⁷

Det har uppskattats att om pensioneringsåldern fortsätter att stiga kan sjukfrånvaron och behovet av stöd för arbetsförmågan öka mer än tidigare bland äldre arbetstagare.³⁸ Det har också blivit allt vanligare att pensionstagarna arbetar vid sidan av sin pension. En undersökning som Pensionsskyddsentralen gjort visar att en tredjedel av alla pensionstagare i åldern 63–80 år arbetar eller är intresserade av att arbeta vid sidan av ålderspensionen.³⁹ Sannolikt kommer det att finnas allt fler arbetstagare över 65 år och även över 70 år i arbetslivet, vilket ställer nya utmaningar på tryggheten av arbetsförmågan.

Europeiska arbetsmiljöbyrån har gjort en forskningsöversikt om hur den åldrande arbetskraften påverkar arbetarskyddet. I forskningsöversikten framförs att den stigande pensioneringsåldern påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet på många sätt. För det första utvecklas många yrkessjukdomar och konsekvenser av fysiskt tungt arbete över tid. Längre tid i arbetslivet kan således innebära en större exponering för risker och olägenheter i arbetet och öka riskerna för yrkessjukdomar och arbetsrelaterade skadliga hälsoeffekter. För det andra måste man ta hänsyn till behovet av att trygga de äldres arbetsförmåga i synnerhet när de arbetar i fysiskt eller psykiskt tunga arbetsförhållanden. I och med att arbetstagarna stannar längre kvar i arbetslivet har allt fler dessutom något hälsoproblem som påverkar arbetsförmågan, eftersom förekomsten av långtidssjukdomar och hälsoproblem ökar med åldern. Slutsatsen i forskningsöversikten är att man i första hand ska förebygga och bekämpa risker i arbetet genom allmänna arbetarskyddsåtgärder under hela arbetskarriären. Särskilda åtgärder som är inriktade på äldre arbetstagare ska genomföras vid behov beroende på arbetets kvalitet och på individen. Då gäller det att i

³⁷ Pensionsskyddsentralens statistik: Pensioneringsåldern i arbetspensionssystemet, <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/elakkeellesiirtymisika/>

³⁸ Työelämän ja työmarkkinoiden muutos, Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2022:7, s. 40.

³⁹ Polvinen, Anu; Kuivalainen, Susan (2022), Työskennelläkö vai ei? Vanhuuseläkeläisten työssäkäynti ja kiinnostus eläkkeen rinnalla työskentelyyn.

stället för den kronologiska åldern fästa vikt vid arbetstagarens arbetsförmåga i förhållande till de krav som ställs i arbetet.⁴⁰

Som det har beskrivits ovan sker det flera förändringar i funktionsförmågan hos en åldrande människa bland annat i muskelprestandan, andningsorganen och motoriken. Detta bidrar till att det kan förekomma sådana risker och olägenheter i arbetsförhållandena som är relevanta endast eller uttryckligen med tanke på de äldre arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Äldre arbetstagare kan exempelvis löpa större risk för att halka och falla, eftersom balansen försämras och reaktionshastigheten minskar med åldern. Även nattarbete är skadligare för äldre personer, eftersom förmågan att anpassa sig till nattarbete försvagas med åldern.

För att bekämpa olycksfall, yrkessjukdomar och andra hälsorisker som beror på arbetet och arbetsmiljön bland arbetstagare över 55 år och trygga arbetsförmågan är det nödvändigt att dessa risker och skadliga faktorer identifieras på arbetsplatserna. Den utredning och utvärdering av risker som förutsätts i arbetarskyddslagen utgör ett centralt verktyg för att identifiera olika arbetsrelaterade olägenheter och risker. Syftet med 10 § i den gällande arbetarskyddslagen har varit att täcka alla olägenheter och risker på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska enligt 10 § i den gällande arbetarskyddslagen i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet ta hänsyn till bland annat arbetstagarens ålder.

I motiveringarna till bestämmelsen definieras det inte närmare vad som avses med att ta hänsyn till arbetstagarens ålder i samband med bedömningen av riskerna. Uttrycket arbetstagarens ålder kan i sig anses omfatta både unga och äldre arbetstagare. Denna paragraf kan dock tolkas som att uttrycket endast avser en viss kronologisk ålder. En sådan tolkning kan leda till att man i utredningen och bedömningen av risker i arbetet fokuserar på risker och olägenheter som gäller uttryckligen unga arbetstagare, medan risker och olägenheter som hänför sig till människans åldrande kan förbli oidentifierade. Det kan anses att det nuvarande uttrycket inte tillräckligt tydligt tar fram åldrandets perspektiv.

Individuella åldersförändringar kan medföra att de allmänna arbetarskyddsåtgärderna på arbetsplatsen inte är tillräckliga för att förebygga skadliga hälsoeffekter hos en arbetstagare. Då uppstår ett behov av att anpassa arbetet och arbetsförhållandena så att de överensstämmer med arbetstagarens förutsättningar. Det kan numera anses vara normalt att individuella arbetarskyddsåtgärder som beror på åldrande vidtas på arbetsplatserna när det gäller belysning och fysisk ergonomi. Till denna del har det föreskrivits separat om skyldigheten att ta hänsyn till arbetstagarens förutsättningar i 24 och 34 § i arbetarskyddslagen.

När det gäller arbetsförhållanden där det inte har föreskrivits separat om skyldigheten att ta hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar eller egenskaper bygger arbetsgivarens skyldighet att vid behov anpassa arbetet och arbetsförhållandena på individuell nivå på arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt 8 § 1 mom. i arbetarskyddslagen. Arbetsgivarens allmänna skyldighet att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa är omfattande. Omsorgsplikten innefattar en skyldighet att vidta även individuella arbetarskyddsåtgärder, vilket framgår av att arbetsgivaren enligt paragrafen ska beakta omständigheter som hänför sig till arbetstagarens personliga förutsättningar.

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har arbetarskyddsmyndigheten i den kundiniterade tillsynen av belastning i arbetet observerat att arbetsgivarna inte varit medvetna om att

⁴⁰ EU-OSHA. The ageing workforce: implications for occupational safety and health - A research review, 2016

arbetarskyddslagen kräver att arbetsgivaren ska vidta åtgärder på grund av en enskild arbetstages behov, även om andra arbetstagare som utför samma arbete inte är belastade.⁴¹ Man kan anta att nuvarande praxis att anpassa arbetet och arbetsförhållandena på individuell nivå med anledning av arbetstagarens åldersförändringar varierar från en arbetsplats till en annan. Tröskeln till att vidta individuella arbetarskyddsåtgärder kan vara hög, eller så kan arbetsgivaren börja leta efter lämpliga metoder först i det skedet när arbetstagarens arbetsförmåga redan är nedsatt.

Trots att skyldigheten att vidta individuella arbetarskyddsåtgärder redan ingår i 8 § 1 mom., kan bestämmelsen anses vara vagt formulerad. Det framgår inte entydigt av bestämmelsen att arbetsgivaren är skyldig att vid behov anpassa arbetet och arbetsförhållandena på individuell nivå så att de motsvarar arbetstagarens förutsättningar. Bestämmelsen behöver förtydligas för att arbetsgivarna bättre ska kunna agera på det sätt som omsorgsplikten förutsätter.

Det är viktigt att en nedsatt funktionsförmåga som inverkar på arbetstagarens arbetsförmåga identifieras i ett så tidigt skede som möjligt, så att de arbetarskyddsåtgärder som behövs för att trygga och upprätthålla arbetsförmågan kan riktas rätt och sättas in i rätt tid. Det är således viktigt med tanke på individens förutsättningar att orka och kunna fortsätta arbeta att omständigheter som inverkar på arbetsförmågan upptäcks i ett tidigt skede och att man ingriper i sådant som äventyrar arbetsförmågan.⁴² Genom handlingsmodeller för s.k. tidigt stöd har man i praktiken strävat efter att förtydliga förfarandena på arbetsplatserna så att problem som äventyrar arbetsförmågan upptäcks i ett så tidigt skede som möjligt och arbetsoförmåga kan förebyggas.

I 8 § 4 mom. i arbetarskyddslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ge akt, som enligt ordalydelsen i bestämmelsen omfattar arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten i arbetssätten. Utifrån den nuvarande ordalydelsen i bestämmelsen kan det anses vara tolkningsbart om skyldigheten att ge akt även omfattar uppföljning för att säkerställa att arbetsgivaren i tid upptäcker om åtgärder som vidtagits för att förbättra arbetsförhållandena inte är tillräckliga för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa.

Arbetarskyddsmyndigheten anser att skyldigheten att ge akt även innebär att det ska finnas effektiva förfaranden för att tillräckligt tidigt kunna upptäcka om det på arbetsplatsen förekommer skadlig belastning i arbetet. Exempel på sådana förfaranden är tillsyn av att arbetsmetoderna är trygga, praxis för tidigt stöd, regelbundna utvecklingssamtal samt uppföljning av sjukfrånvaro.⁴³ Arbetsgivarnas förfaranden för uppföljning har under åren 2018–2021 övervakats genom drygt 8 000 arbetarskyddsinspektioner, och korrigeringsbehov har upptäckts vid drygt 1 500 inspektioner. Det kan bli lättare att tillämpa bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att ge akt om lagens innehåll framgår tydligare av texten i bestämmelsen.

Ovan har det beskrivits hur äldre arbetstagare påverkas av att arbetet digitaliseras. Äldre arbetstagare kan ha ett annat behov av undervisning och handledning i digitala arbetsredskap jämfört med yngre. I 2021 års arbetslivsbarometer ombads respondenterna svara på frågan om de klarar av att själva lösa eventuella problem i användningen av digitala arbetsredskap. Ju äldre åldersgrupp det var fråga om, desto mindre var andelen löntagare som uppgav att de själva klarade av att lösa problemen i användningen av digitala arbetsredskap. Totalt 8 procent av respondenterna

⁴¹ Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2021, Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2022, s. 12.

⁴² Työterveyslaitos, Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla, 2012

⁴³ Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2018. Tillsynen av psykosocial belastning i arbetet. Social- och hälsovårdsministeriet 2018.

i 55–64 års ålder uppgav att de aldrig klarar av att lösa problemen själva, och 50 procent uppgav att de endast ibland själva klarar av att lösa eventuella problem.

Till arbetsgivarens skyldigheter hör enligt 14 § i arbetarskyddslagen att se till att arbetstagaren får tillräcklig introduktion i de arbetsredskap som används i arbetet, inklusive digitala arbetsredskap. I paragrafen föreskrivs att arbetstagarens yrkeskunnande och arbetserfarenhet ska beaktas i undervisningen och handledningen. Enligt bestämmelsen förutsätts arbetsgivaren inte separat ta hänsyn till arbetstagarens andra personliga förutsättningar, såsom ålder. Arbetsgivaren kan dock redan nu förutsättas ta hänsyn till andra individuella skillnader i undervisningen och handledningen, såsom ålder eller språkkunskaper, på grundval av den omsorgsplikt som anges i 8 § i lagen. För att det gällande rättsläget bättre ska framgå av lagen kan det anses finnas ett behov av att precisera paragrafen om undervisning och handledning.

2.2 Beaktande av skadlig belastning i arbetet i arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter

Enligt arbetslivsbarometern belastar dagens arbetsliv psykiskt allt fler. Under de senaste tjugo åren har löntagarnas upplevelser av den fysiska belastningen i arbetet inte förändrats nämnvärt, medan upplevelserna av att arbetet är psykiskt belastande har ökat. År 2021 upplevde 38 procent av löntagarna att deras arbete var fysiskt tungt. Totalt 64 procent ansåg sig ha ett psykiskt tungt arbete.

Skadlig belastning i arbetet orsakas av belastningsfaktorer i arbetet som förekommer både i den fysiska och i den psykosociala arbetsmiljön. För att skadliga hälsoeffekter ska kunna förebyggas och arbetstagarnas arbetsförmåga ska kunna tryggas under hela tiden i arbetslivet är det viktigt att alla faktorer som orsakar såväl fysisk som psykisk belastning i arbetet identifieras.

I arbetarskyddslagen åläggs arbetsgivaren skyldigheter i förhållande till belastningsfaktorer i arbetet. Den viktigaste bestämmelsen i arbetarskyddslagen som handlar om belastningsfaktorer i arbetet är 10 §, som gäller utredning och bedömning av risker i arbetet. I 4 punkten i förteckningen i 1 mom. nämns belastningen i arbetet separat som en omständighet som arbetsgivaren ska ta hänsyn till i utredningen och bedömningen. Andra bestämmelser som gäller belastningsfaktorer i arbetet är 13 §, som föreskriver om planeringen av arbetet, och 25 §, som föreskriver om undvikande och minskande av belastning i arbetet.

Av bestämmelserna framgår det inte vad som avses med belastningsfaktorer i arbetet. Belastningsfaktorer i arbetet kan anses omfatta förutom fysiska belastningsfaktorer även psykosociala belastningsfaktorer i arbetet, eftersom det i motiveringarna till lagen nämns förutom fysiska belastningsfaktorer även flera olika exempel på psykiska och sociala belastningsfaktorer. Enligt förarbetena till lagens 10 § (RP 59/2002 rd, s. 33) kan det beroende på arbetsplatsen och arbetets art 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 finnas skäl att utreda problem som beror på att arbetsgemenskapen fungerar dåligt, trakasserier, mobbning eller därmed jämförbara olägenheter.

