

Forslag

til

Lov om arbejdsmiljø.

Fremsat den 24. oktober 1974 af *arbejdsministeren*.

Kapitel 1.

Formål og område.

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

- 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
- 2) grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra arbejdstilsynet.

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jfr. dog § 59, stk. 1-3,
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

- 1) § 20 om flere arbejdsgivere m. v. på samme arbejdssted, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer m. v.,
- 2) §§ 38 og 39 for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt § 41,

Arbejdsmin. 3. kt. j. nr. 15-0-73.

- 3) §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m. v.,
- 4) §§ 48-49 om stoffer og materialer,
- 5) § 58 om vejtransport.

§ 3. Loven gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden.

Stk. 2. Loven gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår

- 1) lastning og losning af skibe, herunder fiskefartøjer,
- 2) værftsarbejde om bord i skibe og arbejde, der må ligestilles hermed.

§ 4. Arbejdsministeren kan fastsætte, at loven kun i begrænset omfang skal gælde for arbejde, som udføres i den ansattes hjem.

Kapitel 2.

Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Personlig kontakt.

§ 5. I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere, jfr. § 24, og de øvrige ansatte. Arbejdsministeren kan dog give regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særligt påkrævet, jfr. § 8.

Sikkerhedsorganisation.

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

Stk. 3. De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om de ansattes sikkerhed og sundhed.

§ 7. I virksomheder med 20 ansatte eller derover, jfr. dog § 8, stk. 2, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.

Stk. 2. Den tilsynsførende fra arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden jævnligt træde i forbindelse med vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for tilsynet.

§ 8. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver samt om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 6 og § 7, stk. 1, § 9, stk. 4, og § 10, stk. 2, gøre undtagelse fra

disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.

§ 9. Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Stk. 5. I virksomheder, hvor der i medfør af § 6 er oprettet en eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 7, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.

§ 10. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt.

Stk. 2. Sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 3. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1 og 2, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretslig behandling, jfr. § 22 i lov nr. 317 af 13. juni 1973 om arbejdsretten.

§ 11. Såfremt en arbejdsleder i sikkerhedsgruppen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerhedsmæssige forhold, kan hans ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke

afbrydes, før spørgsmålet har været undergivet organisationsmæssig forhandling efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.

§ 12. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

Bedriftssundhedstjeneste.

§ 13. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at der ved virksomheder, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det, skal oprettes en bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 2. For grupper af virksomheder kan arbejdsministeren under tilsvarende betingelser fastsætte regler om, at der skal oprettes en fælles bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om bedriftssundhedstjenesternes opbygning, opgaver, funktion og finansiering.

Kapitel 3.

Branchesikkerhedsråd.

§ 14. Arbejdsministeren kan godkende branchesikkerhedsråd, der er repræsentativt sammensat og oprettet for at medvirke ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for en eller flere brancher.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan yde et godkendt branchesikkerhedsråd tilskud til konsulentservice, der enten knyttes direkte til rådet eller til en eller flere af de organisationer, der er repræsenteret gennem branchesikkerhedsrådet.

Stk. 3. Et godkendt branchesikkerhedsråd kan stille forslag og udtale sig om nye regler samt om enkelte sager, som arbejdsmiljørådet eller direktøren for arbejdstilsynet forelægger for det.

Stk. 4. Arbejdsmiljørådet skal, inden det udtaler sig om regler, der er særlige for en branche, jfr. § 66, stk. 1, nr. 3, indhente udtalelse fra vedkommende godkendte branchesikkerhedsråd.

Stk. 5. Det er branchesikkerhedsrådets opgave at give oplysning og vejledning om de regler og bestemmelser, der gælder for vedkommende branche. Et branchesikkerhedsråd kan give indstilling til arbejdsmiljørådet om ændringer i branchens regler og bestemmelser.

Stk. 6. Arbejdsministeren kan i øvrigt fastsætte regler om branchesikkerhedsrådenes opbygning, opgaver, funktion og finansiering.

Kapitel 4.

Almindelige pligter.

Arbejdsgiveren.

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til

- 1) kapitel 5 om arbejdets udførelse,
- 2) kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet,
- 3) kapitel 7 om tekniske hjælpemidler m. v.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer.

§ 16. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

§ 17. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1 og 2.

§ 18. De ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd har ret til at blive gjort bekendt med de påbud, som arbejdstilsynet skriftligt har afgivet.

§ 19. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed efter kap. 2 kan finde sted, samt deltage i samarbejdet.

§ 20. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om samarbejdet herom.

§ 21. Når arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

§ 22. Arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til arbejdstilsynet og føre registre efter regler, som fastsættes af arbejdsministeren.

Stk. 2. Direktøren for arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgivere om

- 1) de ansattes antal, køn, alder og sundhedsforhold,
- 2) maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler,
- 3) stoffer og materialer,
- 4) andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Stk. 3. Hvis statistikken offentliggøres, må navn eller firma ikke nævnes.

§ 23. Arbejdsgiveren kan ved aftale overføre sit strafferetlige ansvar efter loven og bestemmelser i henhold til loven til driftsledere, arbejdsledere eller andre kvalificerede overordnede. Det er en betingelse for aftalens gyldighed, at den tydeligt angiver, i hvilket omfang ansvaret overdrages, herunder hvilke lokale eller faglige områder den omfatter.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i rimeligt omfang føre tilsyn med hvervets udførelse.

Arbejdslederen.

§ 24. Ved arbejdsleder forstås den, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf.

§ 25. Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jfr. kapitel 2, § 20 og § 37.

§ 26. Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som han leder. Han skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Stk. 2. Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal han sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved hans indgriben på stedet, skal han straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Ansatte.

§ 27. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jfr. kapitel 2.

§ 28. De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Stk. 2. Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af sikkerhedsgruppen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Stk. 3. Den, som for at udføre et arbejde såsom reparation eller installation midlertidigt må fjerne en sikkerhedsforanstaltning, skal påse, at denne umiddelbart efter arbejdsprocessens afslutning sættes på plads, eller at anden lige så sikker beskyttelsesforanstaltning foretages.

§ 29. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jfr. §§ 20 og 37, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

*Leverandører, installatører, reparatører
og planlæggere m.fl.*

§ 30. Den, der overdrager, overlader eller udstiller maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber eller andre tekniske hjælpemidler, skal sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug eller udstilles, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed eller sundhed, jfr. kapitel 7. Nødvendige og let forståelige anvisninger om betjening, vedligeholdelse, transport og opstilling skal følge med ved leveringen.

Stk. 2. Overdrages eller overlades brugsfærdige tekniske hjælpemidler til videresalg, udlejning eller udlån gælder samme pligter.

Stk. 3. Når arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal importøren eller fremstilleren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om det tekniske hjælpemiddel er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Stk. 4. Hvis et teknisk hjælpemiddel fremstilles efter bestillerens skriftlige, udførlige anvisninger, er importøren eller fremstilleren ikke omfattet af pligterne i stk. 1-3.

§ 31. Enhver maskine, der udleveres eller udstilles her i landet, skal være forsynet med fremstillernes eller for importerede maskiners vedkommende importørens navn og adresse eller med anden markering, som gør det let at identificere fremstilleren, henholdsvis importøren.

§ 32. Den, der som selvstændig virksomhed installerer, ombygger eller hovedreparerer et teknisk hjælpemiddel, skal påse, at de sikkerhedsmæssige forskrifter og anvisninger, der gælder for hjælpemidlet, er opfyldt.

Stk. 2. Hvis en reparation kun berører en eller nogle dele af det, der repareres, skal reparatøren påse, at de sikkerhedsmæssige forskrifter og anvisninger, som gælder for delene, er opfyldt. Bliver reparatøren under sit arbejde opmærksom på andre fejl eller mangler, der har sikkerhedsmæssig betydning, skal han gøre ejeren eller brugeren bekendt med dem.

§ 33. Den, der leverer et projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller et bygge- eller anlægsarbejde, skal i projektet tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg m. v. Det samme gælder den, der på lignende måde rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold.

§ 34. Reglerne i §§ 30, 31, 33 og 35, stk. 2, gælder også for leverandører m. fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed.

§ 35. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om de i §§ 30-34 omhandlede forhold.

Stk. 2. Reglerne i §§ 30-34 fritager ikke brugeren for forpligtelser efter loven.

§ 36. Arbejdsministeren kan, når særlige forhold foreligger, fastsætte regler eller træffe bestemmelser, der fraviger kravene i §§ 30-34. Sådanne bestemmelser kan endvidere i enkelttilfælde, når særlige forhold foreligger, træffes af direktøren for arbejdstilsynet.

Bygherrer m. v.

§ 37. Ved bygge- og anlægsvirksomhed, som udføres af mere end 10 personer, skal bygherren eller en person, som han overdrager det til, samordne de foranstaltninger til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed, der skal udføres af arbejdspladssens forskellige arbejdsgivere.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Kapitel 5.

Arbejdets udførelse.

§ 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

- 1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f. eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdoms-smitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
- 2) forbud mod særligt farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder,
- 3) opslag eller egnet markering.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan endvidere fastsætte regler om særligt arbejdstøj og personlige værnemidler, herunder om hvem der skal afholde udgifterne hertil.

§ 40. Hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed kræver det, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

- 1) at der skal udarbejdes planer over arbejdsgang, arbejdsprocesser og -metoder og
- 2) at sådanne planer og ændringer i dem skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

§ 41. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om

- 1) at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, kun må udføres af personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder,
- 2) beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder,
- 3) begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Stk. 2. For international vejtransport, herunder for kørsel i udlandet, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

- 1) køretøjernes bemanning,
- 2) de betingelser, som skal opfyldes af førere af køretøjerne, herunder om mindstealder,
- 3) tilladelige kørselsperioder for førere og besætningsmedlemmer på køretøjerne,
- 4) kontrolbøger og kontrolapparater til optegnelse af arbejdstider, hvileperioder m. v.

Kapitel 6.

Arbejdsstedets indretning.

§ 42. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 43. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

- 1) arbejdsrum, f. eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
- 2) andre rum m. v., f. eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,
- 3) udgangsforhold, f. eks. færdselsveje, trapper og udgange.

Stk. 2. Det kan i reglerne i medfør af stk. 1 fastsættes, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m. v.

§ 44. Hvor hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed kræver det, kan arbejdsministeren fastsætte regler om, at

- 1) projekter og lignende til opførelse eller ombygning af virksomheder skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse,
- 2) planer om indretning eller ændring af lokaler, tekniske anlæg og hjælpemidler m. v. skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse,
- 3) bygninger, lokaler, arealer m. v. ikke må udlejes til erhvervsvirksomhed, før spørgsmålet, om lokalerne m. v. kan anvendes til det påtænkte formål, har været forelagt arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.

Kapitel 7.

Tekniske hjælpemidler m. v.

§ 45. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 46. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m. v., herunder om

- 1) konstruktion, udførelse, opstilling, anmeldelse og afprøvning,
- 2) forelæggelse for arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse af planer for konstruktion, udførelse og opstilling,
- 3) godkendelse fra arbejdstilsynet af et teknisk hjælpemiddel m. v., før det overdrages eller overlades til brugeren eller tages i brug,
- 4) anvendelse, vedligeholdelse og pasning.

§ 47. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om forbud mod at fremstille, importere, overdrage, overlade, udstille eller anvende særligt farlige tekniske hjælpemidler.

Kapitel 8.

Stoffer og materialer.

§ 48. Stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, må kun fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 49. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om fremstilling, import, oplagring, transport og anvendelse af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed, herunder om emballering, omfyldning og mærkning.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan give regler om forbud imod fremstilling, import og anvendelse af særligt farlige stoffer og materialer.

Kapitel 9.

Hviletid og fridøgn.

§ 50. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra normal arbejdstids begyndelse, gives den ansatte

en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

- 1) holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift,
- 2) landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, og nødvendige arbejder i tilslutning hertil, såsom lager- og pakhusarbejde, omfattes ikke af stk. 1 og 2. Såfremt der ved sådant arbejde udføres overarbejde, bortset fra arbejde, der udføres med skiftende hold samt arbejde ved de indenrigske rutebåde og landbrugseksportbådene, skal der fra overarbejdets ophør være mindst 9 timers samlet hvil, forinden de pågældende arbejdere atter beskæftiges.

§ 51. Når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyret den regelmæssige drift af virksomheden, kan bestemmelserne i § 50 fraviges i det omfang, det er nødvendigt, indtil regelmæssig drift er genoprettet. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation, jfr. § 78.

§ 52. Fravigelser fra § 50 kan i øvrigt tildeles af direktøren for arbejdstilsynet, når

- 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller
- 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Stk. 2. Fravigelser for en enkelt hvileperiode kan i disse tilfælde ske uden forudgående tilladelse, hvor denne ikke kan indhentes i rette tid. Fravigelsen skal da snarest muligt meddeles skriftligt til arbejdstilsynet.

Stk. 3. For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om den daglige hvileperiode, herunder om

- 1) nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer,
- 2) hvileperiodens beliggenhed.

Stk. 4. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår bestemmel-

serne om den daglige hvileperiode kan fraviges ved aftale.

§ 53. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2. Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

Stk. 3. Hvis det er påkrævet, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere

- 1) ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter,
- 2) ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier.

Stk. 4. Stk. 1 kan endvidere fraviges, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation, jfr. § 78.

§ 54. Fravigelse fra § 53, stk. 1, kan i øvrigt tillades af direktøren for arbejdstilsynet, når

- 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller
- 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Stk. 2. Fravigelse for et enkelt fridøgn kan i disse tilfælde ske uden forudgående tilkendelse, hvor denne ikke kan indhentes i rette tid. Fravigelsen skal da snarest muligt meddeles skriftligt til arbejdstilsynet.

Stk. 3. Under særlige forhold kan arbejdsministeren fastsætte tidsbegrænsede undtagelser fra reglen om det ugentlige fridøgn i § 53.

§ 55. For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af det ugentlige fridøgn.

§ 56. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår bestemmelserne om det ugentlige fridøgn kan fraviges ved aftale.

Stk. 2. Personer i overordnede stillinger samt repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted, omfattes kun af §§ 50 og 53 i det omfang, det nærmere fastsættes af arbejdsministeren.

§ 57. For arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan arbejdsministeren fastsætte regler om begrænset arbejdstid.

§ 58. Regler, der fastsættes efter § 52, stk. 3, § 55 og § 57, kan uanset § 2, stk. 1 og 2, omfatte enhver, der fører eller er besætningsmedlem på et køretøj, herunder køretøjer i international vejtransport, såvel her i landet som i udlandet.

Kapitel 10.

Unge under 18 år.

§ 59. Unge mennesker under 15 år må ikke anvendes til erhvervsmæssigt arbejde bortset fra let hjælpearbejde i 2 timer daglig. For unge af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, gælder forbudet kun arbejde med tekniske anlæg, maskiner, hjælpemidler, stoffer eller materialer, der kan frembyde fare for dem.

Stk. 2. For landbrug kan arbejdsministeren fastsætte regler om en lavere aldersgrænse end 15 år for beskæftigelse af unge af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, ved arbejde med tekniske anlæg, maskiner, hjælpemidler, stoffer eller materialer, der kan frembyde fare for dem.

Stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter regler om højere aldersgrænse end 15 år for beskæftigelse ved arbejde, som efter sin beskaffenhed eller de omstændigheder, hvorunder det udføres, kan være farligt for de unges sikkerhed, sundhed eller udvikling. Disse regler kan også omfatte de under stk. 1, 2. pkt., og stk. 2 omhandlede unge.

Stk. 4. Arbejdsministeren kan i øvrigt fastsætte regler om, at unge under 15 år

- 1) kan have lettere erhvervsmæssigt arbejde såsom i landbrug,
- 2) kan optræde i offentlige forestillinger eller ved optagelse af film eller lignende.

Stk. 5 Der skal ved udformningen af regler i henhold til stk. 4 tages hensyn til de unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til skole- eller anden uddannelse

§ 60. Arbejdstiden for unge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, jfr. § 62, nr. 1.

Stk. 2. De unge må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag. Arbejdstiden skal ligge samlet, kun afbrudt af passende spise- og hvilepauser.

§ 61. Unge under 18 år skal have en samlet hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet. Hvileperioden skal i almindelighed omfatte tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan give særlige regler om hvileperiodens varighed og beliggenhed for fag eller faglige områder, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt.

§ 62. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om,

- 1) i hvilket omfang unge under 18 år må beskæftiges udover fagets sædvanlige arbejdstid,
- 2) begrænsninger i adgangen til at beskæftige unge under 18 år i de i § 53, stk. 3, og § 54, stk. 1, nævnte tilfælde.

Kapitel 11.

Lægeundersøgelser m. v.

§ 63. For virksomheder, fag, faglige områder eller andre grupper af ansatte, hvis arbejde er forbundet med fare for de ansattes sundhed, kan arbejdsministeren fastsætte regler om,

- 1) at de ansatte skal lægeundersøges før ansættelsen, under ansættelsen og efter ansættelsens ophør, eventuelt ved regelmæssige undersøgelser, og
- 2) at der regelmæssigt eller i enkelte tilfælde skal foretages arbejdsmedicinske, arbejdshygiejniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om tilsvarende undersøgelser med henblik på, om et arbejde kan medføre fare for sundheden.

Stk. 3. Udgifterne ved undersøgelserne afholdes af arbejdsgiveren, den ansatte eller staten efter regler, der fastsættes af arbejdsministeren.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal sørge for, at undersøgelserne kan foregå uden tab af indtægt for de ansatte og så vidt muligt i arbejdstiden.

Stk. 5. De ansatte og tidligere ansatte har pligt til at lade sig undersøge i overensstemmelse med de fastsatte regler.

§ 64. Arbejdsministeren kan fastsætte særlige regler om lægeundersøgelse af unge under 18 år med henblik på deres påbegyndelse af arbejde for en arbejdsgiver. § 63, stk. 3-5, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. I reglerne kan det fastsættes, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse, foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring, om eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på hans sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Tilsvarende regler kan fastsættes for unge under 18 år, der er under faglig uddannelse.

Stk. 3. I reglerne kan det endvidere fastsættes, at arbejdsgivere ved ansættelse af en ung under 18 år skal sikre sig, at det arbejde den unge antages til er foreneligt med hans helbredstilstand.

§ 65. Arbejdsministeren kan nedsætte et repræsentativt sammensat, sagkyndigt nævn til at træffe afgørelser efter de regler, der udstedes i medfør af loven, i spørgsmål om, hvorvidt en ung under 18 år må udføre et arbejde under hensyn til pågældendes helbredstilstand.

Stk. 2. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for højere administrativ myndighed.

Stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter regler om nævnets sammensætning, virksomhed samt om finansiering af nævnets virksomhed.

Kapitel 12.

Arbejdsmiljørådet og arbejdsmiljøfonden.

Arbejdsmiljørådet.

§ 66. Formålet med arbejdsmiljørådet er at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Rådet har følgende opgaver:

- 1) Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, og udtaler sig herom til

- arbejdsministeren og direktøren for arbejdstilsynet.
- 2) Rådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler samt om de enkelte sager, som arbejdsministeren eller direktøren for arbejdstilsynet forelægger for rådet.
 - 3) Ved udarbejdelse af regler i henhold til bemyndigelse i denne lov skal arbejdsmiljørådet medvirke gennem repræsentanter, udpeget af rådet inden for eller uden for dets medlemskreds. Endvidere skal rådets udtalelse indhentes, forinden reglerne fastsættes.
 - 4) Før godkendelse af branchesikkerhedsråd efter § 14, stk. 1, fastsættelse af undtagelser efter § 54, stk. 3, samt afgørelse af klager efter § 81, stk. 2, skal rådets udtalelse indhentes.
 - 5) Rådet følger branchesikkerhedsrådenes arbejde.
 - 6) Rådet afgiver hvert andet år en indstilling til arbejdsministeren om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet og om de forbedringer, som det finder ønskelige.

Stk. 2. Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.

Stk. 3. Rådet nedsætter et stående udvalg til at følge branchesikkerhedsrådenes arbejde.

Stk. 4. Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.

Stk. 5. Arbejdsministeren godkender rådets forretningsorden.

§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og 20 andre medlemmer, heraf 8 arbejder-, 8 arbejdsgiver- og 2 funktionærrepræsentanter, en læge, indstillet af sundhedsstyrelsen, og en professor ved Danmarks tekniske Højskole, indstillet af denne. Arbejdsministeren udnævner rådets formand og øvrige medlemmer og disses stedfortrædere.

