

## RP 80/2021 rd

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

#### PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det ändringar i arbetarskyddslagen. Arbetsgivarens skyldighet att reda ut och bedöma riskerna i arbetet preciseras och förtydligas genom bestämmelser om att arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden ska beaktas vid riskbedömningen. För arbetsgivaren föreslås det dessutom en skyldighet att reda ut genom vilka åtgärder belastningen i arbetet kan minskas i sådana situationer där det inte är möjligt för en arbetstagare i nattarbete att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete. En arbetstagare i nattarbete ska ha rätt till information av arbetsgivaren om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.

Syftet med propositionen är att minska den skadliga belastning och de olägenheter för hälsan som resande utanför arbetstiden och nattarbete medför för arbetstagare.

Dessutom föreslås det att de bestämmelser i arbetarskyddslagen som gäller behandling av personuppgifter och som överlappar EU:s allmänna dataskyddsförordning och den nationella dataskyddslagstiftningen upphävs.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 oktober 2021.

---

**INNEHÅLL**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING .....	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	4
2.1 Utredning och bedömning av de risker i arbetet som har samband med arbetstiden...	4
2.2 Nattarbete.....	6
2.3 Bestämmelser om behandling av personuppgifter i arbetarskyddslagen .....	7
3 Målsättning .....	9
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	9
4.1 De viktigaste förslagen.....	9
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna .....	9
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser.....	9
4.2.2 Konsekvenser för arbetstagares hälsa och välbefinnande.....	11
4.2.3 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet och andra samhällsliga konsekvenser.....	13
5 Alternativa handlingsvägar.....	13
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	13
6 Remissvar .....	14
6.1 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen .....	14
6.2 Remissvar.....	14
7 Specialmotivering.....	15
8 Ikraftträdande.....	18
9 Samband med andra propositioner .....	18
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	19
LAGFÖRSLAG.....	21
Lag om ändring av arbetarskyddslagen.....	21
BILAGA .....	23
PARALLELLTEXT .....	23
Lag om ändring av arbetarskyddslagen.....	23

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

Arbetsmarknadens centralorganisationer offentliggjorde den 11 juni 2019 ett avtal om frågor av betydelse för de fortsatta förhandlingarna om pensionsreformen 2017 (nedan *avtalet mellan arbetsmarknadens centralorganisationer*). Avtalet är organisationernas förslag till statsmakten och vissa andra aktörer om vilka författningsändringar och utredningar som bör göras och hur verksamheten kan utvecklas. Vid sidan av de övriga förslagen innehåller avtalet en skrivning enligt vilken resande utanför arbetstiden fogas som en ny punkt till 10 § i arbetarskyddslagen för att beaktas vid utredning och bedömning av riskerna i arbetet. I lagens 30 §, som gäller möjligheten för arbetstagare som utför nattarbete att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete, föreslås preciseringar i fråga om situationer där detta inte är möjligt. Arbetsgivaren ska reda ut om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Om annat arbete inte kan ordnas för arbetstagaren ska denne på begäran informeras om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan *dataskyddsförordningen*, trädde i kraft den 24 maj 2016 och började tillämpas den 25 maj 2018. Trots att dataskyddsförordningen är direkt tillämplig lagstiftning ger den medlemsstaterna nationellt handlingsutrymme.

Dataskyddslagen (1050/2018) består av särskilda bestämmelser som kompletterar och preciserar dataskyddsförordningen, och lagen tillämpas parallellt med den. Dataskyddslagen trädde i kraft den 1 januari 2019.

Utöver de allmänna lagar som ska tillämpas vid behandling av personuppgifter finns det i speciallagstiftningen en hel del bestämmelser om behandling av personuppgifter. Ändringarna i dataskyddslagstiftningen innebär att den övriga nationella lagstiftningen måste ses över. Arbetarskyddslagens bestämmelser om behandling av personuppgifter måste revideras så att de stämmer överens med dataskyddsförordningen och dataskyddslagen. I den utsträckning dataskyddsförordningen ger nationellt handlingsutrymme kan speciallagstiftningen också innehålla bestämmelser som preciserar förordningen eller gör undantag från de skyldigheter som anges i den.

#### 1.2 Beredning

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid social- och hälsovårdsministeriet. Under beredningen har man inhämtat utredningar från och samarbetat med Arbetshälsoinstitutet.

Rådet för bedömning av lagstiftningen har avgett utlåtande om propositionsutkastet den 18 december 2020. Propositionsutkastet har varit på remiss och ett sammandrag av remissvaren har sammanställts. Beredningshandlingarna finns allmänt tillgängliga på adressen <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM001:00/2020>, projektnummer STM001:00/2020 (på finska).

Utkastet till proposition har behandlats och godkänts i delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, tillsammans med arbetsgivarnas och arbetstagarnas centralorganisationer och andra viktiga samarbetsparter.

## 2 Nuläge och bedömning av nuläget

### 2.1 Utredning och bedömning av de risker i arbetet som har samband med arbetstiden

Arbetarskyddslagen trädde i kraft vid ingången av 2003. Syftet med lagen 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.

Enligt 8 § i arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar. Ett viktigt syfte med arbetarskyddslagen är att rikta uppmärksamhet mot en systematisk och oavbruten utvärdering och förbättring av arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Arbetsgivaren ska planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena, i enlighet med de grundläggande förebyggande principerna för arbetarskyddet. Arbetsgivaren ska också ge akt på hur vidtagna åtgärder inverkar på säkerheten och hälsan i arbetet.

För att arbetsgivaren ska kunna vidta de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena med tanke på arbetstagarnas säkerhet och hälsa måste arbetsgivaren vara medveten om de olägenheter och risker som finns på arbetsplatsen och i den verksamhet som bedrivs. Detta gäller både fysiska och psykosociala olägenheter och risker. Enligt 10 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, 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, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,
- 4) belastningen i arbetet,
- 5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan,
- 6) andra motsvarande omständigheter.

Bestämmelserna i 10 § i arbetarskyddslagen är centrala med tanke på hur man sköter säkerheten på arbetsplatsen. Paragrafen är avsedd att täcka alla olägenheter och risker som kan bli aktuella på en arbetsplats. Innehållet i arbetarskyddslagen och i dess 10 § har påverkats av rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Direktivet tillämpas på alla risker i arbetet. Enligt direktivet ska de åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att förebygga eller minska risker i arbetet omfatta teknik, arbetsorganisation, arbetsbetingelser, sociala relationer och påverkan från faktorer i arbetsmiljön.

## RP 80/2021 rd

Bestämmelserna i 10 § om utredning och bedömning av riskerna i arbetet har preciserats genom en lagändring som trädde i kraft den 1 juni 2013 (329/2013, RP 201/2012 rd). Syftet med ändringen var att förbättra utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet såtillvida att också de olägenheter och risker som beror på arbetstiderna noteras bättre än hittills. Faktorer som beror på arbetstiderna fogades därför till de olägenheter och risker som enligt 1 mom. ska redas ut och identifieras.

Arbetarskyddslagen reglerar inte arbetstiden, utan de viktigaste bestämmelserna med tanke på förebyggandet av olägenheter och risker kopplade till arbetstiden finns i arbetstidslagen. Den nya arbetstidslagen (872/2019) trädde i kraft vid ingången av 2020. Lagen tillämpas i regel på allt arbete som utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs i lag.

I 3 § i arbetstidslagen definieras vad som avses med arbetstid. Arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. Begreppet arbetstid är tvingande rätt. Tid som inte räknas in i arbetstiden är vilotid enligt vad som avses i arbetstidslagen.

Behovet att förebygga sådan skadlig belastning som kan uppkomma till följd av resande utanför arbetstiden har beaktats i arbetstidslagen. Enligt lagens 3 § 2 mom. tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen på arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden. Genom den uttryckliga hänvisningen betonas sambandet mellan bestämmelserna i arbetstidslagen och bestämmelserna i arbetarskyddslagen när det gäller tid som används för resande.

I 13 § i arbetarskyddslagen finns bestämmelser om planeringen av arbetet. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren vid planeringen och dimensioneringen av arbetet beakta arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar för att de olägenheter eller risker som belastningen i arbetet medför för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa ska kunna undvikas eller minskas. Syftet med bestämmelsen är att undanröja eller minska risker eller olägenheter för arbetstagarens säkerhet eller hälsa redan vid planering och dimensionering. Om man till exempel reser exceptionellt mycket i anslutning till arbetet men resorna inte räknas in i arbetstiden kan det medföra en skadlig belastning i arbetet.