I motiveringarna till arbetarskyddslagen används uttrycket psykiska risker och olägenheter i stället för psykosociala belastningsfaktorer, vilket var ett allmänt uttryck vid den tidpunkt då arbetarskyddslagen stiftades. Senare har begreppet psykosociala belastningsfaktorer i arbetet börjat användas mer allmänt i arbetslivet för att beskriva andra än fysiska belastningsfaktorer i arbetet och arbetsförhållandena. I statsrådets förordning (708/2013), som utfärdats med stöd av lagen om företagshälsovård (1383/2001), föreskrivs att när innehållet i företagshälsovården fastställs ska fysisk, psykisk och social belastning i arbetet utredas.

Arbetskyddsmyndigheten har fastställt att man inom arbetskyddstillsynen med psykosociala belastningsfaktorer i arbetet avser faktorer i anslutning till arbetets organisering, arbetets innehåll och arbetsgemenskapens sociala funktion som kan medföra skadlig arbetsbelastning för arbetstagaren. Med belastningsfaktorer i anslutning till arbetets organisering avses hur arbetet och arbetsuppgifterna har planerats och fördelats samt hur arbetsbetingelserna har tryggats på arbetsplatsen. Med belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll avses faktorer som hör samman med arbetets natur och arbetsuppgifterna. Med belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion avses faktorer som hör samman med samarbete och växelverkan på arbetsplatsen.⁴⁴ Belastningsfaktorerna i arbetet presenteras som tre, delvis överlappande cirklar, som beskriver hur de olika belastningsfaktorerna går på varandra och som visar att skadlig belastning ofta uppstår i samverkan mellan olika belastningsfaktorer.

Psykosociala belastningsfaktorer i arbetet som orsakar skadlig arbetsbelastning preciseras också i enkäten om arbetets psykosociala belastningsfaktorer, som arbetskyddsmyndigheten tagit fram för tillsynen över arbetskyddslagens bestämmelser om psykosocial belastning i arbetet. Enkäten innehåller frågor om skadliga psykosociala belastningsfaktorer i arbetet som utifrån forskningsresultat visat sig vara väsentliga. Med psykosociala belastningsfaktorer i arbetet avses i enkäten faktorer i anslutning till arbetets organisering, arbetets innehåll och arbetsgemenskapens sociala funktion som kan medföra skadlig arbetsbelastning.⁴⁵

Med psykosociala belastningsfaktorer i arbetet avses enligt Arbetskyddscentralen sådana egenskaper eller drag hos arbetsuppgifterna, dimensioneringen och planeringen av arbetet, arbetsarrangemangen, ledningen, arbetsgemenskapen och kommunikationen samt arbetsmiljön och organisationen som påverkar människan. Med psykiska belastningsfaktorer avses faktorer som orsakar en konflikt mellan kraven och resurserna i arbetet. Med sociala belastningsfaktorer avses aspekter i anslutning till växelverkan inom arbetsgemenskapen.⁴⁶

Belastningsfaktorerna i arbetet delas nuförtiden också in i fysiska, psykosociala och kognitiva belastningsfaktorer. Kognitiv belastning uppstår när man arbetar med hjärnan och är beroende av olika delområden inom informationshantering och samverkan mellan dessa. Med kognitiva belastningsfaktorer avses krav som ställs i arbetet och som belastar hjärnans informationshantering samt kognitivt belastande arbetsförhållanden. Exempel på kognitiva belastningsfaktorer är informationsöverflöd, upprepade avbrott, oklara anvisningar, störningar i arbetsmiljön och störningar i datasystem.

En utredning av verkningsfullheten av arbetskydds- och företagshälsovårdsbestämmelserna om riskbedömning (Social- och hälsovårdsministeriets utredningar 2009:22, endast på finska) visade att man på arbetsplatserna i regel tog väl hänsyn till olika risk- och belastningsfaktorer, med undantag av psykisk belastning. Enligt utredningen var en sjättedel av arbetsgivarna och över en tredjedel av arbetstagarna av den åsikten att de psykiska belastningsfaktorerna i arbetet inte har tagits i beaktande, trots att de borde ha beaktats.

⁴⁴ Arbetskyddstillsynens anvisningar 1/2018. Tillsynen av psykosocial belastning i arbetet. Social- och hälsovårdsministeriet 2018, s. 6–7.

⁴⁵ Arbetskyddsförvaltningens webbplats för enkäten om arbetets psykosociala belastningsfaktorer: <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetarskydd-pa-arbetsplatsen/matning-av-arbetsforhallandena/arbetets-psykosociala-belastningsfaktorer>

⁴⁶ Arbetskyddscentralens webbplats om psykosocial belastning (på finska): <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykosiaalinen-kuormitus/>

Arbetskyddsmyndigheten övervakade under åren 2019–2021 genom närmare 19 000 inspektioner i olika branscher att de psykosociala belastningsfaktorerna har tagits i beaktande i bedömningen av riskerna i arbetet. Missförhållanden i riskbedömningarna uppdagades på nästan var tredje arbetsplats. På dessa arbetsplatser hade de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet inte identifierats och bedömts tillräckligt utförligt eller överhuvudtaget. I tillsynen över psykosocial belastning har det konstaterats att begreppen i anslutning till psykosocial belastning i viss mån är oklara för en del av arbetsgivarna, i synnerhet på små arbetsplatser. Psykosociala belastningsfaktorer kan också uppfattas förekomma endast inom vissa branscher, trots att de finns i alla branscher och arbetsuppgifter. Det kan också anses vara svårare att identifiera och bedöma psykosociala belastningsfaktorer i arbetet, eftersom de inte kan mätas och inga referensvärden har fastställts för bedömningen av dem.

Utifrån det som sagts ovan kan det anses vara ett problem i nuläget att det av arbetskyddslagens bestämmelse om utredning och bedömning av riskerna i arbetet inte framgår att belastningsfaktorerna i arbetet kan vara både fysiska och psykosociala. Detta kan ha orsakat ovisshet på arbetsplatserna om hurdana belastningsfaktorer som det ska tas hänsyn till i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet. En konsekvens av detta kan framför allt ha varit att man på arbetsplatserna inte tillräckligt eller inte alls tagit hänsyn till de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet. Utan information om vilka skadliga belastningsfaktorer det finns på arbetsplatsen kan arbetsgivaren inte bestämma vilka åtgärder som behöver vidtas. Genom att i 10 § i arbetskyddslagen uttryckligen nämna att både fysiska och psykosociala belastningsfaktorer ska beaktas kan man säkerställa att det i praktiken tas bättre hänsyn till även de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet.

2.3 Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar

I graviditetsskyddsdirektivet definieras arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar som en grupp som är särskilt utsatt för risker på arbetsplatsen. Syftet med graviditetsskyddsdirektivet är att verka för bättre säkerhet och hälsa i arbetet för dessa arbetstagare. Direktivet har med avseende på bestämmelserna om arbetskydd och arbetshälsa genomförts på nationell nivå genom arbetsavtalslagen (55/2001) och arbetskyddslagen samt de författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av den (se närmare RP 56/1994). Väsentliga författningar i fråga om arbetskyddet med tanke på det nationella genomförandet av direktivet är 11 § 2 mom. i arbetskyddslagen samt förordningen om reproduktiv hälsa, som utfärdats med stöd av den lagen.

I 11 § 2 mom. i arbetskyddslagen föreskrivs om en gravid arbetstagares deltagande i arbete som kan medföra fara för henne eller för fostret. Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en gravid arbetstagare eller fostret och riskfaktorn inte kan elimineras, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till arbetsuppgifter som lämpar sig för henne. Utifrån ordalydelsen i 11 § 2 mom. i den gällande arbetskyddslagen kan man felaktigt få den uppfattningen att bestämmelsen endast gäller gravida arbetstagare och foster. Bestämmelsen är dock inte avsedd att tolkas så snävt, eftersom syftet med bestämmelsen är att komplettera genomförandet av graviditetsskyddsdirektivet. Det finns skäl att precisera ordalydelsen i bestämmelsen så att syftet bättre framgår av själva bestämmelsen.

Den gällande förordningen om reproduktiv hälsa har utfärdats med stöd av arbetskyddslagens 24 § 2 mom. om ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser, 38 § 3 mom. om kemiska agenser och farliga ämnen som används i arbetet, 39 § 3 mom. om fysikaliska agenser och elsäkerhet samt 40 § 2 mom. om biologiska agenser. Den egentliga grundläggande bestämmelsen om arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar finns emellertid i 11 § 2 mom. Det

finns skäl att foga ett bemyndigande att utfärda förordning till denna grundläggande bestämmelse så att tydligare preciserande bestämmelser om dessa arbetstagare kan utfärdas genom förordning av statsrådet. En revidering av förordningen om reproduktiv hälsa har inletts.

3 Målsättning

Syftet med propositionen är att bidra till att sysselsättningsmålet i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering uppfylls genom att främja förutsättningarna för personer över 55 år att orka i arbetet samt ett längre arbetsliv.

Strävan är att genom propositionen precisera arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter för att förebygga arbetsoförmåga och förbättra arbetstagarnas möjligheter att upprätthålla sin arbetsförmåga och därmed arbeta längre samt att minska tidigt utträde ur arbetslivet. Syftet är att säkerställa att individuella arbetarskyddsåtgärder enligt arbetstagarens förutsättningar vidtas för att sörja för arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet. Ett annat mål är att förebygga åldersrelaterade olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra hälsoproblem som beror på arbetet och arbetsmiljön. Målet med propositionen är dessutom att framhäva att de belastningsfaktorer i arbetet som ska beaktas i bedömningen av risker i arbetet kan vara både fysiska och psykosociala.

Ett annat mål med propositionen är att förtydliga lagstiftningen om arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Syftet är också att förbättra möjligheterna att utfärda preciserande bestämmelser om dessa arbetstagare.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås att det i 8 § i arbetarskyddslagen om arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt ska förtydligas vad arbetsgivarna ska ta hänsyn till när de ser till arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Enligt propositionen ska arbetsgivaren särskilt beakta att arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetarskyddsåtgärder för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Vidare preciseras arbetsgivarens skyldighet att ge akt så att arbetsgivaren fortgående utöver arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten även ska ge akt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Genom att betona arbetsgivarens skyldighet att vid behov vidta arbetarskyddsåtgärder på individuell nivå och säkerställa att behovet upptäcks i tid kan man förbättra arbetstagarnas möjligheter att upprätthålla sin arbetsförmåga och därmed arbeta längre.

Det föreslås att 10 §, som gäller utredning och bedömning av riskerna i arbetet, ska ändras så att åldrande tas in i paragrafen som en aspekt som ska beaktas som en del av arbetet med att utreda och bedöma riskerna i arbetet. Förslaget betonar vikten av att identifiera risker och olägenheter i anslutning till åldrande, så att arbetsgivaren ska kunna vidta nödvändiga åtgärder som förutsätts för att förbättra arbetsförhållandena för de äldre arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Vidare föreslås att arbetsgivarens skyldighet att som en del av utredningen och bedömningen av risker i arbetet ta hänsyn till belastningsfaktorer i arbetet preciseras så att arbetsgivaren ska ta hänsyn till fysiska belastningsfaktorer i arbete samt belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens sociala funktion.

Det föreslås också att 14 §, som gäller undervisning och handledning för arbetstagarna, ska preciseras. I paragrafen läggs arbetstagarens andra personliga förutsättningar till som en faktor som ska beaktas förutom arbetstagarens yrkeskunnande och arbetserfarenhet när arbetstagaren

ges undervisning och handledning. Genom förslaget betonas att personliga förutsättningar såsom åldrande ska beaktas i undervisningen och handledningen.

Det föreslås även att 11 §, som gäller arbete som medför särskild fara, ska preciseras. Till 2 mom., som gäller arbetstagare som är gravida, fogas ett omnämnande av arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar. I och med ändringen framgår det tydligare av momentet att också dessa arbetstagare hör till bestämmelsens tillämpningsområde. Vidare förtydligas ordalydelsen i momentet så att det konstateras att arbetsgivaren förutom att flytta arbetstagaren till andra uppgifter också ska vidta andra åtgärder för att avvärja riskerna.

Vidare föreslås det att ett nytt bemyndigande att utfärda förordning ska fogas till den grundläggande bestämmelsen i 11 §, så att statsrådet genom förordning tydligare än för närvarande kan utfärda närmare bestämmelser om arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Konsekvenser för arbetsgivarna

Arbetarskyddslagens tillämpningsområde är omfattande. Arbetarskyddslagen tillämpas i praktiken på allt lönearbete som arbetstagaren utför i arbetsgivarens tjänst oberoende av arbetets art eller anställningsförhållandets form eller längd. De ändringar som föreslås i propositionen gäller även den offentliga sektorn, inklusive kommunerna och välfärdsområdena i deras egenskap av arbetsgivare. Förslaget gäller således arbetslivet i stor utsträckning.