Stk. 2. Af de 8 arbejderrepræsentanter skal 3 medlemmer repræsentere industri og transport, 2 håndværk, 2 landbrug og 1 handel. Tilsvarende gælder for de 8 arbejdsgiverrepræsentanter. Den ene funktionærrepræ-

sentant skal repræsentere de tekniske funktionærer og den anden de merkantile funktionærer.

Stk. 3. Repræsentanterne og stedfortrædere for disse indstilles af de mest repræsentative organisationer inden for hver erhvervsgruppe.

Stk. 4. Medlemmerne og stedfortræderne udnævnes normalt for en periode af 6 år.

Stk. 5. Arbejdsministeriet, arbejdstilsynet, sikringsstyrelsen og miljøstyrelsen deltager hver med en repræsentant uden stemmeret i arbejdsmiljørådets møder.

Arbejdsmiljøfondet.

§ 68. Arbejdsmiljøfondets formål er gennem oplysning og uddannelse og på anden egnet måde at fremme et bedre arbejdsmiljø.

Stk. 2. Fondets midler tilvejebringes ved bidrag fra staten, de ulykkesforsikringsselskaber, der er anerkendt i henhold til ulykkesforsikringsloven, de kommuner, der ikke har afgivet deres risiko efter ulykkesforsikringsloven til et ulykkesforsikringsselskab, samt de arbejdsgivere, der i medfør af lovens § 15, stk. 13, er blevet fritaget for at afgive risikoen efter ulykkesforsikringsloven til et anerkendt selskab.

Stk. 3. Bidragene udgør i alt 500.000 kr. pr. finansår. Beløbet reguleres hvert års 1. april på grundlag af reguleringspristallet for januar måned, således at beløbet for det følgende finansår henholdsvis forhøjes eller nedsættes med 15.000 kr. for hver fulde 3 points udsving over eller under 100. Eventuelle overskydende points henstår til næste regulering. Af det samlede bidrag betales 53,5 pct. af staten og resten af de i stk. 2 nævnte ulykkesforsikringsselskaber, kommuner og arbejdsgivere. Herudover yder staten fondet et tilskud på 3 mill. kr. årligt.

Stk. 4. Den del af bidraget, de i stk. 2 nævnte ulykkesforsikringsselskaber, kommuner og arbejdsgivere skal betale, pålignes disse i forhold til de bidragspligtiges præmieindtægt i det forløbne regnskabsår af pligtig ulykkesforsikring, eller, når forsikring ikke er tegnet, i forhold til et af sikringsstyrelsen skønsmæssigt beregnet præmiebeløb svarende til den pågældendes risiko efter ulykkesforsikringsloven.

Stk. 5. Ulykkesforsikringsselskaberne kan tilvejebringe deres bidrag ved uanset de trufne forsikringsaftaler at forhøje de fastsatte præmier for lovpligtige ulykkesforsikringer, bortset fra forsikringer efter ulykkesforsikringslovens § 58, med de beløb, der er pålignet de enkelte selskaber som bidrag til arbejdsmiljøfondet. Uanset sådanne præmieforhøjelser forbliver tegnede forsikringer i kraft, indtil de udløber.

Stk. 6. De nærmere regler for beregning af de bidrag, der skal betales af de i stk. 2 nævnte ulykkesforsikringsselskaber, kommuner og arbejdsgivere, og formen og fristen for deres indbetaling til fondet fastsættes af arbejdsministeren.

Stk. 7. Fondets bestyrelse består af direktøren for arbejdstilsynet som formand og 3 medlemmer, valgt af arbejdsmiljørådet. Medlemmerne skal repræsentere henholdsvis arbejdere, arbejdsgivere og funktionærer.

Stk. 8. Bestyrelsen ansætter fondets ledende personale og fastlægger retningslinier for fondets virksomhed, herunder om budget, regnskab og revision.

Stk. 9. Fondet afgiver årlig beretning om sin virksomhed til arbejdsministeren og arbejdsmiljørådet.

Kapitel 13.

Arbejdstilsynet.

§ 69. Arbejdsministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

§ 70. Arbejdstilsynet består af et direktorat, et arbejdshygiejnisk institut, et arbejdsmedicinsk institut samt tilsynskredse.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter regler om landets inddeling i tilsynskredse.

§ 71. Arbejdstilsynet ledes af direktøren for arbejdstilsynet.

§ 72. Arbejdstilsynet har til opgave, at

- 1) vejlede virksomheder, branchesikkerhedsråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,
- 2) bistå arbejdsministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,

- 3) udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra arbejdsministeren,
- 4) holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,
- 5) behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m. v. samt stoffer og materialer, og meddele tilladelser i henhold til loven eller administrative regler,
- 6) påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

§ 73. Arbejdsministeren kan bemyndige direktøren for arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt arbejdsministeren. Arbejdsministeren kan i forbindelse hermed efter forhandling med arbejdsmiljørådet bestemme, at § 66, stk. 1, nr. 3 og 4, kan fraviges.

§ 74. Arbejdsministeren kan bestemme, at arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om anerkendelse af prøvninger og anden dokumentation for, at forskrifter om sikkerhed og sundhed er fulgt.

Stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser m. v. foretaget eller iværksat af arbejdstilsynet.

§ 75. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om pligt til anmeldelse af arbejdsulykker, forgiftningstilfælde, erhvervs sygdomme og andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Stk. 2. Den, som under udøvelse af offentlig tjeneste eller hverv får kendskab til forhold, der strider mod denne lov eller regler udstedt i henhold til loven, skal underrette arbejdstilsynet herom.

Stk. 3. En læge, der konstaterer eller får mistanke om, at en person har været udsat for skadelige påvirkninger på sin arbejdsplads, skal underrette arbejdstilsynet. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 76. Arbejdstilsynets medarbejdere har adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv.

Stk. 2. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af arbejdsministeren efter forhandling med justitsministeren.

Stk. 3. Arbejdstilsynets medarbejdere skal forevise legitimation på forlangende.

§ 77. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

Stk. 2. Skønner arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkelig fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

§ 78. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdssteder skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold, og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

§ 79. Personer, der udøver opgaver efter kapitel 13, er under ansvar efter borgerlig straffelovs § 152 og § 264 b forpligtet til over for alle uvedkommende at hemmeligholde, hvad de igennem deres arbejde bliver vidende om.

Stk. 2. En medarbejder ved arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

§ 80. Efter forhandling med pågældende minister fastsætter arbejdsministeren regler om arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Kapitel 14.

Klageadgang.

§ 81. Tilsynskredsens afgørelser kan indbringes for direktøren for arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Direktørens afgørelse kan indbringes for arbejdsministeren inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil klagemyndighedens afgørelse foreligger, eller klagemyndigheden bestemmer andet. Klage over afgørelser efter § 77, stk. 2, har ikke opsættende virkning.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan klagemyndigheden behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen først fremkommer efter udløbet af den frist, der er nævnt i stk. 1 og 2.

Kapitel 15.

Straf.

§ 82. Med bøde eller hæfte straffes den, der

- 1) overtræder §§ 15-19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, stk. 2, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, eller § 75, stk. 3,
- 2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde, eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,
- 3) ikke efterkommer påbud efter § 77, eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

§ 83. For overtrædelse af § 15, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 82, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver eller dennes stedfortræder, jfr. § 23, stk. 1, bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

§ 84. I forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan der fastsættes straf af bøde eller hæfte for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne og påbud eller forbud i henhold til forskrifterne. Det kan endvidere fastsættes, at en arbejdsgiver eller dennes stedfortræder, jfr. § 23, stk. 1, der overtræ-

der bestemmelser, påbud eller forbud som anført, kan pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For sådant bødeansvar fastsættes ingen forvandlingsstraf.

§ 85. Arbejdsgiveren er fritaget for ansvar i det omfang, han efter § 23, stk. 1, har overdraget sine pligter til driftsledere, arbejdsledere eller andre kvalificerede overordnede.

§ 86. For overtrædelser, der begås af aktieselskaber, andelsselskaber eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

§ 87. Når unge under 18 år beskæftiges i strid med bestemmelserne i denne lov eller de i henhold til loven fastsatte forskrifter, kan forældremyndighedens indehavere straffes med bøde, såfremt arbejdet er foregået med deres viden.

Kapitel 16.

Ikrafttræden m. v.

§ 88. Loven træder i kraft den 1. januar 1977.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan bestemme, at bestemmelser i kapitel 3, kapitel 12 og kapitel 13 træder i kraft på et tidligere tidspunkt.

§ 89. Lovene nr. 226, 227 og 228 af 11. juni 1954 om henholdsvis almindelig arbejderbeskyttelse, arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed og arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri ophæves.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter loven skal eller kan fastsættes nærmere regler administrativt, kan arbejdsministeren bestemme, at reglerne herom i de i stk. 1 nævnte love forbliver i kraft indtil de afløses af bestemmelser, fastsat i henhold til denne lov. Det samme gælder regler, der er fastsat med hjemmel i de nævnte love samt regler, der er holdt i kraft ved § 76 i lov om almindelig arbejderbeskyttelse.

Stk. 3. Overtrædelse af de bestemmelser, der forbliver i kraft efter stk. 2, straffes med bøde eller hæfte. §§ 83 og 85-87 finder tilsvarende anvendelse.

§ 90. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget.

Indledning.

Det foreliggende lovforslag er genfremsættelse af det forslag til lov om arbejdsmiljø, som blev fremsat i folketinget den 13. juni 1974 (forslag nr. 189). I lovteksten er der alene foretaget en mindre ændring i § 37 i konsekvens af lov nr. 330 af 19. juni 1974 om ændring af lov om almindelig arbejderbeskyttelse (bygherreansvar). I bemærkningerne er der foretaget enkelte redaktionelle ændringer.

Almindelige bemærkninger.

Lovgivningen om arbejderbeskyttelse blev indledt med lov af 23. maj 1873 om børns og unge menneskers arbejde i fabrikker og fabriksmæssigt drevne værksteder. Ved lov af 12. april 1889 om foranstaltninger til forebyggelse af ulykkestilfælde ved brug af maskiner m. v. nåede man frem til en almindelig maskinbeskyttelseslov. Området for lovgivningen blev udvidet ved lov af 11. april 1901 om arbejde i fabrikker og dermed ligestillede virksomheder samt det offentlige tilsyn dermed, og igen ved lov nr. 143 af 29. april 1913 om arbejde i fabrikker m. v. samt det offentlige tilsyn dermed („fabrikloven“). Man optog bl. a. bestemmelserne fra helligdagsloven af 22. april 1904.

Ved siden af fabrikloven gjaldt indtil 1. april 1955 bl. a. bageriloven af 1906 og lov nr. 544 af 4. oktober 1919 om tilsyn med dampkedler på landjorden, begge med senere ændringer, samt lov nr. 145 af 18. april 1925 om børns og unge menneskers arbejde.

I 1954 sammenfattedes og udbyggedes den hidtidige lovgivning ved de nugældende tre arbejderbeskyttelseslove, lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse („almindelig lov“), lov nr. 227 af 11. juni 1954 om arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed („handels- og kontorloven“) og lov nr. 228 af 11. juni 1954 om arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri („landbrugsloven“) (Folketingstidende 1953-54, FF sp. 37, 192, 5643 og 5973; tillæg A sp. 53; tillæg B sp. 737 og 1141; tillæg C sp. 833, 907 og 937). Lovene er efter forskellige ændringer bekendtgjort ved lov bekendtgørelser nr. 297, 298 og 299 af 4. juli 1968.

De er derefter ændrede ved lov nr. 216 af 9. maj 1971 og lov nr. 153 af 31. marts 1973 om ændring af forskellige bestemmelser om arbejderbeskyttelse (Folketingstidende 1970-71, FF sp. 2181, 4110, 5999 og 6168; tillæg A sp. 2149; tillæg B sp. 1537; tillæg C, sp. 763 og Folketingstidende 1972-73, FF sp.

2252, 2829, 5051 og 5121; tillæg A sp. 3409; tillæg B sp. 1105; tillæg C sp. 1223) samt ved lovene nr. 256 af 22. maj og nr. 330 af 19. juni 1974, begge om ændring af lov om almindelig arbejderbeskyttelse.

Ved lovændringen i 1968 gav folketingsudvalget i sin betænkning af 16. maj (Folketingstidende 1967-68, tillæg B, sp. 850) udtryk for, at behovet for videregående ændringer måtte medføre, at lovgivningen tages op til fornyet revision snarest. Udvalget henstillede, at det overvejes, hvorvidt bestemmelserne i de tre love bør samles i én lov, idet den efter 1954 skete udvikling efter udvalgets opfattelse muligvis havde medført, at opdelingen i tre love er mindre hensigtsmæssig. Udvalget henstillede endvidere, at det overvejes, hvorvidt udviklingen har medført, at forhold, som i gældende love er udførligt reguleret i selve lovbestemmelserne, fremtidigt bør reguleres ved administrativt fastsatte bestemmelser.

Arbejdsministeren anmodede arbejdsrådet om at tage revisionen af lovene op til behandling efter betænkningens retningslinier.

Til brug for rådets overvejelser udarbejdede et udvalg nedsat af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark en rapport med generelle synspunkter og konkrete forslag om udformningen af en ny lov.

I overensstemmelse med rapporten indstillede hovedorganisationerne i september 1972 til arbejdsrådet, at der udarbejdes en enkel og let forståelig lov, og at man derfor burde søge at frigøre sig for den nugældende lovgivnings opstilling og formulering. Lovformen burde kun anvendes på spørgsmål af generel betydning, og der måtte være en fælles lov for alle de tre nuværende loves område.

Udkast til en sådan lov blev herefter udarbejdet i samarbejde mellem direktoratet for arbejdstilsynet og arbejdsrådet, hvori arbejdsmarkedets organisationer er repræsenteret. Det foreliggende forslag svarer bortset fra enkelte i hovedsagen redaktionelle ændringer til dette udkast. Det bemærkes, at der på to punkter er afgivet mindretalsudtalelse, jfr. bemærkningerne til § 10 og til kap. 10.

Sideløbende med forberedelsen af dette lovforslag har en af arbejdsministeren nedsat arbejdsgruppe („Arbejdsmiljøgruppen af 1972“) bestående af forskellige sagkyndige, der ikke repræsenterer organisationer, men hver sit faglige speciale, eller forskellige arbejdspladser, arbejdet med vurdering af, i hvilket omfang og på hvilke felter den indsats, der i dag ydes med sigte på et bedre arbejdsmiljø, bør

udvides og intensiveres under hensyn til de omkostninger, som arbejdsulykker, erhvervsbetingede sygdomme og andre negative faktorer i arbejdsmiljøet medfører.

Arbejdsmiljøgruppen har i en rapport af september 1973, der er tilstillet Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, fremlagt et debatoplæg, der præsenterer gruppens foreløbige tanker om nogle af arbejdsmiljøets problemer. Yderligere rapporter med mere udførlige redegørelser og forslag forventes afgivet i løbet af 1974.

Hovedpunkter i forslaget.

Forslagets kapitel 1 angiver lovens formål og område.

Den hidtidige lovgivning på området har først og fremmest søgt at skabe et værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Desuden tilsikrede den nogle velfærdsforanstaltninger og rettigheder vedrørende arbejdstid. Lovforslaget har som formål at give bredere rammer for en videre udvikling imod et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Da der til stadighed i samfundet sker en teknisk og social udvikling, indgår det i lovens formål, at også arbejdsmiljøet til enhver tid er i overensstemmelse med denne udvikling.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø kan imidlertid kun tilvejebringes og videreudvikles, hvis virksomhederne — dvs. arbejdsgiver, arbejdsledere og øvrige ansatte — selv sætter sig dette mål og gør en indsats for at nå det. Derfor angives det som et led i lovens formål, at det tilstræbes at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål. Det indgår i formålet, at virksomhederne støttes gennem vejledning fra deres organisationer og fra arbejdstilsynet og gennem dennes kontrol. Disse synspunkter har navnlig fundet udtryk i kap. 2 om virksomhedernes sikkerhedsarbejde, i kap. 3 om branchesikkerhedsråd og i § 72 om arbejdstilsynets opgaver.

Medens formålsparagraffen er ny, svarer lovens område efter forslaget i alt væsentligt til det område, der er dækket af de tre gældende arbejderbeskyttelseslove.

Disse love indeholder bestemmelser for stort set alle ansatte, bortset fra søfart, fiskeri, luftfart og arbejde i private husholdninger. En del regler, navnlig om farlige maskiner og farlige stoffer, gælder uanset om der foreligger ansættelsesforhold. De forskellige grupper af arbejdere dækkes dog ikke helt i samme grad. Der er forskel i dækningsgraden efter de tre love. Landbrugsloven mangler således regler om sundheds- og velfærdsforanstaltninger, om en daglig hvileperiode, om søn- og helligdagsarbejde og om al-

mindelig lavalder for børns erhvervsarbejde samt om lægeundersøgelser.

Men også inden for loven om almindelig arbejderbeskyttelse er der betydelige forskelle mellem forskellige kategorier.

For alle beskæftigede i en arbejdsgivers tjeneste gælder hovedreglen om, at arbejdsgiveren, når arbejdssted og produktionsmidler indrettes, og arbejdsprocesser tilrettelægges, skal sørge for, at arbejderne er tilbørligt værnede mod ulykkestilfælde og sundhedsskadelig påvirkning (almindelig lov § 5, handels- og kontorloven § 4 og landbrugsloven § 4). Der gælder også samme regler i de tre love om arbejdslederens og arbejderens ansvar. Reglerne i almindelig lov § 7 om internt sikkerhedsarbejde på virksomheder, der for almindelig lovs område kun gælder de i § 1, stk. 1, udtrykkelig nævnte erhverv, gælder også for handels- og kontorlovens og for landbrugslovens område, (§ 25 og § 24 i disse love.)

De meget udførlige regler om sundheds- og velfærdsforanstaltninger for virksomheder, der foregår på fast arbejdsplads, svarer stort set til hinanden i almindelig lov (§ 13) og i handels- og kontorloven (§ 7), for så vidt angår lokaler, der er opført eller ombygget, efter at lovene er trådt i kraft i 1955. For ældre virksomheder uden for industri, håndværk, laboratorier og lager- og pakhúsarbejde er der en vis adgang til under lempeligere regler at fortsætte hidtidig brug af ældre lokaler. Dette har bl. a. betydning for handels- og kontorområdet samt for en række serviceinstitutioner indenfor uddannelse, kultur-, sundheds- og socialektoren samt hotel- og restaurationsvirksomhed.

Loven om landbrug, skovbrug og gartneri indeholder ikke tilsvarende regler om sundheds- og velfærdsforanstaltninger, men kun (§ 8) en regel om bygningsforsvarlige udførelse, benyttelse og vedligeholdelse. Den svarer til almindelig lov § 16 og kontorloven § 8.

Om arbejdstid — herunder om hvileperiode i hvert døgn, om begrænsning af eller forbud mod søn- og helligdagsarbejde og om lavalder for børn — findes der til dels meget detaljerede regler i almindelig lov (§§ 30-36, 38, 39 og 43-46) og i handels- og kontorloven (§§ 12-18 og 20-23), hvorimod loven om landbrug, gartneri og skovbrug ikke har regler herom. Reglen om hvileperiode i hvert døgn gælder ikke generelt for almindelig lovs område, således f. eks. ikke inden for ovennævnte institutionsområder, hotel- og restaurationsvirksomhed m. v.

Til imødegåelse af særlige føremømenter kan arbejdsministeren efter alle tre love (almindelig lov § 29, handels- og kontorloven § 11, stk. 1, og landbrugsloven § 21) fastsætte nærmere regler.

F. t. 1. om arbejdsmiljø.

Reglerne i almindelig lov om arbejdstilsynet, arbejdsrådet, arbejderbeskyttelsesfondet og om straf er fælles for alle tre love (handels- og kontorloven § 25 og landbrugsloven § 24).

I forslaget til ny lov har man tilstræbt så vidt muligt at undgå i loven at angive forskellig dækningsgrad i forhold til forskellige grupper af beskæftigede. Derved har man også kunnet erstatte den hidtidige opsplitning i tre love til fordel for en stærkt forenklet enhedslov. Dette indebærer, som det fremgår af foranstående, navnlig en betydelig udvidelse af området for arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri.

Nødvendige forskelle i måden at gennemføre lovens retningslinjer på i forskellige fag og arbejdsområder må i almindelighed udformes i administrative detaljeregler under medvirken af arbejdsmarkedets parter.

Kapitel 2 handler om *virksomhedernes sikkerhedsarbejde*.

I overensstemmelse med lovens formål som angivet i § 1 er virksomhedernes sikkerhedsarbejde — dvs. virksomhedernes egen indsats for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø — som ovenfor nævnt udbygget som et centralt led i bestræbelserne henimod et godt arbejdsmiljø. Herefter skal alle virksomheder indenfor lovens almindelige område have en form for sikkerhedsarbejde.

