



Alla har rätt till en säker och hälsosam arbetsplats **DEN NYA ARBETARSKYDDSLAGEN**

TIMO KOSKINEN - ANNE MIRONEN
Översättning Kaj Wallenius

Innehåll:

Den nya arbetarskyddslagen – för dig och din arbetsplats	3
Lagens tillämpningsområde är omfattande och förpliktar många	4
Distansarbete samt arbete utfört i arbetsgivarens eller annan persons hem (5§)	5
Arbetsgivaren har omfattande omsorgsplikt	5
Verksamhetsprogram för arbetarskyddet	6
Utredning och bedömning av riskerna i arbetet	7
Arbete som medför särskild fara	9
En god planering utgör grunden för arbetarskyddet	9
Arbetstagaren skall ges utbildning, handledning, introduktion och kunskaper om arbetsplatsens olägenheter och risker	10
Personlig skyddsutrustning och hjälpmedel	11
Arbetsgivarens ställföreträdare	11
Ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser på arbetsplatsen	12
Undvikande och minskande av belastning i arbetet	13
Bildskärmsarbete	14
Risken för våld	14
Trakasserier	15
Ensamarbete	17
Nattarbete och pauser i arbetet	18
Föreskrifter om arbetsmiljön	19
Konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen	19
Arbetsplatsens ventilation, föroreningar i luften och arbetsrummets rymlighet	19
Arbetsplatsens belysning	20
Intern trafik och flyttning av gods på arbetsplatsen	20
Ordning och renlighet	20
Kemiska, fysikaliska och biologiska riskfaktorerna (agenser)	20
Säkerheten vid användning av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar	21
Användning av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar	21
Personlyft med lyftanordningar	22
Idrifttagnings- och återkommande besiktningar av arbetsredskapen	22
Avvärijande av olycksfallsrisk, räddningsverksamhet samt första hjälpen	22

Personalrum	23
Gemensamma arbetsplatser och gemensamma risker på arbetsplatsen	23
Informationsskyldighet	23
Arbetsgivarnas och egenföretagarnas samarbetskyldigheter	24
Skyldighet att samordna verksamhet	24
Arbetsplatser med gemensamma risker	25
Frivilligt arbete	25
Arbetsstagarens skyldigheter och rättigheter	26
Samarbete	26
Framläggande av lagen på arbetsplatsen	27
Straffbestämmelser vid brott mot lagen	27
Brott mot arbetarskyddet	27
Tillsyn över efterlevnaden av lagen	28
Hur skall jag fungera om jag upptäcker utvecklingsmål eller bristfälligheter	
På min arbetsplats?	28
Bilagor:	
Anmälningssblankett	29
Kontaktuppgifter	30
Arbetarskyddslagen: http://www.finlex.fi/svenska/lags/index.html (sökordet 2002/738)	

Översättning: Kaj Wallenius

Den nya arbetarskyddslagen -

För dig och din arbetsplats

De frågor som berör tryggheten, hälsan och välbefinnandet på arbetsplatsen regleras i arbetarskyddslagen. Via lagföreskrifter har man främst ålagt arbetsgivaren skyldigheter att på eget initiativ och bekostnad alltid ordna utförandet av arbetet och förhållandena så säkra och hälsosamma som möjligt. Den nya lagen förutsätter i praktiken att hela företaget och arbetsplatsen omfattas av ett säkerhetsledarskap. Lagen förpliktar arbetsgivaren till sådan verksamhet via lagens straffbestämmelser.

Förutom allmänna arbetsgivarförpliktelser har arbetarskyddslagen många praktiska paragrafer om enskilda hot och risker. Lagen har skyldigheter för arbetsgivaren gällande hjälp och råd i praktiska arbetarskyddsproblem som:

- På vilket sätt borde arbetsgivaren informera, uppskatta samt avlägsna risker och hot mot arbetstagaren?
- På vilket sätt bör arbetsgivaren preventivt avlägsna problemen med för stora belastning av arbetstagaren och med brådska samt vara observant på hur de orkar med och känner välbefinnande i arbetet?
- Hur skall man förfara, då det på arbetsplatsen uppstår hot om våld, trakasserier eller risker i ensamarbete?
- Vilket ansvar har de andra arbetsgivarna och företagen som verkar på samma arbetsplats och vilka skyldigheter har min arbetsgivare gentemot andra?
- Vilka rättigheter och skyldigheter har arbetstagarna på arbetsplatsen?

Förutom arbetarskyddslagen finns ett flertal andra lägre rangens föreskrifter i arbetarskyddsfrågor, i vilka det förekommer mera detaljerade bestämmelser.

Denna publikation är en allmän presentation av arbetarskyddslagen som trädde i kraft den 1.1.2003, med tanke på arbetstagarnas intressebevakning. Avsikten är att ge dig baskunskaper om frågor som ansluter sig till olika arbetsförhållanden, så att du skall få förmåga och intresse av att mera detaljerat sätta dig in i utvecklandet av din arbetsplats. Vid behov kan du självfallet kontakta ditt eget förbunds sakkunniga i arbetarskyddsfrågor. Också arbetarskyddsmyndigheterna (arbetarskyddsdistrikten) idkar rådgivning och övervakning om rådande arbetsförhållanden.

Lagen förpliktar arbetsgivaren till samarbete också i arbetarskyddsfrågor. Du har lagliga rättigheter att påverka förhållandena på din arbetsplats. Gör det!

Författare är FFC:s jurist Timo Koskinen och KAT:s arbetsmiljöombudsman Anne Mironen. De har också deltagit i beredningen av den nya lagen.

Helsingfors i december 2002

Lagens tillämpningsområde är omfattande och den förpliktar många (1 kap.)

Syftet med denna lag är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa som beror på arbetet och arbetsmiljön (1 §).

Lagens tillämpningsområde är mycket omfattande och sträcker sig till nästan alla situationer där det utförs arbete.

Beträffande arbetslivet är huvudregeln den, att lagen skall efterlevas i alla företag, oberoende av deras omfattning, inom privata och offentliga sektorn samt inom alla former av anställnings- och tjänsteförhållanden.

Tillämpningen är inte beroende på om du är fast anställd, visstids- eller deltidsanställd. Lagen tillämpas också till exempel i hem- eller distansarbete, på inhyrd arbetskraft, på elever och studeranden i samband med utbildningen (t.ex. praktik och lärande i arbete), i frivillighetsarbete samt i arbete som kan hänföras till arbetskraftspolitiska åtgärder.

I hyrt arbete har såväl den uthyrda arbetarens egen arbetsgivare (arbetskraftens överlåtare) som mottagande arbetsgivare (den som låter utföra arbetet) skyldigheter enligt arbetarskyddslagen. Överlåtarens skyldigheter kvarstår, trots att arbetet i verkligheten utförs under den arbetsgivares ledning och övervakning, som hyrt in arbetskraften. Beträffande arbetsgivarens skyldigheter i hyrt arbete ingår föreskrifter också i statsrådets beslut om specifika arbetarskyddskrav i hyrt arbete (782/1997). Den mottagande arbetsgivaren har enligt dessa beslut bl.a. följande arbetsgivaransvar:

- meddela den överlåtande arbetsgivaren och berörda arbetstagare om arbetets risker (14 §)
- introducera arbetstagaren i arbetet och i förhållandena på arbetsplatsen samt arbetarskyddsåtgärder
- vid behov informera arbetstagaren om samarbete inom arbetarskyddet
- om ordnande av hälsokontroll i arbeten som medför särskilda risker (se förordning 1485/2001)
- se till att det finns lämpliga arbets- och personalrum samt trygga arbetsredskap
- meddela arbetsplatsens företagshälsovård om att inhyrd arbetskraft börjar arbeta (företagshälsovården ordnas ändå av den överlåtande arbetsgivaren)

Förutom arbetsgivare och arbetstagare förpliktar lagen också flera andra instanser, såsom:

- den arbetsgivare som på gemensamma arbetsplatser eller på arbetsplatser där riskerna är gemensamma i huvudsak innehar bestämmanderätten, andra arbetsgivare samt självständiga yrkesutövare
- huvudentreprenören, byggherren eller annan, som leder eller övervakar byggnadsprojektet
- arbetsgivare som låter utföra frivilligt arbete
- planerare, maskin-, redskaps- eller apparatmontör
- den som ansvarar för idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar
- de som sänder och lastar gods
- den som äger, innehar eller hyr byggnaden
- hamninnehavare/innehavare av fartyg/fartygs befälhavare/person, som har hand om fartyget.

Arbetarskyddslagen tillämpas inte i sedvanlig hobbyverksamhet, i yrkesmässig idrottsutövning samt inte heller till exempel i militärövningar under värnplikstiden. På en självständig yrkesutövare tillämpas lagen endast i sådana situationer när ifrågavarande person arbetar på en gemensam arbetsplats eller på en arbetsplats där riskerna är gemensamma med andra (6 kap.)

Distansarbete samt arbete utfört i arbetsgivares eller annan persons hem (5_§)

I hemmet eller med detta jämförbara ställen för utförande av arbetsprestationer kan följande exempel komma i fråga:

- 1) Arbetet utförs enligt avtal i arbetstagares hem, eller på annan plats som arbetstagaren själv valt (till exempel skriv-, planerings-, monteringsarbete, telefonförsäljning eller därmed jämförbara arbeten).
- 2) Arbetet utförs hemma hos arbetsgivaren (t.ex. hushållsarbete).
- 3) Arbetet utförs enligt arbetsgivarens anvisning i en annan persons hem (t.ex. hemsjukvård, städning, byggnads- eller servicearbete).

I lagtexten konstateras om ovan nämnda situationer att man ändå i tillämpningen av arbetarskyddslagens 9, 10 och 12 § samt föreskrifterna i 3 och 5 kapitlet skall beakta arbetsgivarens begränsningar i verksamhetsmöjligheterna med avseende på arbetet och arbetsförhållandena. I dessa paragrafer, som i begränsad utsträckning tillämpas på hemarbete, behandlas:

- verksamhetsprogram för arbetarskyddet (9 §)
- utredning och bedömning av riskerna i arbetet (10 §)
- planering av arbetsmiljön (12 §)
- samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare (3 kap)
- närmare bestämmelser om arbetet och arbetsförhållandena (5 kap).

Begränsningarna i tillämpningen betyder att i de arbetssituationer som omfattas av integritetsskyddet (i en annans hem) har arbetsgivaren inte rätt eller ens verkliga möjligheter att alltid till fullo genomföra samtliga ovannämnda arbetarskyddsskyldigheter. Huvudregeln är ändå, att samtliga paragrafer skall efterlevas med iakttagande av de tidigare nämnda verkliga begränsningarna.