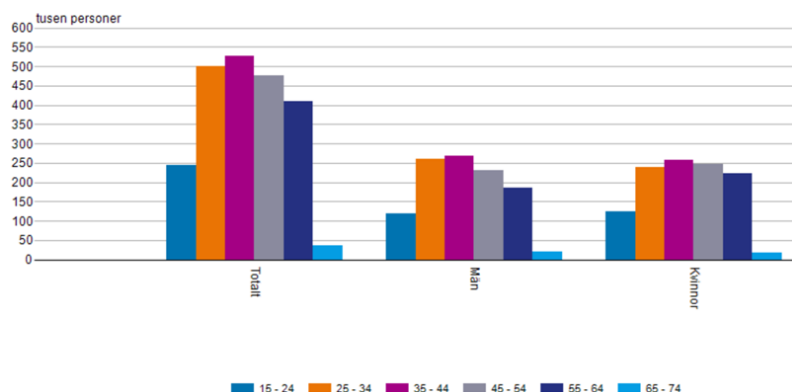
Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2021 finns det cirka 2,2 miljoner löntagare i Finland. Omkring 78 000 personer arbetar hos staten och omkring 425 000 personer inom den kommunala sektorn. Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland sysselsätter cirka 20 000 personer.⁴⁷

Förslaget gäller arbetsplatser av alla storlekar. Enligt Statistikcentralens företagsregisteruppgifter finns det cirka 165 000 företag som sysselsätter löntagare, och antalet företag som sysselsätter minst 0,5 årsverken är cirka 122 000. Statistiken över företagens struktur och bokslut visar att det finns cirka 650 stora företag i Finland som sysselsätter minst 250 personer. Antalet medelstora företag med 50–249 anställda är cirka 3 000, och antalet småföretag som sysselsätter 10–49 personer är cirka 17 000.⁴⁸

De ändringsförslag som anknyter till åldrande gäller arbetsgivare med äldre arbetstagare. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2021 finns det cirka 445 000 löntagare över 55 år i Finland. I åldersklassen 55–64 år finns det 409 000 löntagare (186 000 män och 223 000 kvinnor) och åldersklassen 65–74 år består av 36 000 löntagare (19 000 män och 17 000 kvinnor).

⁴⁷ Statens personalstatistik 2021, Finansministeriet, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s personalstatistik 2020, Evangelisk-lutherska kyrkans i Finland personalstatistik 2022.

⁴⁸ Statistikcentralen, Statistik över företagens struktur och bokslut 2020.



Figur: Löntagare år 2021 enligt åldersklass och kön. Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2021.

Förslagets konsekvenser gäller i större utsträckning arbetsgivarna inom de branscher där det finns mer äldre arbetstagare. Andelen personer över 55 år av alla löntagare varierar mellan olika branscher. En större andel arbetstagare över 55 år än genomsnittet finns i fastighetsbranschen (31,6 %), den offentliga förvaltningen (27,3 %) och övrig serviceverksamhet (29,6 %). En mindre andel arbetstagare över 55 år finns i byggnadsbranschen (17,8 %), parti- och detaljhandeln (15 %), inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (15,5 %) samt informations- och kommunikationsbranschen (13,7 %).⁴⁹ Konsekvenserna berör i högre grad arbetsgivarna inom den offentliga sektorn, eftersom de kommunalt och statligt anställda i genomsnitt är äldre än arbetstagarna inom den privata sektorn.

Den föreslagna ändringen av arbetsgivarens omsorgsplikt i 8 § 1 mom. medför ingen betydande kostnadsökning för arbetsgivarna, eftersom syftet med ändringen är att förtydliga en redan befintlig skyldighet enligt lag. Genom förslaget preciseras det att individuella arbetarskyddsåtgärder ska vidtas, om de allmänna arbetarskyddsåtgärder inte är tillräckliga för en individ. Hur stora konsekvenserna blir beror på i vilken grad arbetsgivarens förfarande förändras efter att lagen preciseras. En precisering av omsorgsplikten medför kostnader för arbetsgivarna endast om de vidtar individuella arbetarskyddsåtgärder i högre grad än vad de gör i nuläget.

Kostnadseffekterna av de individuella arbetarskyddsåtgärder är svåra att uppskatta, eftersom behovet av att vidta sådana åtgärder beror på många olika faktorer. Kostnaderna begränsas i första hand av det faktum att individuella arbetarskyddsåtgärder ska vidtas endast om de allmänna arbetarskyddsåtgärder inte är tillräckliga. Behovet av individuella arbetarskyddsåtgärder hänger således samman med i vilken grad arbetsgivaren från första början har tagit hänsyn till arbetstagarnas olika förutsättningar i planeringen av arbetsmiljön och arbetet på arbetsplatsen samt hur arbetsgivaren har värnat om arbetsförhållandena på arbetsplatsen genom allmänna arbetarskyddsåtgärder. Behovet av att vidta individuella arbetarskyddsåtgärder är också beroende av i vilken grad det finns sådana arbetstagare på arbetsplatsen vars säkerhet och hälsa förutsätter individuella arbetarskyddsåtgärder. På flera arbetsplatser kan ändringen få konsekvenser först på lång sikt allteftersom antalet äldre arbetstagare ökar.

Det är inte möjligt att ge någon exakt bedömning av hur höga kostnader preciseringen av paragrafen kommer att leda till, eftersom vidtagandet av individuella arbetarskyddsåtgärder varierar från fall till fall och är beroende av den enskilda arbetstagarens personliga förutsättningar och

⁴⁹ Statistikcentralens sysselsättningsstatistik 2021.

hur dessa förändras. Generellt kan det konstateras att kostnader uppstår av utredningen av arbetarskyddsbehovet, bedömningen och valet av nödvändig arbetarskyddsåtgärd samt det egentliga vidtagandet av åtgärden. Kostnader kan också uppstå om man behöver anlita företagshälsovårdens expertis för att fastställa vilka arbetarskyddsåtgärder som behövs. Ofta ordnas det inom företagshälsovården ett s.k. nätverksmöte, där man kartlägger arbetstagarens arbetsförmåga i förhållande till hans eller hennes arbetsuppgifter och söker lösningar för att anpassa arbetet eller arbetsförhållandena så att de motsvarar arbetstagarens förutsättningar. Företagshälsovården ger arbetsgivaren förslag på åtgärder genom vilka hälsoaspekterna och säkerheten i arbetstagarens arbete kan förbättras och arbetet vid behov kan anpassas efter arbetstagarens förutsättningar.

Den egentliga individuella arbetarskyddsåtgärden kan gälla den fysiska eller den psykosociala arbetsmiljön. Det kan till exempel handla om att ändra arbetsförhållandena, omorganisera arbetstiderna, minska arbetsbelastningen, ändra arbetsuppgifterna, införa olika arbetsarrangemang, använda hjälpmedel för att minska den fysiska belastningen eller att öka resurserna i arbetet. Ofta kan ändringarna göras till en relativt låg kostnad. Om en arbetarskyddsåtgärd går ut på att exempelvis ändra arbetstagarens arbetstid eller uppgiftsbeskrivning, kan detta förutsätta ett avtal med arbetstagaren. Vidare ska det noteras att arbetsgivaren kan få stöd för ändringsarbeten på arbetsplatsen från Arbetskrafts- och näringsbyrån. Stöd kan beviljas till ett belopp på högst 4 000 euro, om en person som ska avlönas eller en anställd behöver särskilda arrangemang på grund av en skada eller en sjukdom. Arbetsgivaren kan också få stöd för att en arbetstagare använder en del av sin arbetstid till att hjälpa en annan arbetstagare.

I småföretag kan en individuell arbetarskyddsåtgärd som en enskild arbetstagare behöver medföra relativt sett högre kostnader. Detta gäller även små arbetsplatser inom den offentliga sektorn, såsom små kommuner. Kostnadseffekterna för små arbetsgivare begränsas emellertid av att skyldigheten att vidta individuella arbetarskyddsåtgärder är beroende av kostnaderna för de till buds stående åtgärderna och förutsättningarna för deras genomförande.

Den föreslagna ändringen i skyldigheten att ge akt enligt 8 § 4 mom. medför inte betydande merkostnader jämfört med nuläget. I praktiken består kostnaderna till stor del av chefens arbetsinsats. Det är chefens uppgift att kontinuerligt följa arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Preciseringsen av skyldigheten att ge akt kan medföra kostnader för arbetsgivarna, om de nuvarande förfarandena och ansvarsområdena på arbetsplatsen behöver preciseras för att säkerställa att de uppfyller miniminivån enligt lagen.

Konsekvenserna av den preciserade skyldigheten att ge akt kommer sannolikt att märkas på olika sätt på arbetsplatser av olika storlek. Särskilt på stora och medelstora arbetsplatser har man redan tagit fram modeller för tidigt stöd, som inkluderar förfaranden för hur arbetstagarnas säkerhet och hälsa ska följas och hur problem som äventyrar arbetsförmågan kan upptäckas så tidigt som möjligt. I en utvärderingsundersökning som gjordes 2017 konstaterades att en handlingsmodell för tidigt stöd används i 80 procent av alla företag med mer än 20 anställda.⁵⁰ På de största arbetsplatserna kan det uppstå kostnader av engångskaraktär när de s.k. larmkriterierna i handlingsmodellen för tidigt stöd ska kompletteras så att uppföljningen på arbetsplatsen även omfattar den föreslagna uppföljningen av arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Kostnader av engångskaraktär kan också uppstå när den uppdaterade handlingsmodellen för tidigt stöd ska gås igenom på arbetsplatsen, och när cheferna ska introduceras i uppföljningsskyldighetens innehåll.

⁵⁰ Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Tutkimus sairausvakuutuslain vuoden 2011 muutoksen vaikutuksista työpaikkojen toimintaan, 2017.

På mindre arbetsplatser kan kostnader uppstå om det visar sig att arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet behöver följas mer än hittills. Endast vartannat företag med mindre än 20 anställda använder sig av en handlingsmodell för tidigt stöd.⁵¹ Den föreslagna uppföljningsskyldigheten förutsätter dock inte ett visst förfarande, utan på små arbetsplatser kan man precis som i nuläget följa upp arbetstagarnas säkerhet och hälsa på ett informellt sätt genom direkt växelverkan.

Den föreslagna ändringen i 10 §, som gäller utredning och bedömning av risker i arbetet, omfattar i princip alla arbetsplatser, eftersom fysiska och psykosociala belastningsfaktorer förekommer på alla arbetsplatser oberoende av deras storlek och bransch. Åldersaspekten behöver dock inte beaktas i riskbedömningen på arbetsplatser där ingen av arbetstagarna vid tidpunkten för riskbedömningen hör till de äldre åldersklasserna.

Förslaget ökar inte arbetsgivarnas kostnader nämnvärt, eftersom det preciserar den skyldighet som arbetsgivaren enligt lag redan har när det gäller att i utredningen och bedömningen ta hänsyn till arbetstagarens ålder och belastningsfaktorerna i arbetet. För sådana arbetsgivare i vars verksamhet man redan nu på ett tillräckligt sätt tar hänsyn till åldrande samt fysiska och psykosociala belastningsfaktorer i arbetet ger förslaget inte upphov till några särskilda åtgärder jämfört med den gällande lagstiftningen. Däremot kan det för sådana arbetsgivare som hittills inte i tillräcklig grad eller överhuvudtaget har tagit hänsyn till åldrande eller belastningsfaktorer i arbetet som en del av utredningen och bedömningen av risker medföra kostnader att följa den föreslagna lagen.

Den utredning och bedömning av risker som förutsätts i arbetarskyddslagen utgör för arbetsgivarna en betydande kostnadmässig skyldighet. Enligt en utredning som social- och hälsovårdsministeriet lät göra 2009 använde arbetsgivarna enligt deras egen uppskattning 2007 i genomsnitt 22 arbetsdagar för bedömning av alla olika risker och olägenheter (variation: 0–1 200 arbetsdagar). I små företag använde arbetsgivarna som mest 300 arbetsdagar och i medelstora företag som mest 350 arbetsdagar för detta ändamål.⁵² Utredningen beskriver tiden efter att arbetarskyddslagen trädde i kraft, när man på många arbetsplatser hade börjat utreda och bedöma riskerna i arbetet men verksamheten ännu inte nödvändigtvis var etablerad.

I en utredning som arbets- och näringsministeriet lät göra 2010 ansågs utredningen och bedömningen av risker medföra administrativa kostnader för företagen. Utredningen gjordes med hjälp av SCM-metoden (Standard Cost Model), som används för att bedöma hur mycket tid och andra kostnader det går åt till att fullgöra skyldigheter som företagen åläggs genom lagstiftning. De administrativa kostnaderna för utredning och bedömning av risker i arbetet beräknades uppgå till 16 236 euro. Kostnadsberäkningen grundade sig på att arbetsgivarföretaget använde 520 timmar, dvs. cirka 65 arbetsdagar, för utrednings- och bedömningsarbetet. De totala administrativa kostnaderna för företagen uppgick till cirka 1,6 miljarder euro. I utredningen ansågs det ändå att även om utredningen och bedömningen av risker med avseende på tidsåtgången utgör den mest betydande arbetarskyddsrelaterade skyldigheten leder den ändå inte till någon administrativ börda för företagen, eftersom arbetarskyddet är en viktig del av företagets egen verksamhet.⁵³

⁵¹ Ibid.

⁵² Inverkan av de bestämmelser om arbetssäkerhet och -hälsa som gäller riskbedömning. Social- och hälsovårdsministeriets utredningar 2009:22

⁵³ Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista. Työnantajavelvoitteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 7/2010.