Bestemmelsen i § 13 om bedriftssundhedstjeneste tilsigter en væsentlig nyskabelse til udvikling af en bredere indsats for et bedre arbejdsmiljø.

Kapitel 3 indfører som noget nyt bestemmelser om *branchesikkerhedsråd*.

Mellem arbejdsmarkedets organisationer er der udviklet et samarbejde om arbejderbeskyttelses-spørgsmål. Dette samarbejde har fundet sted dels i arbejdsrådet, dels i regulativudvalg i henhold til almindelig lov § 10, dels under andre ulovbestemte former og har således på organisationsplan modsvarer det samarbejde om sikkerhed og sundhed inden for virksomhederne, som først blev lagt i mere faste rammer ved bekendtgørelse nr. 203 af 12. juni 1958 om sikkerhedstjeneste, og som senere er udbygget ved lov nr. 216 af 19. maj 1971 og lov nr. 153 af 31. marts 1973.

Med den udvikling, som finder sted inden for arbejdsmarkedets organisationer, må det forudses, at også organisationsernes samarbejde om arbejdsmiljøspørgsmål vil blive udbygget og vil søge mere faste former.

Der gives derfor i kapitel 3 (§ 14) arbejdsministeren adgang til at godkende repræsentativt sammensatte branchesikkerhedsråd, der oprettes for at løse

sikkerheds- og sundhedsproblemer, jfr. 2. led i lovens formålsparagraf. Til sådanne branchesikkerhedsråd skal arbejdsministeren kunne bevilge tilskud af statskassen til konsulenttjeneste.

Som en naturlig følge af, at forslaget til lov om arbejdsmiljø placerer virksomhedernes egen indsats på det arbejdsmiljømæssige område centralt, handler kapitel 4 om, hvad henholdsvis *arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte* skal sørge for med henblik på, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Hertil knytter sig regler om de pligter, der påhviler bl. a. *leverandører, bygherrer og planlæggere*. Reglerne om leverandører m. fl. er ajourført i forhold til den gældende lovgivning, reglerne om pligter for planlæggere er nye. Dette er udtryk for ønske om at få forebygget uheldige arbejdsmiljøforhold på det tidligst mulige stadium.

Dette hovedhensyn præger også kapitlerne 5-8, der omhandler *de materielle arbejdsmiljøbestemmelser*. De arbejdsmiljømæssige hensyn skal tilgodeses ikke blot under arbejdet, men allerede fra det tidspunkt, da arbejdet planlægges og tilrettelægges (kap. 5, § 38), og indtil arbejdsprocessen er afsluttet. Disse hensyn skal også præge indretning af arbejdssted (kap. 6, § 42) og af tekniske hjælpemidler f. eks. maskiner (kap. 7, § 45). Stoffer og materialer omhandles i kap. 8. For så vidt angår arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning og tekniske hjælpemidler skal der kunne gives regler om, at projekter og planer skal forelægges for arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse før deres iværksættelse.

I kapitel 9 om *hviletid og fridøgn* findes den ene hovedregel i § 50, der giver de ansatte en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer i hvert døgn. Hermed gøres den regel, der har været gældende inden for store dele af almindelig lovs og handels- og kontorlovens område, almindeligt gældende, hvilket får betydning for bl. a. landbruget og offentlige serviceområder, jfr. de specielle bemærkninger.

Den anden hovedregel fastsætter et ugentligt fridøgn. Forslaget opretholder ikke det forbud mod søn- og helligdagsarbejde — suppleret med undtagelser og dispensationsmuligheder — som findes i almindelig lov og handels- og kontorloven. Uden for landbrug og gartneri skal fridøgnet dog så vidt muligt falde på søndage.

I kapitel 10 om *unge under 18 år* forhøjes lavalderen for erhvervsarbejde fra 14 til 15 år, og dette forbud imod børns erhvervsarbejde gøres i princippet også gældende inden for landbrug og gartneri. Arbejdsministeren skal dog kunne fastsætte regler om, i hvilket omfang unge under lavalderen kan

have et erhvervsmaessigt arbejde, der er foreneligt med deres alder, udvikling og helbredstilstand samt hensynet til skolegang eller anden uddannelse.

Kapitel 11 om *lægeundersøgelser m. v.* indeholder en udvidelse af adgangen til at kræve de ansatte lægeundersøgt og opgivelse af den obligatoriske lægeundersøgelse af alle unge under 18 år inden for almindelig lovs område til fordel for mere smidigt udformede bemyndigelsesregler.

Medens der hidtil ikke har været bestemmelser om lægeundersøgelse af unge, der tager arbejde i landbrug, skovbrug og gartneri, gælder bemyndigelsesbestemmelsen herom hele lovens område.

I kapitel 12 foreslås betegnelsen arbejdsrådet ændret til *arbejdsmiljørådet*, der er mere dækkende for de opgaver, rådet skal løse under den nye lovgivning.

Som noget nyt udtales det direkte, at rådets formål er at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sundt og sikkert arbejdsmiljø, § 66. I overensstemmelse hermed skal rådet inddrages i arbejdet med dannelse af regler efter lovens bemyndigelser til arbejdsministeren. Rådet skal hvert andet år afgive indstilling til arbejdsministeren om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet og om de forbedringer, som rådet finder ønskelige.

Arbejdsmiljøfondet vil kunne fortsætte den oplysnings- og uddannelsesvirksomhed m. v., som arbejderbeskyttelsesfondet hidtil har udøvet. Det må påregnes, at den aktivering af virksomheder og organisationer, som loven forudsætter, og udvidelsen af det område, der skal have en form for sikkerhedsarbejde, vil stimulere behovet for uddannelse og oplysning om arbejdsmiljømaessige forhold.

De opgaver, der i kapitel 13 er lagt til *arbejdstilsynet*, svarer i det hele til dem, tilsynet har under de gældende love, men udvidelsen af området, det breder sigte imod et sikkert og sundt arbejdsmiljø og den øgede vægt på sundhedstjenesten og den forebyggende side af arbejderbeskyttelsen har givet opgaverne øget og mere varieret indhold. Såfremt arbejdstilsynet skal komme på højde med erhvervslivets udvikling og kunne opfylde de øgede krav, må der derfor ske en hurtig udbygning. Tilsynskredsen får flere opgaver og et videre felt af arbejdsmiljøproblemer at yde vejledning om og føre tilsyn med. De centrale myndigheder får øget arbejde i takt hermed og får i øvrigt øgede opgaver med udfærdigelse af regler til udfyldning af de vide lovrammer. Den større bredde i arbejdsopgaverne stiller krav om forøgelse af staben af forskellige sagkyndige.

Det foreslås, at der som led i arbejdstilsynet oprettes et *arbejdsmedicinsk institut*.

Det skal varetage den nødvendige forskning, service og specialundervisning i forbindelse med sundhedsproblemerne under lovens område.

Kapitel 14 om *klageadgang* indeholder ikke principielle ændringer. Kapitel 15 om *straf* er udformet i overensstemmelse med nyere lovgivning. Strafferammen er udvidet ved indførelse af hæftestraf. Hidtil har frihedsstraf kun kunnet anvendes, når forholdet faldt ind under den borgerlige straffelovs regler herom.

Kapitel 16 om *ikrafttræden m. v.* rummer overgangsbestemmelser.

De økonomiske og administrative konsekvenser,

Arbejdsrådets forslag til lov om arbejdsmiljø var ikke ledsaget af en redegørelse for forslaget økonomiske og administrative konsekvenser.

Til at undersøge disse konsekvenser af lovforslaget nedsatte den daværende arbejdsminister derfor i oktober 1973 en arbejdsgruppe med repræsentanter for arbejdsministeriet, direktoratet for arbejdstilsynet og finansministeriet (administrationsdepartementet og budgetdepartementet). Gruppen har været bistået af en privat konsulent i virksomhedsledelse.

Gruppen har i maj måned i år afgivet en foreløbig udtalelse. Det fremgår heraf bl. a., at lovforslagets karakter af en ren rammelov vanskeliggør en mere konkret beregning af de direkte konsekvenser af lovforslaget, og en fuldstændig opgørelse af forslaget økonomiske og administrative konsekvenser vil først kunne foretages i takt med forberedelsen af den gradvise udfyldning af den foreliggende rammelov, efterhånden som det mere præcist tegner sig, hvilke nye aktiviteter der besluttet iværksat.

Arbejdsgruppen blev anmodet om at fortsætte sit arbejde med henblik på så vidt muligt i løbet af sommeren at nå frem til en opgørelse af de direkte konsekvenser af lovforslaget. Regeringen lagde vægt på, at arbejdsgruppen særlig skulle være opmærksom på behovet for forbedringer vedrørende styring, planlægning og koordinering af det lokale arbejdstilsyns arbejde. Endvidere måtte direktoratets og de øvrige centrale enheders nuværende struktur og virksomhed tages op til nærmere undersøgelse. Herved tilsigtes opnåelse af rationaliseringsgevinster til gavn for den videre udvikling af arbejdstilsynet, som lovforslaget forudsætter. Arbejdsgruppen afgiver rapport i nær fremtid, hvorefter folketingets arbejdsmarkedsudvalg vil blive orienteret om resultatet af arbejdet.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Til § 1.

De gældende arbejderbeskyttelseslove indeholder ikke nogen speciel formålsparagraf.

Da den foreslåede arbejdsmiljølov i højere grad er en rammelov, er det fundet påkrævet i en indledende bestemmelse at give udtryk for lovgivningsmagtens almindelige formål med loven som retningslinje for lovens anvendelse og for udformning af administrative forskrifter i henhold til loven. Dette får særlig betydning for rækkevidden af de centrale bestemmelser i kap. 5-8.

Ad nr. 1. Med begrebet „sikkert og sundt arbejdsmiljø“ tilsigtes en væsentlig udvidelse i forhold til det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø indebærer herefter:

1. Beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervsygdomme i traditionel forstand, dvs. dels påvirkninger fra pludselige begivenheder, dels påvirkninger på kortere eller længere sigt, der medfører fysiske eller psykiske helbredsskader. Herunder må også regnes psykisk betingede lidelser.

2. Beskyttelse mod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden. Herunder er tilsigtet henregnet bl. a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske sygdomssymptomer.

Som eksempel kan nævnes svag, men langvarig påvirkning med giftige stoffer eller fysiske forhold, der ikke umiddelbart giver karakteristiske symptomer, herunder uhensigtsmæssige eller ubehagelige arbejdsstillinger og -belastninger.

Uanset at de enkelte elementer i arbejdsmiljøet, såsom lugt, støv, støj, varme, lysforhold, æstetiske forhold og monotoni, taget hver for sig ikke opleves som ubehagelige af de ansatte og i øvrigt på grundlag af målinger og lignende anses for at have en meget mild effekt, kan den samlede virkning, herunder de enkelte geners styrke, hyppighed og varighed, alligevel være sundhedsforringende (kombinationseffekten).

Den påvirkning, der i begyndelsen alene forringer trivselen (humøret, appetitten, arbejdsklimaet o.s.v.), kan efterhånden udvikle sig til en direkte sundhedsskadelig påvirkning, f. eks. psykiske lidelser påført ved ensformigt eller forjaget arbejde og synsforstyrrelser påført ved uhensigtsmæssig belysning (langtidseffekten). Ligeledes kan nedslidning ved hårdt fysisk arbejde nedbryde modstandskraften over længere perioder.

Ved vurderingen af arbejdsmiljøet i sundheds-

mæssig henseende må således bl. a. kombinationseffekten og langtidseffekten tages i betragtning.

3. Anvendelse af ergonomiske foranstaltninger i videre omfang end hidtil, dvs. tilpasning af arbejdsprocessen, arbejdsstedet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer til den ansatte. Der må tages særligt hensyn til ældre og handicappede.

Ud over disse forhold har det været overvejet tillige at lade arbejdsmiljøloven omfatte trivselsproblemer, som ikke aktuelt kan sættes i direkte forbindelse med sikkerhed og sundhed, jfr. ovenfor.

I arbejdsrådets indstilling har man således været inde på, at fjernelse af trivselshæmmende elementer i arbejdsmiljøet (negative faktorer) kan være af væsentlig betydning for den forebyggende indsats mod arbejdssygdomme.

Der peges endvidere på, at trivselsbegrebet også indeholder positive elementer. Samarbejdet i virksomhederne om arbejdsmiljøspørgsmål må søges gennemført i en positiv og inspirerende atmosfære. Det arbejdsmiljø, som skabes gennem påvirkningerne i virksomheden, bør tilstræbes opbygget på en sådan måde, at det ikke af de ansatte opleves som værende i afgørende kontrast til tilværelsen udenfor arbejdsmiljøet.

Der er under drøftelserne herom lagt vægt på, at arbejdsmiljøet må skabes i harmoni med den udvikling, som iværksættes gennem de samarbejdsaftaler, som eksisterer inden for arbejdsmarkedet.

Regeringen er enig i disse synspunkter, men mener ikke, at det på nuværende tidspunkt er muligt at gå videre med hensyn til at *lovgive* om trivselsproblemer end sket ved anvendelse af udtrykket sikkerhed og sundhed i den nævnte vide betydning. Man ser imidlertid gerne, at arbejdsmarkedets parter anvender den sikkerheds- og sundhedsorganisation, der skal opbygges efter kapitel 2, til at fremme videregående trivselsfremmende foranstaltninger. Det vil også være naturligt, at arbejdsmiljørådet i sine indstillinger om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet og om de forbedringer, som det finder ønskelige, jfr. § 66, stk. 1, nr. 6, er opmærksom på de behov for lovgivning om trivselsproblemer, som arbejdet med sikkerheden og sundheden eller den nævnte udvikling i forbindelse med samarbejdsaftalerne måtte afklare. Det vil endelig være nødvendigt, at myndigheder og organisationer nøje følger de overvejelser i denne retning, der foregår på internationalt plan f. eks. under Nordisk Råd, i De europæiske Fællesskaber, Den internationale arbejdsorganisation (ILO) og Den europæiske organisation for økonomisk samarbejde og udvikling (OECD).

Ad nr. 1 i øvrigt. Med udtrykket „i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i sam-

fundet“ fastslås, at arbejdsmiljøet skal forbedres i takt med de muligheder, denne udvikling frembyder. Det skal således tilstræbes at opnå et arbejdsmiljø, der er på højde med de bedste virksomheder i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende. Endvidere forudsættes koordinering med forureningsbekæmpelse i det ydre miljø. Det vil navnlig være påkrævet ved administrationen af bestemmelserne i § 22, § 38, § 39, nr. 1, § 40, § 45, § 46, § 48, § 49, § 77 og § 80.

Det bemærkes endvidere, at regler om fastlæggelse af den sundhedsmæssige indsats og regler for, hvilke grupper af medicinalpersoner (læger, sygeplejersker, ergoterapeuter m. v.) der skal bistå hermed, vil blive udarbejdet i nært samarbejde med indenrigsministeriet og sundhedsstyrelsen med henblik på koordinering med samfundets øvrige sundhedsmæssige indsats. Det gælder således bestemmelserne om bedriftssundhedstjeneste i § 13, om lægeundersøgelser i kap. 11 og om lægelige elementer i arbejdstilsynets samlede struktur, der er omhandlet i kap. 13, jfr. navnlig § 70 og § 75.

For at samfundets muligheder fuldt ud skal kunne udnyttes til forbedring af arbejdsmiljøet, er det påkrævet, at lovens målsætning kommer til at medføre en bred indsats på en række felter som f. eks.:

1. undervisning af skoleelever, lærlinge og andre med hensyn til arbejdsmiljømæssige problemer,
2. uddannelse af planlæggere, bl. a. ingeniører og arkitekter samt læger, jurister og andre,
3. efteruddannelse af læger, sundhedsplejersker, fysioterapeuter, ingeniører og andre, der rådgiver om arbejdsmiljøproblemer,
4. undervisning og uddannelse af personer beskæftiget på arbejdsmarkedet, herunder sikkerhedsrepræsentanter og andre ansatte, arbejdsledere, arbejdsgivere, ledelsesrepræsentanter m. v.,
5. forskning med hensyn til arbejdsmedicinske, arbejdspsykiatriske, ergonomiske, sikkerhedstekniske og andre spørgsmål af betydning for arbejdsmiljøet,
6. en dækkende statistik over arbejdsulykker og arbejds sygdomme.

ad nr. 2. Med bestemmelsen tilsigtes at fastslå, at arbejdsmiljøproblemerne i videst muligt omfang skal løses af parterne selv (de ansatte, arbejdsledere og ledelse) på virksomheden.

Virksomhederne bistås af arbejdsmarkedets organisationer i dette arbejde på brancheplan, jfr. kap. 3 om branchesikkerhedsråd, og på landsplan, jfr. kap. 12 om arbejdsmiljøråd og arbejdsmiljøfond.

På alle planer skal arbejdstilsynet efter forslaget fremme parternes indsats samt yde dem støtte og vejledning, jfr. § 72, nr. 1 og 5.

Endvidere skal arbejdstilsynet som hidtil kontrollere, at loven og regler fastsat i henhold til loven overholdes, jfr. § 72, nr. 6.

Til § 2.

Loven omfatter efter forslaget principielt hele det område, som dækkes af de 3 hidtidige arbejderbeskyttelseslove af 11. juni 1954: lov nr. 226 om almindelig arbejderbeskyttelse, lov nr. 227 om arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed samt lov nr. 228 om arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri.

Ifølge § 1, stk. 1, i almindelig lov kom loven i sin helhed kun til anvendelse på arbejdsforhold (tjenesteforhold) inden for de i § 1, stk. 1, a-g, anførte arter af virksomhed nemlig industri, håndværk, byggevirksomhed, anlægsvirksomhed, laboratorier, transportvirksomhed og lager- og pakhusarbejde.

Ifølge § 1, stk. 2, kom forskellige af lovens bestemmelser under nærmere anførte vilkår til anvendelse også uden for det i § 1, stk. 1, anførte område, og i et vist omfang selv om tjenesteforhold ikke forelå.

§ 1, stk. 3-5, angav en række tilfælde, hvor loven i sin helhed ikke kom til anvendelse, selv om det drejede sig om arbejdsforhold inden for de i § 1, stk. 1, nævnte arter af virksomhed.

Ifølge forslaget er det hensigten, at lov om arbejdsmiljø principielt skal omfatte ethvert arbejde for en arbejdsgiver. Heraf følger, at samtlige forslagens bestemmelser også omfatter f. eks. plejehjem og børnehjem, sygehuse, hoteller, restauranter, teatre, skoler, politi- og brandvæsen m. v., hvilke virksomheder ikke er omfattet af alle almindelig lovs bestemmelser, jfr. § 1, stk. 2. Det er ikke fundet rimeligt begrundet generelt at opretholde den hidtidige forskelsbehandling. Der opnås herved en forenkling af reglerne om lovens område i lighed med den, der blev foretaget ved lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland. Området kommer herved endvidere til at svare til norsk og svensk lovgivning.

De væsentligste konsekvenser heraf er følgende:

Den foretagne udvidelse opfylder et ønske om at blive omfattet af samtlige lovens regler, der ofte er blevet fremsat af personale beskæftiget i hotel- og restaurationsbranchen. Dette personale vil blive omfattet af bestemmelsen om sikkerheds- og sundhedsarbejde i virksomheder. De inddrages også under reglen i § 50 om en samlet daglig hvileperiode på mindst 11 timer, men der vil efter § 52, stk. 3, kunne gives administrative særregler, hvis forhold inden for hele faget eller en del af det skulle gøre det nødvendigt.

Tilsvarende gælder de andre nævnte virksomheder, der tidligere kun har været omfattet af almindelig lov § 1, stk. 2, jfr. ovenfor.

En anden væsentlig konsekvens af områdeudvidelsen bliver, at virksomheder af denne art, hvis arbejdslokaler er indrettet før 1. april 1955, eller som har taget lokaler i brug, der inden for det sidste år har været benyttet til samme art af virksomhed, ikke længere er undtaget fra reglerne om arbejdsstedets indretning, jfr. kap. 6. Reglerne herom i almindelig lov § 13 forudsættes holdt i kraft indtil videre. De vil derved komme til at gælde for de nævnte § 1, stk. 2-virksomheder.

For så vidt angår loftshøjde, gulvdybde og dagslys er det dog hensigten ved overgangsordningen, jfr. § 89, at videreføre den samme overgangsregel, som i 1968 blev indført for virksomheder omfattet af almindelig lov § 1, stk. 1. Det indebærer, at kravene hertil først skal opfyldes i tilfælde af ombygning, ejerskifte eller når der foreligger et særligt faremoment, se lov af 13. juni 1968 § 3, stk. 1. Det tilføjes, at for „nye“ lokaler eller væsentligt ombyggede lokaler har kravene i § 13 hele tiden skullet opfyldes, jfr. almindelig lov § 1, stk. 2, b.