I 25 § i arbetarskyddslagen finns bestämmelser om undvikande och minskande av belastning i arbetet. Bestämmelsen avser skadlig fysisk eller psykisk belastning som äventyrar hälsan. Om det konstateras att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, ska arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken. När det gäller organiseringen av arbetet är möjliga belastningsfaktorer sådana som hänger samman med hur arbetet och arbetsuppgifterna planeras och fördelas samt hur förutsättningarna att utföra arbetet tryggas, till exempel arbetstidsarrangemang och annan bundenhet till arbetet.

Olägenheter och risker som har samband med arbetstiden omfattas redan i nuläget av skyldigheten att reda ut och bedöma risker. Med arbetstider avses i 10 § i arbetarskyddslagen begrepp som har anknytning till arbetstid och vilotid och som baserar sig på arbetstidslagen, såsom arrangemang för ordinarie arbetstid, maximiantal arbetstimmar, övertidsarbete och nattarbete. De olägenheter och risker som beror på arbetstiderna ska förstås i ett vidare perspektiv. Till skillnad från begreppen i arbetstidslagen omfattar begreppet arbetstid i arbetarskyddslagen också annan tid då arbetstagaren är bunden till sitt arbete. Som tid då arbetstagaren är bunden till sitt arbete

i den bemärkelse som avses i arbetarskyddslagen räknas till exempel tid som gått åt till resande, även om sådan tid i regel inte betraktas som arbetstid enligt arbetstidslagen.

Löntagarorganisationerna har inte ansett att bestämmelserna i 10 § i arbetarskyddslagen och den precisering som gjordes 2013 i fråga om arbetstiderna varit tillräckliga för att i praktiken åstadkomma några förändringar i arbetslivet. I sina utlåtanden om den nya arbetstidslagen tog arbetstagarorganisationerna upp det faktum att det förfarande för utredning och bedömning av risker som avses i 10 § i arbetarskyddslagen inte har visat sig vara ett effektivt sätt att upptäcka och begränsa belastning i anslutning till resande. De ansåg att bestämmelsen är vag och inte ålägger arbetsgivaren några klara skyldigheter. När arbetstidslagen ändrades definierades det inte vad som utgör tillräcklig återhämtning och hurdana arbetstidsarrangemang det i praktiken förutsätts att arbetsgivaren vidtar. Samtidigt ansåg arbetsgivarorganisationerna att arbetsgivarens arbetarskyddsförpliktelser redan i nuläget innefattar en skyldighet att förebygga alltför stor belastning.

Arbetarskyddsmyndigheten har övervakat hur den ändring av arbetarskyddslagen som gjordes 2013 har genomförts. Som ett led i övervakningen av psykosocial belastning utreder myndigheten om arbetsgivare har beaktat resande utanför arbetstiden som en belastningsfaktor när de bedömt riskerna och olägenheterna i arbetet. Arbetarskyddsmyndigheten utförde mer än 10 000 sådana granskningar inom olika branscher 2019. Brister upptäcktes i någon utsträckning på nästan var tredje arbetsplats. Av tillsynsdatasystemet framgår dock inte i vilken utsträckning de upptäckta missförhållandena gäller resor under eller utanför arbetstiden. På det stora hela har man inte upptäckt någon betydande ovisshet på arbetsplatserna om att resande utanför arbetstiden ska beaktas vid riskbedömningen, även om man i enstaka fall har varit tvungen att ingripa i ett missförhållande. Det typiska är att frågan har tyngd endast i vissa uppgifter eller branscher, och den blir mycket sällan aktuell som en betydande risk vid granskningarna. En allmän slutsats baserad på observationerna är att man på arbetsplatser där personalen reser mycket har lyckats bra med att identifiera den belastning som beror på resandet, men att det inte alltid leder till tillräckliga åtgärder för att minska den skadliga belastningen.

Därför kan problemet med nuläget anses vara att arbetsrelaterat resande som sker utanför arbetstiden inte nämns i bestämmelsen om utredning och bedömning av risker i arbetarskyddslagen. Detta har lett till att man på arbetsplatserna inte nödvändigtvis har identifierat denna aspekt i tillräcklig utsträckning eller beaktat den i olika arbetsuppgifter, så att sådan arbetsbundenhet som följer av resandet skulle leda till åtgärder för att minska den skadliga belastningen.

## 2.2 Nattarbete

Nattarbete belastar arbetstagaren mer än dagarbete, både fysiskt och psykiskt. De individuella skillnaderna i hur man anpassar sig till nattarbete kan vara stora. Enligt 8 § i arbetstidslagen är arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 nattarbete. Nattarbete får inte utföras helt fritt, utan det omfattas av vissa begränsningar i lagstiftningen. Enligt arbetstidslagen får nattarbete utföras regelbundet bland annat i skiftarbete och i arbete som får ordnas i form av periodarbete. Sedan den nya arbetstidslagen trädde i kraft omfattar inte begränsningarna längre nattarbete som utförs tillfälligt.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning utgjorde nattarbete huvudsyssla för 378 000 personer, cirka 15 procent av löntagarna, år 2019. Behovet av nattarbete har ökat i samhället under de senaste åren i och med att efterfrågan på service under varierande tider på dygnet har ökat. De fria öppettiderna inom detaljhandeln har varit en betydande faktor i denna utveckling. Nattarbete och periodarbete utförs huvudsakligen inom hälso- och socialservice, inom transporter och lagerhållning och inom hotell- och restaurangbranschen. Skiftarbete som omfattar nattarbete följer i Finland ett rotationsschema som är antingen regelbundet, såsom huvudsakligen

## RP 80/2021 rd

inom industrin, eller oregelbundet, såsom i periodarbete eller inom handeln. Ständigt nattarbete utförs i mycket liten utsträckning i Finland. Nattarbetet i Finland beskrivs närmare i regeringens proposition RP 158/2018 rd, som utgjorde förarbete för arbetstidslagen.

Arbetarskyddslagen innehåller inga bestämmelser om villkoren för utförande av nattarbete. Den innehåller dock bestämmelser vars syfte är att förhindra eller minska sådana olägenheter eller risker som nattarbete kan medföra för arbetstagarens hälsa. Utöver de ovan beskrivna bestämmelserna om utredning och bedömning av risker i fråga om arbetstiderna, bestämmelserna om planering av arbetet och bestämmelserna om undvikande och minskande av belastning i arbetet finns det i 30 § 1 mom. i den lagen en bestämmelse enligt vilken en arbetstagare i nattarbete vid behov ska ges möjlighet att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är nödvändigt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker ska kunna förebyggas som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa. En sådan skyldighet ingår också i artikel 9 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (*arbetstidsdirektivet*). I artikel 7 i 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 fastställs dessutom principen att dessa arbetstagare inte är skyldiga att utföra nattarbete om det utgör en risk för deras hälsa eller säkerhet.

Det finns ingen statistik eller andra undersökningsresultat som visar hur vanligt det är att man byter arbetsuppgifter eller övergår till dagarbete. Arbetarskyddsmyndigheten har inte någon omfattande tillämpningspraxis i fråga om styrningen av eller tillsynen över efterlevnaden av bestämmelsen om nattarbete i arbetarskyddslagen. I tillsynssammanhang har bestämmelsen om nattarbete kommit upp till bedömning främst i kundinitierade ärenden som gäller enskilda arbetstagare. En överenskommelse om byte av arbetsuppgifter eller övergång till dagarbete uppkommer oftast på arbetsplatsen, och efterlevnaden av bestämmelsen har inte krävt någon myndighetstillsyn. I situationer där det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete ålägger arbetarskyddslagen inte någon uttrycklig skyldighet att utreda vad som kan göras för att minska de övriga belastningsfaktorerna i arbetet.

### 2.3 Bestämmelser om behandling av personuppgifter i arbetarskyddslagen

I samband med beredningen av denna proposition har man analyserat om bestämmelserna i arbetarskyddslagen behöver ses över på grund av revideringen av dataskyddslagstiftningen.

I 40 a § i arbetarskyddslagen finns en bestämmelse om att arbetsgivaren ska föra en förteckning över arbetstagare som i arbetet exponerats för biologiska agenser som utgör en allvarlig risk eller orsakar allvarliga sjukdomar hos människan. Bestämmelsen baserar sig på artikel 11 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/54/EG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agens i arbetet (sjunde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG). I lagen anges det hur länge uppgifterna i förteckningen, det vill säga personregistret, ska bevaras och vilka aktörer som får ta del av uppgifterna. Personuppgiftsansvarig är den arbetsgivare som är skyldig att föra förteckningen.

Behandlingen av personuppgifter enligt bestämmelsen grundar sig på artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, det vill säga på en rättslig förpliktelse som åvilar arbetsgivaren. Om det i förteckningen anges att en person arbetar i en miljö där han eller hon har exponerats för biologiska agenser är det i regel fråga om en uppgift som rör arbetsmiljön.