En anmärkningsvärd förändring i den nya lagen är att samtliga bestämmelser som gäller arbetande i hemmet nu finns upptagna på lagbasis. En nyhet är också att tillämpningen av lagen hem-, sjukvårds- eller lantbruksarbeten inte längre regleras via förordningar utan också dessa arbeten innefattas i lagens allmänna tillämpningsområde. I den nya lagen finns heller inte längre undantag för sådana personer som varaktigt lever i arbetsgivarens hushåll eller för arbetsgivarens maka/make, vilket var fallet i den gamla lagen (gamla lagen 2 § punkt 3).

Arbetsgivaren bör dock i nämnda situationer alltid ta fullt ansvar för efterlevnaden av arbetarskyddsansvaret beträffande maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och annan utrustning samt för kemikalier och andra hälsovådliga ämnen som används i arbetet. Arbetsgivaransvaret står fast också i sådana situationer då arbetstagaren själv står för anskaffningen.

Arbetsgivarens har en omfattande omsorgsplikt (8 §)

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt betyder att arbetsgivaren med alla nödvändiga medel har en omsorgsplikt som gäller arbetstagarnas trygghet och hälsa i arbetet.

Detta betyder att arbetsgivaren skall ta i beaktande:

- arbetets innehåll (som arbetets belastning, arbetsredskap, kemikalier),
- frågor som rör arbetsförhållandena (ergonomi, sociala relationer på arbetsplatsen, trakasserier,
- andra arbetsmiljöfrågor (som färdvägar, byggnaderna på arbetsplatsen)
- till arbetstagarens personliga förutsättningar hörande frågor (ålder, kön, och yrkeskunskap)

Arbetsgivaren bör beakta tryggheten och hälsofaktorerna i arbetet som en del av hela verksamheten. Frågorna bör förberedas, behandlas och verkställighetsbesluten tas på samtliga organisationsnivåer, allt ifrån den högsta ledningen till den närmaste förmannen och till arbetstagaren.

Vid planering, val, dimensioneringar och genomförande av arbetarskyddsåtgärder bör man först och främst beakta att inte hälsorisker eller -olägenheter tillkommer. De allmänna arbetarskyddsåtgärderna skall genomföras innan man övergår till individuella åtgärder, med vilka man avser personlig skyddsutrustning, till vilka man skrider först i sista hand. Man bör i verksamheten också beakta tekniken samt andra faktorer som inverkar på arbetarskyddet och på välbefinnandet i arbetet (t.ex. arbetspsykologi). Man skall med de kunskaper som finns att tillgå eftersträva den bästa möjliga trygghetsnivån.

För att arbetsgivaren skall ha vetskap om tidigare nämnda omständigheter har arbetsgivaren skyldigheter att fortlöpande granska

- arbetsmiljön
- situationen på arbetsplatsen, såsom arbetsklimatet eller eventuella trakasserier
- säkra arbetsmetoderna, som till exempel hur direktiven följs eller om brådska är orsaken till försummelse i arbetsrutinerna
- hur effektiva är de arbetarskyddsåtgärderna som genomförts? Har tryggheten på arbetsplatsen förbättrats och har rätta saker gjorts tillräckligt effektivt?

Enligt lagen skall arbetsgivaren vara sakkunnig inom den egna branschen eller ha kunskaper om alla risker i verksamheten och inom branschen. Arbetsgivarens omsorgsplikt är mycket omfattande. Endast några få helt ovanliga och på förhand sett oanade förhållanden eller exceptionella händelser, vilka inte kunde ha förhindrats trots alla på förhand vidtagna försiktighetsåtgärder, kan begränsa men inte helt frita arbetsgivaren från omsorgsplikten.

- arbetsgivarens omsorgsplikt är omfattande
- den omfattar samtliga riskmoment för arbetstagarnas trygghet, hälsa och välbefinnande
- okunskap eller företagets ekonomiska problem ger ingen rätt att bryta mot lagen

Verksamhetsprogram för arbetarskyddet (9 §)

Arbetsgivaren bör verka för

- att främja trygghet och hälsa samt

- att bevara arbetstagarnas arbetsförmåga
- att utarbeta ett verksamhetsprogram, ur vilket framgår utvecklingsbehovet för arbetsförhållandena på arbetsplatsen och till arbetsmiljön hörande faktorer som påverkar tryggheten, hälsosituationen och arbetarnas arbetsförmåga.

Lagen tar inte ställning till hur programmet skall vara uppbyggt, utan det skall utformas utgående från förhållandena och behoven på arbetsplatsen. Lagen innehåller inte heller krav på programmets form, men i praktiken förutsätts alltid att det bör finnas ett skriftligt underlag för en långsiktig och planerlig verksamhet.

Vid utvecklandet av arbetsplatsen bör man alltid beakta verksamhetsprogrammets målsättningar. Målsättningarna skall behandlas tillsammans med arbetstagarna eller deras representanter, till exempel i arbetarskyddskommissionen. I programmet skall verksamhetsplanen och åtgärdsförslagen inom företagshälsovården beaktas (se lagen om företagshälsovård).

Programmet bör åtminstone ge svar på följande frågor

- hur sköts arbetarskyddsärenden på arbetsplatsen och vem är i sista hand ansvarig på olika nivåer inom arbetsgivarens organisation?
- vilken är arbetarskyddets kopplingar mellan planeringen av verksamheten ända fram till genomförandet?
- på vilket sätt följer man upp och värderar arbetsförhållandena och uppställda mål samt genomförandet av dem och hur åtgärdas eventuella bristfälligheter?
- hur har man planerat utbildningen och informationen samt den allmänna arbetsplatsorienteringen och på vilket sätt har man då beaktat arbetarskyddsbehovet?
 - här avser man ett program som omspanner en längre tidsintervall, där utvecklingsbehovet och -sättet för arbetsplatsen samt ansvarsinstitutionen beskrivs
 - programmet kan upplösas och ombildas till ett mera konkret verksamhetsprogram för en kortare tidsintervall

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet (10 §)

Den nya lagens målsättning är att alla arbetsplatser följer ett planerat, systematiskt, identifierande samt uppföljande säkerhetsledande. Säkerhetstänkandet och -verksamheten är då en naturlig del av lednings- och förvaltningssystemet för företagets eller annan enhets (som t.ex. kommunen) arbetsgivarverksamhet.

På varje arbetsplats, oberoende av dess storlek eller antal arbetstagare, skall det genomföras en utredning och bedömning av olägenheter och risker, vilka kan förorsakas av

- arbetet
- arbetsutrymmet
- andra arbetsmiljöorsaker
- arbetsförhållandena

Säkerhetsledarskapets huvudsakliga idé är att de definierade olägenheterna och riskerna omedelbart och slutligt skall avlägsnas. Det är alltid billigare att avlägsna problemen än att lagra dem.

I praktiken kan inte alla olägenheter och risker helt undanröjas, varvid de återstående olägenheterna och riskerna som utgör en fara för arbetstagarna skall bedömas. Därefter bör en plan utarbetas som tar sikte på att sådana åtgärder vidtas som helt undanröjer riskerna eller åtminstone minimerar

desamma. Vid utredning, definiering och bedömning bör arbetsgivaren använda den sakkunskap som företagshälsovården innehar. Om arbetsgivaren inte har tillräckliga kunskaper och inte heller företagshälsovården besitter tillräcklig sakkunskap, bör arbetsgivaren avlöna utomstående sakkunniga. Arbetsgivaren ansvarar alltid för utredningens kvalitet och omfattning, oberoende av på vilket sätt densamma är uppgjord.

Vid utredningen över olägenheter och risker bör speciell uppmärksamhet fästas vid

- lagens preciserade skyldigheter (som t.ex. risken för våld)
- olycksfall som hänförs till branschen, arbetsplatsen och arbetsgivarens andra lokaler
- yrkessjukdomar, arbetsrelaterade sjukdomar samt "nära ögat" situationer
- arbetstagarens ålder, kön, yrkeskunskap och andra personliga förutsättningar
- eventuella risker för den reproduktiva hälsan (fortplantningsförmågan)

Då riskerna bedöms och undanröjs skall arbetsgivaren minska riskerna och hoten på arbetsplatsen till den nivå

- a) som förutsätts i lagar, förordningar och beslut som berör arbetarskyddet samt
- b) då en arbetsgivare som är sakkunnig i sin egen bransch eller som använt sig av någon utomstående sakkunnig är säker på att alla nödvändiga åtgärder är genomförda för att säkra arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet.

Lagen förutsätter att utredningen och bedömningen över riskerna tillhandahålls av arbetsgivaren och kan identifieras. Det är nästan alltid praktiskt ändamålsenligt och nödvändigt att man gör upp ett skriftligt dokument över utredningen och bedömningen.

Det är nödvändigt att uppgöra ett skriftligt dokument över utredningen och bedömningen därför att arbetsgivaren alltid inför den övervakande arbetarskyddsmyndigheten skall kunna uppvisa att han fyllt de krav som ställts på honom. Ifall det inte är möjligt att fylla förpliktelseerna, till exempel på grund av arbetsplatsens omfattning eller på grund av att man beaktat riskerna i verksamheten på annat sätt än skriftligen, kan arbetarskyddsmyndigheten ändå förutsätta att utredningen och bedömningen presenteras skriftligen.

De olika kvalitetssystemen och beställarna förutsätter också dokumentation i skriftlig form. Det planerliga arbetarskyddssamarbetet fungerar inte heller effektivt utan skriftlig dokumentation. Företagshälsovårdens arbetsplatskartläggning kan inte ersätta en utredning och bedömning av riskerna på arbetsplatsen.

Utredningen och bedömningen måste också hela tiden hållas tidsenlig och åtgärderna som vidtas jämte eventuella tilläggsåtgärder bör behandlas i samarbete med representanter för arbetstagarna. Ifall arbetsgivaren inte utför nödvändiga åtgärder tillräckligt omsorgsfullt och med tillräckliga kunskaper samt gör en felaktig bedömning eller försummar sin utredningsförpliktelse, kan arbetsgivaren dömas till straffrättsliga åtgärder.

Samtliga olägenheter och risker som hör till arbetet skall

- 1 utredas och definieras
- 2 avlägsnas omedelbart och slutligt
- 3 eller om detta inte är möjligt skall riskerna minskas och bedömas
- 4 en plan om att successivt förbättra arbetsförhållandena uppgörs

Det finns alltid möjligheter till förbättringar inom arbetarskyddet

Ständig utredning och identifiering av risker och olägenheter (10 §)

Omedelbar eliminering av risker och olägenheter som kan elimineras (10 §)

Bedömning av och planering av åtgärder för de återstående riskerna och olägenheterna (10 §)

Verksamhetsprogram för arbetarskyddet (samarbete 9 §)

- 1) Åtgärder på alla organisationsnivåer med avsikt att eliminera risker och hot samt att ständigt förbättra säkerheten och hälsan (8 § 1 och 5 mom.)
- 2) Uppföljning av effekterna av arbetsförhållandena och de vidtagna åtgärderna (8 § 4 mom.)