Det er ikke hensigten, at almindelig lov § 13 skal sættes i kraft på den nuværende landbrugslovs område uden videre, jfr. bemærkningerne til § 43. For så vidt angår området for den hidtidige handels- og kontorlov er det tanken at holde denne lovs § 7 i kraft, indtil nye regler er fastsat. Betydningen heraf er, at indtil da kan bestemmelserne om loftshøjde, lufttrum, gulve, tag, dagslys, vaskeindretninger og sovesteder, når det drejer sig om arbejdslokaler, der er indrettet før 1. april 1955, (først) kræves opfyldt i tilfælde af væsentlig ombygning.

Almindelig lovs komplicerede områdebestemmelser er søgt gjort klarere derved, at lovforslagets § 2, stk. 1, angiver lovens normale gyldighedsområde, medens stk. 2 angiver 3 specielle begrænsninger heri, og stk. 3 angiver en del udvidelser i forhold til stk. 1 og stk. 2.

Ad stk. 1. Denne bestemmelse erstatter almindelig lov § 1, stk. 1, og de tilsvarende bestemmelser i handels- og kontorloven og landbrugsloven. Der tilsigtes ikke nogen realitetsændring ved udeladelsen af henholdsvis „offentlig eller privat“ samt „tjeneste“. Om udvidelsen i forhold til hidtidig lovgivning henvises til bemærkningerne ovenfor.

Ad stk. 2. Nr. 1 og 2 svarer til almindelig lov § 1, stk. 4, nr. 1 og 2. Nr. 3 erstatter § 1, stk. 5. Der skønnes ikke at være behov for at opretholde bemyndigelsen for arbejdsministeren til at bestemme, i hvilket omfang arbejder, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste,

skal omfattes af loven. Eventuelle spørgsmål, der måtte opstå indenfor området, må i givet fald løses ved bistand fra arbejdstilsynet efter forhandling mellem forsvarsministeriet og arbejdsministeriet.

Ad stk. 3. Nr. 1-5 svarer hovedsagelig til bestemmelser i almindelig lov § 1, stk. 2, c og f. Herved opretholdes den hidtidige udvidelse af lovens hovedområde, således at bestemmelser om arbejde, hvori der er indeholdt et vist faremoment, gælder i al almindelighed, d.v.s. også for virksomheder, hvor der ikke er tale om arbejde for en arbejdsgiver, og for de arbejdsforhold, som ellers er undtaget ved forslaget § 2.

Om §§ 20, 33, 37 og 41, stk. 2, der er nye bestemmelser med vidt anvendelsesområde, henvises til bemærkningerne til disse bestemmelser.

Til § 3.

Ad stk. 1. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 1, stk. 4, nr. 5, med sproglige ændringer, der tilsigter at tydeliggøre, at arbejde i hangarer, på værksteder, kontorer samt øvrigt arbejde udført af personale på jorden, er omfattet af loven. Bestemmelsen i almindelig lov § 42, der gjorde kapitel 8 om lavalder og lægeundersøgelse af unge anvendelig på luftfartstjeneste i det hele, er udeladt som værende uden praktisk betydning.

Ad stk. 2. Svarer til almindelig lov § 1, stk. 4, nr. 3 og 4. Den ændrede formulering tilsigter ikke realitetsændringer, men kun en klarere angivelse af de arbejder, der er omfattet af loven.

Arbejde med udforskning og udnyttelse af kontinentalsoklen er efter kontinentalsokkeloven omfattet af dansk lovgivning. Spørgsmålet, om tilsynet med dette arbejde på f. eks. olieboringsanlæg skal føres af skibstilsynet hænger sammen med, om pågældende anlæg er mobilt eller stationært. Arbejde udført på D.U.C.s olieindvindingsanlæg i DAN-feltet i Nordsøen anses eksempelvis for omfattet af lovgivningen om arbejderbeskyttelse og vil også blive omfattet af den nye arbejdsmiljølov.

Til § 4.

Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 4. Denne går ud på, at hjemmearbejde kun er reguleret i det omfang, arbejdsministeriet har udstedt regulativmæssige bestemmelser eller forbud. Denne bemyndigelse har hidtil ikke været benyttet. Den nu foreslåede bestemmelse forudsætter, at hjemmearbejde principielt er omfattet af loven, men giver bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastsætte begrænsninger heri. Det kan f. eks. være aktuelt for så vidt angår regler om arbejdsstedets indretning, om daglig hvileperiode og om ugentligt fridøgn.

*Til kapitel 2.**Til § 5.*

Bestemmelsen er ny. Den er medtaget for at slå fast, at også små virksomheder har en forpligtelse over for deres eget sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Arbejdsministeren kan fastsætte regler om den nærmere gennemførelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter § 8, stk. 1. Det skal f. eks. kunne bestemmes, at der skal vælges sikkerhedsrepræsentant efter reglerne i de følgende paragraffer for større virksomheder. Det kan der f. eks. være behov for i bygge- og anlægssektoren.

Til § 6.

I stk. 1 fastslås, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomheder med 10 ansatte eller derover normalt skal organiseres.

Stk. 2 og 3 svarer til bestemmelserne i § 7, stk. 1 og 3, i almindelig lov med den ændring, at sikkerhedsgruppen er den enhed, der primært skal udføre sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Efter bestående regler skal de ansatte først vælge sikkerhedsrepræsentant, hvorefter der dannes gruppe. Med den foreslåede ændring er det en forudsætning, at arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde danner en gruppe sammen med pågældende sikkerhedsrepræsentant.

Til § 7.

Svarer til § 7, stk. 4 og 5, i almindelig lov.

Ad stk. 1. Ved en ansvarlig repræsentant for virksomhedens leder forstås en person, der kan handle på arbejdsgiverens vegne vedrørende de sikkerheds- og sundhedsforhold, der skal behandles i sikkerhedsudvalget.

Ad stk. 2. Det bemærkes, at de øvrige ansatte, herunder deres tillidsmænd, ligeledes har fri adgang til at forelægge ethvert spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning for tilsynet, jfr. bemærkningerne til § 18.

Med ordet „jævnlige“ tages forbehold med hensyn til begrænsede opgaver, der somme tider skal udføres af den tilsynsførende fra arbejdstilsynet uden for den normale besøgsrytme.

Til § 8.

Ad stk. 1. Svarer til § 7, stk. 7, i almindelig lov med en tilføjelse om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet. For at sikkerhedsudvalgets opgaver kan løses effektivt, er det nødvendigt, at udvalget sørger for, at der bliver udpeget en daglig leder af sikkerhedsarbejdet, som kan handle på udvalgets vegne.

I virksomheder, hvor der ikke er en sikkerhedsleder specielt til dette arbejde, må der blandt sikker-

hedsudvalgets medlemmer udpeges en leder, som får stillet den fornødne tid til rådighed.

Ad stk. 2. Svarer til § 7, stk. 8, almindelig lov. Reglerne i § 10, stk. 2, om samme beskyttelse mod afsked m. v. for sikkerhedsrepræsentant som for tillidsmand må nødvendigvis tillempes inden for et fagligt område som f. eks. lastning og losning.

Til § 9.

Stk. 1-4 svarer til bestemmelsen om arbejdsgiverens pligter efter arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 335 af 15. juni 1973 om internt sikkerhedsarbejde § 10. På grund af bestemmelsernes betydning er det fundet rigtigst at optage dem i loven.

Ad stk. 2. Ved „en efter forholdene rimelig tid“ forstås en tid, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Ad stk. 4. Det forudsættes, at der gives sikkerhedsorganisationen lejlighed til at deltage i planlægningens før virksomhedens stillingtagen.

Efter § 8, stk. 2, kan der gøres undtagelser fra § 9, stk. 4, hvor hele sikkerhedsorganisationen efter sagens natur ikke kan deltage i planlægning, f. eks. ved byggeri, hvor kun en del af sikkerhedsgruppen kan deltage i denne (arbejdslederen).

Ad stk. 5. Svarer til § 7, stk. 4, sidste pkt., i almindelig lov.

Til § 10.

Bestemmelsen svarer til § 7, stk. 2, i almindelig lov som ændret i 1973. Med formuleringen af stk. 1 er det tilsigtet, at sikkerhedsrepræsentanten af arbejdsgiveren skal holdes skadesløs for udgifter og indtægtstab, bl. a. i forbindelse med nødvendig deltagelse i kurser m. v., hvad enten disse foregår i eller uden for virksomheden. Der er ikke hermed truffet endelig afgørelse af spørgsmålet om finansieringen af udgifter til uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter. Arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse bliver aktuel i det omfang, uddannelsesudgifterne ikke dækkes ad anden vej, f. eks. af arbejdsmiljøfondet, jfr. § 68. Denne opfattelse deles af arbejdsrådets flertal.

De 8 arbejdsgiverrepræsentanter i arbejdsrådet har i en mindretalsudtalelse givet udtryk for, at de ønsker bemærkningerne til § 10, stk. 1, formuleret således:

„De omkostninger, arbejdsgiveren skal dække efter bestemmelsens stk. 1, er kun udgifter og løntab opstået i tilknytning til sikkerhedsrepræsentantens sikkerhedsarbejde i virksomheden. Udgifter og løntab opstået i forbindelse med kursusophold og lign. omfattes således ikke af bestemmelsen. Herudover svarer § 10 til lov af 31. marts 1973 om æn-

dring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse § 7, nyt stk. 2.“

Regeringen tiltræder flertallets opfattelse.

Til § 11.

Bestemmelsen er udfærdiget i overensstemmelse med en enig indstilling fra Fællesrepræsentationen, Hovedorganisationen for Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i Danmark, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, Jern- og Metalindustriens Sammenslutning og Dansk Arbejdsgiverforening.

Til § 12.

På baggrund af den industrielle udvikling og ibrugtagen af nye stoffer og arbejdsprocesser giver paragraffen arbejdsministeren mulighed for at bestemme, at den nødvendige sikkerheds- og sundhedsekspertise skal være til stede på virksomheden. Det er ikke hensigten ved reglen at gøre indgreb i arbejdsgeberens frie ansættelsesret. Arbejdsgiveren kan opfylde sin pligt efter de fremtidige regler på forskellig vis, idet det afgørende er, at der reelt stilles sådan bistand til rådighed. Det forudsættes således, at det overlades til arbejdsgiverens egen afgørelse, om han vil ansætte en sikkerhedsmedarbejder på virksomheden side om side med andre medarbejdere, eller om han f. eks. vil antage konsulentbistand, eventuelt ved et rådgivende firma.

Til § 13.

EF-kommissionen har i henstilling 20/1962 foreslået, at bedriftslægeordninger gøres obligatoriske i industrien, først og fremmest der, hvor der er flest arbejdstagere, hvor ulykkeshyppigheden er højest, eller hvor de ansatte er udsatte for sundhedsfarer af særlig art.

Bestemmelsen giver arbejdsministeren mulighed for at fastsætte regler om bedriftssundhedstjeneste på den enkelte virksomhed eller fælles bedriftssundhedstjeneste for grupper af virksomheder. Bemyndigelsen gælder for såvel privat som offentlig virksomhed inden for lovens område.

Den nærmere udformning af bedriftssundhedstjenesteordningen er under overvejelse i Arbejdsmiljøgruppen af 1972 og i et udvalg, nedsat af Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark og Almindelig Dansk Lægeforening, hvis formand er valgt til formand for udvalget.

Til kapitel 3.

Til § 14.

Med den tekniske udvikling har flere brancher allerede oprettet branchesikkerhedsråd for at kortlægge sikkerheds- og sundhedsproblemer inden for et fag eller område.

Således har „Sikkerhedsudvalget for Kemisk Industri“ gennem en årrække undersøgt og analyseret forskellige kemiske stoffers virkninger og fastsat regler for deres transport, opbevaring og brug. Udvalget udarbejder vejledninger om tilladelige sundhedsgrænser og foreskriver, hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skal træffes ved arbejde med stofferne.

Senest har plastindustrien nedsat et branchesikkerhedsudvalg, der som sin første opgave vil opstille et skema over sikkerheds- og sundhedsproblemer inden for branchen. Udvalget vil derefter tage stilling til, hvilke problemer man derefter vil søge at forebygge i første omgang.

Initiativer af denne art er endvidere taget i malerfaget og er på vej indenfor laboratorieområdet.

Denne udvikling på brancheplan ønskes udvidet og fremmet. Arbejdstilsynet har repræsentanter i de nævnte udvalg. Det må forudses, at de kommende branchesikkerhedsråd også vil anmode om repræsentation fra arbejdstilsynet.

Med „repræsentativt sammensat“ er tilsigtet, at det enkelte branchesikkerhedsråd vælges på en sådan måde, at det kan repræsentere forskellige arter af virksomheder, såvel som de forskellige kategorier af beskæftigede.

I forbindelse med godkendelsen kan arbejdsministeren fastsætte vilkår.

Ad stk. 2. Inden for nogle fag eller områder vil der være behov for, at der midlertidigt eller permanent udøves en konsulenttjeneste til støtte og vejledning med henblik på særlige sikkerheds- eller sundhedsproblemer.

Konsulenterne vil således kunne yde vejledning til såvel brancheorganisationerne som de enkelte virksomheder i det omfang, disse ønsker det. Påbud skal fortsat kun gives af arbejdstilsynet. De vil desuden kunne medvirke ved udarbejdelse af branchens egne vejledende regler om sikkerhed og sundhed, ved redigering af branchetidsskrifter om arbejdsmiljøproblemer og ved anden oplysnings- samt undervisningsvirksomhed om sådanne problemer. Denne virksomhed kan være af samfundsmæssig betydning og kan således danne et værdifuldt supplement til myndighedernes indsats.

Derfor kan der være brug for at kunne tilskynde til etablering og opretholdelse af sådan konsulenttjeneste ved statsligt tilskud.

Ad stk. 3. Bestemmelsen svarer i hovedtræk til § 66, stk. 1, nr. 2, vedrørende arbejdsmiljørådet.

Bestemmelsen har i forhold til stk. 4 selvstændig betydning med hensyn til f. eks. tværteknologiske regler, der især vedrører vedkommende branche. I modsætning til stk. 4 er det ikke anset for hensigts-

mæssigt at fastlægge en pligt til at indhente udtalelse om nye tværteknologiske regler.

Ad stk. 4. Tværteknologiske regler er i modsætning til de brancheorienterede regler ikke omfattet af reglen om obligatorisk høring. Som eksempel kan nævnes regler om sådanne teknisk hjælpemidler, der typisk anvendes i mange brancher, f. eks. trucks, elevatorer eller slibemaskiner.

Ad stk. 5. Med regler og bestemmelser tænkes typisk på bekendtgørelser, forskrifter, vejledninger og anvisninger inden for branchen.

Ad stk. 6. I forbindelse med godkendelse af sådanne branchesikkerhedsråd kan arbejdsministeren fastsætte regler om deres opgaver og funktion, og dermed bl. a. lade branchens arbejdsmarkedsparter medvirke ved udarbejdelsen af bekendtgørelser, tekniske forskrifter og vejledninger for branchen. Arbejdsministeren kan også give regler om afgivelse af en årlig rapport. Der kan derimod ikke med hjemmel i denne bestemmelse gives et branchesikkerhedsråd myndighed i forhold til den enkelte virksomhed eller person.

Efter § 66, stk. 3, nedsætter arbejdsmiljørådet et stående udvalg til at følge branchesikkerhedsrådenes arbejde og herved varetage den nødvendige centrale styring og koordinering af branchearbejdet. Udvalget eller arbejdsmiljørådet har dog ikke herved fået myndighed over branchesikkerhedsrådene.

Til kapitel 4.

Af hensyn til overskueligheden er nogle af de væsentligste pligter for arbejdsgiveren, arbejdslederen, ansatte, leverandører m. fl. og bygherrer m. v. samlet i ét kapitel. Om strafsanktionerne henvises til kap. 15.

Til § 15.

Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 5, stk. 1, 1. pkt. Formuleringen „fuldt forsvarlige“ betyder en skærpelse i forhold til „tilbørligt“. En uddybning af pligterne sker fortrinsvis i kap. 5-8, men angivelsen af disse eksempler er ikke udtømmende. Også bestemmelserne i kap. 9 om hviletid og fridøgn, kap. 10 om beskæftigelse af unge under 18 år og i kap. 11 om lægeundersøgelser skal efterleves af arbejdsgiverne under strafansvar.

Til § 16.

Erstatter almindelig lov § 5, stk. 1, 2. pkt., idet ordene „rimeligt tilsyn“ er erstattet af „effektivt tilsyn“.

Arbejdsgiverens tilsynspligt omfatter dels alle ansattes arbejdsudførelse, dels at arbejdsprocessen i øvrigt forløber forsvarligt; herunder eksempelvis

også tilsyn med, at arbejdsplaner overholdes, og at eventuelle fejl i disse løbende korrigeres.

Til § 17.

Ad stk. 1. Erstatter almindelig lov § 5, stk. 2, 1. pkt. Ordene „i videst muligt omfang“ er slettet for at opnå en stramning af forpligtelsen.

Ad stk. 2. Erstatter bestemmelserne i almindelig lov § 5 om instruktion. Den særlige fremhævelse af instruktionspligten over for nyantagne arbejdere m. v. er udeladt, da den dels er for snæver dels kan opfattes som en svækkelse af den almindelige pligt til instruktion og oplæring. Ordet „farefri“ dækker både sikkerhed og sundhed.

Ad stk. 3. Bestemmelsen tager sigte på områder, hvor der viser sig særligt behov for instruktion m. v.

Til § 18.

Erstatter almindelig lov § 54, stk. 4. Initiativet skal som hidtil tages af sikkerhedsrepræsentant eller tillidsmand. Bestemmelsen bør endvidere sammenholdes med lovforslagets § 7, stk. 2.

Hvis der på en lille arbejdsplads hverken er sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsmænd, tilkommer retten de ansatte. I øvrigt er det ikke tilsigtet, at bestemmelsen skal gøre indgreb i den naturlige ret for enhver til at henvende sig til arbejdstilsynet om forhold vedrørende sikkerhed og sundhed i arbejdet. Det er heller ikke tilsigtet at indskrænke retten til aktindsigt i henhold til loven om offentlighed i forvaltningen.

Til § 19.

Bestemmelsen understreger den vægt, lovforslaget lægger på, at samarbejdet starter i virksomheden selv. Medens arbejdsledere og øvrige ansatte skal deltage i samarbejdet, jfr. §§ 25 og 27, skal arbejdsgiveren udover selv at deltage eller lade sig repræsentere træffe de nødvendige foranstaltninger til sikring af, at samarbejdet kan etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde, jfr. ordene „sørgе for“.

Til § 20.

Bestemmelsen er ny. Den skal ses i sammenhæng med §§ 25, 29 og 37. Bestemmelsens formål er at fastslå samarbejdspligt for flere arbejdsgivere på samme arbejdssted til gavn for alle de dér beskæftigedes sikkerhed og sundhed. Efter gældende lovgivning behøver hver arbejdsgiver kun at drage omsorg for sine egne beskæftigede, hvad der ofte har givet uheldige resultater. I pligten til at samarbejde ligger bl. a., at den arbejdsgiver, der skal træffe visse sikkerhedsforanstaltninger, kan blive ansvarlig for for sømmelse i forbindelse hermed, også selv om de, der

er beskæftiget pågældende sted, er ansat hos andre arbejdsgivere.

Det samme gælder, hvis den beskæftigede er selvstændig, f. eks. vognmand eller installatør. Omvendt har også den selvstændige pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle, der er beskæftiget på det fælles arbejdssted. Der henvises herved til, at bestemmelsen ifølge § 2, stk. 3, også gælder, selv om der ikke udføres arbejde for en arbejdsgiver. Udtrykket „arbejdssted“ er videre end virksomhed og arbejdsplads, og „beskæftigede“ er videre end ansatte.

Reglen finder typisk anvendelse ved bygge- og anlægsarbejder samt på reparationsarbejder i fremmed virksomhed eller arbejdssted.

Efter bemyndigelsen i 2. pkt. kan der bl. a. udarbejdes regler om, at arbejdsgiverne kan aftale, hvem af dem pligterne skal påhvile.

Til § 21.

Bestemmelsen er en sammenskrivning af almindelig lov § 16, stk. 1, sidste pkt. og § 55, stk. 2, dog med den udvidelse, at bestemmelsen omfatter arbejdsforholdene i det hele taget.