## RP 80/2021 rd

Enligt 40 a § 3 mom. i arbetarskyddslagen har en arbetstagare rätt att få del av de uppgifter i förteckningen som gäller honom eller henne. Dataskyddsförordningen innehåller ingående bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldighet att informera. Artikel 15 i förordningen innehåller bestämmelser om den registrerades rätt till tillgång. Eftersom dataskyddsförordningen utgör direkt tillämplig rätt behövs det inga särskilda bestämmelser i arbetarskyddslagen om arbetstagarens rätt att få del av uppgifter som gäller honom eller henne.

I 52 b § i arbetarskyddslagen föreskrivs det att huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet för säkerställandet av arbetarskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt den lagen ska föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Förteckningen ska också innehålla personuppgifter, bland annat personens för- och efternamn samt födelsetid.

Arbetarskyddslagens 52 b § trädde i kraft den 1 oktober 2013. Paragrafen hänger samman med de ändringar i lagen om beskattningsförfarande (1558/1995) som trädde i kraft samtidigt (RP 92/2012 rd). Uppgifter om de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en byggarbetsplats behövs för att säkerställa arbetarskyddet. Uppgifterna behövs även för att fullgöra skyldigheten enligt lagen om beskattningsförfarande att lämna uppgifter om arbetstagare och för tillsynen av denna skyldighet. I arbetarskyddslagen finns exakta bestämmelser om vilket ändamålet med förteckningen är, vilka uppgifter som ska ingå i den och hur länge förteckningen ska bevaras. Behandlingen av de personuppgifter som ingår i den förteckning som avses i lagens 52 b § bygger på artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, det vill säga på en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige.

I 52 b § 5 mom. i den gällande arbetarskyddslagen finns en bestämmelse enligt vilken personuppgiftslagen (523/1999) tillämpas i övrigt på behandlingen av de personuppgifter som samlas in för förteckningen och på den registrerades rättigheter. Personuppgiftslagen har ersatts av dataskyddsförordningen och dataskyddslagen, som i enlighet med bestämmelserna om deras tillämpningsområde är tillämpliga utan någon uttrycklig hänvisning i arbetarskyddslagen.

Enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen ska den lagstiftning som fastställer den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas. Arbetarskyddslagen och den ovan beskrivna skyldigheten att föra förteckningar bidrar till att fullgöra det allmännas skyldighet att skydda arbetskraften så som avses i 18 § i Finlands grundlag. Bestämmelserna är alltjämt nödvändiga för att ange en laglig grund för behandling av personuppgifter. Bestämmelserna kan anses ligga i linje med det handlingsutrymme som avses i artikel 6 i dataskyddsförordningen.

Utöver den ovannämnda skyldigheten att föra förteckningar som innehåller personuppgifter finns det inga egentliga bestämmelser om behandling av personuppgifter i arbetarskyddslagen. Utgångspunkten är att uppgifter om olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena inte är personuppgifter. Arbetarskyddslagen innehåller dock bestämmelser som i praktiken, när de genomförs i arbetslivet, kan medföra ett behov för arbetsgivaren att även behandla arbetstagares personuppgifter. Behandlingen av personuppgifter har då stor relevans för tillgodoseendet av de rättigheter och skyldigheter som föreskrivs i arbetarskyddslagen. Grunden för behandling av personuppgifter i dessa situationer är oftast artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen. Enligt den artikeln är behandlingen laglig om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) har det tagits in bestämmelser som kompletterar dataskyddsförordningen genom att de motsvarar arbetslivets särskilda behov. Lagen inne-

håller bland annat ett krav på att behandlingen av personuppgifter ska ha relevans för arbetsavtalsförhållandet. Också kraven i den lagen ska uppfyllas i situationer där arbetarskyddslagen tillämpas och det finns ett behov att behandla arbetstagarens personuppgifter.

Med stöd av vad som anförts ovan anses det inte finnas något behov av att ändra arbetarskyddslagen på grund av dataskyddsförordningen i större utsträckning än vad som nu föreslås.

### **3 Målsättning**

Arbetsrelaterat resande har både en fysisk och en psykisk dimension. Syftet med propositionen är att minska de olägenheter för arbetstagarens hälsa som beror på sådan bundenhet till arbetet som beror på resande utanför arbetstiden. Den föreslagna ändringen av 10 § i arbetarskyddslagen preciserar och förtydligar hur bestämmelsen ska tillämpas. Lagförslaget preciserar vilka omständigheter arbetsgivaren ska beakta vid utredning och bedömning av riskerna. Frågan har lösts på lagstiftningsnivå på basis av de förslag som ingår i avtalet mellan arbetsmarknadens centralorganisationer.

Syftet med de ändringar som gäller nattarbete är att arbetstagare i nattarbete ska få bättre hälso-mässiga förutsättningar att arbeta längre med arbetsförmågan i behåll och vara tillgängliga på arbetsmarknaden, samt att förebygga de hälsorisker som nattarbete medför.

Syftet med de ändringar som föreslås i arbetarskyddslagen och som gäller behandling av personuppgifter är att harmonisera arbetarskyddslagen med dataskyddsförordningen och dataskyddslagen genom att onödiga bestämmelser som överlappar de allmänna lagarna upphävs.

### **4 Förslagen och deras konsekvenser**

#### **4.1 De viktigaste förslagen**

En belastning som är skadlig för arbetstagarens hälsa kan orsakas av ett exceptionellt omfattande arbetsrelaterat resande som inte räknas in i arbetstiden. Av denna anledning föreslås det vissa preciseringar i arbetarskyddslagens 10 §, som gäller utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden läggs till de omständigheter som enligt 1 mom. i den paragrafen uttryckligen ska beaktas när man reder ut och bedömer riskerna i arbetet.

Preciseringar föreslås också i arbetarskyddslagens 30 §, som gäller nattarbete. I paragrafens 1 mom. föreslås det en ny bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren i situationer där det inte är möjligt för en arbetstagare i nattarbete att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete ska reda ut om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Dessutom ska arbetstagaren ha rätt att på begäran få information av arbetsgivaren om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.

Det föreslås att arbetarskyddslagens 40 a § 3 mom., som överlappar dataskyddsförordningen, ändras och att 52 b § 5 mom., som innehåller en hänvisning till personuppgiftslagen, upphävs.

#### **4.2 De huvudsakliga konsekvenserna**

##### **4.2.1 Ekonomiska konsekvenser**

Det finns ungefär 84 000 arbetsgivarföretag i Finland. Kostnadsmissigt sett är det en betydande skyldighet för arbetsgivarna att utreda och bedöma risker så som avses i arbetarskyddslagen. Enligt en rapport från 2009 (Inverkan av de bestämmelser om arbetssäkerhet och -hälsa som

## RP 80/2021 rd

gäller riskbedömning, social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2009:22, sammandrag på svenska) använde arbetsgivarna enligt egen bedömning i genomsnitt 22 arbetsdagar år 2007 på riskbedömning då man beaktar bedömningen av alla olägenheter och riskfaktorer (variation: 0–1 200 arbetsdagar). I små företag använde arbetsgivaren som mest 300 arbetsdagar och i medelstora företag som mest 350 arbetsdagar på detta. Rapporten beskriver tiden efter arbetarskyddslagens ikraftträdande, då många arbetsplatser visserligen hade börjat utreda och bedöma riskerna i arbetet men den nya modellen ännu inte var etablerad hos alla. När riskbedömning och annan arbetarskyddspraxis har blivit normal verksamhet i företaget räcker det ofta med att bedömningen uppdateras när omständigheterna förändras.

Den föreslagna ändringen i fråga om resor utanför arbetstiden medför ingen betydande kostnadsökning för arbetsgivarna, eftersom det handlar om en precisering av den skyldighet som arbetsgivaren redan har att utreda och bedöma riskerna med arbetstiden. För arbetsgivare hos vilka resor utanför arbetstiden hittills inte har beaktats i tillräcklig utsträckning i utredningen och bedömningen av riskerna, eller inte har beaktats alls, kan anpassningen till och iakttagandet av den föreslagna lagstiftningen medföra regleringskostnader. Det kan till exempel vara fråga om en personalenkät om belastningen från resor som genomförs som en del av processen med att utreda och bedöma risker. För arbetsgivare vars verksamhet inte medför arbetsrelaterat resande i någon nämnvärd omfattning föranleder förslaget inga särskilda åtgärder jämfört med den gällande regleringen.

Den föreslagna ändringen styr arbetsgivarna med fastare grepp än tidigare till att utreda och bedöma risker proaktivt, heltäckande och systematiskt, så som syftet med bestämmelsen om utredning och bedömning av riskerna är. Det centrala är att identifiera och bedöma de risker som resor utanför arbetstiden medför – att förebygga olägenheterna för hälsan – snarare än att agera när arbetstagarens hälsa har hunnit bli belastad. Hur stora de ekonomiska konsekvenserna blir beror dessutom framför allt på vilka åtgärder som utredningen och bedömningen av riskerna ger anledning till.