Utifrån de ovannämnda utredningarna kan man dra riktgivande slutsatser om hur den precisering av bestämmelsen om utredning och bedömning av risker i arbetet som nu föreslås påverkar arbetsgivarens kostnader. Åldrande är inte ett delområde som ska beaktas separat från den övriga riskbedömningen, utan det är en aspekt som ska ingå i den nuvarande utredningen och bedömningen. Förslaget antas ge upphov till en tilläggskostnad på 0–5 procent i förhållande till de nuvarande kostnaderna. På grundval av den ovannämnda utredningen från 2010 och omvandlat till dagens priser skulle detta innebära en tilläggskostnad på 0–100 miljoner euro för företagen. Skyldigheten att separat beakta åldrande kan ha en kostnadshöjande effekt, särskilt om arbetsgivaren måste anlita en utomstående expert, såsom företagshälsovården, för att åldrande ska kunna beaktas i bedömningen av riskerna i arbetet.

Även det förslag som gäller belastningsfaktorerna i arbetet kan ge upphov till en tilläggskostnad på 0–5 procent, dvs. högst 100 miljoner euro. Utifrån de observationer som arbetarskyddsmyndigheten har gjort i sin tillsynsverksamhet kan man anta att tilläggskostnader kan uppstå på ungefär var tredje arbetsplats. I enskilda fall kan förslaget innebära till exempel att en personalkät om psykosociala belastningsfaktorer i arbetet utförs som en del av den övriga utredningen och bedömningen av risker eller att en riktad utredning behöver göras exempelvis om de kognitiva belastningsfaktorerna i arbetet.

Till den del arbetsgivaren anlitar sakkunniga från företagshälsovården för de föreslagna åtgärderna ska det noteras att arbetsgivaren har möjlighet att få ersättning från Folkpensionsanstalten för förebyggande företagshälsovård. Den verksamhet som avses i propositionen ingår i ersättningsklass I (kostnaderna för förebyggande verksamhet och verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, t.ex. arbetsplatsutredningar, arbetsplatsbesök, hälsoundersökningar och rådgivning som gäller arbetshälsa). Ersättningen för förebyggande företagshälsovård utgör 60 procent av de godkända kostnaderna. Ersättning till arbetsgivaren betalas högst upp till det kalkylerade maximibeloppet.

Som motvikt till de ovan angivna kostnaderna ska även de positiva effekterna av de åtgärder som föranleds av propositionen beaktas. Åtgärderna kan inverka på arbetstagarnas tillfredsställelse i arbetet och därigenom på arbetsgivarorganisationens produktivitet.⁵⁴ Dessutom kan det antas att de föreslagna ändringarna på lång sikt kan minska arbetsgivarens kostnader för arbetsoförmåga, såsom direkta kostnader för sjukfrånvaro, arbetsolycksfallsförsäkring och arbetspensionsförsäkringens invalidpensionsdel.

Arbetshälsoinstitutet har i en undersökning utrett sambandet mellan investeringar som gjorts i syfte att förebygga arbetsoförmåga och kostnaderna för arbetsoförmåga och observerat att det är möjligt att inverka på kostnaderna för arbetsoförmåga. I undersökningen deltog tio finländska storföretag, och sammanlagt 20 ekonomiska enheter granskades. De investeringar som gjordes för att förebygga arbetsoförmåga uppgick under 2010–2013 till i genomsnitt 900 euro (71–3 400 €, median 710 €) per årsverke. De kostnader för arbetsoförmåga som består av sjukfrånvaroperioder, olycksfallsförsäkringsavgifter och invalidpensionsavgifter uppgick under samma period till i genomsnitt 2 600 euro (1 045–4 700 €, 2 574 €) per årsverke. Den mest betydande kostnadsposten i alla företag och deras enheter var de direkta kostnaderna för sjukfrånvaro, som utgjorde 50–85 procent av kostnaderna för arbetsoförmåga. Från 2009 till 2013 uppnådde fem

⁵⁴ Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012). "The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data." *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2): 244–262.

och under perioden 2010–2013 nio företag nettofördelar genom sina investeringar i förebyggande av arbetsförmåga.⁵⁵

Det är dock inte möjligt att presentera exakta, tillförlitliga siffror över propositionens positiva ekonomiska effekter, eftersom det saknas information om vilken typ av kostnader som är förknippade med de arbetarskyddsåtgärder som nu föreslås och hur stor effekt de kan ha på kostnaderna för arbetsförmåga. Med tanke på att propositionen huvudsakligen preciserar de skyldigheter som arbetsgivaren redan har enligt lag kommer sannolikt inga direkta positiva effekter att uppstå. Ekonomiska fördelar kan uppstå om man som resultat av utredningen och bedömningen av risker hittar effektiva metoder för att minska riskerna i anslutning till skadliga belastning eller åldrande. Det ska noteras att arbetarskyddsåtgärder som vidtas med anledning av åldrande ofta gynnar alla arbetstagare. Arbetarskyddsåtgärder som vidtas på individuell nivå kan ge upphov till ekonomiska fördelar, om de bidrar till att förhindra nedsatt arbetsförmåga. I bästa fall kan de föreslagna arbetarskyddsåtgärderna bidra till att förhindra sjukfrånvaro och i sista hand förebygga för tidigt utträde ur arbetslivet.

Den genomsnittliga totala kostnaden för en frånvarodag har beräknats uppgå till cirka 350 euro. Kostnaderna kan dock variera mellan olika företag och olika branscher. Om man antar att 10 procent av arbetsgivarföretagen, 12 000 arbetsgivarföretag, tack vare de föreslagna preciseringarna lyckas förhindra arbetsförmåga så att antalet sjukfrånvarodagar minskar med en dag, innebär detta en ekonomisk inbesparing på $12\,000 \times 350 \text{ euro} = 4\,270\,000 \text{ euro}$. Om 5 procent av företagen, dvs. 6 100 företag, lyckas förhindra arbetsförmåga och minska antalet sjukfrånvarodagar med 3 dagar, innebär detta en inbesparing på 6 405 000 euro.

Preciseringen av arbetarskyddslagen leder till att arbetsgivarnas skyldigheter förtydligas. De gällande, delvis inexakta bestämmelserna har gjort det möjligt för företag som undviker att följa lagen att få en grundlös konkurrensfördel i förhållande till de arbetsgivare som samvetsgrant fullgör sina arbetarskyddsskyldigheter enligt lag. De föreslagna preciseringarna kan således främja en jämlik konkurrens mellan företagen.

Syftet med de ändringar som föreslås i 11 § 2 mom. är endast att förtydliga nuläget genom att nämna alla arbetstagare som enligt graviditetsskyddsdirektivet behöver särskilt skydd, inte att utvidga det gällande rättsläget. De föreslagna ändringarna medför således inga tilläggskostnader för arbetsgivaren. Även den ändring som föreslås i 14 §, som gäller undervisning och handledning, syftar endast till att precisera paragrafen så att den motsvarar det gällande rättsläget. Ändringen antas därför inte medföra kostnader för arbetsgivarna.

Konsekvenser för den offentliga ekonomin

Arbetsförmåga och tidigt utträde ur arbetslivet orsakar betydande kostnader för den offentliga ekonomin. Den förlorade arbetsinsats som orsakas av sjukfrånvaroperioder, arbete trots sjukdom, sjuk- och invalidpensioner, olycksfall i arbetet och sjukvårdskostnader har i Finland uppskattats uppgå till cirka 24 miljarder euro per år.⁵⁶ Strävan är att genom propositionen precisera

⁵⁵ Pehkonen, Irmeli; Turunen, Jarno; Juvonen-Posti, Pirjo; Henriksson, Lea; Vihtonen, Tiina; Seppänen, Johanna; Liira, Juha; Uitti, Jukka; Leino, Timo (2017) Yhteistyöllä tulosta työkykyjohtamisessa: Moniaineisto- ja monimenetelmätutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos

⁵⁶ Rissanen M & Kaseva E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Toimintapolitiikkayksikkö. Strateginen suunnittelu –ryhmä.

arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter för att förebygga arbetsoförmåga och förbättra arbetstagarnas möjligheter att upprätthålla sin arbetsförmåga och därmed arbeta längre och att minska tidigt utträde ur arbetslivet.

Utifrån undersökningar har det uppskattats att man genom att förbättra arbetsförhållandena kan förlänga tiden i arbetslivet och förebygga förtida pensionering.⁵⁷ Böckerman och Ilmakunnas (2020) har undersökt hur de upplevda arbetsförhållandena påverkar pensioneringen. I undersökningen utnyttjades förutom de variabler som beskriver arbetsförhållandena i Statistikcentralens arbetsmiljöundersökningar 2003 och 2008 även uppföljningsinformation om de faktiska förändringarna i personernas arbetsmarknadsställning ur Statistikcentralens och Pensionsskyddscentralens register. Resultaten visade att upplevda skadliga arbetsförhållanden, dvs. risker och olägenheter som förekommer i arbetet, i hög grad minskar arbetstagarnas tillfredsställelse i arbetet, vilket i sin tur ökar deras tendens att gå i pension. Undersökningen visade också att detta påverkar den faktiska pensioneringsåldern.⁵⁸

De föreslagna ändringarna kan på lång sikt förväntas ha positiva effekter på sysselsättningen och den offentliga ekonomin. De föreslagna ändringarna antas inte ha direkta positiva effekter på sysselsättningen med tanke på att de gällande bestämmelserna i arbetarskyddslagen endast förtydligas och preciseras. Det är dock möjligt att förslaget på längre sikt har en positiv effekt på sysselsättningen i och med att arbetstagarnas möjligheter att upprätthålla sin arbetsförmåga och därmed arbeta längre förbättras. Eftersom syftet med propositionen är att precisera den gällande lagstiftningen är det osannolikt att ändringarna får en negativ effekt på sysselsättningen.

Förslaget kan antas stödja målet att höja sysselsättningsgraden bland äldre. Sysselsättningsgraden för personer över 55 år har stigit under hela 2000-talet. Medan endast 42 procent av befolkningen i 55–64 års ålder var i arbetslivet 2000 var sysselsättningsgraden inom denna åldersgrupp 2021 hela 68 procent. I åldersklassen 55–59 år uppgick sysselsättningsgraden 2021 till 79,4 procent, medan sysselsättningsgraden bland 60–64-åringar var 56,9 procent.⁵⁹ Även om sysselsättningsgraden bland personer över 55 år har utvecklats i positiv riktning kan det anses vara möjligt att ytterligare höja sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare, eftersom sysselsättningen bland personer mellan 55 och 64 år är betydligt lägre i Finland jämfört med de övriga nordiska länderna. I Sverige uppgick sysselsättningsgraden bland 55–64-åringar 2021 till cirka 77 procent, vilket är 9 procentenheter högre än i Finland.⁶⁰ Att trygga arbetstagarens arbetsförmåga genom att påverka arbetsförhållandena och arbetsmiljön med avseende på säkerhet och hälsa kan anses vara en väsentlig förutsättning för att sysselsättningsgraden bland de äldre ska kunna höjas ytterligare.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att arbetarskyddslagen följs. Som regional arbetarskyddsmyndighet verkar regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet. Propositionen antas inte påverka arbetarskyddsmyndighetens nuvarande tillsynsuppgifter eller verksamhetssätt. Som en administrativ uppgift av engångskaraktär medför propositionen ett behov

⁵⁷ Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka, 2020. Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Se även Browne P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., Stansfeld, S.A. (2019). "The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review." *European Journal of Ageing*, 16(1): 73–82.

⁵⁸ Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2020). "Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data." *The Journal of the Economics of Ageing*, 100192.

⁵⁹ Arbetskraftsundersökning, Statistikcentralen. Sysselsättningsgraden är den procentuella andelen sysselsatta bland befolkningen i samma ålder. Sysselsättningsgraden beräknas som den procentuella andelen sysselsatta personer i åldern 15–64 år bland befolkningen i samma ålder. Personerna mellan 65 och 69 år påverkar således inte den totala befolkningens sysselsättningsgrad.

⁶⁰ Eurostat

av att uppdatera arbetarskyddsmyndighetens tillsynsdatasystem till följd av de ändrade bestämmelserna.

Till arbetarskyddsmyndighetens lagstadgade uppgifter hör förutom att övervaka att arbetarskyddslagstiftningen följs även att sörja för rådgivningen och informationen om arbetarskyddet samt att ge anvisningar och råd om tillämpningen av bestämmelserna och föreskrifterna om arbetarskydd. De nya bestämmelserna orsakar extra arbete när ändringarna träder i kraft särskilt när det gäller att uppdatera anvisningarna och informera om de nya skyldigheterna. Mängden extra arbete bedöms bli obetydlig.

Propositionen förväntas inte påverka arbetarskyddsmyndighetens resursbehov.

4.2.3 Konsekvenser för säkerheten och hälsan

Den precisering av arbetarskyddslagen som föreslås har i princip en positiv effekt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, och den kan därmed förebygga sjukfrånvaro och olycksfall samt främja arbetstagarens förutsättningar att orka arbeta ända fram till pensionsåldern. En tydligare lagstiftning tryggar arbetstagarnas rätt till säkra och sunda arbetsförhållanden. Eftersom propositionen huvudsakligen preciserar de skyldigheter som arbetsgivaren redan har enligt lag får den dock endast begränsade konsekvenser för säkerheten och hälsan. Konsekvensernas betydelse är beroende av i vilken grad och hur de nya bestämmelserna inverkar på arbetsgivarnas verksamhet jämfört med tidigare.