Schemat för det trygga ledarskapet som lagen förutsätter

Arbete som medför särskild fara

Arbete, som kan medföra särskild risk för arbetsolycksfall eller sjukdom får utföras endast

- av därtill kompetent person
- av arbetstagare som till sina personliga förutsättningar är lämpad för arbetet eller
- annan arbetstagare som står under en sådan arbetstagares direkta övervakning.

Med kompetent arbetstagare avses i första hand kraven på utbildning och forskning, om bestämmelserna så kräver för ifrågavarande arbete (som el- eller sprängningsarbeten). Ifall några kompetenskrav inte har fastställts för arbetet, men utförandet av arbetet kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom för den som utför arbetet eller för arbetsplatsens övriga arbetstagare, ligger det på arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagaren har tillräcklig yrkeskunskap. Samma regler gäller för arbetstagarens kompetens samt att denne getts tillräcklig lärdom och handledning i arbetet. Också arbetarens personliga förutsättningar skall beaktas.

Det ligger på arbetsgivarens ansvar att fortgående värdera om något arbete eller någon arbetsuppgift motsvarar ovanstående beskrivning. Förutom de nämnda förpliktelseerna skall arbetsgivaren vidta behövliga åtgärder för att förhindra att andra personer släpps in på riskområdet (till exempel skyddsstaket, skyddsombud).

En god planering utgör grunden för arbetarskyddet (12 och 13 §)

Arbetarskyddsverksamhetens primära verksamhetsform och förutsättningarna för att man skall lyckas består av en god planering av verksamheten. Det är arbetsgivarens skyldighet att redan i planeringsskedet beakta faktorer som påverkar arbetstagarens trygghet och hälsa

- strukturer i arbetsmiljön, arbetslokaler
- arbets- och produktionsmetoder
- maskiner, arbetsredskap och annan utrustning
- ibruktagande av ämnen som kan vara farliga för hälsan
- arbetstagarnas sätt att utföra arbetet samt dimensioneringen av arbetet

I praktiken förutsätter detta att man redan i planeringsskedet inför kommande verksamhet utreder eventuella risker och olägenheter samt definierar desamma och därefter avlägsnar dem innan man slutligen färdigställer planen för genomförande. I planeringen bör man speciellt fästa uppmärksamhet vid att arbetstagaren varken fysiskt (som t.ex. olägenheter med ofta upprepade arbetsskeden eller tunga lyft) eller psykiskt (som i monotont arbete) belastas menligt.

Arbetstagaren skall ges utbildning, handledning, introduktion och kunskaper om arbetsplatsens olägenheter och risker (14 §)

Informationen

Arbetsgivaren skall informera samtliga arbetstagare om arbetsplatsens olägenheter och risker, oberoende av arbetstagarens yrkeskunskaper och erfarenheter. Informationen skall gälla de risker och problem, som arbetstagaren kan komma i beröring med på arbetsplatsen, oberoende av vad eller vem som förorsakat problemen. Problemen kan vara förorsakade av arbetsplatsens struktur (risken att falla), ämnen som används (giftiga), sammanfogande av olika arbetsskeden osv.

Introduktion

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren ges en tillräcklig introduktion i

- arbetet
- arbetsförhållandena på arbetsplatsen
- arbets- och produktionsmetoderna
- arbetsredskap och hur de används på rätt sätt
- trygga arbetsmetoder

Undervisning och handledning

Arbetsgivaren bör se till att arbetstagaren får tillräcklig undervisning och handledning

- för att kunna eliminera olägenheter och risker (i förebyggande syfte)
- för att kunna eliminera en eventuell olägenhet eller risk (att kunna skydda sig)
- för att kunna möta störnings- och andra exceptionella situationer som inställnings-, rengörings- och reparationsarbeten, samt
- för att vid behov bygga på tidigare undervisning och handledning.

För att vid behov kunna ge första hjälpen och bekämpa eldsvåda skall arbetstagaren få anvisningar (45-47 §)

- anvisningarna skall beröra sådana åtgärder som bör vidtas vid eventuella olycksfalls- eller sjukdomstillstånd med beaktande av arbetet och arbetsförhållandena
- nödvändiga anvisningar vid eventuell eldsvåda, vilka skall finnas till påseende på arbetsplatsen och som vid behov måste inövas
- undervisning i första hjälpen och räddningsverksamhet för därtill utsedda personer, när antalet arbetstagare, arbetets natur och förhållande kräver att sådana personer utses (47 § - + bestämmelserna i lagen om räddningsverksamhet).

Dessutom bör alltid beaktas

Förutom givande av samtliga tidigare nämnda upplysningar, introduktion samt undervisning och handledning bör arbetsgivaren fortlöpande iaktta att arbetstagarens arbetsmetoder är säkra (8 §). Därvid bör arbetsgivaren ha omsorg om att någon förman följer med hur arbetet utförs och genast ingriper om det kan konstateras att

- undervisningen, handledningen och introduktionen inte i tillräcklig grad gått fram
- direktiv och föreskrifter inte följs eller att de förbigås
- personlig skyddsutrustning eller skyddsanordningar inte används eller används fel
- eller när det annars på arbetsplatsen råder en allmänt sett nonchalant inställning till säkerheten.

När man introducerar eller ger undervisning bör man beakta arbetstagarens yrkeskunskap och erfarenhet. Arbetsgivaren bör ge en mera djupgående undervisning och handledning, om personen som utför arbetet

- är yngre och inte ännu kan anses ha arbetat länge inom branschen
- bytt arbetsuppgifter eller om det skett förändringar i arbetet (t.ex. en ny maskin)
- blivit färdig med sin utbildning eller uppnått erfordrad kompetens i arbetet nyligen
- är bristfälligt yrkesutbildad eller om det förflutit en lång tid sedan denne genomfört en grundutbildning och inte getts tilläggsutbildning i tillräcklig utsträckning.

Den person som genomför introduktionen och som ansvarar för övervakningen bör själv vara tillräckligt yrkeskunnig och förtrogen, också på det praktiska planet med de arbeten som utförs (se 16 § och lagen om övervakning av arbetarskyddet)

Personlig skyddsutrustning och hjälpmedel (15 §)

Arbetet bör från början planeras så att man med allmänna åtgärder kan undvika behovet av personlig skyddsutrustning. Ifall detta dock inte är möjligt och man inte kunnat avlägsna riskerna för olycksfall eller sjukdom genom åtgärder som omfattar arbetet eller arbetsförhållandena, bör arbetsgivaren anskaffa nödvändig, personlig skyddsutrustning åt arbetstagaren. Detsamma gäller även för hjälpmedel och annan utrustning, om arbetets art, arbetsförhållandena eller ett ändamålsenligt utförande av arbetet så kräver.

Arbetsgivarens ställföreträdare (16 §)

Arbetsgivaren kan utse en annan person till sin företrädare för att ta hand om arbetsgivarens arbetarskyddsuppgifter. Man talar om delegerande av uppgifterna. Med arbetsgivarens ställföreträdare avses här till exempel en förman i mellanskiktet, som i egenskap av arbetsgivarens representant leder och övervakar arbetet. Paragrafen avser inte skyddschefen ifall han inte, förutom sin lagstadgade och beslutande ställning, också innehar arbetsledaruppgifter.

Paragrafen förpliktar arbetsgivaren att ombesörja att

- arbetsgivarens ställföreträdarens uppgifter alltid är tillräckligt klart definierade
- ställföreträdaren har tillräcklig kompetens och erhåller en tillräcklig introduktion i sina uppgifter
- ställföreträdaren även i övrigt har förutsättningar att sköta dessa arbetarskyddsuppgifter.

Med definierande av uppgifterna avses att förmannens ansvarsområde är klart avgränsade. Uppgifterna och ansvarsområdena definieras i allmänhet i så kallade uppgiftsbeskrivningar och/eller i organisationsscheman. Det vore till fördel för alla parter om uppgifter och ansvar alltid fastställdes skriftligen. Avgörande är ändå, vilka faktiska uppgifter förmannen innehar.

Tillräcklig kompetens ansluter sig direkt till förmannens utbildning, yrkeskunskaper och erfarenheter av ifrågavarande arbete och bransch, genom vilka han är förmögen att övervaka, ge råd och vid behov ingripa i eventuella bristfälligheter inom arbetarskyddet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör se till att förmannen behärskar att handleda och introducera de underordnade i arbetet också vad beträffar arbetarskyddet. Yrkeskompetensen betyder faktiskt inte automatiskt att förmannen också behärskar arbetarskyddsfrågor. I praktiken betyder detta att arbetsgivaren bör ordna arbetarskyddsutbildning åt personer som utnämns till arbetsledaruppgifter. Utbildningen bör vara kontinuerlig för att arbetarskyddskunnandet skall kunna bestå och vidareutvecklas. Introduktionen för arbetsledningen innebär att förmännen ges baskunskaper om arbetsplatsen och om de arbeten som utförs där.

Med ställföreträdarens förutsättningar avses förmannens befogenheter och resurser. Med detta menar man dennes verkliga förmåga att genomföra till exempel nödvändiga anskaffningar för att utveckla arbetarskyddet, rätt att träffa egna beslut samt dessutom tillräckliga ekonomiska resurser för att genomföra nödvändiga åtgärder.

Arbetsgivaren skall ombesörja att

- förmännen är kunniga och medvetna om sina uppgifter
- de utbildats i arbetarskyddsfrågor
- de har tillräcklig beslutanderätt
- en person i arbetstagarställning kan inte ansvara för arbetsgivarens skyldigheter

Ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser på arbetsplatsen (24 §)

Arbetsplatsen och arbetsredskapen skall planeras, väljas, dimensioneras och placeras så att arbetet kan utföras på ett ergonomiskt riktigt sätt. Arbetsplatsen och redskapen bör kunna ställas in och ordnas så att användningsegenskaperna passar för arbetet som skall utföras. Dessutom bör beaktas att

- arbetstagaren har tillräckligt med utrymme för att utföra arbetet samt byta arbetsställning
- arbetet vid behov kan underlättas med olika hjälpmedel
- manuella lyft och förflyttningar görs så säkra som möjligt, om de inte kan undvikas eller underlättas tillräckligt med hjälpmedel
- upprepade påfrestningar som medför olägenheter för arbetstagaren bör undvikas, eller om detta inte är möjligt, skall de vara så små som möjligt.