Vid beredningen av den nya arbetstidslagen (RP 158/2018 rd) förutspåddes det att det arbetsrelaterade resandet kommer att polariseras i framtiden. En del kommer eventuellt att resa i mindre omfattning än för närvarande, men de som reser kommer att resa mer. Samtidigt möjliggör den tekniska utvecklingen möten och andra arbetsuppgifter på distans, och då kan behovet att resa minska. Det finns ingen statistik och inga undersökningsresultat som visar hur stor del av det arbetsrelaterade resandet som sker under arbetstid i den bemärkelse som avses i arbetstidslagen och hur stor del som sker utanför arbetstiden. Enligt en enkätundersökning gjord av Statistikcentralen (Finländarnas resor 2018) minskade finländarnas tjänsteresor inom landet 2018, men tjänsteresorna till utlandet ökade jämfört med föregående år. År 2018 gjordes 3,5 miljoner inrikes tjänsteresor med övernattnings och 3,9 miljoner endagstjänsteresor inom landet. Tjänsteresorna inom landet var i huvudsak mycket korta. Av resorna varade 54 procent bara en dag och 26 procent bara en natt. År 2018 gjordes 2,1 miljoner tjänste- och mötesresor till utlandet med övernattnings i destinationslandet. Antalet arbetsrelaterade dagsresor till utlandet var 240 000.

I Skatteförvaltningens statistik för 2017 ingår en översikt av de partiella och fulla dagtraktamenten samt utrikesdagtraktamenten som har utbetalats till arbetstagare i olika branscher. Enligt denna statistik var det vanligast med ersättning för över 6 och över 10 timmar långa arbetsresor inom huvudgrupperna industri, offentlig förvaltning samt parti- och detaljhandel. Utrikesdagtraktamente betalades oftast inom huvudgrupperna industri, parti- och detaljhandel samt yrkesmässig, vetenskaplig och teknisk verksamhet. Partiellt dagtraktamente betalades till sammanlagt 416 392 personer, fullt dagtraktamente till 575 937 personer och utrikesdagtraktamente till 223 500 personer. Antalet betalande företag kan antas vara klart mindre eftersom det typiska är att en arbetsgivare har flera arbetstagare som den betalar dagtraktamenten till.

Mängden nattarbete som utförs varierar mycket från bransch till bransch. I Finland utförs nattarbete huvudsakligen inom hälso- och socialservice, hotell- och restaurangverksamhet, industri samt transport och magasinering. Enligt Statistikcentralens företagsstatistik finns det cirka 18 000 företag inom hälsovårds- och socialservice, cirka 9 000 inom vägtransport av gods, cirka 1 900 inom magasinering och stödtjänster till transport, cirka 20 000 inom industri och cirka 12 000 inom hotell- och restaurangverksamhet. I dessa siffror ingår även företag som inte är arbetsgivare. Behovet av nattarbete inom varje enskild bransch beror dessutom på verksamhetens art och omfattning. Nattarbete utförs också inom den offentliga sektorn. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2017 var antalet löntagare vars huvudsyssla omfattade nattarbete cirka 80 000 inom social- och hälsovårdstjänster, cirka 60 000 inom industri och cirka 20 000 inom hotell- och restaurangverksamhet. Inom handeln uppgick antalet nattarbetande till cirka 15 000. Efter 2017 och fram till 2019 har antalet löntagare i nattarbete slutat öka inom handeln.

Vilka möjligheter en arbetsgivare har att ordna annat arbete för en arbetstagare i nattarbete beror bland annat på verksamhetens omfattning, arbetsplatsens storlek och personalstyrkan. På en arbetsplats med många olika arbetsuppgifter eller olika arbetstidsformer är det lättare att genomföra ett sådant byte. Den föreslagna ändringen av arbetarskyddslagen gäller situationer där det inte är möjligt att låta en enskild arbetstagare byta arbetsuppgifter eller byta till dagarbete trots den risk som nattarbetet medför för arbetstagarens hälsa. Det kan bli en kostnad för arbetsgivaren att reda ut om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Kostnaden blir dock väsentligt mindre genom att arbetsgivaren vanligtvis kan använda sig av de åtgärdsförslag som företagshälsovården redan har i bruk, utnyttja företagshälsovårdens arbetsplatsutredning och beakta de risker som har utretts och bedömts. Den lagstadgade företagshälsovården omfattar redan en bedömning av arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet och stöd på denna front. Vid behov kan även hälsoundersökningar bokas in syfte att anpassa arbetet till arbetstagarens resurser, hälsomässiga förutsättningar och arbets- och funktionsförmåga.

Arbetsgivarens skyldighet att på begäran informera arbetstagaren om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter kan öka arbetsgivarens kostnader. Enligt förslaget ska arbetstagaren informeras bara om han eller hon ber om det. Informationen får också ges muntligen, en omständighet som minskar den administrativa börda som följer av regleringen.

Att reda ut och bedöma riskerna med resor utanför arbetstiden är samtidigt en fördel för arbetsgivaren om det leder till att man hittar sätt att eliminera eller minska den skadliga belastningen. Åtgärder kan ha en minskande inverkan på den skadliga belastningen och därigenom sjukfrånvaron eller förekomsten av olycksfall i arbetet. Arrangemang som gäller resor utanför arbetstiden och nattarbete kan också bidra till arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och därigenom förbättra arbetsgivarorganisationens produktivitet och effektivitet. Arrangemangen kan bidra till den bild som organisationen förmedlar som arbetsgivare. Vidare kommer de föreslagna ändringarna sannolikt att medföra att dialogen kring arbetstidsarrangemang ökar på arbetsplatserna, något som också kan förbättra arbetstrivseln och produktiviteten. Det är emellertid inte möjligt att presentera de ekonomiska för- och nackdelarna på ett exakt och tillförlitligt sätt.

#### 4.2.2 Konsekvenser för arbetstagares hälsa och välbefinnande

Den föreslagna ändringen av arbetarskyddslagen kan inverka på arbetstagarnas hälsa och välbefinnande om beaktandet av arbetsrelaterade resor utanför arbetstiden vid utredning och bedömning av riskerna i arbetet leder till att man i större utsträckning än idag vidtar korrigerande åtgärder i föregripande mening för att minska den skadliga belastning som resandet medför för arbetstagarna.

Arbetsrelaterat resande förekommer i nästan alla branscher i någon utsträckning, men inte i samma skala som det som anges i avsnitt 4.2.1. Alla arbetstagares arbetsuppgifter omfattar inte resande, inte ens inom samma bransch eller arbetsplats. Till exempel Centralorganisationen för högtbildade i Finland Akava har tagit reda på att av dess medlemmar reser sakkunniga inom den privata sektorn i genomsnitt 22 dagar per år, och antalet resedagar ökar ju högre upp man befinner sig i organisationen. Vid de högsta decilerna kan antalet resedagar vara 50–70 per år. Enligt Skatteförvaltningens statistik över partiellt och fullt dagtraktamente samt utrikesdagtraktamente 2017 var andelen män ca 67 procent och andelen kvinnor 33 procent i alla tre ersättningsformer.

Enligt rapporter inom området (Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti, Turun ammattikorkeakoulun raportteja 103, 2011 och Työmatkalla maailmalla, Arbetshälsoinstitutet, 2015) är belastningsfaktorer som gör arbetsresor mer eller mindre krävande till exempel antalet resedagar, resedagarnas längd, tidpunkten för avfärd eller hemkomst, överskridningar av tidszoner och arbete direkt efter resan om det inte har varit möjligt att tillräckligt under resan. Antalet resedagar belastar arbetstagaren därför att man under arbetsresan är borta från sitt vanliga privatliv och sina fritidssysslor. En arbetsresa föranleder frånvaroarrangemang i fråga om både arbetsuppgifter och fritidsaktiviteter, vilket innebär extra arbete. Själva resedagarna kan också vara belastande: krävande arbetsuppgifter, möten med främmande människor och lång arbetstid under resedagarna. Om avfärd eller hemkomst sker nattetid förutsätter det att man är vaken på natten och den normala dygnsrytmen rubbas på samma sätt som vid nattarbete. Vid intervjuundersökningar har människor i mobilt arbete satt gränsen för mängden resedagar som blir belastande vid 50–100 resedagar per år. De personer som enligt företagshälsovården hade symptom ansåg att mer än 50 resedagar per år var belastande. De personer som inte hade symptom satte gränsen vid 100 resedagar.