De föreslagna ändringarna i skyldigheten att bedöma risker enligt 10 § kan påverka arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, om det att åldrande och belastningsfaktorer i arbetet börjar beaktas i utredningen och bedömningen av risker leder till mer förebyggande korrigeringsåtgärder. Regelbundna bedömningar av riskerna i arbetet hjälper arbetsgivaren att identifiera de skadliga fysiska och psykosociala belastningsfaktorer i arbetet som måste åtgärdas i syfte att undvika skadlig arbetsbelastning.

Det finns starka forskningsbaserade bevis på att psykosocial belastning är skadligt för hälsan.⁶¹ I en undersökning som utfördes av Pensionsskyddscentralen (2016) observerades att särskilt psykiska och fysiska riskfaktorer i arbetet samt arbete under tidspress ökar risken för sjuk- eller invalidpension. Bland kvinnor bidrog socialt stöd till en minskad risk för arbetsoförmåga, medan fysiska riskfaktorer i arbetet medförde en större risk för arbetsoförmåga. Bland män utgjorde hot om att förlora arbetsförmågan, psykiska riskfaktorer i arbetet samt arbete under tidspress faktorer som ökar risken för sjuk- eller invalidpension.⁶²

En precisering av begreppet psykosociala belastningsfaktorer i arbetarskyddslagen kan öka medvetenheten om psykosociala belastningsfaktorer i arbetet och ha en positiv effekt på arbetsgivarens åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. En undersökning av vilken effekt en preciserad lagstiftning om psykosociala risker har på arbetsgivarnas arbetarskyddsverksamhet visar att de EU-medlemsländer som har en mer detaljerad lagstiftning om psykosociala belastningsfaktorer oftare har utarbetat handlingsprogram för skadlig belastning (stress

⁶¹ Effekter av interventioner för stöd av arbetsförmågan: Översikt till arbetsförmågan och kostnadseffekter, Statsrådets publikationsserie för utredning och forskning 2022:7, s. 15

⁶² Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko: Parempi työn laatu, pidemmät työt? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. I verket Järnefelt, Noora (red.) Työolot ja työtur – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016.

action plan). Vidare observerades att det fanns ett samband mellan ett utarbetat handlingsprogram och ökade resurser i arbetet (job resources), vilket i sin tur hade samband med en lägre upplevd stress.⁶³

Den föreslagna preciseringen av omsorgsplikten enligt 8 § kan antas påverka arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga, om arbetarskyddsåtgärder börjar vidtas på individuell nivå i högre grad eller i ett tidigare skede. Undersökningar visar att olika åtgärder för främjande av arbetsförmågan kan bidra till att förbättra arbetstagarnas hälsa och välbefinnande samt minska sjukfrånvaron och antalet fall av långvarig arbetsoförmåga och utträden ur arbetslivet. En forskningsöversikt som gjorts av forskare vid Arbetshälsoinstitutet identifierade ett antal stödåtgärder som bevisligen är effektiva. De stödåtgärder som det fanns mest bevis på gällde i första hand individen. Exempel på dessa åtgärder är bland annat livsstilsinterventioner, stresshantering, ergonomiprojekt, användning av partiell sjukdagpenning samt anpassning av arbetet.⁶⁴

Syftet med preciseringen av skyldigheten att ge akt enligt 8 § 4 mom. är att säkerställa att arbetsgivaren i tid upptäcker om de allmänna åtgärder som vidtagits för att förbättra arbetsförhållandena inte är tillräckliga för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Ett tidigt ingripande i fall där en arbetstagares arbetsförmåga börjar försämrats har bedömts leda till ökat välbefinnande i arbetet och därmed också ett längre arbetsliv. Forskningsprojekt visar att handlingsmodellen med tidigt stöd har en positiv effekt när det gäller att upptäcka omständigheter som inverkar på arbetsförmågan och att ta upp dessa till diskussion samt att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga i ett tidigt skede och på individuell nivå enligt deras behov.⁶⁵

Den ändring av ordalydelsen i 11 § 2 mom. som föreslås gäller inte det rådande rättsläget, utan den preciserar endast bestämmelsens syfte. De föreslagna ändringarna lyfter tydligt fram på lagnivå utöver arbetstagare som är gravida även arbetstagare som nyligen fött barn eller som ammar. Detta kan ha positiva effekter med tanke på dessa arbetstagares säkerhet och hälsa, eftersom ändringen hjälper arbetsgivarna och arbetstagarna att identifiera och bekämpa risker som dessa arbetstagare är särskilt utsatta för. Det är dock inte fråga om betydande konsekvenser.

4.2.4 Övriga samhällliga konsekvenser

Konsekvenser för jämställdheten

Propositionen behandlar alla personer neutralt oberoende av kön. Genom propositionen åläggs arbetsgivaren en skyldighet att särskilt beakta att arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetarskyddsåtgärder för att arbetstagarens säkerhet och hälsa kan tryggas. Kön kan också betraktas som en sådan personlig förutsättning. Således kan propositionen antas ha positiva effekter när det gäller att ta hänsyn till arbetstagarens kön i arbetarskyddsåtgärder.

De ändringar som föreslås i 11 § 2 mom. kan ha positiva konsekvenser för jämställdheten, eftersom arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar lyfts fram tydligare på lagnivå. Den föreslagna ändringen hjälper arbetsgivarna och arbetstagarna att identifiera och bekämpa risker som dessa arbetstagare är särskilt utsatta för. Propositionen förväntas dock inte få betydande konsekvenser för jämställdheten.

⁶³ The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe, Social Science & Medicine, 2022

⁶⁴ Effekter av interventioner för stöd av arbetsförmågan: Översikt till arbetsförmågan och kostnadseffekter, Statsrådets publikationsserie för utredning och forskning 2022:7.

⁶⁵ Työterveyslaitos, Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla, 2012

Konsekvenser för jämlikheten

De positiva effekterna av propositionen kan antas omfatta särskilt äldre arbetstagare, men även partiellt arbetsföra, arbetstagare med funktionsnedsättning och andra grupper av arbetstagare som har någon säkerhets- och hälsomässigt betydande personlig förutsättning. Även bristfälliga språkkunskaper kan betraktas som en sådan personlig förutsättning, vilket innebär att de positiva effekterna även kan omfatta invandrare och utländska arbetstagare.

Genom propositionen tryggas dessa gruppers arbetsförmåga i den mån det är möjligt under hela deras tid i arbetslivet, till den del arbetsförmågan kan påverkas genom säkerhet och hälsa i arbetsförhållandena och arbetsmiljön. Den preciserade omsorgsplikten betonar att arbetsgivaren är skyldig att ta hänsyn till människornas varierande förutsättningar att klara av sitt arbete och att förutsättningarna också kan variera i olika skeden av arbetslivet. I och med att principen om att anpassa arbetet individuellt framhävs tydligare stärks också individens rätt till säkra och sunda arbetsförhållanden.

Eftersom inga nya skyldigheter i anslutning till äldre arbetstagare föreslås för arbetsgivarna anses det vara osannolikt att propositionen kan försvaga arbetsgivarnas vilja att anställa personer över 55 år eller personer som snart fyller 55 år. Propositionen gäller inte enbart äldre arbetstagare utan på lika grunder alla arbetstagare vars personliga förutsättningar kräver individuella arbetarskyddsåtgärder.

När individuella arbetarskyddsåtgärder vidtas kan det påverka de övriga arbetstagarnas arbete och arbetsförhållanden på arbetsplatsen. Eventuellt kan det uppstå känslor av favorisering eller diskriminering inom arbetsgemenskapen om individuella arbetarskyddsåtgärder vidtas för en arbetstages del. Det handlar dock inte om diskriminering eller favorisering, utan om att allas arbetsförmåga stöds vid behov. Till denna del ska det observeras att arbetsgivaren inte kan vidta sådana individuella arbetarskyddsåtgärder som innebär att andra arbetstages hälsa eller säkerhet äventyras eller att någons anställningsvillkor försämrats.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Utgångspunkten för beredningen har varit regeringens riktlinje om att arbetarskyddslagen ska preciseras i syfte att främja förutsättningarna för personer över 55 år att fortsätta i arbetslivet. Under beredningen lyfte man fram möjligheten att i stället för att precisera bestämmelserna effektivisera verkställigheten av de gällande bestämmelserna med hjälp av information eller handledning. Information och handledning anses inte vara tillräckligt effektiva åtgärder för att åstadkomma den förändring som behövs på alla arbetsplatser. Arbetsgivarna kan ha varierande utgångspunkter och resurser att agera på det sätt som förutsätts enligt arbetarskyddsbestämmelserna. Det finns arbetsplatser som på eget initiativ ser till att de följer lagstiftningen, men det finns också arbetsplatser som inte är förtrogna med motiveringen till lagen eller som inte läser anvisningar för att ta reda på hur lagen ska tillämpas. Informationen och handledningen är bundna till bestämmelserna och hur tydliga de är. De gällande bestämmelserna i arbetarskyddslagen anses inte till alla delar vara så tydliga och exakta att man med hjälp av dem kan åstadkomma sådan information och handledning som påverkar säkerheten och hälsan i arbetet särskilt bland personer över 55 år.

Ett alternativ som lyftes fram under beredningen var en reglering som gäller endast äldre arbetstagare. Det ansågs dock vara problematiskt att arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter i

det alternativet skulle gälla endast en viss åldersgrupp. Äldre arbetstagare kan inte jämföras med unga arbetstagare, i fråga om vilka det har ansetts vara nödvändigt att fastställa en nedre åldersgräns samt sådana skyldigheter i fråga om arbetstagare under 18 år som är ämnade att skydda de ungas säkerhet och hälsa. De äldre utgör en synnerligen heterogen grupp, varför det är svårt att motivera en arbetarskyddsreglering som skiljer åt arbetstagarna utifrån deras ålder. Målet att förlänga tiden i arbetslivet förutsätter dessutom arbetarskyddsåtgärder under hela arbetslivet, inte först i det skedet när en arbetstagare uppnår en viss ålder.

I beredningen av propositionen bedömdes i stället för den föreslagna ändringen i 8 § 1 mom. även ett alternativ där 1 mom. ändras så att det förtydligas vilka typer av personliga förutsättningar hos arbetstagaren arbetsgivaren ska beakta för att fullgöra sin omsorgsplikt. Ett missförhållande i nuläget ansågs vara att arbetsgivaren i 8 § förutsätts ta hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar, men i paragrafen specificeras det inte – liksom i 10 § – i närmare detalj vilka personliga förutsättningar arbetsgivaren ska ta hänsyn till som en del av sin omsorgsplikt. I detta alternativ skulle ålder och åldrande nämnas separat som personliga förutsättningar som ska beaktas. Det föreslogs också att kön och yrkeskunskap skulle nämnas för att förteckningen skulle överensstämma med de förutsättningar som anges i 10 §. I fråga om detta alternativ framhövs risken att ändringen skulle få negativa konsekvenser för en viss arbetstagargrupp. Om åldrande skulle ha lyfts fram separat i paragrafen hade det kunnat leda till uppfattningen att arbetsgivaren har särskilda skyldigheter endast gentemot en viss åldersgrupp. Detta skulle ha kunnat påverka de äldre arbetstagarnas ställning negativt och försvaga deras sysselsättning.

Ett annat alternativ som övervägdes i början av beredningen var att precisera arbetsgivarens nuvarande skyldigheter enligt arbetarskyddslagen genom en förordning av statsrådet. Vidare fördes det fram ändringsförslag i anslutning till 13 § och 25 § i arbetarskyddslagen. Alternativen i fråga ansågs inte anknyta endast till målen med denna proposition. De framförda förslagen ska bedömas närmare av den sektion för hantering av arbetsbelastning som tillsatts av delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, som har till uppgift att dels utreda och sammanställa helheten av arbetarskyddsrelaterade bestämmelser, anvisningar och guider som handlar om att hantera arbetsbelastning och stödja arbetstagarnas arbetshälsa, dels bedöma behovet av att uppdatera och utveckla dessa.⁶⁶ Förslagen hänger också samman med de sysselsättningsåtgärder som regeringen slog fast den 11 februari 2022 och som innefattar en föresats om att arbetarskyddslagen ska revideras ur perspektivet för psykosocial belastning med målet att stärka främjandet av arbetsförmågan och förutsättningarna för att stanna kvar i arbetslivet.⁶⁷

I fråga om skyddet av arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar var ett alternativ som lyftes fram under beredningen att till 30 § i arbetarskyddslagen, som gäller nattarbete, foga ett nytt 3 mom. med bestämmelser om ett bemyndigande att utfärda förordning. Denna grundläggande bestämmelse om nattarbete innehåller i sin nuvarande form inget bemyndigande att utfärda förordning. Under beredningens gång och i synnerhet utifrån de inkomna remissyttrandena beslöt man dock att slopa alternativet att foga ett bemyndigande om att utfärda förordning till den grundläggande bestämmelsen. I samband med beredningen ansåg man att de ändringar som föreslås i 11 § i arbetarskyddslagen i sig gör det möjligt att utfärda preciserande bestämmelser på en tillräcklig nivå även när det gäller nattarbete i fråga om de arbetstagargrupper som skyddas av graviditetsskyddsdirektivet, varför den bestämmelse om bemyndigande som föreslogs fogas till 30 § i detta sammanhang inte är nödvändig.