Bestemmelsen giver arbejdstilsynet hjemmel til at kræve undersøgelser foretaget både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende.

Udgifterne til undersøgelserne m. v. afholdes som hidtil af arbejdsgiveren, selv om det ikke er udtrykkeligt anført i loven. I formuleringen ligger, at arbejdsgiveren — som hidtil — har pligt til, eventuelt efter samråd med sikkerhedsorganisationen, at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet.

Til § 22.

Ad stk. 1. Svarer til almindelig lov § 2, stk. 1. Med hjemmel heri er der udstedt 2 bekendtgørelser om henholdsvis anmeldeligt for virksomheder (25. marts 1955) og om registre for personer under 16 år (10. juni 1969). Fremtidige regler om anmeldeligt vil afhænge af, om der oprettes et centralt erhvervsregister. Det bemærkes, at bestemmelsen om anmeldeligt kan komme til at berøre et større antal private og offentlige virksomheder m. v. som følge af udvidelsen af lovens område, jfr. bemærkningerne til § 2.

Ad stk. 2 og 3. Erstatter almindelig lov § 2, stk. 3. Bemyndigelsen vedrørende tekniske hjælpemidler, jfr. kap. 7, er dog udvidet ved udeladelse af begræns-

ningen til antal, art og størrelse. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter efter forslaget også stoffer og materialer, jfr. kap. 8, samt andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning, jfr. i øvrigt § 75. Krav om oplysninger efter stk. 2, kan omfatte et større antal virksomheder, f. eks. en branche. Det er ikke tanken at bruge oplysningerne til undersøgelse af en enkelt virksomhed. Det er en forudsætning for at benytte bestemmelsen, at de ønskede oplysninger ikke lige så godt kan fås fra Danmarks Statistik eller andet offentligt register. Ved anvendelse af oplysningerne skal arbejdstilsynet overholde sin almindelige tavshedspligt, jfr. § 79, herunder tage fornødent hensyn til fabrikationshemmeligheder. Det samme gælder for statens institut for arbejdshygiejne og et fremtidigt arbejdsmedicinsk institut, jfr. § 70.

Til § 23.

Erstatter almindelig lov § 3, stk. 2.

Ad stk. 1. I udtrykket „aftale“ ligger, at ansvarsoverdragelse er undergivet aftalefrihed for såvel arbejdsgiver som driftsleder m. v.

Det kræves ikke, at aftalen nødvendigvis skal være skriftlig. Angående begrundelsen herfor henvises for det første til, at hovedreglen i dansk ret er, at enhver aftale er bindende, uanset den måde hvorpå den er indgået, medmindre der i lovgivningen fastsættes særlige formkrav, f. eks. krav om skriftlighed. Sådanne særlige krav vil ofte have som formål at sikre bevis for, at en aftale rent faktisk er indgået. Det manglende formkrav må derfor ses i sammenhæng med princippet om domstolens fri bevisbedømmelse.

Såfremt man ved ansvarsoverdragelse ville kræve skriftlighed, kunne det dernæst indebære, at man ikke kunne retsforfølge den rette person i tilfælde, hvor skriftlig overdragelse ikke forelå, men hvor der enten var indgået en mundtlig aftale, eller hvor en person i kraft af sin stilling eller på grundlag af en organisationsplan ville være den ansvarlige. Dette ville ud fra præventive synspunkter være uheldigt og virke ansvarsforflygtigende.

At såvel mundtlig som stiltiende ansvarsoverdragelse kan være gyldig, er anerkendt i retspraksis.

Almindelig lovs sondring mellem „større virksomheder“ og „mindre bedrifter“ er ikke bibeholdt, idet gyldigheden af en ansvarsoverdragelse både ved større og mindre virksomheder må bedømmes konkret efter dens omfang og omstændighederne i øvrigt. Såvel strafansvar efter loven som efter forskrifter udstedt i henhold til loven kan overdrages. Erstatningsansvar kan ikke overdrages i kraft af denne bestemmelse. Det er fundet hensigtsmæssigt

udtrykkeligt at nævne, at pligterne og ansvaret kan overdrages til arbejdsledere.

I stedet for almindelig lovs udtryk „pålidelige og tilstrækkeligt kvalificerede tilsynsførende“ er anvendt udtrykket „kvalificerede overordnede“. Der er ikke hermed tilsigtet realitetsændring. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 83. Der er heller ikke med formuleringen af sidste pkt. tilsigtet en realitetsændring, men blot en præcisering af, at det afgørende er aftalens indhold. Ordene „i hvilken omfang“ dækker de regler, ansvaret skal omfatte.

Såfremt aftalen om ansvarsoverdragelse ikke opfylder de stillede betingelser, herunder kvalifikationskravet, frigøres arbejdsgiveren ikke for sine pligter og sit ansvar.

Ad stk. 2. Ordene „efter forholdene“ i almindelig lov er ikke overført, idet de findes overflødige. Realitetsændring er ikke tilsigtet.

Såfremt arbejdsgiveren ikke har ført tilstrækkeligt tilsyn med hvervets udførelse, kan han straffes for denne forseelse efter § 82, nr. 1, men den overordnede frigøres ikke herved for arbejdsgiverpligterne, da overdragelsen fortsat er gyldig, se også bemærkningerne til § 85.

Til § 24.

Arbejdslederbegrebet svarer uændret til formuleringen i almindelig lov § 5 a, 1. pkt., indføjet ved lov af 19. maj 1971. Definitionen er den samme som den, der ifølge funktionærlovens § 1, stk. 1, c, anvendes ved afgrænsning af funktionærbegrebet. Afhængigt af de konkrete forhold kan begrebet omfatte såvel en teknisk direktør som en underværkfører, i nogle tilfælde også en sjakbajs.

Udearbejde falder ind under sidste led i bestemmelsen. Arbejdslederbegrebet har ifølge § 6 i forslaget betydning for dannelsen af sikkerhedsgruppe.

Til § 25.

Bestemmelsen er ny, se bemærkningerne til § 19 og § 20.

Til § 26.

Ad stk. 1. Erstatte § 5 a, 2. pkt., i almindelig lov. Udtrykket „medvirke til“ er mere omfattende end „være opmærksom på“. Sidste led er et modstykke til de ansattes pligt efter § 28, stk. 1.

Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på arbejdslederen: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven. Overtrædelse straffes efter §§ 82 og 84. Det bemærkes, at arbejdslederen efter omstændighederne også skal

opfylde de pligter, der påhviler alle ansatte, f. eks. en eventuel pligt til at bære hjelm.

Ad stk. 2. Erstatte § 5 a, sidste pkt., i almindelig lov. Formuleringen „sørge for at afværge faren“ præciserer, at arbejdslederen både har ret og pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Bestemmelsen har ingen indflydelse på de pligter, der påhviler arbejdslederen i tilfælde af ansvarsoverdragelse i henhold til § 23, eller som påhviler ham som ansat, jfr. §§ 28 og 29.

Til § 27.

Bestemmelsen er ny, se bemærkningerne til § 19.

Til § 28.

Ad stk. 1. Erstatte almindelig lov § 6, stk. 1. Formuleringen tilsigter at skærpe kravene til de ansattes aktive medvirken til fremme af sikkerhed og sundhed. Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler i det omfang, de efter deres indhold kan finde anvendelse på den ansatte: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 74, samt kap. 9 og § 63, stk. 5. Overtrædelse heraf straffes efter § 82. Bestemmelsen tager også sigte på overholdelse af forskrifter udstedt i henhold til loven, jfr. straffebestemmelsen i § 84.

Ad stk. 2. Erstatte almindelig lov § 6, stk. 2. Ikke enhver arbejdsleder behøver nødvendigvis at være medlem af en sikkerhedsgruppe.

Ad stk. 3. Svarer med enkelte sproglige ændringer til en bestemmelse i arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 407 af 18. november 1965 om regulativ for byggevirksomhed (1. del), bilaget, afsnit I, pkt. 2, 2. afsnit, 2. pkt. Reglen er taget med i loven, fordi den bør have almindelig gyldighed også uden for byggeri.

Til § 29.

Bestemmelsen er ny. Stk. 1 sigter typisk til bygge- og anlægsarbejde og stk. 2 til installationer, reparationer og lignende.

Til §§ 30-36.

Dette afsnit handler i §§ 30-32 om leverandører (fremstillere, importører, sælgere, udlejere, udlånere, givere) installatører, reparatører m. fl. af tekniske hjælpemidler.

I § 33 omhandles projekterende og andre rådgivere vedrørende arbejdsmiljøproblemer.

I § 34 gøres de forudgående regler udtrykkeligt anvendelige også på dem, der har at gøre med stoffer og materialer.

Disse bestemmelser angiver de grundlæggende krav til leverandører, installatører og reparatører,

projekterende og rådgivende. De må med hensyn til enkeltheder sammenholdes med reglerne i kap. 5-8 og forskrifter i henhold hertil. Bestemmelserne indebærer betydelige udvidelser såvel af kredsen af forpligtede som af pligternes indhold, jfr. bemærkningerne nedenfor til de enkelte bestemmelser.

Til § 30.

Ad stk. 1. Svarer til almindelig lov § 17, stk. 2. For at tydeliggøre, at bestemmelsen omfatter enhver overdragelse — herunder ikke-erhvervs-mæssigt salg, salg af brugte tekniske hjælpemidler og gave — herunder overladelse til brug, er den hidtidige opremsning erstattet med ordene „Den, der overdrager, overlader . . .“. Samtidig er udtrykket „teknisk anordning“ erstattet af det mere omfattende udtryk „tekniske hjælpemidler“. Angivelsen af bestemmelsens område er specificeret yderligere ved tilføjelse af maskindele, beholdere og præfabrikerede konstruktioner.

Der har navnlig hersket nogen tvivl om, hvorvidt præfabrikerede bygningslementer og andre præfabrikerede konstruktioner omfattes af begrebet „teknisk anordning“ i almindelig lov § 17. Da sådanne genstande har givet anledning til en række ulykker, navnlig derved at de på grund af deres konstruktion ikke har kunnet håndteres farefrit, er udtrykket „præfabrikerede konstruktioner“ optaget i lovtæksten. De nævnte ulykker har dels været forårsaget af en konstruktion, der ikke har været hensigtsmæssig med hensyn til montering, dels af, at entreprenøren og hans medarbejdere ikke af leverandøren har været underrettet om sikker håndtering. Se endvidere bemærkningerne til § 45.

Den gældende pligt til sammen med det tekniske hjælpemiddel at levere nødvendige anvisninger for dets anvendelse og pasning (der er ændret til „betjening og vedligeholdelse“) er udvidet til også at omfatte udlevering af nødvendige anvisninger for hjælpemidlets transport og opstilling.

Ad stk. 2. Bestemmelsen er ny. Den er begrundet i, at selv om det skulle fremgå allerede af formuleringen af almindelig lov § 17, stk. 2, at det brugsfærdige tekniske hjælpemiddel ved ethvert led i udleveringskæden skal opfylde de i bestemmelsen stillede sikkerhedsmæssige betingelser, har der i praksis været nogen tilbøjelighed til kun at ville lægge ansvaret på sidste led i kæden — udleveringen til brugeren.

Ad stk. 3. Bestemmelsen, der er ny, tilsigter at skabe hjemmel til — også uden for de tilfælde, hvor det udtrykkeligt måtte blive fastlagt i de forskrifter m. v., der udstedes i henhold til loven — at pålægge importører og fremstillere m. v., at lade forsvarlig-

heden af tekniske hjælpemidlers udførelse konstatere gennem undersøgelser, afprøvninger m. v., når arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene giver anledning dertil.

Sådanne undersøgelser m. v. har det hidtil kun påhvilet arbejdsgiveren (brugeren) at foretage, jfr. almindelig lov § 16, stk. 1, 2. pkt. Det forudsættes, at udgifterne afholdes af pågældende importør eller fremstiller m. v.

Ad stk. 4. Bestemmelsen er ny. Det er fundet hensigtsmæssigt, at ansvaret for et teknisk hjælpemidlets forsvarlighed lægges på den, efter hvis udtrykkelige anvisninger hjælpemidlet er fremstillet. Det forudsættes, at de givne anvisninger omfatter hele fremstillingen og ikke blot enkelte dele deraf.

Til § 31.

Ifølge almindelig lov § 16, stk. 4, skal enhver maskine, der anvendes eller udstilles her i landet, være forsynet med fabrikantens og for importerede maskiners vedkommende tillige importørens navn og adresse.

Da det i praksis bl. a. af pladsmæssige grunde har vist sig vanskeligt at opfylde denne bestemmelse for enhver maskine, foreslås, at også anden markering, hvorved fremstilleren, henholdsvis importøren let kan identificeres, kan benyttes.

Til § 32.

Svarer til almindelig lov § 17, stk. 3. Bestemmelsen er dog delt op i stk. 1 vedrørende dem, der som installatør, ombygger eller hovedreparatør bør have ansvar for hjælpemidler i det hele, og stk. 2 vedrørende dem, der foretager mindre reparationer. Herved er det videre ansvar for de først nævnte tydeliggjort, medens ansvaret for de andre er lempet. Det er ikke fundet rimeligt ved lokalt afgrænsede reparationer at pålægge reparatøren ansvar for sikkerhedsmæssige svigt uden for det lokalt afgrænsede reparationsområde. På den anden side er det anset for hensigtsmæssigt at pålægge reparatøren pligt til at gøre ejeren eller brugeren opmærksom på sådanne fejl eller mangler, som han bliver bekendt med under reparationsarbejdet.

Til § 33.

Bestemmelsen er ny. Den er i overensstemmelse med lovforslagets almindelige princip om, at hensynet til et sikkert og sundt arbejdsmiljø bør indtages allerede i planlægningsfasen, jfr. f. eks. § 40, § 44 og § 45. Dette gælder både med hensyn til selve udførelsen af et produktionsanlæg, et teknisk hjælpemiddel eller et bygge- og anlægsarbejde og med hensyn til den senere drift og produktion.

Som eksempel vedrørende udførelsen kan nævnes,

at det kan være nødvendigt at foretage jordbundsundersøgelser på en byggeplads for at sikre, at færdsel og transport kan foregå farefrit, at omliggende bygninger ikke skrider ned osv. Udbudsmaterialet ved opførelse af en bygning eller et anlæg bør indeholde en beskrivelse af de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger.

Som eksempel vedrørende den senere drift og produktion kan anføres, at bestemmelsen indebærer, at bygninger skal projekteres på en sådan måde, at de kan males og vedligeholdes og vinduerne pudses på fuldt forsvarlig vis. Den indebærer endvidere, at et kemisk anlæg skal planlægges således, at forudseelige risici ved produktionen forebygges allerede på planlægningsstadiet.

Med bestemmelsen i 2. pkt. sigtes f. eks. på, at et rådgivende ingeniørfirma, der foretager en beregning af et teknisk hjælpemiddel, skal sørge for, at dette hjælpemiddel opfylder arbejdsmiljølovgivningens krav hertil. Der tænkes endvidere eksempelvis på, at der ved rådgivning om ventilationsanlæg skal tages hensyn til, at dette skal virke tilfredsstillende i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende.

Til § 34.

Som en nydannelse foreslås leverandørers, planlægges og rådgiveres med fleres pligter udvidet til også at omfatte stoffer og materialer.

Der kan i henhold til kap. 8, §§ 48-49 fastsættes nærmere regler om bl. a. fremstilling af de enkelte stoffer og materialer, deres emballering, oplagring, transport m. v. Disse regler indeholder således bl. a. nærmere krav til fremstillere, importører, sælgere osv.

Tilsvarende anvendelse af § 30, stk. 1 og 2, indebærer, at f. eks. giftige stoffer skal foreligge i en sådan form og tilstand, at de kan overdrages og anvendes efter deres hensigt uden fare for sikkerhed eller sundhed, og at de skal ledsages af nødvendige og let forståelige anvisninger om brug, transport og fornødne beskyttelsesforanstaltninger (ventilation, maske og lignende) m. v.

Tilsvarende anvendelse af § 30, stk. 3, på stoffer og materialer medfører pligt for f. eks. importøren eller fremstilleren af nye stoffer, der kan medføre fare for forgiftning, til at foretage de undersøgelser og prøver, der er nødvendige for at konstatere, om stoffet kan anvendes efter sin hensigt uden at medføre fare for forgiftning af de ansatte, der skal anvende stoffet ved deres arbejde. Henvisningen betyder også, at beskyttelsen — ligesom vedrørende tekniske hjælpemidler — ikke kun tager sigte på ansatte i virksomheder, men på enhver bruger, jfr. § 2, stk. 3, nr. 4.

Reglen må anses for at være et væsentligt led i forebyggelsen af (arbejds)sygdomme, der skyldes forgiftninger og lignende, og den er et naturligt supplement til den tilsvarende pligt for atbejdsgiveren (brugervirksomheden) efter § 21.

Der forudsættes et samarbejde mellem leverandører m. v. og det foreslåede arbejdsmedicinske institut, jfr. § 70.

§ 30, stk. 4, § 31, § 33 og § 35, stk. 2, finder ligeledes tilsvarende anvendelse.

Det bemærkes, at der ikke er fundet grundlag for at give hjemmel til at kræve forhåndsgodkendelse af nye stoffer og materialer på linie med bestemmelserne om forhåndsgodkendelse vedrørende arbejdsprocesser, lokaler, tekniske anlæg og hjælpemidler, jfr. § 40, § 44 og § 46 samt bemærkningerne til kap. 8. Leverandører m. v. vil dog altid kunne søge vejledning hos arbejdstilsynet også om miljømæssige problemer vedrørende stoffer og materialer efter den almindelige bestemmelse i § 69, nr. 1 og 2.

Til § 35.

Der henvises til § 66, stk. 1, nr. 3. Også forskrifter udstedt i henhold til bemyndigelser i kap. 5-8 kan have betydning for leverandører m. v. Stk. 2 svarer til almindelig lov § 17, stk. 5.

Til § 36.

Sammenholdes med almindelig lov § 12. Der er fundet behov for at bevare dispensationsmuligheden for §§ 30-35, idet der kan forekomme specielle tilfælde, hvor de givne regler vil virke urimelige.

Til § 37.

Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 5 b., jfr. lov nr. 330 af 19. juni 1974.

Til kapitlerne 5-8.

De indholdsmæssige krav med hensyn til sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet samt hjemlen til at fastsætte nærmere regler herom findes hovedsagelig i disse kapitler, jfr. § 15's henvisninger hertil.

Opdelingen af disse regler i 4 kapitler om henholdsvis arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer er ny.

Bestemmelserne gælder for arbejdsgivere, arbejdsledere og ansatte efter reglerne i kap. 4. Nogle af bestemmelserne gælder også for leverandører m. fl., jfr. §§ 30-36. En del af kap. 5 samt hele kap. 7 og hele kap. 8 gælder også, selv om arbejdet ikke udføres for en arbejdsgiver, jfr. § 2, stk. 3.

Om regeldannelsen bemærkes, at der i kapitlerne 5 og 6 er hjemmel for arbejdsministeren til at ud-

færdige regler, der især fastlægger niveauet for sikkerheden og sundheden under hensyn til den tekniske og sociale (herunder økonomiske) udvikling i samfundet.

Efter § 66, stk. 1, nr. 2, skal arbejdsmiljørådet have lejlighed til at udtale sig om forslag til sådanne regler.

Det forudsættes, at direktøren for arbejdstilsynet af arbejdsministeren bemyndiges til at udfærdige regler, der tager sigte på de detaljerede tekniske spørgsmål. Det forudsættes endvidere, at der samarbejdes med de pågældende organisationer ved udarbejdelsen af sådanne forskrifter.

Vedrørende strafansvar for overtrædelse af bestemmelserne henvises til kap. 15.

Til Kapitel 5.

De grundlæggende regler, der knytter sig til arbejdets udførelse, er samlet her. Reglerne skal især sammenholdes med bestemmelserne i kap. 6-8 ved vurdering af en arbejdsituation.

Til § 38.

Ad stk. 1. Sammenholdes med almindelig lov § 5, stk. 1, 1. pkt., §§ 5 a og § 6, stk. 1.

Vedrørende planlægningen henvises til forslaget § 9, stk. 4.

Med hensyn til begrebet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt henvises til bemærkningerne til § 1 og § 14, især for så vidt angår det udviklede sundhedsbegreb.

Ad stk. 2. Sammenholdes med almindelig lov § 16, stk. 1, 2. pkt. Overtrædelse af bestemmelsen er ikke direkte strafbar, jfr. §§ 82 og 83, men anerkendte normer og standarder kan anvendes ved vurderingen af, om arbejdsforholdene er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jfr. stk. 1, i tilfælde hvor der ikke af arbejdsministeren eller direktøren for arbejdstilsynet er givet nærmere regler. Bestemmelsen kan derved indirekte få betydning ved vurdering af, om der foreligger en strafbar overtrædelse af loven. Det er et domstolsanliggende at afgøre, om en hidtil anerkendt norm er så forældet eller uhensigtsmæssig, at det er fuldt forsvarligt ikke at følge den.