Begreppet arbetsredskap är omfattande och täcker exempelvis maskiner, verktyg, anordningar, möbler, olika apparatur och annan utrustning. Ergonomibehoven bör granskas skilt för varje arbetstagare för att kunna beakta arbetstagar specifika begränsningar och krav. Avsikten är att avlägsna fysiska ansträngningar, upprepningar, monotona arbetsrörelser, tunga lyft, av obekväma arbetsställningar och rörelser förorsakade ohälsosamma belastningar av stöd- och rörelseorganen. Avsikten är att genomföra förändringarna omedelbart eller på sikt. Beträffande granskningen av lyftergonomin bör man beakta vikten på bördan som skall lyftas eller förflyttas, dess omfång, form, upprepning, lyft- och nedsättningshöjd samt den tid som används till lyftet.

Arbetsgivaren bör oavbrutet följa med den olägliga belastningen och uppgöra en plan för att avveckla ergonomiska olägenheter. I planen bör även ingå handledande av arbetstagar samt anskaffningar av nödvändig utrustning och hjälpmedel.

Tilläggsföreskrifter om ergonomiska lyft och förflyttningar finns i statsrådets beslut (1409/1993).

Undvikande och minskande av belastning i arbetet (25 §)

Arbetsgivaren har enligt arbetarskyddslagens 10 § ansvar för att oavbrutet utreda och värdera belastningsfaktorer i arbetet. En enskild arbetstagare kan i arbetet bli utsatt för belastning som medför olägenheter. Detsamma kan gälla för någon arbetstagargrupp (avdelning, arbetsskifte, ett speciellt arbete) eller för hela personalen.

Informationen om olägenheterna för en enskild arbetstagare eller arbetstagarna med belastningen kan framföras till arbetsgivaren förutom via en utredning också av en enskild arbetstagare. Men den kan också framföras av arbetarskyddsfullmäktig, förtroendemannen, via företagshälsovården, av arbetarskyddsmyndigheterna eller genom en på arbetsplatsen genomförd enkät om arbetsförhållandena. När arbetsgivaren via någon av dessa kanaler får information om belastningsolägenheter för en eller flera arbetstagare, bör han omedelbart skrida till alla tänkbara åtgärder för att

- utreda olägenheterna med arbetsbelastningen
- via alla nödvändiga åtgärder undvika eller minska faran med belastningen.

Olägenheterna med belastningen kan vara fysiska, psykiska eller sociala under- eller överbelastningar. En ringa belastning under korta perioder eller återkommande tillfällig belastning kan vara tillräckliga orsaker till hälsorisker. Belastningsolägenheterna kan påverkas av arbetstagarens personliga förutsättningar. Olägenheter i belastningen kan till exempel vara förorsakade av:

- brister i behärskandet av arbetet (otillräcklig utbildning eller introduktion i arbetet eller i användningen av arbetsredskapen)
- enformigt eller fortsatt ansträngande arbete (arbete vid löpande band, montona arbetsrörelser)
- för stor informations- eller kundbelastning
- arbetsorganisationen (personalantalet för litet i relation till arbetsmängden, ohälsosam brådska, arbetsuppgifterna dåligt planerade och organiserade)
- dålig ergonomi (bildskärmsarbete, olämpliga arbetsredskap, för tungt arbete)

Olägenheter vid arbetsbelastningen kan avlägsnas till exempel genom att öka mängden personal, utveckla arbetsuppgifterna/redskapen, ge tilläggsutbildning eller -introduktion. Arbetsgivaren bör tillsammans med personalen följa upp hur åtgärderna har lyckats. I första hand bör man ändå alltid sträva efter att avlägsna belastningen redan vid planeringen och dimensioneringen av arbetet (13 §).

Enligt lagen om företagshälsovård bör också företagshälsovården i sin lagstadgade förebyggande verksamhet granska belastningsfaktorerna. Varje arbetsplats måste ha ordnad företagshälsovård. Arbetstagarna har rätt till att via företagshälsovården kräva en belastningsutredning av sitt eget arbete, ifall arbetsbelastningen kan riskera arbetstagarens hälsa. Motiverad orsak kan komma i fråga om

- arbetstagaren eller arbetstagarna redan har psykiska eller fysiska symptom av belastningen
- det på arbetsplatsen skett förändringar, som till exempel personalminskningar eller en märkbar utvidgning av verksamheten

- arbetsgivaren är skyldighet att för varje enskild arbetstagare utreda att det inte förekommer olägenheter i arbetsbelastningen
- de åtgärder som är ägnade att avlägsna eller minska belastningen utgår ofta från att arbetsmängden och personalantalet är förenligt med varandra samt från arbetets organisation.
- varje enskild arbetstagare har rätt att be om en belastningsutredning.

Bildskärmsarbete (26 §)

Arbete vid dataskärm skall ordnas så att det är så tryggt som möjligt och att belastningsfaktorerna kan minimeras.

Bildskärmsarbete är arbete, där en väsentlig del av arbetet utförs vid bildskärm (t.ex. dataprogrammering eller arbete i en datastyrd telefonväxel). Belastningen i bildskärmsarbete uppstår såväl via dåliga ergonomiska lösningar som genom de begränsningar synen ställer. Dessutom sker belastningen genom eventuella olägenheter som förorsakas av otillräckliga pauser i arbetet, alltför ensidigt arbete samt genom psykiska belastningsfaktorer (kundköer, ensamarbetande osv.).

Arbetsgivaren skall ordna med syn- och ögongranskningar för arbetstagare som utför bildskärmsarbete och vid behov stå för anskaffandet av glasögon som är avsedda för arbetet. Detsamma gäller för andra eventuella hjälpmedel, ifall normala glasögon visar sig vara olämpliga i arbetet.

Preciserade föreskrifter om bildskärmsarbete finns i statsrådets beslut (1405/993).

Risk för våld (27 §)

Risken för våld bör bedömas på samtliga arbetsplatser i samband med en kartläggning av andra allmänna risker. Därvid bör speciell uppmärksamhet fästas vid

- 1) En uppenbar risk för förekomsten av våld på arbetsplatsen eller vid arbete utanför den egentliga arbetsplatsen eller inom branschen.

Faran är uppenbar, ifall man vid bedömning kan identifiera en förhöjd eller ovanligt stor risk för våld. Varje arbetstagare har rätt till personlig oantastlighet och till en trygghetskänsla också då han utför sitt arbete. Risken för våld kan också finnas utanför den egentliga arbetsplatsen, som till exempel vid arbete i kundens hem, på utdelningslinjen eller vid arbete i bil.

De vanligaste riskfaktorerna som ansluter sig till risken för våld är penninghantering, atypiska arbetstider, upprätthållande av ordning samt skyddande av egendom. Detsamma gäller vid eventuella meningsskiljaktigheter inom kundservicen samt kundens berusningstillstånd och för ensamarbetande. I lagens motiveringar har man hänvisat till forskningsresultat visavi förhöjda våldrisker inom vissa branscher. Till dem hör åtminstone polis-, väktar-, sjukvårds-, restaurang-, försäljnings- och trafikbranschen. Inom dessa branscher är det nästan omgående klart att arbetsgivaren har en lagenlig skyldighet att vidta åtgärder. Ifall det på

arbetsplatsen redan förekommit våldssituationer, eller så kallade ”nära ögat” situationer, borde arbetsgivaren redan ha skridit till nödvändiga åtgärder.

2) Risken för våld och våldssituationer bör i främsta rummet avskaffas preventivt.

Arbetet och arbetsförhållandena bör ordnas så att våldsmöjligheterna kan förhindras redan på förhand. Detta betyder till exempel att arbetslokalerna inte isoleras alltför mycket från världen utanför (t.ex. genom igentjepade fönster). Man bör också fästa uppmärksamhet vid arbetsorganisationen, eftersom vissa situationer kräver en tillräcklig personalstyrka. Man bör också sträva efter att avstå från ensamarbetande för att förhindra situationer som eventuellt leder till våld. Lagen förpliktar arbetsgivaren att på förhand uppgöra förfaringsdirektiv för varje sådan situation där hotet för våld är uppenbart. Direktiven bör fästa uppmärksamhet vid behärskande av hotbilder och handlingssätt, med vilka man kan förhindra eller begränsa hur våldssituationer påverkar arbetstagarens säkerhet.

3) Om man inte genom förebyggande åtgärder kan förhindra en uppenbar risk för våld bör det på arbetsplatsen finnas nödvändiga säkerhetsanordningar eller -utrustning samt möjligheter att tillkalla hjälp.

Med säkerhetsanordningar avses åtgärder som omfattar hela arbetsplatsen. Det bör på varje arbetsplats finnas möjligheter att tillkalla hjälp. I praktiken betyder detta att det skall finnas en larmknapp som är kopplad till alarmcentralen eller en telefon, med vilken man skall kunna kalla på hjälp från myndigheterna. Vid valet av larmmetod skall det vara avgörande att metoden i praktiken är användbar (snabb, lätt att använda) i en våldssituation. Med ordet säkerhetsanordningar avses i lagen också tjänster av skyddspersonal, vilka arbetsgivaren är skyldig att anskaffa till arbetsplatsen om han inte på annat sätt kan garantera att arbetet kan utföras under trygga omständigheter.

Företagshälsovården bör också i preventiv anda följa upp riskerna för våld på arbetsplatsen och i arbetet. Företagshälsovården bör också arrangera psykisk eftervård för en arbetstagare som har utsatts för våld eller risk för våld genom att till exempel finna lösningar på de psykiska problem som dylika situationer förorsakar.

Paragrafen gällande risk för våld är ny inom arbetarskyddslagen. Paragrafen innehåller också möjligheter att via en förordning avge noggrannare föreskrifter för branscher och arbetsuppgifter. Dessa förberedelser är ännu inte klara.

- Riskerna bör inledningsvis värderas inom samtliga branscher
- Åtgärdsförpliktelser på arbetsplatser där det finns en uppenbar risk för våld
- Förebyggande åtgärder, uppgörande av direktiv, utbildning, larmutrustning och säkerhetsanordningar
- Är det tryggt att arbeta ensam?

Trakasserier (28 §)

Om det på arbetsplatsen förekommer trakasserier som medför olägenheter eller fara för arbetstagarens hälsa eller annat osakligt bemötande bör arbetsgivaren, så fort han fått vetskap om detta, skrida till åtgärder för att avlägsna missförhållandena.

Missförhållandena kan förorsakas av

- en annan arbetstagare, en inhyrd arbetstagare eller annan person som t.ex. en praktikant, frivillig arbetstagare osv.
- arbetsgivaren eller dennes representant
- en kund
- av en representant för företagets huvud- eller underentreprenör

Trakasserier förekommer ofta

- i form av könstrakasserier eller antastande (härom finns föreskrifter i jämställdhetslagen)
- osakliga antydningar om ålder, kön, hudfärg, åsikter eller övertygelse
- i form av annat anstötligt uppförande i ord, handling eller attityder

Det osakliga bemötandet förekommer ofta

- genom att personer isoleras, lämnas utanför
- ogrundat borttagande av arbetsuppgifter eller avlägsnande av anställningsförmåner eller undanlåtenhet att ge förmåner
- genom att motbudande eller osakliga öknamn används.