⁶⁶ Sektionen för hantering av arbetsbelastning, <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM108-00/2021>

⁶⁷ Regeringens ställningstagande om sysselsättningsåtgärderna 11.2.2022, punkt 9.

5.2 Lagstiftning i utlandet

Sysselsättningsgraden bland personer över 55 år är högre i de övriga nordiska länderna än i Finland. Det finns många likheter mellan de nordiska ländernas arbetarskyddslagstiftning. I Sverige, Norge och Danmark finns det mer detaljerade bestämmelser om den psykosociala arbetsmiljön och om hur arbetet ska anpassas till arbetstagarens förutsättningar. Nedan analyseras hur Sverige, Norge och Danmark har föreskrivit om de arbetsgivarskyldigheter som anknyter till propositionens målsättningar.

5.2.1 Sverige

I 2 kap. i arbetsmiljölagen (1977:1160) föreskrivs det om de grundläggande krav som ställs på arbetsmiljön. Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

I 3 kap. föreskrivs om arbetsgivarens allmänna skyldigheter. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. I lagen föreskrivs också om anpassning av arbetet och skyldigheten att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar. Arbetsgivaren ska genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande ska beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Närmare bestämmelser om systematiskt arbetsmiljöarbete finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Närmare bestämmelser om organisatorisk och social arbetsmiljö finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 (Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö). Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. I föreskriften definieras vad som avses med bland annat ohälsosam arbetsbelastning, krav i arbetet, resurser för arbetet, organisatorisk arbetsmiljö och social arbetsmiljö.

Närmare bestämmelser om arbetsanpassning finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2020:5 (Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning). Med arbetsanpassning avses en individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig. Enligt 4 § ska arbetsgivaren fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning. Enligt 5 § ska arbetsgivaren se till att det finns rutiner för att ta emot information om behov av arbetsanpassning. Arbetsgivare som har 10 eller fler arbetstagare ska ha skriftliga rutiner. I 6 § föreskrivs det om tillvägagångssätt vid arbetsanpassning. När behov

av arbetsanpassning har konstaterats ska arbetsgivaren så snart det är möjligt utreda och ta ställning till hur arbetsanpassningen ska utformas. Därefter ska arbetsgivaren så snart det är möjligt genomföra arbetsanpassningen. Arbetsgivaren ska också fortlöpande följa upp och kontrollera om arbetsanpassningen fungerar och vid behov justera anpassningen.

5.2.2 Norge

I Norge ingår bestämmelserna om arbetarskydd i lagen om arbetsmiljö (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v LOV-2005-06-17-62). I 3 kap. föreskrivs om arbetsgivarens allmänna skyldigheter. Arbetsgivaren ska sörja för att systematiskt arbetarskyddsarbete utförs i syfte att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Detta förutsätter bland annat att kartlägga faror och problem i arbetet, bedöma riskfaktorer samt kontinuerligt övervaka arbetsmiljön och arbetstagarnas hälsa. För att värna om säkerheten på arbetsplatsen ska arbetsgivaren sörja för att arbetstagarna informeras om eventuella risker att drabbas av olycksfall och ohälsa och att de får nödvändig utbildning, träning och undervisning.

I 4 kap. föreskrivs om kraven i arbetsmiljön. Arbetsmiljön ska vara fullständigt tillfredsställande när faktorer i arbetsmiljön som påverkar arbetstagarens fysiska och psykiska hälsa och välbefinnande bedöms enskilt och som helhet. Bestämmelser om arbetsgivarens allmänna skyldighet att organisera arbetet finns i 4 kap. 1 §. Vid arbetets planläggning och anordnande ska det läggas vikt vid att förebygga skador och sjukdomar. Organiseringen, anordnandet och ledandet av arbetet, arbetstidsarrangemangen, lönesystemen inklusive användning av prestationslöner, teknik osv. ska ordnas så att arbetstagarna inte utsätts för ogynnsam fysisk eller psykisk belastning och så att säkerhetsaspekterna beaktas.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att organisera arbetet på individuell nivå finns i 4 kap. 2 §. I utformningen av varje arbetstagares arbetssituation ska arbetet organiseras och ordnas med beaktande av den enskilda arbetstagarens arbetsförmåga, kompetens, ålder och andra förutsättningar.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetstagarens arbete i en situation där arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt finns i 4 kap. 6 § i arbetsmiljölagen. Om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av olycksfall, sjukdom, ansträngning eller någon annan motsvarande orsak ska arbetsgivaren i den utsträckning det är möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att arbetstagaren ska kunna fortsätta i sitt arbete eller få ett lämpligt arbete. Arbetstagaren ska i första hand ges möjlighet att fortsätta sitt normala arbete, eventuellt efter särskilda åtgärder för att anpassa arbetet eller arbetstiden, byte av arbetsredskap, arbetsrelaterade åtgärder eller motsvarande.

Med stöd av lagen om arbetsmiljö har en närmare föreskrift om organisering, ledning och medverkan utfärdats (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning FOR-2011-12-06-1355). När det gäller bedömning av risker föreskrivs det att faktorer som påverkar arbetstagarens fysiska eller psykiska hälsa, inklusive arbetstiden, ska kartläggas och vid behov mätas. Utifrån kartläggningen ska det bedömas hur stor risk det finns att arbetstagarens hälsa och säkerhet skadas eller äventyras. Med avseende på undervisning och handledning föreskrivs det att undervisning ska ges på ett språk som arbetstagaren förstår. I planeringen och genomförandet av arbetet ska arbetstagarens individuella förutsättningar och behov av varierande arbetsuppgifter beaktas. Till den del det är möjligt ska arbetet anpassas efter den enskilda arbetstagarens förutsättningar i syfte att undvika skadlig belastning.

5.2.3 Danmark

De grundläggande bestämmelserna om arbetarskydd ingår i Danmark i lagen om arbetsmiljö (Lov om arbejdsmiljø⁶⁸). Arbetsgivaren ska sörja för att arbetsförhållandena är fullständigt tillfredställande med beaktande av säkerhets- och hälsoaspekterna. Arbetsgivaren ska sörja för att en skriftlig arbetsplatsutvärdering av hälso- och säkerhetsaspekterna på arbetsplatsen görs med beaktande av arbetets art, de arbetsmetoder och arbetsprocesser som används samt arbetsplatsens storlek och organisation. Vidare ska arbetsgivaren se till att det på arbetsplatsen utövas effektiv tillsyn över att arbetet utförs på ett säkert sätt och så att ingens hälsa äventyras. Arbetstagarna ska informeras om riskerna för olycksfall eller sjukdom i arbetet samt ges den undervisning och handledning som behövs. Arbetet ska planeras, organiseras och genomföras på ett sätt som är fullständigt tillfredsställande ur säkerhets- och hälsosynvinkel.

I en föreskrift som kompletterar lagen om arbetsmiljö föreskrivs i närmare detalj om utförandet av arbete (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse). Arbetet ska i alla skeden utföras med beaktande av säkerhets- och hälsoaspekterna på ett fullständigt tillfredställande sätt på grundval av en bedömning av de fysiska, ergonomiska och psykosociala förhållandena i arbetsmiljön, som kan påverka den fysiska eller psykiska hälsan på kort eller lång sikt. I utförandet av arbetet ska arbetstagarens ålder, kompetens, arbetsförmåga och andra förutsättningar beaktas.

Föreskriften om psykisk arbetsmiljö (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø) innehåller mer detaljerade bestämmelser om den psykosociala arbetsmiljön. Arbetet ska i alla skeden planeras, organiseras och genomföras så att effekterna av den psykiska arbetsmiljön på individuell nivå och som helhet kan anses vara fullständigt tillfredsställande ur säkerhets- och hälsosynvinkel på både kort och lång sikt. Förebyggande åtgärder ska vidtas med hänsyn till de allmänna förebyggande principerna.

I föreskriften definieras effekterna av den psykiska arbetsmiljön som de psykosociala effekter i arbetet som uppstår i förhållande till det sätt på vilket arbetet planeras och organiseras, organisatoriska förhållanden som är av betydelse med tanke på arbetstagarnas arbete, arbetets innehåll, inklusive kraven i arbetet, det sätt på vilket arbetet utförs samt de sociala relationerna på arbetsplatsen. I utförandet av arbetet ska arbetstagarens ålder, kompetens, arbetsförmåga och andra förutsättningar beaktas. Arbetsgivaren ska se till att varje enskild arbetstagare får tillräcklig undervisning och handledning så att arbetet kan utföras på ett säkert och sunt sätt. Undervisning och handledning ska ges i synnerhet när arbetet inleds, arbetsuppgifterna förändras, nya arbetsredskap eller ny teknik tas i bruk eller tekniska hjälpmedel används. Föreskriften innehåller dessutom närmare bestämmelser om stor arbetsmängd och tidspress, otydliga och motstridiga krav i arbetet, emotionella krav i arbete med människor, kränkande beteende inklusive mobbning och sexuella trakasserier samt arbetsrelaterat våld.

6 Remissvar

Social- och hälsovårdsministeriet begärde yttranden om regeringspropositionen av olika aktörer via tjänsten utlåtande.fi under perioden 13.7–24.8.2022. Följande aktörer har lämnat ett yttrande: Akava ry, Finlands Näringsliv EK, Kemiindustrin rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Skogsindustrin rf, STTK ry, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Finlands avtalsbrandkårers förbund, Företagarna i Finland

⁶⁸ Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø med senere ændring

rf, justitieministeriet, arbets- och näringsministeriet, finansministeriet, regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet och Arbetshälsoinstitutet.

Allmänna observationer om propositionen

FFC rf, Akava ry och STTK ry ansåg att propositionen är behövlig och balanserad. Löntagarcentralorganisationerna ansåg dock att det syfte som framgår av motiveringen, dvs. att främja förutsättningarna för äldre att orka i arbetet och minska tidigt utträde ur arbetslivet, skulle ha kunnat föras fram tydligare.

Arbetsgivarorganisationerna ansåg inte att propositionen är behövlig till alla delar. Flera remissinstanser ansåg att förslagen till största delen ingår i den gällande lagstiftningen, vilket innebär att målen med propositionen kan uppnås genom anvisningar och information. I vissa yttranden ifrågasattes det huruvida målen med propositionen kan främjas genom de föreslagna ändringarna. Flera remissinstanser ansåg det vara mer ändamålsenligt att genomföra endast de ändringar som föreslås i 10 § och 14 § i propositionen.

Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet ansåg inte att de föreslagna ändringarna är behövliga till alla delar. Enligt deras yttrande ska arbetsgivaren även i nuläget ta hänsyn till alla faktorer som påverkar arbetstagarens hälsa och säkerhet. Eftersom arbetstagarens ålder redan nämns i lagens 10 § ger ordet åldrande inte det mervärde som eftersträvas genom lagändringen. I yttrandet påpekades att om åldrande uttryckligen nämns i lagen kan det uppstå en situation där omständigheter som inte nämns i lagen inte uppmärksammas i lika hög grad på arbetsplatsen. Ansvarsområdena för arbetarskyddet ansåg också att det är onödigt att ta in bestämmelser om personliga förutsättningar i 14 §.

Arbets- och näringsministeriet understödde målen med propositionen och ansåg att de preciseringar som föreslås i 8, 10 och 14 § i arbetarskyddslagen förtydligar nuläget. Arbets- och näringsministeriet poängterade att äldre arbetstagare vid behov ska beaktas också i den utvecklingsplan för arbetsgemenskapen som förutsätts i samarbetslagen (1333/2021). Arbets- och näringsministeriet framförde också vissa synpunkter på bedömningarna av propositionens konsekvenser.

Finansministeriet ansåg att de föreslagna preciseringarna av den gällande lagstiftningen var motiverade. Enligt yttrandet finns det dock skäl att precisera konsekvensbedömningen av propositionen med avseende på konsekvenserna för kommunerna och välfärdsområdena.

Enligt Arbetshälsoinstitutets yttrande lyfter propositionen fram viktiga omständigheter som har betydelse för arbetarskyddet och sysselsättningen, och därför är den motiverad.

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

Arbetsmarknadsparterna hade till stor del motsatta åsikter om preciseringen av arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt. Löntagarcentralorganisationerna understödde i sitt yttrande den föreslagna preciseringen av omsorgsplikten men ansåg att det skulle ha varit möjligt att nämna åldrande och arbetstagarens andra personliga förutsättningar i paragrafen. Finlands Näringsliv EK och Kemiindustrin rf ansåg att ändringarna i 8 § är möjliga, men påpekade ändå att syftet med propositionen kan uppnås på ett mer ändamålsenligt sätt, om endast de ändringar som föreslås i 10 § och 14 § i arbetarskyddslagen genomförs. Företagarna i Finland rf ansåg att ändringen av 8 § inte är nödvändig på grundval av regeringens riktlinjer och att ändringen av ordalydelsen i

paragrafen inte effektiviserar iakttagandet av arbetsgivarens omsorgsplikt. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ansåg inte att ändringen av omsorgsplikten är nödvändig. Skogsindustrin rf lyfte fram en oro över att de individuella arbetarskyddsåtgärder som förutsätts kan medföra mer byråkrati och kostnader för arbetsgivarna.

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Remissinstanserna förhöll sig i regel positivt till att ett omnämnande av åldrande fogas till paragrafen om bedömning av risker. Flera remissinstanser ansåg att ändringen förtydligar nuläget. Majoriteten understödde förslaget att belastningsfaktorerna i arbetet ska preciseras i paragrafen om bedömning av risker och ansåg att det förtydligar den gällande bestämmelsen.