Den föreslagna ändringen av arbetarskyddslagen kan förväntas ha en effekt på arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga om den leder till att belastningen på arbetstagare som fortsätter i nattarbete kan minskas och hälsoriskerna med nattarbetet förebyggas i större utsträckning. Den föreslagna skyldigheten för arbetsgivaren att reda ut om belastningen av nattarbete kan minskas genom andra åtgärder kan bidra till bättre stresshantering och arbetsmotivation. Behovet att sluta med nattarbete beror vanligtvis på att arbetsförmågan har blivit nedsatt på grund av hög ålder eller någon annan orsak, eller på graviditet. Möjligheten att övergå från nattarbete till dagarbete är viktig för sådana arbetstagare som ursprungligen har sökt dagarbete.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2019 och 2017 hade 378 000 personer nattarbete som huvudsyssla 2019, det vill säga något fler än tidigare år. Antalet löntagare som regelbundet utförde nattarbete var i genomsnitt 173 000. Cirka en fjärdedel av dem som utförde nattarbete hade gjort det i mindre än ett år. En person arbetar sällan längre än 10 år i nattarbete. Det fanns 48 000 personer som hade utfört nattarbete i mer än 20 år. Av de sysselsatta männen hade 17 procent utfört nattarbete antingen regelbundet eller då och då, medan andelen kvinnor var cirka 12 procent.

Hälsoeffekterna av nattarbete beror på det specifika arbetstidsschemat och arbetstidsfaktorerna, till exempel mängden nattarbete, antalet sammanhängande nattskift och mängden tid som reserverats för återhämtning efter kvälls- och nattskift. Att ge arbetstagaren större inflytande över arbetstiderna minskar generellt sett hälsoriskerna med skiftarbete. Det har även kopplats till mindre sjukfrånvaro, färre invalidpensioner och längre arbetskarriärer. En undersökning genomförd av Arbetshälsoinstitutet med ett underlag på över 150 000 kommunarbetstagare visade på ett starkt samband mellan antalet årliga ändringar i ovannämnda arbetstidsfaktorer och den upplevda hälsan, sömnen, sjukfrånvaron och antalet olycksfall (Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön

osallistumiseen, Arbetshälsoinstitutet 2019). I fråga om de allvarligaste hälsoriskerna förefaller risken för bröstcancer och missfall samt risken för sjukfrånvaro som överskrider 30 dygn öka särskilt när nattskiftet är många eller sammanhängande.

Forskare i skiftarbete (Sallinen & Kecklund: Shift Work, Sleep, and Sleepiness – Differences Between Shift Schedules and Systems, 2010) har undersökt om hälsoriskerna med nattarbete kunde minskas genom att skiftsystemen ses över. Sammanfattat visar forskningen att riskerna för hälsan minskar om antalet sammanhängande nattskift i treskiftsarbete minskas och skiftsystemet ändras till att följa en snabbt framåtrotterande modell. Baserat på dessa forskningsrön har Arbetshälsoinstitutet tagit fram nationella rekommendationer om hälsofrämjande schemaläggning med särskild fokus på nattarbete.

#### 4.2.3 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet och andra samhällliga konsekvenser

Arbetsarkyddmyndigheten – regionförvaltningsverket – har under ansvarsområdet arbetarskydd uppgiften att övervaka att arbetarskyddslagen följs. De föreslagna ändringarna i arbetarskyddslagen förtydligar och preciserar det gällande rättsläget. Resor utanför arbetstiden och nattarbete beaktas redan i tillsynen. Det har inte föreslagits några nya befogenheter eller tillvägagångssätt för myndighetstillsynen och dessa bestäms fortsättningsvis i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Av förenämnda skäl medför inte de föreslagna preciseringarna något ökat resursbehov inom tillsynen och de har inga större konsekvenser för planeringen eller prioriteringarna inom tillsynen, eller mängden tid som används för rådgivning, vägledning och arbetarskyddsinspektioner. Bedömningen är därför att propositionen inte har några betydande konsekvenser för varken arbetarskyddmyndigheternas organisation eller personal och inte heller för tillvägagångssätten inom tillsynen.

I vissa arbetsuppgifter kan det vara en risk också för andra arbetstagare eller för utomstående om en arbetstagare är trött i arbetet eller arbetar nattetid. Genom att olägenheterna och riskfaktorerna kopplade till arbetstiden identifieras och elimineras eller minskas kan man minska risken för att andra arbetstagare eller utomstående drabbas av olycksfall och risken för skada på egendom.

## 5 Alternativa handlingsvägar

### 5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

En viktig iakttagelse när det gäller den reglering som föreslås i arbetarskyddslagen är att den gällande lagstiftningen redan innehåller dels en skyldighet att beakta resande utanför arbetstiden som en del av utredningen och bedömningen av riskerna, dels en skyldighet att efter behov beakta arbetstagarens personliga förutsättningar när det gäller att förebygga sådana olägenheter för hälsan som beror på nattarbete. Skyldigheten att vid riskbedömning beakta arbetstiden och annan bundenhet till arbetet har varit i kraft i över sju år, men i arbetslivet har problemet ansetts vara att utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet inte alltid leder till konkreta åtgärder för att minska den skadliga belastning som beror på arbetsrelaterat resande. I nattarbete är det dessutom inte alltid möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.

Som ett alternativ till de föreslagna bestämmelserna studerades möjligheten att inte precisera bestämmelserna och istället effektivisera genomförandet av de gällande bestämmelserna med hjälp av information, styrning och myndighetstillsyn. Utökad information och tillsyn anses dock inte vara tillräckligt för att åstadkomma de förändringar som behövs, med beaktande av hur vanligt arbetsrelaterat resande och nattarbete är samt vilka hälsoeffekter de har.

## 6 Remissvar

### 6.1 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen gav ett utlåtande om propositionsutkastet den 18 december 2020. Rådets bedömning var att propositionsutkastet ger en tillräcklig uppfattning om bakgrunden till arbetarskyddslagen samt om målen och de viktigaste förslagen i propositionen. Behovet att ändra lagen motiveras.

Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg att propositionen borde ha sänts på remiss. Även om den lagändring som föreslås inte är omfattande gäller den ett betydande antal arbetstagare och arbetsgivare. Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg dessutom att de som berörs av lagändringen, det vill säga arbetsgivare och arbetstagare, bör beskrivas närmare. Det bör till exempel beskrivas hurdana företag och grupper av företag som påverkas och hur många företag som eventuellt omfattas av ändringen. Också arbetstagarna bör beskrivas närmare som målgrupp. Man kunde också kort motivera hur man har kommit fram till slutsatserna om konsekvenserna för myndigheterna.

Lagförslaget sändes på remiss med anledning av utlåtandet. I den fortsatta beredningen kompletterades konsekvensbedömningarna med uppgifter om branscher och företag inom vilka arbetsrelaterade resor och nattarbete är vanliga. Dessutom kompletterades propositionen med uppgifter om nattarbete i Finland baserat på enkäten Arbetskraftsundersökning.

### 6.2 Remissvar

Social- och hälsovårdsministeriet sände lagförslaget på remiss via tjänsten utlåtande.fi. Remisstiden började den 15 januari 2021 och slutade den 26 februari 2021. Remissinstanserna ombads fästa särskild uppmärksamhet vid konsekvensbedömningarna. Följande aktörer yttrade sig om lagförslaget: Akava ry, Autoliikenteen työnantajaliitto ry, Finlands Näringsliv rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommunarbetsgivarna, Löntagarnas forskningsinstitut, Servicefacket PAM rf, Posti- ja logistiikka-alan unioni ry, Byggnadsförbundet rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Företagarna i Finland rf, arbets- och näringsministeriet, finansministeriet, ansvarsområdet arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland och Arbetshälsoinstitutet.

Regeringspropositionen och dess mål fick ett brett stöd i remissvaren. Vissa remissinstanser föreslog ändringar i propositionsutkastet och vissa ställde sig tveksamma till förslagets mervärde jämfört med nuläget. De föreslagna ändringarna togs under bedömning i den fortsatta beredningen och ledde till preciseringar i motiveringen och konsekvensbedömningarna.

Finlands Näringsliv rf konstaterade att man genom propositionen kan uppnå de uppställda målen att minska de negativa hälsoeffekterna av resor utanför arbetstiden samt att förbättra möjligheterna för arbetstagare i nattarbete att arbeta längre med arbetsförmågan i behåll och vara tillgängliga på arbetsmarknaden, samt att förebygga de hälsorisker som nattarbete medför.

Enligt Företagarna i Finland bör man ställa sig försiktigt till sådana ändringar som inte innebär någon egentlig förändring i arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter. Man bör över huvud taget undvika ändringar i lagstiftningen som skapar en mer detaljerad reglering, om inte mervärdet och nyttan är klara.