Ett lagstridigt bemötande kan vara såväl fysiskt som psykiskt, direkt eller indirekt, av en enskild person eller av flera personer. Om det på arbetsplatsen finns orsak att anta att det förekommer trakasseriproblem, bör arbetsgivaren skrida till de allmänna och preventiva skyddsåtgärder som nämns i arbetarskyddslagen. Detta betyder i praktiken att frågorna tas upp till behandling inom arbetsgemenskapen samt att man gör upp procedurer för preventiva lösningar samt för att följa upp och klargöra enskilda fall.

I trakasserisituationer bör man omgående skrida till åtgärder. Arbetsgivaren bör genom förhandlingar ta upp frågan med de berörda parterna. Om trakasserier inte upphör efter detta, bör den skyldige ges en anmärkning, varning. Som en sista utväg kan en uppsägning av anställningsförhållandet komma i fråga. I svåra fall till och med en hävning av anställningsförhållandet. I en del fall kan man också lösa konflikten genom en omfördelning av arbetsuppgifterna (till exempel byte av skift, avdelning eller arbetsställe) så att man kommer ifrån en del personella problem, dock så att de arbetsavtalsjuridiska begränsningarna beaktas.

Enligt arbetarskyddslagen bör också arbetstagaren på arbetsplatsen undvika trakasserier och osakligt bemötande av andra arbetstagare. Det finns inte straff om arbetstagaren försummar sina skyldigheter, vilket understryker arbetsgivarens övervaknings- och åtgärdsförpliktelser. Försummelse av dem är straffbelagda.

Arbetsgivaren kan bli informerad om trakasserier på flera sätt. Först och främst har arbetsgivaren skyldigheter att övervaka situationen på arbetsplatsen (10 § 4 momentet) för att trakasserier skall komma i dagen i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen kan också komma via företagshälsovården, representanter för en personalgrupp (förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig) samt av andra arbetstagare och via arbetarskyddsmyndigheterna.

- Förbudet mot trakasserier och osakligt bemötande gäller alla, också kunder
- Arbetsgivaren bör följa med om det på arbetsplatsen förekommer eventuell mobbning och omedelbart skrida till åtgärder mot missbruk
- Orsaken till ett dåligt arbetsklimat och oföretagsamhet kan vara mobbning inom arbetsgemenskapen.

Ensamarbete (29 §)

Det kan vara fråga om ensamarbetande, när arbetstagaren arbetar

- helt allena utan att det i närheten finns andra arbetstagare, kunder eller andra personer (skogsarbete, vaktjänst, tidningsutdelning och distansarbete)
- som enda representant för sin arbetsgivare, trots att det i närheten finns flera arbetstagare som arbetar för en annan arbetsgivare, eller kunder (t.ex. i ett varuhus eller en kiosk)
- på tidpunkt, när det på arbetsplatsen till skillnad mot normal verksamhet (dagtid), inte finns andra arbetstagare (t.ex. städning eller vaktjänst om natten/efter arbetsdagen)
- i växlande förhållanden eller arbetsställen, där arbetstagaren utför arbetet som ensamarbete (som i montage-, reparations-, service-, hushålls- eller lantbruksarbete)
- i uppdrag som kräver särskild kompetens eller yrkesskicklighet (t.ex. elmontör), där det inte omedelbart finns tillgång till professionell hjälp vid behov (t.ex. nöd-/problemsituationer)

Om ovannämnda arbetsprestationer medför en uppenbar olägenhet eller risk för arbetstagarens säkerhet eller hälsa uttryckligen på grund av ensamarbetet, skall arbetsgivaren se till att avlägsna olägenheterna eller minimera dem. Till olägenheterna och riskerna med ensamarbete hör

- farliga maskiner, anordningar, arbetsmetoder eller förhållanden (arbete på hög höjd, arbete som inte i normala fall utförs allena, eventuella produktionsstörningar osv.)
- det psykiska välbefinnandet (olägenheter med belastning, ohälsosam brådska)
- risk för eller hot om våld (risk för rån, ordningskrav, penninghantering/transport)
- svårigheter att få hjälp vid eventuella störningar eller problem (vid ett eventuellt arbetsolycksfall)
- olägenheter/risker när olägenheterna eller faromomenten uttryckligen är större vid ensamarbetet

Om ovannämnda förutsättningar uppfylls så att ifrågavarande arbeten som ensamarbete är uppenbart riskfyllda och farliga ur arbetarskydds- och hälsosynvinkel, bör arbetsgivaren i första hand planera och organisera arbetsmiljön, arbetsstället samt utförandet av arbetet så att det kan genomföras såväl säkert som hälsosamt (genom tillräcklig synkontakt med världen utanför, konstruktioner som säkra gångleder och lyftanordningar, personlig skyddsutrustning, t.ex. skyddsglasögon).

Om man inte med preventiva åtgärder kan avlägsna olägenheter eller risker, bör arbetsgivaren ordna med möjligheter för arbetstagaren

- att få nödvändig kontakt till arbetsgivaren eller annan instans som kan hjälpa
- att snabbt larma hjälp och tillgång till ett system som fungerar i en nödsituation (polis, bevakningsföretag, alarmcentral, per telefon eller via ett automatiskt larmsystem)
- till nödvändiga säkerhetsanordningar och -arrangemang, om det är fråga om risk för våld i ensamarbete
- att alltid vid handledning och introduktion få information om riskerna och hoten vid ensamarbete

I enskilda fall kan ensamarbete vara alltför farligt. Då får man inte arbeta allena. I lagens motiveringar har man som exempel nämnt när man kan förbjuda ensamarbete. Detta gäller åtminstone rökdykning och ensamarbete på en arbetsplats, som utsatts för upprepade rån.

- I ensamarbete bör det finnas möjlighet till kontakt till arbetsgivaren samt möjligheter att tillkalla hjälp
- I särskilda fall kan ensamarbete var förbjudet, eller tillåtet endast tillsammans med speciella skyddsåtgärder.

Nattarbete samt pauser i arbetet (30 § och 31 §)

Med nattarbete avses enligt arbetstidslagen arbete som utförs mellan klockan 23.00 till 06.00. I skift- och periodarbete avses med nattarbete sådant skift, där minst tre timmar infaller under ovan nämnda tid. Tilläggsföreskrifter om nattarbete ingår också i lagen om unga arbetstagare (under 18 år) och i förordningen om hälsokontroller i arbeten där det förekommer särskild risk för sjukdom, enligt vilken nattarbete med särskild risk för våld förutsätter återkommande hälsokontroller. De återkommande hälsokontrollerna för nattarbete torde utökas i en nära framtid.

Enligt arbetarskyddslagen bör det åt arbetstagare som utför nattarbete vid behov ordnas möjligheter till

- byte av arbetsuppgifterna eller
- övergång till dagarbete.

Ett behov av omorganisering av arbetsuppgifterna konstateras om nattarbetet sett ur arbetstagarens synvinkel inte kan anses tillrådligt med hänsyn till hälsan. Orsakerna kan gälla ålder, sjukdom eller annan faktor som eventuellt utgör en risk för arbetstagarens hälsa och som direkt är anslutet till nattarbetet eller till arbetstagarens personliga egenskaper.

Med byte av arbetsuppgifterna avses i praktiken ett utbyte av de arbetsuppgifter arbetstagaren utförde i nattarbete till mindre påfrestande och belastande uppgifter om arbetstagaren annars kan utföra nattarbete. Arbetstagaren har dock rätt till att övergå till dagarbete om han inte förmår utföra nattarbete utan att äventyra sin hälsa. I dylika fall är företagshälsovården i central ställning, dess uppgift är att värdera huruvida arbetstagaren lämpar sig för nattarbete eller inte.

En förutsättning för en övergång till dagarbete är att arbetsgivaren kan erbjuda ett sådant dagarbete som motsvarar arbetsuppgifterna som nämns i arbetsavtalet. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda ett sådant dagarbete, men nog skulle kunna erbjuda andra arbeten, skall arbetsgivaren ordna med den utbildning som de nya arbetsuppgifterna kräver. Utbildningen skall vara sådan att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren kan anse den ändamålsenlig och rimlig (arbetsavtalslagen 7 kapitel § 4).

Ifall arbetet förutsätter en oavbruten närvaro, är krävande eller kontinuerligt belastande, bör man inom ramen för arbetstiden vid behov ordna pauser, som tillåter att arbetstagaren för en kortare tid avlägsnar sig från arbetsplatsen. Föreskrifter om tillräckliga pauser i arbetet finns i de branschvisa kollektiv- och tjänstekollektivavtalen. I arbetstidslagen finns också föreskrifter om arbetsskiftets längd, dygns- och veckovila samt pauser i arbetet.

- Nattarbete är inte helt obegränsat
- Då hälsan begränsar nattarbete har arbetstagaren rätt att kräva en övergång till dagarbete.
- Pauser är synnerligen viktiga i nattarbete.

Föreskrifter om arbetsmiljön (32 – 37 §)

Konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (32 §)

Arbetsplatsens konstruktioner, material och utrustning samt anordningar skall vara säkra och hälsosamma. De skall kunna hanteras, istandsättas och rengöras på ett säkert sätt. I denna paragraf inryms också en ändamålsenlig skötsel av byggnaderna, genom vilken man på förhand kan eliminera till exempel eventuella fuktskador. Förutom arbetsgivaren har också planeraren av verksamhetslokalerna skyldigheter att enligt arbetarskyddslagen se till att arbetarskyddskraven beaktas i byggnads- och ändringsplaner (57 §).

På arbetsplatsen och de platser där arbetet utförs skall förbindelseleder, gångar och andra områden vara säkra och hållas i ett säkert skick. Med detta avses att eliminera risk att halka, falla, snubbla och andra därmed jämförbara risker. Nödvändiga utgångar och räddningsvägar skall hållas fria från hinder och vara användningsbara i risksituationer.

Mera detaljerade föreskrifter om den konstruktiva och funktionella säkerheten på arbetsplatsen finns i förordningen om arbetarskydds- och hälsokraven på arbetsplatsen.

Arbetsplatsens ventilation, föroreningar i luften samt arbetsrummets rymlighet (33 – 37 §).

På varje arbetsplats skall finnas tillräckligt med tjänlig andningsluft. Arbetsrummets ventilation skall vara tillräckligt effektiv och ändamålsenlig. Beträffande arbetsrummets temperatur skall de av myndigheterna granskade utrymmena följa vedertagna målsättningar beträffande temperaturnivåer enligt följande

- Lätta arbeten: 21-25 C
- Mellantunga arbeten: 19-23 C
- Tunga arbeten: 17-21 C
- Särskilt tunga arbeten: 12-17 C

Under sommaren är arbetsgivaren dessutom skyldig att se till att temperaturen i arbetsrummen inte överstiger 28 grader C. Om temperatur ändå överstiger denna gräns har arbetstagaren rätt att hålla en 10-15 minuters paus per timme.