Undervisning och handledning för arbetstagarna

Förslaget att arbetstagarens personliga förutsättningar ska läggas till som en omständighet som ska beaktas i paragrafen om undervisning och handledning ansågs överlag vara bra och precisera nuläget. Vissa remissinstanser påpekade att arbetsgivaren redan i nuläget kan förutsättas ta hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar i undervisningen och handledningen.

Arbete som medför särskild fara

Löntagarcentralorganisationerna understödde de föreslagna ändringarna i sina yttranden. Arbetshälsoinstitutet ansåg i sitt yttrande att den föreslagna preciseringen hjälper arbetsgivaren att planera sina åtgärder för riskhantering. Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet ansåg att ändringen av 11 § behövs. Finlands Näringsliv EK, Kemiindustrin rf, Företagarna i Finland rf och Skogsindustrin rf ansåg i sin tur att det inte finns något behov av att precisera 11 § 2 mom.

Bemyndiganden att utfärda förordning

Löntagarcentralorganisationerna understödde de föreslagna bemyndigandena att utfärda förordning.

Finland Näringsliv EK och Kemiindustrin rf ansåg inte att det bemyndigande att utfärda förordning som enligt förslaget ska tas in i 11 § är nödvändigt. Finlands Näringsliv EK ansåg emellertid att det bemyndigande att utfärda förordning som föreslås i 11 § är tillräckligt noggrant avgränsat och exakt definierat. Finland Näringsliv EK, Kemiindustrin rf, Företagarna i Finland rf och Kyrkans arbetsmarknadsverk understödde inte förslaget att ta in ett bemyndigande att utfärda förordning i 30 §. Bemyndigandet ansågs vara onödigt och alltför omfattande.

Remissvaren har bedömts i samband med den fortsatta beredningen av propositionen, och motiveringen till propositionen samt konsekvensbedömningarna har preciserats till följd av dem. Förslaget att ta in ett bemyndigande om att utfärda förordning i 30 § slopades på grundval av remissvaren.

7 Specialmotivering

8 §. Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt. Det föreslås att 1 mom. ändras så att innehållet i arbetsgivarens omsorgsplikt förtydligas i paragrafen. I 1 mom. åläggs arbetsgivaren en skyldighet att särskilt beakta att arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetarskyddsåtgärder för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Syftet med den föreslagna

ändringen är att förtydliga paragrafen så att det av paragrafen framgår att arbetsgivaren är skyldig att förutom allmänna arbetarskyddsåtgärder vid behov även vidta individuella arbetarskyddsåtgärder för att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Syftet med preciseringen av omsorgspliktens innehåll är att förtydliga att allmänna åtgärder som vidtas för att förbättra arbetsförhållandena inte alltid är tillräckliga för att trygga en enskild arbetstagares säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till att människor har varierande förutsättningar att klara av sitt arbete och att förutsättningarna också kan variera i olika skeden av arbetslivet. Arbetsgivarens skyldighet att vidta individuella åtgärder gäller arbetstagare som har en personlig förutsättning som är av betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Exempel på sådana förutsättningar kan vara de specifika personliga förutsättningar för arbetstagare som anges i 10 §, där det föreskrivs om utredning och bedömning av riskerna i arbetet, samt arbetstagarens bristfälliga språkkunskaper. Även åldrande kan medföra att de allmänna arbetarskyddsåtgärderna på arbetsplatsen inte är tillräckliga för att förebygga olägenheter för arbetstagarens hälsa.

Med individuella åtgärder avses arbetarskyddsåtgärder som är förenliga med arbetstagarnas förutsättningar samt anpassning av arbetet och arbetsförhållandena efter arbetstagarens förutsättningar. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till möjligheten att anpassa arbetet efter arbetstagarens förutsättningar. Principen om att anpassa arbetet till den enskilde ingår i ramdirektivet för arbetarskyddet, som beaktats i beredningen av arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren kan utnyttja företagshälsovårdens åtgärdsförslag när det gäller att fastställa behövliga individuella arbetarskyddsåtgärder. Företagshälsovården ska enligt lag ge förslag på åtgärder genom vilka hälsoaspekterna och säkerheten i arbetet kan förbättras och arbetet vid behov kan anpassas efter arbetstagarens förutsättningar.

Arbetsgivarens möjlighet att vidta individuella arbetarskyddsåtgärder beror bland annat på verksamhetens art och omfattning och på antalet anställda på arbetsplatsen. Vid fastställandet av miniminivån på arbetarskyddsåtgärder ska man beakta förutom hälsoaspekterna och säkerheten i arbetet även kostnaderna för de åtgärder som finns till buds och förutsättningarna för att genomföra dem. Till denna del hänvisas det till vad som i regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om skydd i arbete och till vissa lagar som har samband med den anges om teknisk och ekonomisk ändamålsenlighet (RP 59/2002 rd, s. 31).

Det föreslås att 4 mom. ändras så att arbetsgivaren fortgående utöver arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten även ska ge akt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetstagarnas säkerhet och hälsa nämns separat i paragrafen i syfte att säkerställa att arbetsgivaren i tillräckligt god tid upptäcker om de allmänna åtgärder som vidtagits för att förbättra arbetsförhållandena inte är tillräckliga för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Syftet med ändringen är inte att ändra nuläget utan att förtydliga och precisera tillämpningen av bestämmelsen.

Genom den föreslagna skyldigheten att ge akt är det möjligt för arbetsgivaren att i tid upptäcka om det finns behov av att vidta individuella åtgärder för att trygga arbetstagarens hälsa och säkerhet. Härmed blir det möjligt för arbetsgivaren att upptäcka till exempel brister i arbetstagarens undervisning och handledning eller behov av att anpassa arbetet eller arbetsförhållandena efter arbetstagarens personliga förutsättningar.

Preciseringen av skyldigheten att ge akt har samband med den ändring som föreslås i 1 mom., där innehållet i arbetsgivarens omsorgsplikt på individnivå förtydligas. För att arbetsgivaren ska kunna vidta de åtgärder som behövs i ett tillräckligt tidigt skede måste arbetsgivaren fortgående ge akt på behovet att vidta individuella arbetarskyddsåtgärder för att trygga arbetstagarens hälsa

och säkerhet. På samma sätt kan arbetsgivaren också få information om belastning i arbetet som äventyrar en individs hälsa, vilket arbetsgivaren är skyldig att åtgärda enligt den särskilda bestämmelsen i 25 § i arbetskyddslagen.

I lagen föreskrivs inte några särskilda förfaranden för hur arbetsgivaren ska ge akt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I praktiken har man ofta kommit överens om tillvägagångssätten och ansvarsfördelningen i en handlingsmodell för tidigt stöd på arbetsplatsen. Genom systematisk uppföljning av sjukfrånvaroperiodernas antal och varaktighet är det också möjligt att ge akt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet och i god tid upptäcka behov av att vidta individuella arbetskyddsåtgärder.

Ändringen påverkar inte arbetstagarens skyldighet att underrätta arbetsgivaren om uppdagade bristfälligheter i arbetsförhållandena som inverkar på arbetstagarens säkerhet och hälsa. I praktiken kan det vara svårt för arbetsgivaren att genom uppföljning upptäcka ett behov av att vidta individuella åtgärder, om inte arbetstagaren själv informerar arbetsgivaren om förändringar i funktionsförmågan eller problem med arbetsförmågan.

Preciseringen av skyldigheten att ge akt har samband med den uppföljning av hur arbetstagarna klarar sig i sitt arbete som hör till den lagstadgade företagshälsovården. I 12 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård föreskrivs det om att utreda, utvärdera och följa arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmågan. Enligt 5 punkten hör det till företagshälsovården att följa upp och främja en handikappad arbetstages möjligheter att klara sig i arbetet med beaktande av arbetstagarens förutsättningar vad hälsan beträffar.

10 §. Utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Det föreslås att 1 mom. ändras så att åldrande tas in i 3 punkten som en aspekt som ska beaktas som en del av arbetet med att utreda och bedöma riskerna i arbetet. Syftet med den föreslagna ändringen är att säkerställa att risker och olägenheter i anslutning till arbetstagare i olika åldrar identifieras. När åldrande nämns utöver arbetstagarens ålder leder det till att alla skeden av arbetslivet bättre tas i beaktande i bedömningen av riskerna.

Åldrande syftar inte till en viss kronologisk ålder utan till de förändringar i funktionsförmågan som sker hos människorna i takt med att de blir äldre, till exempel i muskelprestandan, andningsorganen, motoriken och sinnesfunktionerna. Att ta hänsyn till arbetstagarens åldrande innebär framför allt att identifiera sådana risker och olägenheter som är av betydelse i synnerhet ur de äldre arbetstagarnas synvinkel. Som exempel kan nämnas bristfällig belysning, fysiskt tungt arbete, långa arbetstider, skiftarbete eller kompetenskrav som orsakats av att arbetet digitaliserats. Åldrande kan också vara en relevant faktor i bedömningen av olika riskers och olägenheters betydelse för säkerheten och hälsan i arbetet.

Det föreslås också att 1 mom. ändras så att de belastningsfaktorer i arbetet som nämns i 4 punkten preciseras. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till fysiska belastningsfaktorer i arbetet samt belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens sociala funktion. Syftet med den föreslagna ändringen är att förtydliga nuläget och precisera vilka typer av belastningsfaktorer det ska tas hänsyn till i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet. Genom ändringen betonas att arbetsgivaren ska beakta både de fysiska och de psykosociala arbetsförhållandena när belastningsfaktorerna i arbetet identifieras.

Med fysiska belastningsfaktorer avses till exempel arbete på knä eller på huk, arbete i framåtböjd ställning, tunga lyft för hand, ensidiga arbetsrörelser, arbete som kräver handtryckkraft samt långvarigt sittande.

Med belastningsfaktorer som gäller arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens sociala funktion avses faktorer i arbetsförhållandena som hör till den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen och som omfattas av arbetsgivarens arbetarskyddsansvar. Som exempel kan nämnas enformigt arbete, informationsöverflöd, upprepade avbrott och utförande av flera uppgifter samtidigt, svåra kundsituationer, alltför mycket arbete i förhållande till arbetstiden samt återkommande problem, störningar och krav i fråga om datatekniska arbetsredskap. Även problem med samarbetet och interaktionen inom arbetsgemenskapen kan medföra skadlig arbetsbelastning.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda riskerna i arbetet gäller de belastningsfaktorer i arbetet som förekommer i arbetet i fråga och som kan medföra hälsoskadlig belastning i arbetet. Arbetsgivaren ska i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet identifiera hälsoskadliga belastningsfaktorer och, om dessa inte kan elimineras, bedöma vilken betydelse de har för hälsan. Arbetsgivaren kan utnyttja den sakkunskap som finns inom företagshälsovården för att säkerställa att skadliga belastningsfaktorer beaktas tillräckligt systematiskt i utredningen och bedömningen av risker.

Bedömningen av den risk för ohälsa som belastningsfaktorerna medför förutsätter i praktiken även en utredning av de hälsofrämjande faktorerna i arbetstagarnas arbete eller arbetsmiljö, eftersom dessa påverkar hur stor risk för ohälsa de skadliga belastningsfaktorerna i arbetet orsakar. Resurserna i arbetet, såsom stöd från arbetsgemenskapen eller chefen, kan skydda arbetstagarna från belastningsfaktorernas hälsoskadliga effekter. Arbetsgivaren får information om resursfaktorernas effekter i arbetet bland annat från företagshälsovårdens arbetsplatsutredning, där företagshälsovården ska bedöma vilken betydelse de belastningsfaktorer och resurser som finns i arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen har för arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga.

11 §. Arbete som medför särskild fara. Det föreslås att 2 mom. ändras och att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen. Inga ändringar föreslås i 1 mom.

I 2 mom. föreskrivs om en gravid arbetstagares deltagande i arbete som kan medföra fara för henne eller för fostret. Den fara som arbetet eller arbetsförhållandena medför för en gravid arbetstagare eller fostret specificeras inte närmare i bestämmelsen, utan frågan utreds i den bedömning av riskerna i arbetet som avses i 10 §. I bedömningen av riskerna ska det tas hänsyn till arbetet och arbetsförhållandena samt arbetstagarens personliga egenskaper. Dessutom innehåller den gällande förordningen om reproduktiv hälsa närmare bestämmelser om faktorer i arbetet som medför risker för arbetstagarens reproduktiva hälsa, ersättning av faktorer som medför risker samt skydd av graviditet. Arbetsgivaren ska vid behov vidta åtgärder för att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Det föreslås att 2 mom. preciseras så att det nämns tydligt att bestämmelsen utöver gravida arbetstagare även omfattar arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar. Detta bidrar till att förtydliga det nationella genomförandet av graviditetsskyddsdirektivet, eftersom syftet med direktivet är att skydda hälsan och säkerheten i arbetet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Det separata omnämnandet av foster stryks ur den nuvarande ordalydelsen i momentet, men genom det skydd av arbetstagare som avses i momentet skyddas samtidigt också fostret och det nyfödda barnet. Syftet med den ändring som föreslås i 11 § 2 mom. är också att tydligare lyfta fram att den överföring av arbetstagare till andra uppgifter som avses i bestämmelsen inte är den enda metoden för arbetsgivare att ingripa i faktorer som medför fara, utan arbetsgivaren har också andra åtgärder att tillgå för att avvärja riskerna. Syftet med förslaget är inte att ändra det rådande rättsläget, utan endast att förtydliga det.