Autoliikenteen työnantajaliitto ry konstaterade att arbetarskyddslagen redan innehåller en skyldighet att utvärdera hur stor belastning arbetstiderna medför och analysera olika omständigheter

som hänför sig till arbetstagarens personliga förutsättningar. Den föreslagna ändringen kommer sannolikt att orsaka oklarhet om dess innehåll. I så fall bidrar den till att öka det administrativa arbetet och därmed också kostnaderna för arbetsgivarna. Autoliikenteen työnantajaliitto ry ansåg inte att den föreslagna ändringen i 30 § 1 mom. är nödvändig och föreslog också att lydelsen i 10 § preciseras.

Nästan alla arbetstagarorganisationer föreslog att informationen om nödvändigheten av nattarbete ska ges skriftligt, med tanke på eventuella meningsskiljaktigheter och situationer där arbetsavtalet upphör. Arbetsgivarorganisationerna tyckte dock att det är viktigt att arbetsgivaren också kan informera arbetstagaren muntligen, så som anges i lagförslaget. Vid den fortsatta beredningen konstaterades det att syftet med bestämmelsen om nattarbete i arbetarskyddslagen är att förtydliga hur viktigt det är för arbetstagarnas hälsa att den belastning som beror på nattarbete och arbetstidsarrangemang utreds, att erbjuda alternativ för arbetstagare som lider av betydande negativa hälsoeffekter på grund av nattarbete och att därigenom också skapa förutsättningar för dialog och öka dialogen kring arbetstidsarrangemang på arbetsplatserna. Bestämmelser om hantering av konfliktsituationer och andra procedurregler har tagits in till exempel i diskrimineringslagen och arbetsavtalslagen.

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf konstaterade att propositionen är acceptabel och önskade att den ska träda i kraft snabbt.

Enligt arbets- och näringsministeriet harmonierar de föreslagna ändringarna väl med det arbetstidsskydd som arbetstidslagen och arbetarskyddslagen skapar tillsammans.

Arbetshälsoinstitutet ansåg att förslaget till ändring av arbetarskyddslagen är viktigt och att de föreslagna ändringarna är behövliga. Arbetshälsoinstitutet konstaterar att det har tagit fram rekommendationer för bedömning av belastningen från arbete, inklusive från arbetsrelaterade resor och nattarbete.

Ansvarsområdet arbetarskydd vid regionförvaltningsverket i Södra Finland hänvisade till sin egen tillsynspraxis i sitt remissvar. Beskrivningarna av myndighetspraxis preciserades med anledning av utlåtandet.

## 7 Specialmotivering

**10 §. Utredning och bedömning av riskerna i arbetet.** Till 1 mom. fogas arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden som en av de omständigheter som ska beaktas vid utredning och bedömning av riskerna i arbetet.

Arbete innebär i allt högre grad resor till och från andra orter och länder. Den tid som används för resa är dock i regel inte tid som enligt arbetstidslagen räknas som arbetstid, även om arbetstagaren är tvungen att resa för att kunna fullgöra sin arbetsplikt och inte kan bestämma fritt om sin tidsanvändning under resan. Sporadiska eller oregelbundna resor är däremot sällan lika ansträngande som själva arbetet. Resandet medför en bundenhet till arbetet som ligger mellan egentligt arbete och vilotid. Arbetsrelaterat resande som sker på fritiden, kvällstid eller under veckoslut utgör vilotid i den bemärkelse som avses i arbetstidslagen. Under sådan vilotid är det meningen att man ska återhämta sig efter arbetet, tillbringa fritid och ägna sig åt familjeliv eller annat privatliv. Under en resa är arbetstagaren i praktiken bunden till tid och plats och kan i själva verket inte besluta något annat om sin tidsanvändning.

Även om den tid som används för resande inte räknas som arbetstid kan den innebära en sådan bundenhet till arbetet som eventuellt medför skadlig belastning. Till exempel restiden, resor

## RP 80/2021 rd

över tidszoner och upprepade resor kan i praktiken leda till att arbetstagaren inte får den vila som ger återhämtning efter arbetet. Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att framhäva vikten av att identifiera belastning som beror på omfattande resande utanför arbetstiden. De effekter som eftersträvas med bestämmelsen kan emellertid uppnås först efter det att man på arbetsplatsen har vidtagit behövliga åtgärder för att minska en konstaterad skadlig belastning. Den föreslagna bestämmelsen är särskilt viktig i situationer där arbetstagaren reser mycket och i praktiken inte kan påverka tidpunkten för resorna i någon betydande utsträckning eller när resedagarna infaller vid sådana tider att det inte finns möjlighet till vila i vanlig bemärkelse. Olägenheterna och riskerna med den bundenhet till arbetet som följer av resande utanför arbetstiden är en del av den totala belastningen i arbetet, vilken beror både på arbetstiderna och på andra omständigheter. I och med bestämmelsen blir också de inbördes konsekvenserna av olika faktorer utredda och bedömda.

För mobila arbetstagare (till exempel hemsjukvårdare, småmaskinsmontörer, fordonsförare och försäljningsrepresentanter) gör arbetets natur att ett flitigt resande ingår i arbetets olika delmoment. I bestämmelsen hänvisas det till allt resande som hänför sig till arbete eller yrkesverksamhet utanför arbetstagarens normala privatliv. För att beaktas vid bedömningen av risker ska resandet utanför arbetstiden och bundenheten till arbetet bero på arbetsgivarens åtgärder.

Utöver antalet resor och resedagar finns det flera andra faktorer som hänger samman med resor som kan öka eller minska den belastning som beror på resandet. Typen av arbetsresa är en viktig faktor för arbetstagarens välbefinnande och hälsa. Ju oftare arbetstagaren reser i sitt arbete, desto viktigare är dessa faktorer. Belastningsfaktorer som hänför sig till resor och resande kan – vid sidan av själva belastningen från själva resan – bland annat vara obekväma väntetider då man inte kan slappna av samt långa arbetsdagar. Arbetsresor medför emellertid även resursfaktorer som möjligheten att påverka arbetsresorna samt när och hur ofta de inträffar. Belastningen från resandet kan minskas till exempel genom att man beaktar resekomforten och genom att man vidtar åtgärder som gör det lättare att förena arbete och arbetsresor med det övriga livet.

Eftersom arbetsresor inte är jämförbara med varandra i fråga om belastning kan det vara vilseledande att räkna enbart antalet resor eller resedagar då man bedömer riskerna. Samtidigt är det klart att ju fler belastningsfaktorer av olika slag resandet medför och ju fler resorna är, desto större är också den totala belastningen. I synnerhet vid arbetsresor utomlands är typen av resa av minst lika stor betydelse som antalet resor eller resedagar. Hur belastande resandet är beror dessutom ofta i väsentlig grad på arbetssituationen på stället där arbetet utförs.

Det krävs ett systematiskt utredningsarbete för att identifiera och bedöma de olägenheter och risker som beror på resande utanför arbetstiden. Arbetsgivaren får de uppgifter som behövs om arbetstagarens arbetsrelaterade resande ur arbetstidshandlingarna samt ur ekonomi- och personalförvaltningens handlingar. Utifrån en allmän överblick över arbetsresorna och hur ofta arbetstagaren reser identifierar man sedan de olägenheter, risker och belastningsfaktorer som beror på resandet. Dessa faktorer varierar stort beroende på typen av arbete och resande samt de därmed sammanhängande arrangemangen. Ett heltäckande identifieringsarbete kan kräva att man använder flera olika informationskällor och metoder, till exempel riktade studier och enkäter.

När man har identifierat de olägenheter och risker som hänför sig till resandet ska de klassificeras. De åtgärder som vidtas till följd av bedömningen kan då prioriteras till exempel enligt riskens storleksklass. En riskbedömning i egentlig mening, där man bedömer sannolikheten för riskfaktorer som beror på resande utanför arbetstiden och deras betydelse för arbetstagarnas hälsa, kan kräva att sakkunniga inom företagshälsovården deltar. Efter att riskerna har fastställts

tar riskbedömningsprocessen steget vidare till genomförandet av de åtgärder som behövs. Beröende på fallet kan olika metoder och lösningar komma på fråga.

**30 §. Nattarbete.** Till 1 mom. fogas enligt förslaget en skyldighet för arbetsgivaren att i situationer där det inte är möjligt för en arbetstagarare i nattarbete att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete reda ut i enlighet med arbetarskyddslagen om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Om det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller ordna annat arbete för arbetstagararen ska arbetsgivaren på begäran informera arbetstagararen om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.