På en arbetsplats där det förekommer föroreningar i luften, såsom damm, rök, gas eller ånga i sådana mängder att det kan skada eller störa arbetstagaren, skall spridning av föroreningarna förhindras eller åtminstone isoleras.

Tobaksrökning är förbjuden i de gemensamma utrymmena och i andra allmänna utrymmen samt i utrymmen avsedda för kunden. Arbetsgivaren kan ordna så kallade rökrum, om han samtidigt ser till att tobaksröken inte sprider sig till andra utrymmen.

Arbetsrummet skall ha tillräcklig rymlighet och yta. Där skall också finnas tillräckligt med utrymme för utförande av arbetet samt nödvändigt svängrum som arbetet kräver. Enligt förordningen om säkerhets- och hälsoföreskrifterna på arbetsplatsen skall rymligheten i arbetsrummet vara minst 10 kubikmeter per varje arbetstagare. Högst 3 ½ meter av rummets höjd beaktas.

Arbetsplatsens belysning (34 §)

På arbetsplatsen skall det finnas sådan tjänlig och tillräckligt effektiv belysning som behövs med tanke på arbetet och arbetstagarens förutsättningar. Vid planering och anskaffning av belysningsarmaturer, speciellt för enskilda arbetsrum, skall man beakta de förutsättningar som arbetstagarens ålder och synförmåga kräver. Också olika förbindelseleder bör upplysas. I mån av möjlighet skall också tillräckligt med dagsljus släppas in genom fönstren.

Interna trafik och flyttning av gods på arbetsplatsen (35 §)

Fordons- och gångtrafiken på arbetsplatsen skall göras säkra. Arbetsgivaren skall vid behov utarbeta ändamålsenliga anvisningar för den interna trafiken. Säkerheten på lederna för gång- och fordonstrafiken förutsätter ofta att dessa två skiljs åt och att man tar i bruk skyltar för respektive leder. Också lyft-, transport-, och hanteringsarbeten samt lagrings- och lastningsplatser för gods bör vara säkra.

Ordning och renlighet (36 §)

Arbetsgivaren skall se till att det på arbetsplatsen råder sådan ordning och renlighet som säkerheten och hälsan kräver. Med arbetsplats avses förutom arbetsrum också personalrum samt de yttre områden som hör till arbetsplatsen. I praktiken betyder det att man förutsätter att där städas regelbundet. Städningen bör utföras så att den inte förorsakar hälsorisker till exempel på grund av stora mängder damm. Om städning under normal arbetstid förorsakar hälsorisker, bör den utföras utanför den egentliga arbetstiden. Med ordning avses till exempel att arbetsredskapen finns på sina respektive platser samt att produktionsavfall och annat avfall avlägsnas från arbetsrummen.

Kemiska, fysikaliska och biologiska riskfaktorer (agenser) (38-40 §)

Arbetsgivaren bör se till att arbetstagaren inte exponeras för farliga ämnen som medför olägenheter eller risker för säkerhet eller hälsa och att dessa inte heller medför risker för arbetstagarens fortplantningsförmåga. På varje arbetsplats bör man identifiera riskerna och olägenheterna, vilka kan förorsakas av följande faktorer

Kemiska ämnen (agenser)

- a) kemiska produkter (kemikalier samt tvättmedel som används i arbetet)
- b) kemiska ämnen (asbest, bly)
- c) andra farliga ämnen
- d) kemiska föreningar som frigörs i produktionen (os, avgaser och trädamm)
- e) andra kemiska olägenheter som förekommer på arbetsplatsen (t.ex. tobaksrök)

Fysikaliska ämnen (agenser)

- a) temperatur, fuktighet, drag, buller, tryck, skakningar, strålning
- b) som kan föranledas av produktionsmetoder, arbetets art, maskiner eller anordningar, arbetsmiljön och naturförhållanden

Biologiska ämnen (agenser)

- a) smittosamma sjukdomar och av dem förorsakade epidemier, allergiska sjukdomar samt förgiftningar
- b) mögel och mögeldamm, bakterier, svamp, virus
- c) kvalster i damm i lager- och andra utrymmen.

Faktorer som rör elsäkerheten

- a) Risker vid användning av elektricitet och elektriska anordningar
- b) statisk elektricitet

Exponeringen för riskfaktorer (agenser) borde elimineras genom att ersätta dem eller genom att förbättra arbetsmetoderna. Ifall detta inte är möjligt bör exponeringen minskas till ett minimum genom att förhindra utsläpp, helt avlägsna riskerna för utsläpp i begynnelsekedet (isolering, ventilation) eller som en sista utväg, genom att ta i bruk personliga skyddsmedel eller genomföra andra personliga skyddsåtgärder.

För en del luftföroreningar har det utfärdats gränsvärden (s.k. HTP-värden och mera strängt bindande gränsvärden), som arbetsgivaren alltid regelbundet skall granska då det sker förändringar i förhållandena. Arbetstagaren skall alltid på arbetsplatsen ha till påseende en rapport om hur säkra de kemikalier som används i produktionen är. Förutom detta skall arbetsgivaren försäkra sig om att det finns tilläggsinformation och att arbetstagarna har förstått direktiven och kan tillämpa dem.

Tilläggsföreskrifter om kemikalier finns bland annat i kemikalielagen. Tilläggsföreskrifter om de biologiska agenserna finns i statsrådets beslut om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering av biologiska agenser. Föreskrifterna om de fysikaliska agenserna finns bland annat i statsrådets beslut om skydd av arbetstagare mot risker och men vid exponering för buller under arbete. Föreskrifterna om elektriska anordningar finns i speciallagstiftningen för detta område.

Säkerheten vid användning av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar (41-43 §)

Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar (41 §)

I arbetet får användas endast sådana maskiner, arbetsredskap och andra anordningar, som fyller de föreskrifter som är utarbetade för dem och som är anpassade till arbetet och till arbetsförhållandena. Arbetsgivaren ansvarar för att dessa är riktigt monterade och för att de har nödvändiga skyddsanordningar samt för att de är riktigt märkta. Ansvaret gäller också användningen av maskiner, arbetsredskap och anordningar så att de inte förorsakar fara för den arbetstagare som använder anläggningen eller för andra arbetstagare på arbetsplatsen.

Maskinerna, arbetsredskapen och anordningarna skall användas, skötas, hållas rena och underhållas på ett ändamålsenligt sätt. Tillträdet till riskområdet för maskiner och anordningar bör begränsas. Det bör också finnas beredskap för service-, inställnings-, reparations-, rengörings-, störnings- och andra exceptionella situationer.

Arbetsgivaren bör alltid se till att de maskiner och redskap som skaffas för att användas på arbetsplatsen fyller kraven på trygg användning och att de också i övrigt är lämpade för uppgiften även om maskinen eller redskapet inte är CE-märkt. Arbetsgivaren bör också försäkra sig om att maskinen är utrustad med tillbörliga säkerhets- och skyddsanordningar samt att det därtill finns lättfattliga (inte alltför tekniska) bruksanvisningar (på finska och svenska). Vid behov skall arbetsgivaren utarbeta skriftliga instruktioner om hur arbetsredskapen skall användas på arbetsplatsen. Arbetsgivarens omsorgsskyldigheter täcker maskinens hela livslängd med dit hörande service och reparationer.

Specialföreskrifter finns i förordning och i statsrådets beslut om säkerhetsföreskrifter för maskiner.

Personlyft med lyftanordningar (42 §)

Lyft och förflyttningar av arbetstagare med hjälp av lyftanordningar (personlyft) skall ordnas så att de inte medför några olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan hos dem som skall lyftas, dem som deltar i lyftet eller andra arbetstagare. Genom förordning av statsrådet har närmare föreskrifter utfärdats om personlyft med lyftkran eller gaffeltruck.

Idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar av arbetsredskap (43 §)

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

Besiktningen skall utföras av en kompetent person som är förtrogen med konstruktionen, användningen och besiktningen av ifrågakvarande arbetsredskap. Farliga arbetsredskap får besiktas endast av ett sakkunnigorgan eller en oavhängig sakkunnig.

Avsikten med idrifttagningsbesiktningen är att försäkra sig om att arbetsredskapet som skall tas i bruk är installerat på ett riktigt sätt och att dess manövrerings- och säkerhetsanordningar fungerar på ett riktigt sätt. Avsikten med de återkommande besiktningarna är att försäkra sig om att arbetsredskapets skick och egenskaper inte efter användning eller på grund av slitage eller väderförhållanden eller annan yttre påverkan har försämrats samt att en fortsatt användning inte äventyrar säkerheten.

Noggrannare föreskrifter om utförande av besiktningarna har utfärdats jämsides med arbetarskyddslagen.

Avvärjande av olycksrisker, räddningsverksamhet samt första hjälpen (44-47 §)

Hanteras i arbetet eller förvaras på arbetsplatsen ämnen som kan orsaka en storolycka, eller kan det i arbetet annars föreligga risk för en storolycka, skall arbetstagarna ges nödvändig undervisning i och anvisningar om hur riskerna skall avvärijas samt om tillvägagångssättet i olyckssituationer. Vid behov skall även övningar anordnas. Arbetet skall även i övrigt ordnas så, att risken för brand, explosion, drunkning eller andra olyckor är så liten som möjligt.

När förhållandena på arbetsplatsen så kräver skall arbetsplatsen utrustas med behövlig alarm-, brandsäkerhets- samt livräddnings- och räddningsutrustning.

Arbetstagarna skall ges nödvändiga anvisningar med tanke på brandfaran. Anvisningar skall också ges om åtgärderna vid brand. Vid behov skall anvisningarna vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen. Övningar skall anordnas vid behov.

Arbetsgivaren skall se till att första hjälpen ordnas för arbetstagare och andra personer som vistas på arbetsplatsen på det sätt som förhållandena kräver. Arbetstagarna skall ges anvisningar om de

åtgärder som skall vidtas för att få första hjälpen. På arbetsplatsen skall på lämpliga och tydligt angivna ställen finnas tillräckligt med ändamålsenlig utrustning för första hjälpen.

Personalrum (48 §)

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall arbetstagarna med beaktande av arbetets art och varaktighet samt antalet arbetstagare ha tillgång till tillräckliga och ändamålsenligt utrustade tvätt- och omklädningsrum, förvaringsskåp för kläder, mat och vilrum, toaletter samt andra personalrum. Arbetstagarna skall ha tillgång till tillräckligt med dugligt dricksvatten. Vid arbeten ombord på fartyg skall det ordnas ändamålsenliga inkvarteringsutrymmen ombord.