Direktivet medger ett visst nationellt handlingsutrymme i fråga om hur arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ska definieras. Artikel 8 i direktivet innehåller bestämmelser om moderskapsledighetens längd. Enligt den ska arbetstagaren ha rätt till en minst 14 veckor lång moderskapsledighet utan avbrott, som kan infalla antingen före och/eller efter förlossningen. Moderskapsledigheten ska inbegripa minst två veckor av obligatorisk moderskapsledighet. I 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs det om skydd av arbetstagare som är gravida eller som nyligen fött barn att arbetstagaren med arbetsgivarens samtycke under 14 veckor från graviditetsledighetens början får utföra endast sådant arbete som inte äventyrar hennes, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under två veckor efter nedkomsten får dock inget arbete utföras. Arbetsavtalslagens 4 kap. 2 § har ändrats den 1 augusti 2022 i samband med familjeledighetsreformen.

Det föreslås att det också införs ett nytt 3 mom., där det föreskrivs om ett bemyndigande att utfärda förordning. Syftet är att foga en ny bestämmelse om bemyndigande till den grundläggande bestämmelsen om skydd av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Med stöd av det föreslagna bemyndigandet att utfärda förordning får statsrådet genom förordning tydligare än för närvarande utfärda närmare bestämmelser om faktorer som kan medföra risk i arbetet för arbetstagare som är gravid, som nyligen har fött barn eller som ammar och om hur riskerna kan identifieras, om exponeringens art, om utredning och bedömning av risker, om information och anmälan samt om åtgärder för att avvärja riskerna.

14 §. Undervisning och handledning för arbetstagarna. I 1 mom. läggs arbetstagarens andra personliga förutsättningar till som en faktor som ska beaktas förutom arbetstagarens yrkeskunskande och arbetserfarenhet när arbetstagaren ges undervisning och handledning. Syftet med den föreslagna ändringen är att precisera paragrafen så att den överensstämmer med det gällande rättsläget. Arbetsgivaren kan redan i nuläget förutsättas ta hänsyn till arbetstagarnas individuella skillnader i undervisningen och handledningen med stöd av omsorgsplikten enligt 8 §.

Arbetstagarens andra personliga förutsättningar som ska beaktas specificeras inte närmare i bestämmelsen, utan exempel på dem nämns i 10 §, där det föreskrivs om utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Arbetstagarens unga ålder eller åldrande är en personlig förutsättning som ska beaktas i undervisningen och handledningen, liksom även arbetstagarens språkkunskaper eller individuella begränsningar eller behov hos en arbetstagare med partiell arbetsförmåga.

Även om åldrande inte nämns separat i bestämmelsen är syftet med ändringen också att betona vikten av att i undervisningen och handledningen beakta de åldersförändringar som sker i människan. Ändringen betonar att det i undervisningen och handledningen ska tas hänsyn till de risker och olägenheter i anslutning till människans åldrande som identifierats i samband med bedömningen av risker. Bestämmelsen förutsätter också att arbetsgivaren ska beakta särskilda drag i anslutning till inläring som uppstår i och med åldrandet. Arbetsgivaren kan exempelvis när förändringar i digitala arbetsredskap inträffar vid behov ta hänsyn till den tid arbetstagaren behöver för inläringen eller komplettera undervisningen och handledningen.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

Med stöd av arbetarskyddslagen har en förordning om reproduktiv hälsa utfärdats, och en reform av förordningen har inletts. I samband med reformen ska den gällande förordningen ersättas med en ny förordning som innehåller preciserande bestämmelser om arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

Enligt förslaget ska ett nytt bemyndigande om att utfärda förordning tas in i arbetarskyddslagen. Bestämmelsen om bemyndigande har beskrivits närmare i samband med 11 § 3 mom. i specialmotiveringen.

9 Ikraftträdande

Det föreslås att lagen träder i kraft den 1 juni 2023.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Skyddet av arbetskraften

Den föreslagna lagen är relevant med avseende på 18 § i grundlagen. I 18 § 1 mom. i grundlagen konstateras att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt förarbetena till grundlagen (RP 309/1993 rd, s. 73) har stadgandet betydelse särskilt för arbetarskyddet och den därtill anslutna verksamheten. Det åligger det allmänna att sörja för att arbetsmiljön är säker och att den inte föranleder ohälsa.

Genom den föreslagna lagen fullgörs det allmännas skyldighet enligt 18 § 1 mom. i grundlagen att sörja för skyddet av arbetskraften. Skyddet av arbetskraften främjas genom att det säkerställs att individuella arbetarskyddsåtgärder enligt arbetstagarens förutsättningar vidtas för att sörja för arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet. Syftet är att precisera arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter för att förebygga arbetsoförmåga och förbättra arbetstagarnas möjligheter att upprätthålla sin arbetsförmåga och därmed arbeta längre.

Jämlikhet och diskrimineringsförbud

Regleringen har beröringspunkter även med 6 § i grundlagen. Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Bestämmelsen uttrycker vid sidan av kravet på rättslig jämlikhet även idén om faktisk jämställdhet. Den innehåller ett förbud mot godtycke och ett krav på enahanda bemötande i likadana fall (RP 309/1993 rd, s. 46). Den allmänna bestämmelsen om jämlikhet kompletteras genom diskrimineringsförbudet i 6 § 2 mom. i grundlagen, enligt vilket ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av bland annat ålder eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Grundlagens bestämmelser om jämlikhet hindrar inte vidtagande av åtgärder för att förbättra ställningen och förhållandena för en viss grupp (RP 309/1993 rd, s. 48).

Trots att syftet med propositionen är att främja förutsättningarna för arbetstagare över 55 år att orka i arbetet och förlänga tiden i arbetslivet, särbehandlar inte propositionen arbetstagarna utifrån ålder eller någon annan diskrimineringsgrund, och den medför inte heller någon skyldighet för arbetsgivarna att särbehandla till exempel arbetstagare som hör till olika åldersklasser. Där emot preciserar propositionen arbetsgivarens skyldighet att beakta att arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetarskyddsåtgärder för att arbetstagarens säkerhet och hälsa ska kunna tryggas. Den föreslagna ändringen i arbetarskyddslagen gäller på lika grunder alla arbetstagare vars personliga förutsättningar kräver individuella arbetarskyddsåtgärder. En sådan personlig förutsättning kan till exempel vara en orsak som nämns i bestämmelsen om diskriminering, såsom ålder eller hälsotillstånd. Arbetsgivarens skyldighet handlar om att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda behov och vidta sådana arbetarskyddsåtgärder som behövs för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa. Den eventuella särbehandling av arbetstagare som kan följa av arbetsgivarens skyldighet kan motiveras på ett godtagbart sätt, eftersom syftet

med bestämmelserna är att fullgöra det allmännas skyldighet att sörja för att arbetsmiljön är säker och att den inte orsakar ohälsa.

Bemyndigande att utfärda förordning

Enligt 80 § i grundlagen kan statsrådet utfärda förordningar med stöd av ett bemyndigande i lag. Genom lag ska dock utfärdas bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag.

Ett bemyndigande att utfärda förordning ska vara exakt och noggrant avgränsat (se t.ex. GrUU 26/2017 rd, s. 27 och GrUU 38/2013 rd, s. 3). Det måste finnas tillräckligt uttömmande grundläggande bestämmelser i lag om det som ska regleras, och bemyndigandet bör i regel placeras i samband med den grundläggande lagbestämmelsen i fråga (se t.ex. GrUU 10/2016 rd, s. 5 och GrUU 49/2014 rd, s. 6).

Med stöd av det föreslagna bemyndigandet att utfärda förordning kan preciserande bestämmelser utfärdas på lägre nivå än lag. Det är inte fråga om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter eller frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag. Bemyndigandet att utfärda förordning har utarbetats på det sätt som förutsätts i grundlagen så att det är noggrant avgränsat och har placerats i samband med den grundläggande bestämmelsen i fråga.

Lagförslaget kan på ovannämnda grunder behandlas i normal lagstiftningsordning.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetarskyddslagen (738/2002) 8 § 1 och 4 mom., 10 § 1 mom., 11 § och 14 § 1 mom., av dem 10 § 1 mom. sådant det lyder i lag 755/2021, som följer:

8 §

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

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

Arbetsgivaren ska fortgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten samt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsgivaren ska också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

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

- 1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan särskilt med beaktande av de olägenheter och risker som avses i 5 kap. och som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,
- 2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,
- 3) arbetstagarens ålder, åldrande, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,
- 4) fysiska belastningsfaktorer i arbetet samt belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens sociala funktion,
- 5) arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden,
- 6) eventuell fara för den reproduktiva hälsan,
- 7) andra motsvarande omständigheter.

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 ska förhindras genom nödvändiga åtgärder.

Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en arbetstagare som är gravid, som nyligen fött barn eller som ammar, ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att avvärja riskerna. Om den särskilda faran inte kan elimineras, ska arbetsgivaren sträva efter att för den tid då arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara flytta arbetstagaren till arbetsuppgifter som lämpar sig för arbetstagaren.

Närmare bestämmelser om faktorer som kan medföra risk i arbetet för en arbetstagare som är gravid, som nyligen fött barn eller som ammar och om hur riskerna kan identifieras, om exponeringsart, om utredning och bedömning av riskerna, om information och anmälan samt om åtgärder för att avvärja riskerna får utfärdas genom förordning av statsrådet.

14 §

Undervisning och handledning för arbetstagarna

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet samt arbetstagarens andra personliga förutsättningar

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 arbetsuppgifterna 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 för att 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 exceptionella situationer, och

4) vid behov ges kompletterande undervisning och handledning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 17 november 2022

Statsminister

Sanna Marin

Social- och hälsovårdsminister Hanna Sarkkinen

Lag

om ändring av arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetarskyddslagen (738/2002) 8 § 1 och 4 mom., 10 § 1 mom., 11 § och 14 § 1 mom., av dem 10 § 1 mom. sådant det lyder i lag 755/2021, som följer:

Gällande lydelse

8 §

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

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

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

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbets- och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna

Föreslagen lydelse

8 §

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar. *Arbetsgivaren ska särskilt beakta att arbetstagarens personliga förutsättningar kan kräva individuella arbetarskyddsåtgärder för att trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa.*

Arbetsgivaren ska fortgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten *samt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.* Arbetsgivaren ska också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbets- och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna

Gällande lydelse

och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I detta sammanhang ska hänsyn tas till

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

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

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

4) belastningen i arbetet,

5) arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden,

6) eventuell fara för den reproduktiva hälsan,

7) andra motsvarande omständigheter.

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 ska 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.

Föreslagen lydelse

och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I detta sammanhang ska hänsyn tas till

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

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

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

4) *fysiska belastningsfaktorer i arbetet samt belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens sociala funktion,*

5) arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden,

6) eventuell fara för den reproduktiva hälsan,

7) andra motsvarande omständigheter.

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 ska förhindras genom nödvändiga åtgärder.

Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en arbetstagare som är gravid, *som nyligen fött barn eller som ammar, ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att avvärja riskerna. Om den särskilda faran inte kan elimineras, ska arbetsgivaren sträva efter att för den tid då arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara flytta arbetstagaren till arbetsuppgifter som lämpar sig för arbetstagaren.*

Närmare bestämmelser om faktorer som kan medföra risk i arbetet för en arbetstagare

Gällande lydelse

14 §

*Undervisning och handledning för arbetstagar-
garna*

Arbetsgivaren ska ge arbetstagar-
garna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna
på arbetsplatsen samt se till att arbetstagar-
garna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin
arbetserfarenhet

1) får tillräcklig introduktion i arbetet, ar-
betsförhållandena på arbetsplatsen, arbets-
och produktionsmetoderna, de arbetsredskap
som används i arbetet och deras korrekta an-
vändning samt säkra arbetssätt i synnerhet in-
nan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds
eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya
arbetsredskap eller arbets- eller produktions-
metoder tas i bruk,

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

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

4) vid behov ges kompletterande undervis-
ning och handledning.

Föreslagen lydelse

*som är gravid, som nyligen fött barn eller som
ammor och om hur riskerna kan identifieras,
om exponeringens art, om utredning och be-
dömning av riskerna, om information och an-
mälan samt om åtgärder för att avvärja ris-
kerna får utfärdas genom förordning av stats-
rådet.*

14 §

*Undervisning och handledning för arbetstagar-
garna*

Arbetsgivaren ska ge arbetstagar-
garna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna
på arbetsplatsen samt se till att arbetstagar-
garna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin
arbetserfarenhet *samt arbetstagar-
garnas andra personliga förutsättningar*

1) får tillräcklig introduktion i arbetet, ar-
betsförhållandena på arbetsplatsen, arbets-
och produktionsmetoderna, de arbetsredskap
som används i arbetet och deras korrekta an-
vändning samt säkra arbetssätt i synnerhet in-
nan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds
eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya
arbetsredskap eller arbets- eller produktions-
metoder tas i bruk,

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

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

4) vid behov ges kompletterande undervis-
ning och handledning.

Denna lag träder i kraft den 20 .