Nattarbete medför högre hälsorisker jämfört med dagarbete, men riskerna är individuella och beror till exempel på personens hälsotillstånd. I kombination med arbetstagararens personliga egenskaper kan nattarbete medföra en särskild risk för att arbetstagararen förlorar sin hälsa. De negativa hälsoeffekterna av nattarbete kan minskas genom att belastningen av nattarbetet minskas. Hur nattarbete påverkar hälsan är individuellt och beror på individuella skillnader i sömn, återhämtningsförmåga och hälsotillstånd. Det finns också skillnader i hur snabbt en person kan anpassa sin egen dygnsrytm mellan olika skiftperioder. En hög ålder eller en underliggande sjukdom kan ytterligare öka de risker som är förknippade med nattarbete och göra det angeläget att minska de negativa hälsoeffekterna av nattarbete. I vissa fall kan denna typ av hälsorisker undvikas genom att arbetstagararen övergår till andra arbetsuppgifter eller till en annan arbetstidsform än nattarbete.

Vilka möjligheter arbetsgivaren har att ordna annat arbete, till exempel dagarbete, för en arbetstagarare i nattarbete eller att helt eller delvis byta arbetsuppgifter för en sådan arbetstagarare beror på hur omfattande verksamheten är, hur stor arbetsplats och personal det är fråga om, vilka förhållandena på arbetsplatsen överlag är i övergripande mening och om det finns andra som är beredda att övergå till nattarbete istället för arbetstagararen i fråga. På en arbetsplats med många olika arbetsuppgifter eller olika arbetstidsformer är det lättare att byta. Vid bedömningen av det hälsomässiga behovet att byta arbetsuppgifter finns det skäl att konsultera företagshälsovården. Hälsotillståndet hos arbetstagarare i nattarbete bör följas inom ramen för den normala företagshälsovården och vid behov bör hälsoundersökningar göras för att eventuella skadliga effekter ska upptäckas tidigt och arbetstagararen ska få råd och anvisningar inriktade på att bibehålla hälsan. Arbetstagararen har dock ingen ovillkorlig rätt att övergå från nattarbete till dagarbete eller att byta arbetsuppgifter.

Med tanke på situationer där de ovan beskrivna åtgärderna inte är möjliga föreslås det att bestämmelsen ska utökas med en skyldighet för arbetsgivaren att i enlighet med arbetarskyddslagen reda ut om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Belastningen i arbetet kan vara både fysisk och psykosocial. För att reda ut möjliga åtgärder kan man till exempel använda sig av åtgärdsförslagen från företagshälsovården, den arbetsplatsutredning som företagshälsovården har gjort och utredningar och bedömningar av riskerna i arbetet. Arbetarskyddslagen innehåller redan i nuläget en skyldighet att bedöma den belastning arbetstiderna innebär och de omständigheter som hänför sig till arbetstagararens personliga förutsättningar. Denna information bör med andra ord användas också då det gäller att minska den individuella belastningen från nattarbete. Om det är möjligt i den aktuella uppgiften och för personen i fråga är hälsofrämjande schemaläggning den åtgärd som i praktiken mest effektivt minskar den belastning som nattarbete medför för hälsan och förebygger negativa hälsoeffekter, också ur individuell synvinkel. I stället för att arbetstagararen övergår till dagarbete kan en lösning alltså vara att minska mängden nattarbete. Nyckelfaktorer att beakta vid hälsofrämjande schemaläggning är mängden nattarbete, antalet nattskift som följer efter varandra, arbetsskiftens längd och återhämtningstiden efter olika arbetsskift. Arbetstillfredsställelsen ökar också om arbetstagararen har möjlighet att påverka planeringen av arbetsskiftet och tidpunkten för dem.

## RP 80/2021 rd

Arbetsgivaren kan påverka genom andra åtgärder, såsom att planera in tillräckligt med raster i nattarbetet eller ge introduktion i hälsosamma kostvanor, vilket kan fungera som kompletterande åtgärder parallellt med schemalaggningsen. Varje arbetstagare kan också själv bidra till att förebygga de olägenheter som beror på nattarbete genom att hålla en lämplig sömnrhythm, genom kostval och sunda levnadsvanor i övrigt och genom åtgärder för att förena arbete och privatliv. Företagshälsovården kan med sin insats bidra till att arbetstagaren tillägnar sig sunda levnadsvanor som underlättar anpassningen.

I bestämmelsen föreslås det dessutom en skyldighet för arbetsgivaren att på begäran informera arbetstagaren om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller arbetsskift. I praktiken ska arbetsgivaren ge sin motiverade synpunkt i fråga om de omständigheter som ligger till grund för att arbetstagarens begäran om ändring av arbetsuppgifterna eller övergång till dagarbete inte kan bifallas. Det föreslås inga formella krav för denna information och den kan också ges muntligen.

**40 a §.** *Förteckning över arbetstagare som exponerats för biologiska agenser.* Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att föra en förteckning över arbetstagare som i arbetet exponerats för biologiska agenser som utgör en allvarlig risk eller orsakar allvarliga sjukdomar hos människan. Det föreslås att 3 mom. ändras så att bestämmelsen om arbetstagarens rätt att få del av de uppgifter i förteckningen som gäller honom eller henne stryks.

Dataskyddsförordningen innehåller ingående bestämmelser om informationsskyldigheten. I artikel 12 finns det en allmän bestämmelse om information till den registrerade och procedurbestämmelser om utövandet av den registrerades rättigheter. Artikel 13 innehåller bestämmelser om information som ska tillhandahållas om personuppgifterna samlas in från den registrerade och artikel 14 bestämmelser om information som ska tillhandahållas om personuppgifterna inte har erhållits från den registrerade. I artikel 15 föreskrivs det om den registrerades rätt till tillgång. Eftersom dataskyddsförordningen utgör direkt tillämplig rätt behövs det inga särskilda bestämmelser i arbetarskyddslagen om arbetstagarens rätt att få del av uppgifter som gäller honom eller henne.

**52 b §.** *Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats.* I paragrafen föreskrivs det att huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet för säkerställandet av arbetarskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt arbetarskyddslagen ska föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats.

Det föreslås att paragrafens 5 mom. upphävs av den anledningen att det inte längre behövs. Enligt den gällande bestämmelsen tillämpas i övrigt personuppgiftslagen på behandlingen av de personuppgifter som samlas in för förteckningen och på den registrerades rättigheter. Personuppgiftslagen har ersatts av dataskyddsförordningen och dataskyddslagen, som i enlighet med bestämmelserna om deras tillämpningsområde är tillämpliga utan någon uttrycklig informativ hänvisning i arbetarskyddslagen.

### 8 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 oktober 2021.

### 9 Samband med andra propositioner

Regeringen har den 15 april 2021 gett en proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagstiftningen om social- och hälsovården och räddningsväsendet samt av vissa andra

lagar med anledning av lagstiftningen om inrättande av välfärdsområden och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet (RP 56/2021). I regeringens proposition 56/2021 föreslås det att lagstiftningen om social- och hälsovården och räddningsväsendet samt vissa andra lagar ska ändras. I propositionen föreslås också en ändring av 40 a § i arbetarskyddslagen.

### **10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

Den föreslagna lagen är relevant med avseende på 18 § i grundlagen. Genom förslagen fullgörs det allmännas skyldighet enligt 18 § 1 mom. i grundlagen att sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt förarbetena till grundlagen har bestämmelsen betydelse framför allt för arbetarskyddet och för verksamheten i anslutning till det. Det åligger det allmänna att sörja för att arbetsmiljön är säker och att den inte orsakar ohälsa. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddet i ordets vidaste bemärkelse, och då innefattar det också skyddet för arbetstider. Syftet med denna proposition är att skydda arbetstagare mot olägenheter som beror på mycket restid utanför arbetstiden och på nattarbete. Den föreslagna lagen uppfyller grundlagens krav på skydd för arbetstider.

Den föreslagna lagen innehåller dessutom bestämmelser om behandling av personuppgifter, vilka omfattas av skyddet för privatlivet enligt 10 § i grundlagen. Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade, och närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag.

Om man ser till skyddet för personuppgifter har grundlagsutskottet i sin praxis ansett det viktigt att reglera syftet med registreringen. Utskottet har med tanke på skyddet för personuppgifter dessutom ansett det viktigt att reglera åtminstone uppgifternas innehåll, det tillåtna användningsändamålet inklusive rätten att överlåta registrerade uppgifter, den tid uppgifterna finns kvar i registret och den registrerades rättsskydd. Dessutom ska regleringen av personuppgifter på lagnivå vara heltäckande, exakt och noggrant avgränsad. Grundlagsutskottet har ansett att det med anledning av inledningen av tillämpningen av dataskyddsförordningen är motiverat att revidera sin tidigare ståndpunkt i fråga om regleringsobjekt som är viktiga med hänsyn till skyddet av personuppgifter. Utskottet anser att dataskyddsförordningens detaljerade bestämmelser, som tolkas och tillämpas i enlighet med de rättigheter som garanteras i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, över lag utgör en tillräcklig rättslig grund även med avseende på skyddet för privatlivet och personuppgifter enligt 10 § i grundlagen. Således är det inte längre av konstitutionella skäl nödvändigt att speciallagstiftningen inom dataskyddsförordningens tillämpningsområde heltäckande och detaljerat föreskriver om behandling av personuppgifter. I stället bör skyddet för personuppgifter härefter i första hand tillgodoses med stöd av dataskyddsförordningen och den nya nationella allmänna lagstiftningen. Grundlagsutskottet anser att det i princip räcker med att bestämmelserna om skydd för och behandling av personuppgifter är harmoniserade med dataskyddsförordningen. Utskottet ser det dock som klart att behovet av speciallagstiftning i enlighet med det riskbaserade synsätt som också krävs i dataskyddsförordningen måste bedömas utifrån de hot och risker som behandlingen av personuppgifter orsakar (GrUU 14/2018 rd).