Til § 39.

Bestemmelsen afløser til dels § 10, stk. 1, 1. pkt., i almindelig lov. Der kan efter denne bestemmelse udstedes brancheorienterede regler som de hidtidige regulatoriske men også bredere eller tværgående forskrifter af forskellig karakter. Det er ikke påkrævet som i den gældende lovgivning udtrykkeligt at angive, at der skal forhandles med direktøren for

arbejdstilsynet forud for udstedelsen af regler. Det er en selvfølge, at ministeren anvender den statslige administration til at forberede nye regler. Arbejdsmiljørådets medvirken følger af § 66, stk. 1, nr. 3. I § 14, stk. 4, er det bestemt, at arbejdsmiljørådet, inden det udtaler sig om brancheorienterede regler, skal indhente udtalelse fra vedkommende godkendte branchesikkerhedsråd. Såfremt der ikke findes godkendt branchesikkerhedsråd, forudsættes det, at arbejdsministeren, arbejdsmiljørådet eller direktøren for arbejdstilsynet på anden måde inddrager de organisationer og arbejdsgivere, arbejdere og andre, som berøres af pågældende bestemmelse i regeldannelsen.

Det forudsættes endvidere, at arbejdsministeren efter forhandling med arbejdsmiljørådet bemyndiger direktøren for arbejdstilsynet til på ministerens vegne at udfærdige så mange detailregler som muligt, jfr. § 73. Dette vil navnlig være hensigtsmæssigt for så vidt angår enkeltregler, der kræver hyppig ajourføring i takt med den teknologiske udvikling.

Ad nr. 1. Sammenholdes med almindelig lov § 13, nr. 15-20, § 26, § 27, § 27 A og § 29, stk. 1, nr. 1, sidste led.

Der kan herunder fastsættes hygiejniske grænseværdier for de enkelte påvirkninger, f. eks. støv, støj, stråling og hede. Ved fastlæggelsen af sådanne grænseværdier skal der tages hensyn til såvel direkte sundhedsskadelige påvirkninger som generende, trivselshæmmende påvirkninger, for så vidt de kan antages at være skadelige på grund af langtids-effekten eller kombinationseffekten, jfr. bemærkningerne til § 1.

Begrebet stråling omfatter alle former for stråling i forbindelse med arbejde, herunder ioniserende (radioaktiv) stråling.

Med hensyn til eksplosions-, brand- og sundhedsfare er bestemmelsen videre end almindelig lov § 29, stk. 1, nr. 1, sidste led, idet det ikke er en betingelse for fastsættelse af regler, at der foreligger særlige faremomenter. Det er tilstrækkeligt, at hensynet til sikkerhed og sundhed taler for en regelfastsættelse.

De anførte eksempler på farer og påvirkninger, som arbejdsministeren kan give regler om, er dem, der er nævnt i den gældende lov. Eksemplerne er ikke udtømmende. Arbejdsministeren kan uden at behøve at søge lovændring tage andre emner op, efterhånden som der opstår behov for det.

Ad nr. 2. Sammenholdes med almindelig lov § 27 A, stk. 3, og § 29, stk. 1, nr. 4. Forbudet kan begrænses til kun at gælde en vis kategori af ansatte, f. eks. gravide, ældre eller handicappede, jfr. § 41.

Ad nr. 3. Sammenholdes med almindelig lov § 57, stk. 2. Stk. 1 om opslag af uddrag af loven m. v. er

ikke overført, da denne bestemmelse ikke længere har praktisk betydning.

Ad nr. 4. Erstatte almindelig § nr. 13, nr. 11 og § 28 for så vidt angår særligt arbejdstøj. § 13, nr. 11, gælder kun de i almindelig lov § 1, stk. 1, nævnte arbejdsområder og tilsvarende bestemmelse findes ikke i landbrugsloven eller kontorloven. Efter forslaget er disse begrænsninger for, hvem der kan omfattes af arbejdsministerens bestemmelser om arbejdstøj bortfaldet. Reglerne vil kunne indeholde bestemmelse om, hvem der skal afholde udgifterne til særligt arbejdstøj.

Ad nr. 5. Reglerne udstedt i henhold hertil skal erstatte almindelig lov § 28 for så vidt angår personlige beskyttelsesmidler. Kravene kan skærpes i forhold til de gældende, og der kan bl. a. gives regler om, hvem der skal afholde udgifterne.

Til § 40.

Bestemmelsen er ny. Der tænkes fortrinsvis anvendt på arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, der er særlig farlige for sikkerhed eller sundhed, f. eks. arbejdsprocesser, der rummer alvorlig eksplosions-, brand- eller forgiftningsfare.

Baggrunden for bestemmelsen er ønsket om en høj prioritering af den forebyggende indsats på planlægningsstadiet, jfr. de almindelige bemærkninger vedrørende kap. 5-8 om forslagets hovedpunkter.

Ad nr. 1. Udarbejdelse af de nævnte planer er en forudsætning for, at arbejdstilsynet kan foretage en forhåndsvurdering. Udarbejdelsen af sådanne planer er ligeledes en forudsætning for, at virksomhedens ledelse selv kan få overblik over situationen og sætte ind med effektive beskyttelsesforanstaltninger allerede fra arbejdets begyndelse. Såfremt virksomheden ikke selv er kompetent til at vurdere arbejdets risici og sikringsforanstaltningerne herimod, må planerne forelægges kompetente rådgivende virksomheder, jfr. § 21.

Virksomhedens sikkerhedsorganisation skal indrages i udarbejdelsen af planerne efter reglerne i kap. 2, § 9, stk. 4.

Ad nr. 2. Bestemmelsen tager fortrinsvis sigte på arbejder m. v., der rummer betydelige risici.

Såfremt det ikke allerede er sket, vil arbejdstilsynet kunne kræve, at planerne forelægges et kompetent rådgivende firma, hvis virksomheden ikke selv råder over den nødvendige ekspertise, jfr. § 21.

Reglerne vil kunne bestemme, at godkendelse kan gives på bestemte vilkår med hensyn til planernes udførelse, herunder om medarbejderes kvalifikationer, særlige beskyttelsesforanstaltninger eller brug af værnemidler. Godkendelsen kan gøres tids-

begrænset som forsøg i tilfælde, hvor arbejdstilsynet ikke fuldt ud kan overskue nye metoders eventuelle farlighed.

Arbejdstilsynet kan ligeledes betinge sig besigtigelse af arbejdsstedet med det omhandlede tekniske anlæg m. v., før arbejdet begyndes.

Til § 41.

Ad stk. 1. Sammenholdes med almindelig lov § 8, nr. 1, 1. led, § 29, stk. 1, nr. 2 og 5, § 16, stk. 4, 5 og 6 samt § 19, stk. 5, sidste pkt.

Reglerne omfatter såvel den situation, hvor de pågældende personer selv er udsat for fare, som situationen, hvor andre udsættes for fare.

For så vidt angår fastsættelse af særlig aldersgrænse efter nr. 1, forudsættes afstemning med regler fastsat efter § 59, stk. 3.

Ved nr. 2 er det ikke, som ved nr. 1, en betingelse for at fastsætte visse krav, at arbejdet i sig selv indebærer betydelig fare for ulykker eller sygdom. Det er tilstrækkeligt, at arbejdssituationen under hensyn til pågældendes legemlige eller åndelige mangler eller sygdom må anses at indebære en øget fare for ulykker eller sygdom.

Imidlertid kan nr. 1 og nr. 2 kombineres, således at der kan fastsættes skærpede krav for de arbejdsituationer, der samtidig er omfattet af nr. 1.

Ad nr. 3. Sammenholdes med almindelig lov § 16, stk. 6. Det er ikke fundet hensigtsmæssigt at fastsætte nærmere regler herom i lovform.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 8 a og § 31, stk. 5, som affattet ved lovændring i 1974, med henblik på Danmarks tiltrædelse af den europæiske overenskomst af 1. juli 1970 om arbejdet for besætninger på køretøjer i international vejtransport (AETR).

Til kapitel 6.

Til § 42.

Ad stk. 1, 1. pkt. Sammenholdes med almindelig lov § 5, stk. 1, 1. pkt. Om begrebet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt henvises til bemærkningerne til § 1 og § 14, især for så vidt angår det udvidede sundhedsbegreb.

Afgørende for kravene til arbejdsstedets indretning er, hvilke former for arbejde og arbejdsprocesser der skal udføres i lokalerne, og hvilke tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer der skal anvendes. Kap. 6 og regler fastsat i henhold hertil skal derfor især sammenholdes med kap. 5, 7 og 8 samt regler fastsat efter disse kapitler.

Ad stk. 1, 2. pkt. Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Til § 43.

Vedrørende regeldannelsen om arbejdsstedets indretning gælder tilsvarende synspunkter som anført i bemærkningerne til § 39 vedrørende regeldannelsen om arbejdets udførelse m. v. De anførte eksempler kan sammenholdes med almindelig lov § 13 (kontorloven § 7) om indretning af faste arbejdssteder, § 14 om arbejdssteder der er helt eller delvis udendørs, og § 15 om arbejde på skiftende steder indenfor et fast afgrænset område (stk. 1), arbejde på midlertidig arbejdsplads (stk. 2) og arbejde på skiftende steder, men med fast samlingssted (stk. 3).

Den hidtidige lovgivning indeholder ret detaljerede krav til arbejdsstedets indretning. Disse regler betegnes „sundheds- og velfærdsforanstaltninger på arbejdsstedet“ (almindelig lov kap. 3. A.). Det fremgår da også af reglernes indhold, at de har et bredere sigte end hensynet til arbejdernes sikkerhed og sundhed i traditionel forstand.

I lovforslaget er de detaljerede regler om arbejdsstedets indretning udeladt i overensstemmelse med rammelovsprincippet. Reglerne skal fastsættes administrativt alene bestemt af den almindelige retningslinje, at arbejdsstedet skal være indrettet sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Denne retningslinje skal imidlertid forstås i den vide betydning, som er anført i bemærkningerne til § 1. Det er derfor ikke med udeladelse af velfærdsbegrebet og lignende formuleringer tilsigtet, at der ved udfærdigelse af nye regler om arbejdsstedet skal anlægges snævrere synspunkter end dem, der præger den gældende lov. Tværtimod må der ikke mindst, når det gælder arbejdsstedets indretning lægges vægt på bestemmelsen i § 1, nr. 1, om at arbejdsmiljøet skal være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Reglerne vil typisk vedrøre bygningsmæssige krav, men kan også omhandle sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål i øvrigt i tilknytning til arbejdsstedet. Tekniske anlæg og hjælpemidler er omfattet af hjemlen i det omfang, anvendelsen af sådanne har betydning for indretning af arbejdsstedet. Det kan f. eks. gælde støjende, støvende eller eksplosions- og brandfarlige anlæg.

For så vidt angår de bygningsmæssige forhold må såvel regeldannelsen som administrationen ske i nært samarbejde med boligministeriet og de øvrige bygningsmyndigheder, bl. a. med henblik på at undgå dobbeltadministration og ulejlighed for dem, der bygger, med at skulle forhandle til flere sider end højst nødvendigt.

Arbejdsmiljøgruppen af 1972 er i sit kommissorium (pkt. 8) anmodet om at være opmærksom på,

om samspillet mellem statslige myndigheder er tilfredsstillende, samt på de muligheder, som et øget samarbejde med kommunale og amtskommunale myndigheder, bl. a. byggemyndigheder, måtte indebære.

Da det er påkrævet hurtigst muligt at få etableret et tilfredsstillende samarbejde, er spørgsmålet taget op til særskilt behandling mellem boligministeriet og arbejdsministeriet, således at man hurtigt kan finde frem til, hvorledes man mest rationelt kan organisere dette samarbejde. Under forhandlingerne om dette samarbejde kan der blive tale om at overføre beføjelser fra arbejdsministeren til boligministeren.

Lov om arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri indeholder ikke bestemmelser om sundheds- og velfærdsforanstaltninger svarende til almindelig lov § 13, § 14 og § 15. For disse områder må forudses særlige regler i en overgangsperiode, men formålet med den fælles lov er, at der sker en tilpasning af forholdene inden for de forskellige erhverv på et fælles højt niveau for sikkerhed og sundhed. Der henvises i øvrigt til omtalen af nogle andre overgangsproblemer i bemærkningerne til § 2.

Det bemærkes, at opregningen i nr. 1-3 ikke er udtømmende, idet det alene er tilsigtet at angive nogle typiske eller vidtgående eksempler. Der kan således f. eks. også udfærdiges regler om arbejdsstedets renholdelse (almindelig lov § 13, nr. 6) og om forhold, som ikke er behandlet i den hidtidige lovgivning.

Ad stk. 1, nr. 1. Sammenholdes med almindelig lov § 13, nr. 5, 7 og 15 og § 19, stk. 8. Vedrørende sidstnævnte bestemmelse bemærkes, at rystelser og støj, der udsætter de ansatte for væsentlig gene, må antages ikke at være fuldt forsvarlig i sundhedsmæssig henseende. De fremtidige regler forudsættes derfor at indeholde bestemmelser om bekæmpelse heraf.

Ad nr. 2. Sammenholdes med almindelig lov § 13, nr. 9, 10, 12, 13, 14 og 21.

Ad nr. 3. Sammenholdes med almindelig lov § 16, stk. 2.

Ad stk. 2. Bestemmelsen er ny, bortset fra den specielle regel i almindelig lov § 15, stk. 1, 3. pkt. Den tager bl. a. sigte på at give hjemmel til direkte at stille krav om arbejdsstedets indretning til dem, der udlejer eller fremlejer ejendom til erhvervsvirksomhed. Hidtil har der kun været hjemmel til at stille krav til arbejdsgiveren, der benytter lokalerna, dvs. lejeren, eventuelt en række lejere. Bestemmelsen gælder ikke alene udlejning af lokaler, men også udlejning af arealer, andre arbejdssteder og skurvogne.

Til § 44.

Sammenholdes med almindelig lov § 11.

§ 11, stk. 1, er ikke medtaget i lovforslaget, idet *retten* for den, der vil oprette eller omdanne en virksomhed til at få en udtalelse fra arbejdstilsynet om sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, allerede følger af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger.

Bestemmelsen vedrører derimod som § 11, stk. 2, en eventuel *pligt* for arbejdsgivere og udlejere til at indhente arbejdstilsynets udtalelse eller godkendelse.

Landbrugsloven indeholder ikke en bestemmelse svarende til almindelig lov § 11.

Forslagets § 44 er derfor en nydannelse for dette område.

I forhold til § 11, stk. 2, giver den nye bestemmelse også i øvrigt videre bemyndigelse til at stille krav om forhåndsgodkendelse, dels fordi formuleringen „særlig ulykkes- eller sundhedsfare“ er erstattet af „hvor hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed kræver det“, dels på grund af de nye bestemmelser under nr. 2 og 3, jfr. nedenfor. Baggrunden for udvidelserne er ønsket om at kunne sætte ind med forebyggende foranstaltninger på det tidligst mulige stadium, jfr. bemærkningerne til § 40.

Ad nr. 1. Svarer med redaktionelle ændringer og ovennævnte udvidelser af området til almindelig lov § 11, stk. 2.

Ad nr. 2. Reglen er en nydannelse og vedrører især indretningen af lokaler, tekniske anlæg og hjælpemidler m. v. med henblik på bestemte arbejder, arbejdsprocesser og -metoder.

Det kan f. eks. bestemmes, at planer, der omfatter tekniske anlæg og hjælpemidler, der skal anbringes i lokalerne, forelægges arbejdstilsynet til udtalelse, således at en helhedsvurdering af arbejdssituationen kan foretages, herunder af de tekniske anlægs og hjælpemidlers indpasning i lokalerne.

Ad nr. 3. Reglen er ligeledes en nydannelse og skal sikre, at arbejdstilsynet får mulighed for at udtale sig om de nødvendige sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger, inden en virksomhed etableres i lejede lokaler, fordi det har vist sig vanskeligt at få gennemført visse krav til sikkerhed og sundhed, når forholdene først kommer til arbejdstilsynets kundskab, efter at nye lejere har etableret virksomhed i lokalerne.

Ad nr. 1-3. Det forudsættes, at det kan bestemmes, at arbejdstilsynet kan betinge sig besigtigelse af byggegrunde, bygninger og lokaler m. v., inden arbejdet må påbegyndes.

Det forudsættes, at en eventuel sikkerhedsorganisation inddrages i det planlæggende arbejde på virksomheden, jfr. § 9, stk. 4, og at eventuelle branche-

sikkerhedsråd konsulteres ved tvivlsspørgsmål, jfr. kap. 3.

Den der leverer projekt til opførelse, ombygning m. v. skal sørge for, at projektet forelægges i henhold til de fastsatte regler, jfr. § 33. Udlejere skal følge de regler der fastsættes efter § 43, stk. 2.

Til kapitel 7.

Bestemmelserne i dette kapitel gælder for alle, der har med tekniske hjælpemidler at gøre, fra den, der leverer projektet, til den, der bruger det, selv om der ikke foregår arbejde for en arbejdsgiver, jfr. § 2, stk. 3, nr. 3 og kap. 4. F. eks. gælder bestemmelserne som hidtil også brugere i private hjem og ved fritidsvirksomhed.

Til § 45.

Sammenholdes med almindelig lov §§ 16, 17 og 19-26, handels- og kontorloven §§ 8, 9 og 11, og landbrugsloven §§ 8, 9 og 11-18. Disse bestemmelser anvender dels vide begreber som „teknisk anordning“, dels betegnelser som maskineri, beholdere, hjælpemidler ved transportarbejde m. v.

I den foreslåede bestemmelse er der givet en enklere regel, der skal gælde alle de hidtil omfattede kategorier af anordninger og hjælpemidler. Som typiske eksempler udover de i bestemmelsen udtrykkeligt anførte kan nævnes værktøjer, instrumenter, elevatorer, kraner, stilladser og løbebroer, endvidere tekniske og kemiske anlæg, containere og sække. Som noget nyt omfatter begrebet nu udtrykkeligt også præfabrikerede konstruktioner, f. eks. byggeelementer. Sådanne elementer har forårsaget en række ulykker under transport og montering, jfr. bemærkningerne til § 30, stk. 1. Et begrænsende farlighedskriterium er alene anvendt i § 47, nemlig for så vidt angår adgangen til at give regler som forbud imod „særligt farlige hjælpemidler“.

Pligt til at sørge for, at disse tekniske hjælpemidler m. v. er indrettede sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, påhviler såvel leverandører m. v., jfr. §§ 30-33, som bruger, jfr. § 35, stk. 2. Derimod gælder pligten til forsvarlig anvendelse alene brugeren, dvs. arbejdsleveren, arbejdslederen, den ansatte, samt andre, der bruger disse tekniske hjælpemidler, jfr. § 2, stk. 3, nr. 3, der opretholder den hidtidige udvidelse af lovens hovedområde.

Begrebet tekniske hjælpemidler benyttes i samme forstand i § 2, stk. 3, § 15, § 22, stk. 2, §§ 30-33, § 44, nr. 2, § 59, stk. 1, og § 77, stk. 2, nr. 2.

F. eks. byggeelementer. Sådanne elementer har forårsaget en række ulykker under transport og montering, jfr. bemærkningerne til § 30, stk. 1.

Ad stk. 1, 2. pkt. Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

F. t. l. om arbejdsmiljø.

Til § 46.

Bestemmelsen giver arbejdsministeren hjemmel til at fastsætte regler om de enkelte typer tekniske hjælpemidler, herunder regler til afløsning af almindelig lov §§ 19-26. Det forudsættes, at arbejdsministeren i disse regler i vidt omfang benytter adgangen til at bemyndige direktøren for arbejdstilsynet til at udstede detailregler, -bestemmelser, -forskrifter m. v., jfr. § 79, stk. 2.

Bestemmelsen afløser almindelig lov § 10, stk. 1 og 2, for såvidt angår brancheorienterede regler samt § 29, stk. 1. Den er videre end sidstnævnte, idet det ikke kræves, at der foreligger særlige faremomenter, men alene, at hensynet til sikkerhed og sundhed taget i vidt forstand taler for fastsættelse af regler. Der kan herunder fastsættes arbejdshygiejniske grænseværdier for påvirkninger fra tekniske hjælpemidler, såsom støj og rystelser.