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

Det finns noggrannare föreskrifter om byggarbetsplatser i arbetsministeriets beslut (977/994) och för andra arbetsplatser i förordningen om arbetsplatsernas säkerhets- och hälsokrav.

Gemensamma arbetsplatser (49-53 §) och gemensamma risker på arbetsplatsen (54 §)

Gemensam arbetsplats (49-53 §)

Med gemensam arbetsplats avses arbetsplats där

- det finns en arbetsgivare som i huvudsak utövar bestämmanderätten, och
- där det samtidigt eller efter varandra finns minst två arbetsgivares arbetstagare eller en arbetsgivares arbetstagare och en egenföretagare och där
- en arbetsgivares arbetstagare och en egenföretagares arbeten kan inverka på andra arbetstagares säkerhet eller hälsa.

Föreskrifterna tillämpas inom alla branscher. Exempel på nya gemensamma arbetsplatser eventuella utrymmen och situationer: industri- och affärshall, fartygsvarv och andra olika monterings- och reparationsaktiviteter, öppet kontorshotell, utlokaliserad städnings-, service-, bevaknings-, utdelnings- eller annan serviceverksamhet i arbetsutrymmen som innehas av den arbetsgivare som uppgjort leveransavtalen. Alla dessa inryms i detta lagrum, oberoende av om arbetet utförs av en arbetstagare eller person i företagställning.

Den huvudsakliga bestämmanderätten kan klagöras via den verkliga verksamheten eller ställningen på arbetsplatsen, av avtals- eller praktiska arrangemang. Kravet om arbetets samtidighet fylls också då arbetena utförs efter varandra, om arbetet självt eller de åtgärder som är nödvändiga för att utföra arbetet (t.ex. en öppning i taket eller bristfällig elektrisk isolering) annars kan förorsaka risker vid en senare tidpunkt.

Föreskrifterna om gemensamma arbetsplatser minskar inte arbetsgivarens grundskyldigheter om omsorg om sina egna arbetstagares säkerhet och hälsa. Eftersom arbete ändå allt oftare utförs i samma arbetsutrymmen och samtidigt har man ansett det vara nödvändigt att inta tilläggsföreskrifterna om arbetsgivarnas och egenföretagarnas gemensamma skyldigheter, vilka går ut på

Informationsskyldighet

Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten (t.ex. huvudentreprenören) ansvarar för att de på den gemensamma arbetsplatsen agerande andra arbetsgivarnas arbetstagare och egenföretagare har fått information om

- riskerna och olägenheterna på arbetsplatsen
- säkerhetsdirektiven för arbetsplatsen och arbetet
- brandvärnets och första hjälpen på samt evakueringen av arbetsplatsen samt de personer som har utsetts till dessa uppgifter (arbetarskyddslagens 47 §)

En grundförutsättning för informationen är att huvudentreprenören aktivt följer med och utreder och utvärderar riskerna på arbetsplatsen samt dessutom beaktar den information som underleverantörerna ger. Detta är nödvändigt eftersom ett lite faromoment kan bli en allvarlig risk när verksamheter flätas ihop. Beträffande en dylik huvudentreprenörs verksamhetsskyldigheter bör principerna i arbetarskyddslagens 10 § följas gällande kartläggning och värdering av riskfaktorerna. Information av endast en underentreprenörer är aldrig tillräcklig.

En försäkran om att informationen gått fram innebär att huvudentreprenören bör föra informationen vidare, men att denne också på ett lämpligt sätt följer upp att underleverantörernas arbetstagare har fått informationen. Ansvar för att informationen går fram till arbetstagarna ligger på vars och ens egen arbetsgivare. Huvudentreprenören bryter mot sina skyldigheter att försäkra sig om att informationen gått fram, om han inte följer upp att verksamheten är säker eller vidtar åtgärder, om han konstaterar att någon underleverantör försummat sin skyldighet att informera sina egna arbetstagare. Huvudentreprenörens skyldigheter att försäkra sig om att informationen gått fram sträcker sig oavbrutet ända fram till underleverantörskedjans sista ända inklusive de självständiga egenföretagarna.

Arbetsgivarnas och egenföretagarnas samarbetskyldigheter

Lagen förutsätter ett tillräckligt samarbete mellan aktörerna på den gemensamma arbetsplatsen. Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten ansvarar för att samarbetet arrangeras sakligt. Avsikten med samarbetsverksamheten är att se till att verksamheten inte äventyrar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Det finns inga direkta stadganden om modellen för samarbetet, förutom när det gäller specialföreskrifterna för byggbranschen. Huvudentreprenören har skyldighet att på förfrågan bevisa hur samarbetet har arrangerats för hela verksamhetstiden. Denna bevisföring kräver i praktiken skriftlig dokumentation.

Skyldighet att samordna verksamhet

För att tryggt utföra verksamheten och speciellt riskfylld verksamhet är det viktigt att samordna dem tidsmässigt och lokalt. Detta låter sig bäst göras redan i planeringsskedet, om man gör upp klara verksamhetsplaner fram till genomförandet.

Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten bör för att uppfylla sina omsorgsplikter förutsätta och följa med

- att underleverantörerna efterlever de planer och tidtabeller som krävs för säkerheten (samordning av verksamheter)
- att trafiken och persontrafiken är planerad, organiserad och att detta i realiteten fungerar på arbetsplatsen

- att arbetsplatsens allmänna ordning och renlighet samt arbetsförhållandena och hela arbetsomgivningen befinner sig på en nivå som krävs för säkerhet och hälsa.

Om egenföretagares skyldigheter på en gemensam arbetsplats finns stadgat i arbetarskyddslagens 53 §. Egenföretagaren är skyldig att följa de säkerhetsdirektiv han erhållit av den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på arbetsplatsen samt ansvara för att övriga föreskrifterna i arbetarskyddslagen efterlevs

- 1) om arbetstagares kompetens, nödvändiga tillstånd samt minimiålder
- 2) om använda maskiner och redskap, personlig skyddsutrustning samt andra anordningar som används i arbetet och bruksanvisningar för och återkommande besiktningar av dem och
- 3) om hantering, förvaring samt märkning av farliga ämnen.

Arbetsplatser med gemensamma risker (54 §)

Med arbetsplatser med gemensamma risker avses sådan industri- eller affärshall eller motsvarande, där det i gemensam lokal finns flera arbetsplatser och där det inte finns en arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten. Verksamheten fungerar ändå i stil med systemet på en gemensam arbetsplats. Eftersom det inte finns någon som utövar den huvudsakliga beslutanderätten, ansvarar samtliga arbetsgivare och egenföretagare tillsammans och var för sig för informationsskyldigheten, det gemensamma samarbetet samt för samordning av verksamheterna.

- På en gemensam arbetsplats ansvarar arbetsgivaren alltid för sina egna arbetstagare
- Dessutom skall arbetsgivaren och egenföretagaren i sin verksamhet beakta också andra arbetsgivares arbetstagare
- Var je arbetsgivare är skyldig att tryggt samordna verksamheten med de övriga aktörerna på den gemensamma arbetsplatsen.

Frivilligt arbete (55 §)

Vid sidan av de arbetstagare som följer villkoren i kollektiv- eller tjänstekollektivavtalen, förekommer allt oftare så kallade frivilligarbetare på arbetsplatsen. Med ifrågavarande arbete kan man antingen komplettera eller ersätta det arbete som utförs av arbetstagare. Detta frivilliga arbete underlyder föreskrifterna i arbetarskyddslagen, förutsatt

- att det frivilliga arbetet utförs på arbetsplatsen enligt avtal med arbetsgivaren och
- att den som utför frivilligt arbete utför samma eller liknande arbete som arbetsplatsens egna arbetstagare.

Med avtal avses här annat avtal än arbets- eller uppdragsavtal, där arbetet utförs utan att arbetstagaren är i tjänste- eller kollektivavtalsenligt anställningsförhållande. Förutsättningen för att ersätta en arbetstagares (i arbets- eller tjänsteavtalsförhållande) arbete med frivilligt arbete uppfylls också i sådana situationer, då arbetsgivaren inte för tillfället har andra arbetstagare, men arbetstagarna tidigare har utfört samma eller liknande arbeten och detta arbete lika bra hade kunnat utföras av de egentliga arbetstagarna (jämför med gemensam arbetsplats, där förutom samtida också efter varandra följande arbeten anses tillräckliga).

Om ovan nämnda villkor uppfylls för frivilligarbete, är det arbetsgivarens skyldighet att på lämpligt sätt ombesörja att den frivilliga arbetstagarens säkerhet och hälsa inte äventyras eller utsätts för fara. Orden på lämpligt sätt hänvisar till förpliktelserna i arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren är dock inte tvungen att ordna med företagshälsovård åt frivilligarbetare, trots att det inom en del branscher kan vara på sin plats att genomföra exempelvis anställningsundersökning eller återkommande hälsogranskningar, om arbetet så kräver (arbeten som kan medföra särskild fara för sjukdom). De föreskrifter som gäller arbetstagarens skyldigheter att iaktta givna föreskrifter, gäller också för frivilligarbetare. Frivilligarbetaren har samma rättigheter som andra arbetstagare (t.ex. rätt att vägra utföra arbete som medför allvarlig fara).

Arbetstagarens skyldigheter och rättigheter (18-23 §)

Föreskrifter om arbetstagarens skyldigheter och rättigheter är intagna i arbetarskyddslagens 4 kapitel. Arbetstagarens skyldigheter är

- att följa de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren ger samt att i enlighet med sin erfarenhet, den utbildning och handledning han har fått av arbetsgivaren samt den yrkesskicklighet han besitter i sitt arbete se till att han med till buds stående medel försäkras sig om sin egen och andra arbetstagares säkerhet och hälsa
- att också i övrigt eftersträva upprätthållande av sådan ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet, genom vilken man kan upprätthålla arbetarskyddet
- att undvika trakasserier och osakligt bemötande av andra arbetstagare
- att anmäla fel och brister som han har upptäckt samt i mån av möjlighet avlägsna dessa
- att omsorgsfullt och i enlighet med anvisningar använda och sköta den personliga skyddsutrustningen, maskiner, arbetsredskap och utrustning av annat slag samt ha lämpliga arbetskläder.

Arbetstagare får inte utan särskild orsak avlägsna eller koppla bort säkerhets- eller skyddsanordningar. Om arbetstagaren på grund av arbetets art dock blir tvungen därtill, skall ifrågavarande anordning kopplas tillbaka så snabbt det låter sig göra.

Arbetstagaren har också rätt att vägra utföra arbete (23 §), om det medför allvarlig fara för arbetstagarens eller andra arbetstagares liv och hälsa. Arbetstagaren har rätt att vägra utföra arbetet till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna. När denna rätt används, skall arbetsgivaren meddelas om detta så fort som möjligt. Arbetstagarna har också rätt att framföra förslag om utvecklande av arbetarskyddet och att få svar på sina förslag av arbetsgivaren (17 §).