Regleringen i den gällande arbetarskyddslagen omfattar det som är viktigt med tanke på skyddet för personuppgifter. De ändringar som föreslås i bestämmelserna om behandling av personuppgifter är av teknisk natur. Det ansågs att bestämmelserna om den skyldighet som arbetsgivaren enligt den gällande arbetarskyddslagen har att föra förteckningar som innehåller personuppgifter kunde behandlas i vanlig lagstiftningsordning, och de ändringar som nu föreslås innebär inte någon sådan ändring av innehållet i lagstiftningen som skulle förutsätta en ny bedömning av saken.

## **RP 80/2021 rd**

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

*Kläm*

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

## Lag

### om ändring av arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i arbetarskyddslagen (738/2002) 52 b § 5 mom., sådant det lyder i lag 364/2013, och  
*ändras* 10 § 1 mom., 30 § 1 mom. och 40 a § 3 mom., av dem 10 § 1 mom. sådant det lyder i  
lag 329/2013 och 40 a § 3 mom. sådant det lyder i lag 927/2017, som följer:

#### 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, 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.

---

#### 30 §

##### *Nattarbete*

En arbetstagare i nattarbete ska vid behov ges möjlighet att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är behövligt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker ska kunna förebyggas som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren reda ut om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Arbetstagaren ska på begäran informeras om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.

---

**RP 80/2021 rd**

40 a §

*Förteckning över arbetstagare som exponerats för biologiska agenser*

-----  
Arbetskyddsmyndigheten, företagshälsovården, den läkare som i kommunen ansvarar för smittsamma sjukdomar och den läkare som i sjukvårdsdistriktet ansvarar för smittsamma sjukdomar samt arbetskyddspersonalen har rätt att få del av förteckningen.  
-----

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Helsingfors den 6 maj 2021

**Statsminister**

**Sanna Marin**

Social- och hälsovårdsminister Aino-Kaisa Pekonen

## Lag

### om ändring av arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i arbetarskyddslagen (738/2002) 52 b § 5 mom., sådant det lyder i lag 364/2013, och  
*ändras* 10 § 1 mom., 30 § 1 mom. och 40 a § 3 mom., av dem 10 § 1 mom. sådant det lyder i  
lag 329/2013 och 40 a § 3 mom. sådant det lyder i lag 927/2017, som följer:

*Gällande lydelse*

10 §

*Utredning och bedömning av riskerna i arbe-  
tet*

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbets-  
tets och verksamhetens art tillräckligt syste-  
matiskt reda ut och identifiera de olägenheter  
och risker som beror på arbetet, arbetstiderna,  
arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och ar-  
betsförhållandena samt, om olägenheterna  
och riskerna inte kan undanröjas, bedöma de-  
ras 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 olägen-  
heter och risker som avses i 5 kap. och som  
förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,

2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsre-  
laterade sjukdomar samt risksituationer som  
förekommit,

3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklig-  
het och andra personliga förutsättningar,

4) belastningen i arbetet,

5) eventuell fara för den reproduktiva häl-  
san,

6) andra motsvarande omständigheter.

30 §

*Nattarbete*

*Föreslagen lydelse*

10 §

*Utredning och bedömning av riskerna i arbe-  
tet*

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbe-  
tets och verksamhetens art tillräckligt syste-  
matiskt reda ut och identifiera de olägenheter  
och risker som beror på arbetet, arbetstiderna,  
arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och ar-  
betsförhållandena samt, om olägenheterna  
och riskerna inte kan undanröjas, bedöma de-  
ras 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 olägen-  
heter och risker som avses i 5 kap. och som  
förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,

2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsre-  
laterade sjukdomar samt risksituationer som  
förekommit,

3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklig-  
het och andra personliga förutsättningar,

4) belastningen i arbetet,

5) *arbetsrelaterat resande utanför arbetsti-  
den,*

6) eventuell fara för den reproduktiva häl-  
san,

7) andra motsvarande omständigheter.

30 §

*Nattarbete*

*Gällande lydelse*

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

*Föreslagen lydelse*

En arbetstagare i nattarbete ska vid behov ges möjlighet att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är behövt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker ska kunna förebyggas som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa. *Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren reda ut om belastningen i arbetet kan minskas genom andra åtgärder. Arbetstagaren ska på begäran informeras om de omständigheter som gör att det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete.*

40 a §

*Förteckning över arbetstagare som exponeras för biologiska agenser*

Arbetskyddsmyndigheten, företagshälsovården, den läkare som i kommunen ansvarar för smittsamma sjukdomar och den läkare som i sjukvårdsdistriktet ansvarar för smittsamma sjukdomar samt arbetskyddspersonalen har rätt att få del av förteckningen. *En arbetstagare har rätt att få del av de uppgifter i förteckningen som gäller honom eller henne.*

40 a §

*Förteckning över arbetstagare som exponeras för biologiska agenser*

Arbetskyddsmyndigheten, företagshälsovården, den läkare som i kommunen ansvarar för smittsamma sjukdomar och den läkare som i sjukvårdsdistriktet ansvarar för smittsamma sjukdomar samt arbetskyddspersonalen har rätt att få del av förteckningen.

52 b §

*Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats*

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska för säkerställandet av arbetskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt denna lag föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Av förteckningen ska framgå

1) arbetstagarens eller egenföretagarens för- och efternamn, födelsetid och skattenummer,

52 b §

*Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats*

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska för säkerställandet av arbetskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt denna lag föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Av förteckningen ska framgå

1) arbetstagarens eller egenföretagarens för- och efternamn, födelsetid och skattenummer,

*Gällande lydelse*

2) vilket datum arbetstagarens eller egenföretagarens arbete på arbetsplatsen börjar och slutar,

3) namnet på arbetstagarens arbetsgivare och dennes FO-nummer eller motsvarande utländsk beteckning,

4) namnet på och kontaktinformation i Finland för en sådan företrädare som avses i 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

Personer som tillfälligt transporterar varor till arbetsplatsen behöver inte antecknas i förteckningen.

Arbetsgivaren ska lämna huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet de uppgifter om sina anställda som behövs för den i 1 mom. avsedda förteckningen.

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska bevara den förteckning som avses i 1 mom. i sex år räknat från utgången av det år då byggprojektet slutfördes.

*På behandlingen av de personuppgifter som samlas in för förteckningen och på den registrerades rättigheter tillämpas i övrigt personuppgiftslagen (523/1999).*

Vad som i denna paragraf föreskrivs om huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska tillämpas på byggherren, om arbetsplatsen inte har en huvudentreprenör eller någon annan huvudsaklig genomförare.

En i 1 mom. avsedd förteckning behöver inte föras på en arbetsplats där en byggnad eller del av byggnad byggs eller repareras för eget bruk av en byggherre som är en fysisk person.

*Föreslagen lydelse*

2) vilket datum arbetstagarens eller egenföretagarens arbete på arbetsplatsen börjar och slutar,

3) namnet på arbetstagarens arbetsgivare och dennes FO-nummer eller motsvarande utländsk beteckning,

4) namnet på och kontaktinformation i Finland för en sådan företrädare som avses i 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

Personer som tillfälligt transporterar varor till arbetsplatsen behöver inte antecknas i förteckningen.

Arbetsgivaren ska lämna huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet de uppgifter om sina anställda som behövs för den i 1 mom. avsedda förteckningen.

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska bevara den förteckning som avses i 1 mom. i sex år räknat från utgången av det år då byggprojektet slutfördes.

*(upphävs)*

Vad som i denna paragraf föreskrivs om huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska tillämpas på byggherren, om arbetsplatsen inte har en huvudentreprenör eller någon annan huvudsaklig genomförare.

En i 1 mom. avsedd förteckning behöver inte föras på en arbetsplats där en byggnad eller del av byggnad byggs eller repareras för eget bruk av en byggherre som är en fysisk person.

*Denna lag träder i kraft den 20 .*