Ad nr. 1. Erstatte almindelig lov § 29, stk. 1, nr. 1, 1. led, samt § 17, stk. 6. „Udførelse“ er tilføjet med henblik på krav til svejsning og lign.

Ad nr. 2. Bestemmelsen er en nydannelse med baggrund i, at en indsats på det tidligst mulige stadium må anses for mest hensigtsmæssig, jfr. § 33, § 40 og § 44. Det forudsættes, at det af arbejdsministeren fastsættes, at forhåndsudtalelse eller godkendelse, eventuelt i form af typegodkendelse i det enkelte tilfælde meddeles af arbejdstilsynet, jfr. § 72, nr. 5, på grundlag af nærmere angivne oplysninger fra ansøgeren eller udtalelse fra anerkendte prøveinstanser eller særligt sagkyndige, som arbejdstilsynet pålægger konstruktøren at fremskaffe.

Ad nr. 3. Bestemmelsen er ny. Den er begrundet i samme hensyn som anført ad nr. 2. Der henvises i øvrigt til § 30 og bemærkningerne dertil. Med hjemmel i denne bestemmelse kan der bl. a. fastsættes regler, der giver arbejdstilsynet mulighed for at kræve besigtigelse og demonstration af tekniske hjælpemidler m. v., før de overdrages eller overlades til brug, jfr. §§ 30-32.

Ad nr. 4. Bestemmelsen må sammenholdes med § 39, nr. 2. Bestemmelser af denne art indgår i almindelig lov §§ 19-29.

Til § 47.

Sammenholdes med almindelig lov § 29, stk. 1, nr. 3, og § 17, stk. 1.

Til kapitel 8.

Bestemmelserne om stoffer og materialer er delvis en nydannelse med baggrund i de senere års kraftige udvikling inden for den kemisk-tekniske industri på den ene side og øget viden om forskellige stoffers indvirkning på helbredsforhold på den anden side. Der fremstilles mange nye kemiske stoffer, hvoraf

en del har vist sig at være særdeles sundhedsskadelige. I foråret 1973 er det skønsmæssigt antaget, at der foreligger toksiske data for ca. 200.000 stoffer (dvs. stoffer der kan indeholde gifte) med en tilvækst på ca. 5.000 pr. år. Det må derfor anses for vigtigt at sætte ind med forebyggende foranstaltninger på det tidligst mulige stadium — og så vidt muligt inden stofferne når ud på arbejdspladserne. Der må stræbes imod, at intet stof eller materiale anvendes i produktionen, før dets virkning på den menneskelige organisme er klarlagt. Forslaget om stoffer og materialer indebærer således grundlag for betydelige udvidelser i forhold til den hidtidige arbejderbeskyttelse og må forudsætte tilsvarende udbygning af arbejdstilsynet med den fornødne sagskundskab.

Som i et vist omfang hidtil er det ikke fundet rigtigt at begrænse bestemmelsernes anvendelsesområde til arbejde for en arbejdsgiver, og de skal også anvendes på de i § 2, stk. 2, nævnte tilfælde.

Der forudsættes et samarbejde mellem fremstillerne, brugerne og arbejdstilsynet, herunder arbejdsmedicinsk og arbejdshygiejnisk institut, jfr. § 70. Der må endvidere opretholdes nær kontakt med miljømyndighederne, hvorunder den almindelige lovgivning om gifte og sundhedsfarlige stoffer hører, jfr. lov nr. 119 af 3. maj 1961.

Ved § 34, jfr. § 30, § 31 og § 33, er der givet regler for de pligter, der i forbindelse med bestemmelserne i kapitel 8 påhviler alle dem, der har med stoffer og materialer at gøre på vejen fra fremstiller til brugeren.

Til § 48.

Ad stk. 1. Sammenholdes med almindelig lov § 13, nr. 19, og til dels § 27, stk. 2, og § 29, stk. 1, nr. 1, 2. led, samt landbrugsloven § 19 og § 21, stk. 1, nr. 1, og handels- og kontorloven § 11. De foreslåede bestemmelser omfatter som nævnt såvel fremstiller som bruger uden andre begrænsninger end dem, der følger af § 3 om dele af luftfart, søfart og fiskeri. Da landbrugsloven ikke har en regel svarende til § 13, nr. 19, i almindelig lov, er der en vis særlig udvidelse for dette erhverv.

Stoffer og materialer kan være faste, flydende og luftformige.

Materialer kan foreligge som råvarer, mellemprodukter og lignende bestemt til anvendelse ved arbejde, f. eks. til videreforarbejdning.

Reglen medfører, at *fremstilleren* skal sikre sig, at stofferne og materialerne såvel under fremstillingen som med henblik på anvendelsen foreligger i en sådan form, tilstand, emballage m. v., at arbejdet kan forløbe fuldt forsvarligt i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende.

Reglen medfører endvidere, at *brugeren* (private, arbejdsgivere, arbejdsledere og ansatte, jfr. kap. 4) skal sikre sig, at de arbejdsprocesser og -metoder, der anvendes i arbejdet, effektivt sikrer arbejderne mod ulykker og sygdomme. Brugeren skal derfor gøre sig bekendt med, om de stoffer og materialer, der anvendes, har farlige egenskaber. Han må hertil kunne søge vejledning i arbejdstilsynet, der derfor må udbygges til at kunne varetage denne opgave.

I henhold til § 40 kan der fastsættes regler om forhåndsgodkendelse af eller udtalelse om arbejdsprocesser m. v., der også vedrører anvendelsen af farlige stoffer og materialer.

Ad stk. 2. Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Til § 49.

Ad stk. 1. Sammenholdes med almindelig lov § 10, stk. 1, § 13, nr. 19, og § 25, 2. pkt. Bestemmelsen omfatter ikke alene inædegåelse af særlige faremomenter, men enhver arbejdssituation, hvor hensynet til sikkerheden eller sundheden kræver forholdsregler. Der kan herunder fastsættes arbejdshygiejniske grænseværdier for påvirkninger fra stoffer og materialer og andre regler om effektiv beskyttelse. Mærkning kan bl. a. gå ud på deklaration om indholdets farlighed. Denne behøver ikke nødvendigvis at være identisk med mærkning i henhold til lovgivningen om gifte og sundhedsskadelige stoffer, men det vil være naturligt at samarbejde med indenrigsministeriet og miljøministeriet om størst mulig overensstemmelse i reglerne.

For malervarer, der skal anvendes til skibsbygnings- eller bygningsmaling, er der i Danmark truffet aftale mellem de implicerede parter om en mærkningsordning med tilhørende sikkerhedsanvisninger. Disse ordninger, som snart træder i kraft, er tiltrådt af arbejdstilsynet. De nævnte eksempler, emballering, omfyldning m. v., er i øvrigt ikke udtømmende. Der kan f. eks. blive tale om regler for bortskaffelse af farlige stoffer og materialer samt af farlig tom emballage.

Nogle brancheregulativer i henhold til almindelig lov § 10, stk. 1, indeholder særlige bestemmelser om beskyttelse mod sundhedsfarlige stoffer. I øvrigt er særlige regler givet f. eks. ved bekendtgørelse nr. 414 af 29. september 1941 om arbejde med giftige, ætsende og lignende sundhedsfarlige stoffer.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til en del af almindelig lov § 13, nr. 19 og § 29, stk. 1, nr. 3. Denne hjemmel er f. eks. grundlag for arbejdsministeriets bekendtgørelse af 14. januar 1972 om forbud mod anvendelse af asbest til visse former for isolering.

Til kapitel 9.

Kapitlet indeholder bestemmelser om den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn samt forskellige undtagelses- og særregler. For unge under 18 år foreslås der i kapitel 10 i et vist omfang særlige regler om hviletid.

Indholdet i reglerne om en *daglig hvileperiode* er ikke foreslået principielt ændret, men området for bestemmelserne er væsentligt udvidet i forhold til almindelig lov og loven om arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri, medens der ikke er tale om særlige udvidelser i forhold til loven om arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed.

Efter forslaget vil alle, der er beskæftiget hos en arbejdsgiver, bortset fra de i § 2, stk. 2, § 3 og § 4, nævnte undtagelser, i almindelighed have ret til en daglig hvileperiode på mindst 11 timer.

Følgende områder er holdt uden for reglerne om hviletid i den gældende lovgivning:

1. Landbrug, skovbrug og gartneri.
2. Statens tjenestemænd, jfr. almindelig lov § 30, stk. 1. Bestemmelserne om arbejdstid i arbejderbeskyttelsesloven er sat i kraft for kommunernes tjenestemænd ved arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 252 af 7. august 1964.
3. Repræsentanter og agenter samt overordnede funktionærer, jfr. almindelig lov § 30, stk. 3.
4. Ansatte på områder, der ikke er nævnt i kontorloven eller almindelig lov § 1, stk. 1, f. eks. hotel- og restaurationsvirksomhed, sociale institutioner, f. eks. for børn, handicappede og ældre, sundhedsvæsenets sygehuse og anden virksomhed, politiet, brandvæsen og civilforsvar, skoler, universiteter og anden undervisningsvirksomhed, teatre, biografer, cirkus, radio og fjernsyn, museer og anden kulturel virksomhed.
5. Områder der generelt er undtaget ved almindelig lov § 1, stk. 4 og 5, nemlig
 - a. arbejdsgiverens private husholdning, f. eks. husassistenter, husbestyrerinder og rengøringsmedhjælp,
 - b. arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand,
 - c. søfart,
 - d. fiskeri,
 - e. luftfart,
 - f. egentlig militærtjeneste.

For de fleste af disse områder har der formentlig

på andet grundlag været sikret de ansatte en daglig hvileperiode. Den inddragelse under arbejdsmiljølovens bestemmelser, som forslaget generelle bestemmelser indebærer for så vidt angår de under pkt. 1, 2 og 4 nævnte områder, vil i disse tilfælde kun betyde, at undtagelsesordninger kun kan gennemføres efter denne lovs regler. Disse regler indeholder imidlertid så vide rammer, at alle rimelige hensyn vil kunne tilgodeses.

I almindelighed skal der af arbejdsministeren eller arbejdstilsynet gives en generel eller speciel tilladelse til at fravige 11-timers reglen, jfr. § 52, men for holdskifte ved flerholdsdrift, ved landbrugsarbejde og ved lastning og losning er der fundet anledning til at give modificerende undtagelsesregler i selve loven, jfr. § 50, stk. 2 og 3.

Repræsentanter og agenter uden for virksomhedens faste arbejdssted og overordnede funktionærer er som hidtil ved § 56, stk. 2, undtaget fra hviletidsreglerne, men der foreslås dog indført adgang for arbejdsministeren til helt eller delvis at inddrage dem under lovens almindelige regler.

For så vidt angår de under pkt. 5 nævnte områder er der ikke fundet grundlag for ved denne lejlighed at overveje, om dele af disse områder bør inddrages under lovgivningen om daglig hvileperiode.

Den hittidige særordning i § 31, stk. 6 og 7, for arbejde ved bagning af levnedsmidler er udeladt. De særregler, der eventuelt fortsat er behov for, må gives administrativt i henhold til forslaget § 52.

Reglerne om *ugentligt fridøgn* foreslås til erstatning for det hittidige forbud imod at beskæftige arbejdere i søn- og helligdagsdøgn samt på grundlovsdagen efter kl. 12. Herefter beskæftiger denne lovgivning sig ikke længere med spørgsmålet om arbejde på sønehelligdage og grundlovsdagen. Hvorvidt der skal arbejdes på sådanne dage anses for at være noget, der må bero på parternes frie kollektive eller individuelle aftaler.

For så vidt angår søndagsfriheden sker der efter forslaget den principielle ændring, at det hittidige forbud formuleres om til en ret for den ansatte til en ugentlig fridag med mulighed for at lade det ugentlige fridøgn falde på en anden ugedag end søndag. Det er dog i forslaget bestemt, at det ugentlige fridøgn så vidt muligt skal falde på søndage og i øvrigt så vidt muligt samtidig for alle i virksomheden ansatte. Det tilsigtes således ikke med den ændrede bestemmelse en radikal ændring af traditioner og sædvane med hensyn til det ugentlige fridøgns beliggenhed.

Det forudsættes, at spørgsmålet om beliggenheden af det ugentlige fridøgn tages op i overenskomsterne mellem arbejdsmarkedets parter.

Med hensyn til, hvem der er omfattet af reglerne, er ændringerne mindre end for så vidt angår bestemmelserne om daglig hvileperiode. Det nuværende forbud imod søn- og helligdagsarbejde gælder efter almindelig lov § 1, stk. 2, e, enhver beskæftigelse i en arbejdsgivers tjeneste, men herfra gøres undtagelse ved forskellige særlige bestemmelser. Handels- og kontorloven har tilsvarende regler, medens landbrugsloven ikke har bestemmelser om søn- og helligdagsarbejde.

De områder, der er holdt uden for det almindelige forbud i arbejderbeskyttelsesloven, er følgende:

1. Landbrug, skovbrug og gartneri.
2. Statens tjenestemænd.
3. Repræsentanter, agenter samt overordnede funktionærer.
4. De i almindelig lov § 1, stk. 4 og 5, nævnte områder, nemlig
 - a. arbejdsgiverens private husholdning (f. eks. husassistenter, husbestyrerinder, rengøringsmedhjælp),
 - b. arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand,
 - c. søfart,
 - d. fiskeri,
 - e. luftfart og
 - f. egentlig militærtjeneste.

Endvidere er der i kapitel 6 angivet 16 områder, der er undtaget fra det almindelige forbud imod arbejde på søn- og helligdagsdøgn. For dem er der ved § 36 givet regler om erstatningsfrihed. Når det almindelige forbud imod søndagsarbejde som foreslået bortfalder, er der ikke længere fundet at være tilstrækkelig grund til at opretholde alle disse undtagelser. Det behov, der kan være for særlige regler om det ugentlige fridøgns placering, kan tilgodeses ved overenskomst eller særlige administrative bestemmelser. Enkelte af undtagelserne er det dog fundet nødvendigt at bevare, jfr. nedenfor ad § 53, stk. 3.

De ovenfor under 4 nævnte områder holdes efter forslaget fortsat uden for denne lovgivning. Der er ligesom vedrørende daglig hvileperiode ikke fundet grundlag for ved denne lejlighed at overveje, om dele af disse områder bør inddrages under reglerne om ugentligt fridøgn.

De under 3 nævnte repræsentanter, agenter og overordnede funktionærer holdes ligeledes udenfor, men ligesom for så vidt angår daglig hviletid gives der mulighed ved forslaget § 56, stk. 2, for at inddrage dem under lovens bestemmelser, helt eller delvis.

For statens tjenestemænd er der ikke fundet

grundlag for at opretholde en særbestemmelse. Såfremt nogle tjenestegrene fortsat har brug for særordning vedrørende hviledøgnet beliggenhed, må der givès regler herom af arbejdsministeren efter forhandling med finansministeren og vedkommende organisationer, jfr. § 55.

For skovbrug er der heller ikke fundet anledning til at opretholde en undtagelsesordning.

For landbrug og gartneri er det fundet mest tidsvarende at stille medarbejderne på linje med andre ansatte med hensyn til retten til et ugentligt fridøgn. Derimod er det under hensyn til de særlige forhold, der gennemgående gør sig gældende i disse erhverv, ved § 53, stk. 1, 2. pkt., fundet påkrævet at fritage dem for bestemmelsen om, at det ugentlige fridøgn så vidt muligt skal falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Selvom det ikke udtrykkeligt er nævnt i kapitel 4 om almindelige pligter, hvem det påhviler at sørge for, at de ansatte får den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, fremgår det af strafbestemmelserne i § 82, nr. 2, at pligten påhviler såvel arbejdsgiverne, arbejdslederne som de ansatte. De ansatte kan altså hverken ved individuel eller ved kollektiv overenskomst fraskrive sig retten til en daglig hvileperiode og et ugentligt fridøgn i videre omfang, end lovens udtrykkelige undtagelsesbestemmelser og de i henhold hertil udstedte regler hjemler.

Pligten og tilsynet gælder kun det pågældende ansættelsesforhold og hindrer således ikke, at den ansatte tager beskæftigelse i hvileperioden eller i fridøgnet hos en anden arbejdsgiver.

De europæiske Fællesskabers forordning om landevejstransport nr. 543/69 af 25. marts 1969 som ændret ved forordninger nr. 514/72 og 515/72 af 28. februar 1972, indeholder regler om ugentligt fridøgn, daglig arbejdstid og køretidens længde. Disse forordninger gælder fra 1. januar 1973 for kørsel i international landevejstransport og fra 1. januar 1976 for den nationale transport med køretøjer, der er omfattet af forordningen. Der henvises til lov nr. 508 af 29. november 1972 om kontrol med overholdelsen af De europæiske Fællesskabers forordninger om arbejderbeskyttelse inden for landevejstransport.

I det omfang bestemmelserne i forordningerne behandler samme forhold som arbejdsmiljøloven, bliver denne lov normalt uanvendelig på forholdet.

Til § 50.

Ad stk. 1. Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 31, stk. 1, og handels- og kontorloven § 13, stk. 1.

Under hensyn til den ovenfor omtalte udvidelse

af bestemmelsens anvendelsesområde og udeladelse af særregler f. eks. for transportarbejde, jfr. § 31, stk. 3-7, i almindelig lov, foreslås det i § 52 at give mulighed for administrativt at fastsætte særregler om arbejdstid.

I overensstemmelse med hovedorganisationernes ønske og gældende retspraksis er det tilføjet, at døgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse.

Ad stk. 2. Nr. 1 erstatter almindelig lov § 31, stk. 2, nr. 1 og 2, samt handels- og kontorloven § 13, stk. 2, nr. 1 og 2, idet det ikke er fundet påkrævet udtrykkeligt at fastslå, at såvel ordinært som ekstraordinært holdskifte er omfattet af den særlige regel.

Forslaget i nr. 2 skyldes hensynet til, at det ved landbrugsarbejde vil kunne være vanskeligt at overholde hovedreglen i stk. 1 ved markarbejde i høst og såtid og ved lignende sæsonbetonede arbejder. Skulle denne afvigelse på 30 dage vise sig ikke at være tilstrækkelig, må særregler udstedes efter § 52.

Fra 1. januar 1976 vil i øvrigt for landevejstransport — også i Danmark — gælde den ovenfor nævnte EF-forordning nr. 543/69, hvorefter ethvert medlem af kørselspersonalet inden for de sidste 24 timer forud for ethvert tidspunkt, hvor han har udøvet aktivitet som omhandlet i forordningen, skal have haft en daglig hviletid på mindst 11 sammenhængende timer.

Ad stk. 3. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 31, stk. 3. I overensstemmelse med praksis er bestemmelsen dog begrænset til at angå lastning og losning, der udføres som løsarbejde.

Til § 51.

Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 32, stk. 1, og handels- og kontorloven § 13, stk. 4, idet dog foreslås, at arbejdstilsynet ikke som hidtil skal godkende fravigelserne, men efterfølgende kan kontrollere disse gennem tilsynsbogen. Dette sidste gælder også sikkerhedsrepræsentanterne.

Til § 52.

Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 32, stk. 2, og handels- og kontorloven § 13, stk. 5, idet dog adgangen til fravigelse fra hovedreglen om hviletid uden forudgående tilladelse indskrænkes til at gælde fravigelser vedrørende en enkelt hvileperiode, da virksomhederne, hvis der er tale om flere døgn, kan indhente i hvert fald telefonisk tilladelse. Bestemmelsen tilsigter i øvrigt ikke en ændring af hidtidig praksis, hvorefter direktoratet for arbejdstilsynet i de tilfælde, hvor det er praktisk muligt, indhenter udtalelser fra organisationerne eller pågældende tildsmand, før eventuel dispensation gives. Dispensationssagernes antal er tilstræbt begrænset ved hjemmelen til generelle regler og aftaler i stk. 3 og 4.

Ved fag og faglige områder tænkes der navnlig på landbrug og gartneri samt transport, medens der ved særlige arbejdsformer fortrinsvis tænkes på plejehjem, hospitaler o. lign., politi, redningsvæsen og brandvæsen samt hotel- og restaurationsbranchen. Endvidere lagerarbejde i forbindelse med julen og udsalg.

Ved fastsættelse af sådanne særregler forudsættes det, at organisationerne høres i samme omfang, som det er praksis ved den nuværende lovgivning.

Til § 53.

Ad stk. 1. Der henvises til bemærkningerne ovenfor om ændringer af bestemmelsens indhold og anvendelsesområde i forhold til almindelig lov kap. 6 og handels- og kontorloven kap. 6.

Den foreslåede bestemmelse opfylder ILO-konvention nr. 14 af 1921 om en ugentlig hviledag i industrielle virksomheder og ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid inden for handels- og kontorvirksomheder, som Danmark har ratificeret.