- Arbetstagaren har rätt att vägra utföra arbete, då arbetet förorsakar allvarlig fara
- Arbetstagarens skyldigheter begränsas sig till de bristfälligheter han eller hon lägger märke till i sitt eget arbete

Samarbete (17 §)

Arbetsgivaren och arbetstagarna har lagstadgad skyldighet att samarbeta kring arbetarskyddet. Arbetsgivarens skyldighet är i sista hand att se till att samarbetet fungerar också i praktiken. I den bemärkelsen bör arbetsgivaren i tillräckligt tidigt skede

- ge information om arbetsplatsen och sådana förhållanden som påverkar säkerheten och hälsan. Arbetsgivaren skall också informera om andra frågor som påverkar

arbetsförhållandena (t.ex. vilka risker och olägenheter som förekommer på arbetsplatsen och av vad de förorsakas)

- göra en uppskattning och utvärdering av dessa samt informera om kommande planer (som ett klargörande och en utvärdering av riskerna, företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar samt tidigare utredningar om t.ex. arbetsmiljön, mögelundersökningar osv.)
- behandla dessa frågor tillsammans med arbetstagarna eller deras företrädare.

Arbetstagarna har rätt att framföra förslag till arbetsgivaren i arbetarskyddsfrågor och att få respons på förslagen. Detta betyder i praktiken att de framlagda förslagen behandlas i samarbete och att arbetsgivaren har motiveringsskyldighet gällande sådana av arbetstagarna framlagda förslag som förkastas.

Mera detaljerade föreskrifter om arbetarskyddssamarbetet finns i lagen om övervakning av arbetarskyddet. Denna lag har också föreskrifter om skyldigheten att på arbetsplatsen välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige samt för arbetsgivaren att utse en arbetarskyddschef. Den har också bestämmelser om samarbetsorganens verksamhet. Kollektivavtalen har specialföreskrifter om arbetarskyddssamarbetet.

Framläggande av lagen på arbetsplatsen (67 §)

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagarna på arbetsplatsen har tillgång till arbetarskyddslagen och lagbaserade arbetsplatsvisa stadganden. Det här innebär att förutom denna lag skall också bland annat branschvisa föreskrifter (t.ex. kemibranschens) om det på arbetsplatsen förekommer verksamhet med stadganden på en lägre nivå. I praktiken torde skyldigheterna uppfyllas genom att arbetsgivaren skaffar ”lagbok för arbetsplatsen”. Också det allmängiltiga kollektivavtalet jämte arbetarskyddsföreskrifter bör vara framlagda.

Straffbestämmelser vid brott mot lagen (63 § samt strafflagens 47 kapitel 1 §)

En arbetsgivare eller i 7 § avsedd person eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra sina förpliktelser enligt denna lag eller i författningar som utfärdats med stöd av den, skall för arbetarskyddsförseelse dömas till böter, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs i någon annan lag. Lagens 63 § har en förteckning över överträdelser, som samtliga till sin natur är små försummelser.

På samma sätt döms en person som olovligen eller utan giltigt skäl avlägsnar eller förstör en anordning, anvisning eller varning som är avsedd att förebygga risk för olycksfall eller sjukdom. Även en arbetstagare kan göra sig skyldig till dessa handlingar.

Brott mot arbetarskyddet (strafflagens 47 kap 1 §)

Arbetsgivare eller dennes företrädare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) bryter mot arbetarskyddsföreskrifterna eller
- 2) förorsakar en situation som strider mot arbetarskyddsföreskrifterna eller som förorsakar ett fortsatt missförhållande stridande mot arbetarskyddsföreskrifterna genom en fortlöpande försummelse att övervaka efterlevnaden av arbetarskyddsföreskrifterna i arbeten som utförs av dem underlydande. Detsamma gäller sådan situation, där försummelsen går ut på verksamhetens ekonomiska,

organisatoriska eller andra förutsättningar för arbetarskyddets efterlevnad, där domen för brott mot arbetarskyddet leder till böter eller fängelsestraff i högst ett år.

Straffbarheten förutsätter inte att det skett ett arbetsolyckfall utan försummelse av arbetarskyddsföreskrifterna är i sig en straffbar handling. En person i arbetstagarställning kan inte sättas till svars för försummelse av arbetsgivarskyldigheter. Arbetsgivares representant är en person, som innehar en klar förmansställning, tillräckliga fullmakter för att kunna sköta sina uppgifter samt arbetsavtalsenliga rättigheter till bestämmanderätt.

Samtidigt som denna publikation utarbetas behandlar riksdagen ett lagförslag om att bestämmelserna om samfundsböter i framtiden också kan gälla brott mot arbetarskyddsföreskrifter, enligt vilket företaget eller andra (inte personligen, utan t.ex. ett AB) som bedriver arbetsgivarverksamhet skall kunna dömas till ansevärliga bötesstraff för brott mot arbetarskyddsföreskrifter.

Tillsyn över efterlevnaden av lagen (65 §)

De regionala arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsmyndigheter utövar tillsynen över arbetarskyddslagen.

Din egna regions arbetarskyddsmyndighet hittar du t.ex. på Internet på adressen: <http://www.doshnet.fi/hallinto> och klicka "på svenska".

Arbetarskyddsdistrikten genomför tillsyn och rådgivning på myndighetsinitiativ. Den branschvisa inriktningen fastställs enligt distriktets resultatmål.

Vid sidan av detta utför arbetarskyddsdistrikten enligt behov och på initiativ av kunden tillsyn och rådgivning, vilket innebär verksamhet, som utgår från initiativ/begäran/antydning som vanligtvis kommer från arbetsplatsen. Som arbetstagare har man rätt att av tillsynsmyndigheterna förutsätta också s.a.s. anonyma tillsynsbesök. Vid sådana situationer har myndigheterna skyldigheter att hemlighålla den persons personuppgifter, som bett om övervakning. I situationer där man inte kan uppnå enighet på arbetsplatsen lönar det sig att kontakta det egna fackförbundet.

Hur skall jag fungera om jag upptäcker utvecklingsmål eller bristfälligheter på min arbetsplats?

Arbetstagaren har skyldigheter att till arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig anmäla om sådana bristfälligheter eller fel, som äventyrar säkerheten och hälsan och som han upptäckt i arbetsförhållandena på sin arbetsplats (19 §). Enligt arbetarskyddslagen har personalen också rättigheter att framlägga förslag om arbetarskyddet till sin arbetsgivare och att också få ett motiverat svar om arbetsgivaren inte anser det vara nödvändigt att skrida till åtgärder (17 §). Också lagen om företagshälsovård ger personalen motionsrätt om utvecklandet av företagshälsovården (lagen om företagshälsovård 8 §).

Om du på din arbetsplats observerar utvecklingsbehov är det till fördel för alla att bristfälligheterna åtgärdas så snabbt som möjligt. Genom att kontakta din närmaste förman, annan representant för arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig för du för ditt vidkommande saken framåt. I slutet av denna publikation finns en modellblankett, med vars hjälp ni också på din arbetsplats gemensamt kan inleda en utveckling av arbetsförhållandena.

Vid behov kan du också kontakta ditt eget arbetarskyddsdistrikt, där du får myndighetshjälp och instruktioner om specialfrågor och om efterlevnaden av lagen.

Kryssa för det nedanstående alternativ (a, b eller c) som lämpar sig för din kontakt:

- A. Anmälan om brister i arbetarskyddet/ Arbetarskyddslagen 19 §
- B. Förslag till förbättring av arbetarskyddet / Arbetarskyddslagen 17 §
- C. Förslag om att utveckla företagshälsovården/ Lagen om företagshälsovård 8 §

ARBETSPLATS _____

ADRESS _____

A. Jag har uppdagat följande brist i arbetarskyddet på min arbetsplats

Tid, datum _____

Jag anser att bristerna kan rättas till så här _____

Jag har själv reparerat, hur och när _____

B och C. Jag anser att det på min arbetsplats borde göras följande förbättringar av arbetarskyddet och företagshälsovården: _____

Jag ber vänligen om respons på min anmälan/mitt förslag och information om vilka åtgärder som har vidtagits:

Plats och tid: _____

Arbetstagarens underskrift: _____

Meddelandet mottaget (arbetsgivarens underskrift och datum): _____

Respons gavs, datum _____

Vilka åtgärder eller annan respons min anmälan/mitt förslag föranlett: _____

KONTAKTUPPGIFTER

Arbetskyddsdistrikten (www.doshnet.fi/hallinto och www.tyosuojelu.fi – klicka på svenska)

Kuopio arbetskyddsdistrikt

Vuorikatu 26 A, 5 vån., 70100 Kuopio
(017) 201 401
e-post: kuopio.tsp@tsp.stm.vn.fi

Kymmene arbetskyddsdistrikt

Pormestarinkatu 1, PB 145, 53101 Villmanstrand
(05) 626 4100
e-post: lappenranta.tsp@tsp.stm.vn.fi

Lapplands arbetskyddsdistrikt

Meripuistokatu 16, 94100 Kemi
(016) 215 5300
e-post: kemi.tsp@tsp.stm.vn.fi

Mellersta Finlands arbetskyddsdistrikt

Ailakinkatu 17, PB 119, 40101 Jyväskylä
(014) 697 211
e-post: jyvaskyla.tsp@tsp.stm.vn.fi

Norra Karelens arbetskyddsdistrikt

Kauppakatu 20, 80100 Joensuu
(013) 26 291
e-post: joensuu.tsp@tsp.stm.vn.fi

Nylands arbetskyddsdistrikt

Broholmsgatan 12 A, PB 46, 00531 Helsingfors
(09) 774 711
e-post: helsinki.tsp@tsp.stm.vn.fi

S:t Michels arbetskyddsdistrikt

Jääkärikatu 14, PB 180, 50101 S:t Michel
(015) 321 730
e-post: mikkeli.tsp@tsp.stm.vn.fi

Tavastlands arbetarskyddsdistrikt

Uimalankatu 1, PB 272, 33101 Tammerfors

(03) 260 8800

e-post: tampere.tsp@tsp.stm.vn.fi

Uleåborgs arbetarskyddsdistrikt

Albertinkatu 6, PB 229, 90101 Uleåborg

(08) 315 9511

e-post: oulu.tsp@tsp.stm.vn.fi

Vasa arbetarskyddsdistrikt

Handelsesplanaden 20 B, PB 172, 65101 Vasa

(06) 323 6111

e-post: vaasa.tsp@tsp.stm.vn.fi

Åbo och Björneborgs arbetarskyddsdistrikt

Eriksgatan 40-42, 20100 Åbo

(02) 271 5777

e-post: turku.tsp@tsp.stm.vn.fi