Den gældende lovgivnings bestemmelser om de klokkeslæt, inden for hvilke fridøgnet skal ligge, foreslås erstattet med en bestemmelse om, at fridøgnet skal lægges i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Herved vil de ansatte normalt opnå en sammenhængende ugentlig hvileperiode på mindst 35 timer.

Ad stk. 2. Som ovenfor nævnt er landbrug og gartneri undtaget fra reglen om, at det ugentlige fridøgn så vidt muligt skal falde på søndage og samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Ad stk. 3. Bestemmelsen svarer for så vidt angår nr. 1 og 2 til de nugældende regler i almindelig lov § 34, stk. 2, nr. 3, 10 og 12, og handels- og kontorloven § 14, stk. 2, nr. 3 og 11. Det bemærkes, at de under 2 nævnte værdier efter almindelig praksis forudsættes at have en vis rimelig størrelse.

Ad stk. 4. Bestemmelsen svarer sammen med § 54, stk. 1 og 2, til § 34, stk. 3, og § 14, stk. 3.

En udskydelse af fridøgnet for en enkelt 7-dages periode medfører ikke, at begyndelsen af den følgende 7-dages periode kan udskydes, idet der for hver periode af 7 dage — jfr. stk. 1 — skal ydes et fridøgn.

Bestemmelsen i almindelig lov § 36 og handels- og kontorloven § 16, hvorefter arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler for erstatningsfrihed, er udgået af forslaget. Bestemmelserne er kun benyttet i begrænset omfang, da forholdet hyppigt ordnes ved overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter.

Til § 54.

Ad stk. 1 og 2. Bestemmelsen svarer til almindelig

lov § 34, stk. 3, og handels- og kontorloven § 14, stk. 3, med tilsvarende ændringer som anført ovenfor i bemærkningerne til §§ 51 og 52.

Ad stk. 3. Da lovforslaget ikke indeholder et almindeligt forbud mod søndagsarbejde, vil der ikke være behov for dispensation i samme omfang som hidtil (almindelig lov §§ 35-36 og handels- og kontorloven §§ 15-16), ligesom de påkrævede undtagelser vil kunne dækkes dels af § 53, stk. 3 og 4, og § 54, stk. 1, dels af særregler efter § 55. Der foreslås dog givet arbejdsministeren adgang til i særlige tilfælde at fastsætte tidsbegrænsede undtagelser fra reglen om det ugentlige fridøgn.

Det tilsigtes, at den praksis, der er fulgt af direktoratet for arbejdstilsynet ved meddelelse af tilladelser til helligdagsarbejde, opretholdes for så vidt angår dispensationer fra reglen om det ugentlige fridøgn.

Til § 55.

Bestemmelsen er ny.

Omlægning af det ugentlige fridøgn kan f. eks. bestå i opsummering af fridøgnene for nogle uger til en samlet fritid.

Til § 56.

Ad stk. 1. Bestemmelsen er ny. Formålet er at give øget mulighed for at få problemer vedrørende fridøgn løst ved aftale, enten kollektiv aftale eller individuel aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Bestemmelsen tænkes særlig anvendt ved fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne i de tilfælde, hvor arbejdstilsynets medvirken ikke skønnes nødvendig.

Med hensyn til handels- og kontorvirksomhed må det ved fastsættelsen af sådanne regler erindres, at Danmark har tiltrådt ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid i handels- og kontorvirksomheder, som bl. a. bestemmer, at reglerne om det ugentlige fridøgn kun undtagelsesvis kan fraviges ved aftale.

Ad stk. 2. Medens den nugældende lovgivning (almindelig lov § 30, stk. 3, og handels- og kontorloven § 12, stk. 3) helt undtager repræsentanter og agenter uden for virksomhedens faste arbejdssted og overordnede funktionærer fra arbejdstidsbestemmelserne, foreslås det i stk. 2 at give mulighed for at indføre en mere nuanceret ordning. Ved at erstatte „overordnede funktionærer“ med „personer i overordnede stillinger“ er det tilsigtet at unddrage også overordnede i landbruget og andre erhverv, hvor man ikke anvender funktionærstatus, fra reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn. Bemyndigelsen til arbejdsministeren kan bl. a. anvendes til at afgøre tvivl om, hvem bestemmelsen omfatter.

Til § 57.

Bestemmelserne i almindelig lov § 31, stk. 4 og 5, om adgang til at fastsætte særlige regler for hvileperioder og kørselsperioder m. v. ved transportarbejde og ved international vejtransport er ikke bragt i anvendelse, idet Den europæiske overenskomst om international vejtransport (AETR) endnu ikke er trådt i kraft. For landevejstransport, som er omfattet af de EF-forordninger, der er omtalt i de indledende bemærkninger til kapitel 9, gælder nu forordningernes regler om kørselsperiode og pauser. Da der kan være behov for tilsvarende regler for andre arter af transport og andet arbejde, er bemyndigelsen formuleret generelt. Den træder således i stedet for almindelig lov § 8, nr. 3. Ved anvendelse af bestemmelsen kan hensyn tages ikke blot til den ansatte, men til sikkerhed og sundhed også for andre. Bestemmelsen har således sammenhæng med § 39 og § 41. Bestemmelser om begrænset arbejdstid kan indebære krav om særlige pauser i arbejdet.

De spørgsmål, der opstår af lønmæssig art i forbindelse med regler om begrænset arbejdstid, forudsættes løst ved overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter.

Til § 58.

Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 1, stk. 2, f), og § 31, stk. 5, og er nødvendig, fordi det af hensyn til færdselssikkerheden kan være påkrævet at bestemme, at særlige hviletids- og arbejdstidsregler for chauffører også skal gælde for selvstændige, der fører eget køretøj.

Bestemmelsen er endvidere nødvendig med henblik på ratifikation af Den europæiske overenskomst om international vejtransport (AETR).

Til kapitel 10.

De gældende regler om børns og unges arbejde findes i almindelig lov kap. 8 om lavalder og lægeundersøgelse og i kap. 9 om unge menneskers anvendelse til aften-, nat- og søndagsarbejde og om den daglige arbejdstids længde. Disse regler skal ses i sammenhæng med § 8, nr. 1, om at arbejdsministeren kan bestemme, at arbejde, hvormed der er forbundet ganske særligt faremoment, ikke må udføres af arbejdere under 18 år. Endvidere er der speciel aldersgrænse i § 19, stk. 5.

Handels- og kontorloven kap. 7 og 8 svarer til almindelig lov kap. 8 og 9.

Landbrugsloven har ikke generelle bestemmelser om børns og unges arbejde, men kun kap. 4 med nogle specielle regler om aldersgrænser for børns arbejde. De skal sammenholdes med yderligere specielle aldersgrænser i § 11, stk. 5, og § 19A, stk. 4.

I lovforslagets kap. 10 er samlet reglerne om lavalder, om arbejdstid og om hviletid, medens regler om lægeundersøgelse af unge indgår i kap. 11. De specielle aldersgrænser i almindelig lov § 19 og landbrugsloven §§ 11 og 19A er omfattet af bemyndigelsen til arbejdsministeren i forslaget § 41, nr. 1.

De væsentligste ændringer i reglerne om unge under 18 år som følge af forslaget er, 1) at unge i landbrug, gartneri og skovbrug principielt er bragt ind under samme regler som andre unge og 2) at lavalderen for alt erhvervsarbejde er sat op fra 14 år til 15 år.

Disse ændringer er indstillet af arbejdsrådet, men landbrugsrådets repræsentant i arbejdsrådet har afgivet en mindretalsindstilling imod fastsættelse af en generel aldersgrænse for børns adgang til beskæftigelse ved lettere erhvervsarbejde. De samvirkende danske landboforeninger og De samvirkende danske husmandsforeninger har givet tilslutning til denne indstilling.

Det er regeringens opfattelse, at beskyttelse af børn og unge gennem en almindelig lavalder bør gælde alle erhvervsområder. De hensyn til barnets udvikling uden forpligtelser med hensyn til erhvervsarbejde og til barnets og den unges uddannelse, som ligger til grund for det almindelige forbud imod at beskæftige børn og unge under en vis alder, gør sig gældende i landbruget såvel som i andre erhvervsområder. De særlige forhold i landbruget må efter regeringens opfattelse være tilstrækkeligt tilgodeset ved, at arbejde i den hjemlige bedrift i almindelighed er holdt uden for lovens område (§ 2, stk. 2), ved adgangen til for landbrugets vedkommende at fastsætte særlige aldersgrænser for arbejde med farlige maskiner m. v. (§ 59, stk. 2) og ved bemyndigelsen til at fastsætte regler om lettere erhvervsmæssigt arbejde (§ 59, stk. 4).

Området for reglerne er som hidtil enhver beskæftigelse i en arbejdsgivers tjeneste med de undtagelser, der følger af § 2, stk. 2, og § 3.

Navnlig bestemmelsen i § 2, stk. 2, nr. 2, om, at loven — bortset fra reglerne om lavalder ved beskæftigelse ved maskiner m.v., jfr. § 2, stk. 3, nr. 2, sammenholdt med § 41, stk. 1, nr. 1 — ikke gælder for børn af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, har betydning i landbruget. Under hensyn hertil har man fundet det ubetænkeligt at kræve, at de beskyttelsesregler for unge, som gælder i andre erhverv, også skal gælde for beskæftigelse af fremmede børn i landbrug, skovbrug og gartneri. Det må herved tages i betragtning, at der i § 59, stk. 4, nr. 1, åbnes mulighed for administrativt at tillade lettere arbejde for børn under den fastsatte lavalder, jfr. § 59, stk. 4, nr. 1 og bemærkningerne hertil.

ILO-konventionen „Minimum Age Convention, 1973“ bestemmer, at lavalderen ikke må være lavere end den alder, hvorved skolepligten er opfyldt og under ingen omstændigheder lavere end 15 år.

Med 9 års undervisningspligt vil de unge i Danmark være 15 eller 16 år, når skolepligten er opfyldt, alt efter om den unge har påbegyndt skolen i 6 eller 7 års alderen.

Lovforslaget vil således med en 15 års grænse ikke fuldt ud opfylde konventionen. Der har imidlertid i arbejdsrådet været enighed om, at lavalderen ikke bør være højere end 15 år for ikke at lægge hindring i vejen for de unges gradvise indføring i arbejdslivet.

Reglerne om arbejdstid svarer i hovedsagen til de nugældende, men er noget forenkede.

Til § 59.

Forslaget erstatter § 38 i almindelig lov, § 17 i handels- og kontorloven, samt § 22 i landbrugsloven.

Ad stk. 1 og 2. Ved lov nr. 121 af 17. april 1972 om ændring af lov om folkeskolen m.fl. love er undervisningspligten udvidet fra 7 til 9 år.

Forslaget tilsigter at gøre området for det arbejde, der må udføres af børn under 15 år, mere tidsvarende. Langt færre handlende end tidligere bringer varer ud pr. bud, men en del af den budtjeneste, som nu udføres — f.eks. udbringning af kasser med købmandsvarer — er ikke længere let arbejde. Samtidig er der fremkommet en række lettere arbejdsformer end budtjeneste, som børn med rimelighed kan udføre. Man har derfor foreslået budtjeneste erstattet af let hjælpearbejde.

Bestemmelsen i 1 pkt. vil også komme til at gælde ved arbejde i fremmed virksomhed inden for landbrug, skovbrug og gartneri. Der henvises til bemærkningerne til stk. 4, nr. 1, hvorefter det kan tillades børn under 15 år at udføre lettere erhvervs-mæssigt arbejde f.eks. i landbrug.

Arbejde i barnets hjem er ved 2. pkt., jfr. § 2, stk. 2, nr. 2, generelt undtaget fra forbudet, bortset fra det anførte farlige arbejde. Denne undtagelse gælder også for landbruget, men her giver stk. 2 en særlig adgang til at fastsætte en lavere aldersgrænse for farligt arbejde.

Ad stk. 3. Efter forslaget kan der administrativt fastsættes højere aldersgrænser end 15 år ved arbejde, der kan være farligt for unges sikkerhed, sundhed og udvikling. De bestemmelser, der fastsættes, må afstemmes med bestemmelser om aldersgrænse i henhold til § 41, nr. 1, der adskiller sig fra § 59, stk. 3, ved at tilsigte at undgå ulykker og sygdom i almindelighed.

Bestemmelsen er kun ændret redaktionelt i forhold til de nugældende bestemmelser i almindelig lov § 38, stk 5, og handels- og kontorloven § 17, stk. 4. Der kan dog ikke efter forslaget fastsættes højere aldersgrænser specielt af hensyn til de unges moral, således som ILO-konventionen kræver det. Denne adgang har ikke været benyttet og skønnes heller ikke stemmende med de nuværende samfundsforhold. Der vil kunne fastsættes særlige undtagelser fra de højere aldersgrænser for arbejde, der udføres af børn i forældres landbrugsvirksomhed, ligesom der iøvrigt kan fastsættes særregler, f. eks. for læring og elever.

Ad stk. 4 og 5. Hjemmelen til arbejdsministeren er videregående end ILO-konventionen, der kun tillader beskæftigelse af personer mellem 13 og 15 år ved let arbejde.

Ad nr. 1. Forslaget giver adgang til administrativt at fastsætte regler, hvorefter børn under 15 år må udføre lettere erhvervmæssigt arbejde, der ikke kan betegnes som hjælpearbejde, jfr. stk. 1. Sådanne regler vil navnlig kunne være aktuelle inden for landbrug, skovbrug og gartneri. Det kan således være rimeligt at give mindre børn lejlighed til at udføre arbejde ved bærplukning, lugning og frøsamlings i gartnerier, planteskoler og skovbrug, samt lugning af roer og lignende i landbrug.

Der vil dog også, i det omfang det skønnes rimeligt, kunne gives børn under 15 år adgang til at udføre lettere arbejde, der ikke kan betragtes som egentligt hjælpearbejde, i andre erhverv end de ovenfor nævnte, samt adgang til at udføre lettere hjælpearbejde i mere end 2 timer daglig, jfr. stk. 1. Regler herom kunne måske fastsættes for skoleferier o.lign.

Efter forslaget vil der, afhængigt af arbejdets karakter, kunne fastsættes regler om, fra hvilket alderstrin — dvs. en undergrænse — børnene må udføre ovennævnte arter af arbejde.

Ad nr. 2. Bestemmelsen svarer til § 38, stk. 4, i lov om almindelig arbejderbeskyttelse, bortset fra redaktionelle ændringer.

Til § 60.

Forslaget erstatter § 45 i almindelig lov og § 22 i handels- og kontorloven, som indeholder regler om den daglige arbejdstid for unge under 18 år.

Ad stk. 1. Svarer til almindelig lov § 45, stk. 1, og handels- og kontorloven § 22, stk. 1, hvorefter arbejdstiden for personer under 18 år ikke må overstige den arbejdstid, som er fastsat for fagets voksne arbejdere ved overenskomst mellem arbejdsgiver- og arbejderorganisationer. Forslaget går ud på, at arbejdstiden for unge under 18 år normalt

ikke må overstige den fastsatte arbejdstid for fagets voksne arbejdere. Der åbnes herved en mulighed, som ikke findes i den gældende lovgivning, for at unge under 18 år kan udføre overarbejde. Det forudsættes dog, at denne mulighed kun anvendes under særlige forhold, og ikke systematisk og regelmæssigt. Overarbejdets omfang begrænses endvidere af bestemmelsen i stk. 2, hvorefter de unge under 18 år i alt højst må beskæftiges 10 timer pr. dag.

Forslaget indeholder ikke, som de gældende bestemmelser i almindelig lov § 45, stk. 1, og handels- og kontorloven § 22, stk. 1, regler om, hvordan den sædvanlige arbejdstid for voksne skal gøres op. Den sædvanlige arbejdstid for de voksne vil i almindelighed være den ved overenskomst fastsatte. Reglen i § 45 om fastsættelse af arbejdstiden ved et særligt nævn har kun været anvendt i et enkelt tilfælde. Den er derfor ikke medtaget i lovforslaget.

Forslaget indeholder heller ikke, som de gældende love, bestemmelse om, i hvilket omfang lærlinges undervisningstid skal medregnes i arbejdstiden, da der alene er tale om en overflødig henvisning til lovgivningen om lærlingeforhold (lærlingelovens § 14).

Ad stk. 2. Svarer til almindelig lov § 45, stk. 2 og stk. 4, samt handels- og kontorloven § 22, stk. 3 og stk. 5.

Til § 61.

Forslaget erstatter almindelig lov § 43 og handels- og kontorloven § 20.

De gældende regler fastsætter detaljerede regler for hvileperiodens længde og beliggenhed inden for nærmere bestemte fag eller faglige områder, men lader dog nogle områder, som f.eks. laboratorier, plejehospitaler, hospitalet og lignende udækket. Hertil kommer, at landbrugsloven ikke har arbejdstidsregler for unge.

Den almindelige regel i disse specialbestemmelser er, at de unge skal have en daglig hvileperiode på mindst 12 timer. Dette er derfor foreslået som den generelle regel, men med mulighed for særregler, jfr. stk. 2.

Det er dog i modsætning til de gældende bestemmelser hensigten, at de unge undtagelsesvis skal kunne beskæftiges indenfor tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6. Det er med udtrykket „i almindelighed“ tilsigtet at begrænse undtagelserne til enkelttilfælde. Da den unge skal have en samlet hvileperiode på 12 timer, medmindre andet er fastsat efter stk. 2, må pågældendes mødetid næste dag udskydes, hvis der undtagelsesvis er arbejdet udover kl. 20. Har den unge således arbejdet til kl. 21, må arbejdet først begynde kl. 9 næste dag.

Som eksempel på fag eller faglige områder, hvor særregler efter stk. 2 kan blive nødvendige, kan nævnes arbejde i hoteller, restauranter og forlystelsesetablissementer samt arbejde i bagerier.

Til § 62.

Ad nr. 1. Bestemmelsen erstatter § 45, stk. 3, i almindelig lov og § 22, stk. 4, i handels- og kontorloven om afvigelser fra fagets sædvanlige arbejdstid i force majeure tilfælde. Ifølge disse bestemmelser kan unge under 16 år aldrig deltage i arbejde i sådanne tilfælde. Det er fundet mere hensigtsmæssigt at overlade spørgsmålet til administrativ regulering. Bestemmelsen kan også anvendes til at regulere adgangen til overarbejde, jfr. § 60.

Ad nr. 2. I kapitel 10 er der ikke fastsat særlige bestemmelser om det ugentlige fridøgn for unge under 18 år, men reglerne om arbejdstid i kapitel 9, herunder reglerne i §§ 53, 54 og 55 om ugentligt fridøgn, gælder også for unge under 18 år. Heraf følger, at undtagelsesbestemmelserne i § 53, stk. 3, og § 54, stk. 1, også vil omfatte de unge, såfremt der ikke i kapitel 10 er fastsat særlige bestemmelser, som giver en større beskyttelse for dem. Under hensyn hertil har man fundet det hensigtsmæssigt i § 62 at give en hjemmel for arbejdsministeren til at fastsætte nærmere regler, som kan begrænse, eventuelt helt forbyde, børns og unges beskæftigelse i de nævnte tilfælde, i hvilke hovedreglen om det ugentlige fridøgn kan fraviges. Ved dispensationer ifølge § 54 samt ved særregler efter §§ 55 og 56 vil det i dispensationerne eller særreglerne direkte kunne fastsættes, om unge under 18 år er omfattet af disse.

Til kapitel 11.

I den gældende lovgivning findes bestemmelser om lægeundersøgelse af ansatte i almindelig lov § 8 om adgang til at bestemme, at de, der er beskæftiget ved arbejde med ganske særligt faremoment, skal underkastes et lægetilsyn. Denne bestemmelse gælder kun for de i almindelig lov § 1, stk. 1, nævnte områder med de undtagelser, der fremgår af § 1, stk. 3—5.

Endvidere § 9 om forebyggelse og bekæmpelse af erhvervssygsomme og anden væsentlig sundhedsfare. Disse regler gælder for samme område som § 8 samt for arbejde udført af arbejdsgivernes familie og for luftfartstjeneste.

Endelig findes der i §§ 41 og 42 regler om obligatorisk lægeundersøgelse af unge under 18 år, når de ansættes. § 41 gælder enhver beskæftigelse i en arbejdsgivers tjeneste bortset fra undtagelserne i § 1, stk. 3-5. Handels- og kontorloven indeholder i § 19 til-

F. t. l. om arbejdsmiljø.

svarende bestemmelse om lægeundersøgelse af unge. Landbrugsloven har ingen bestemmelser om lægeundersøgelser.

I lovforslaget er bestemmelser om lægeundersøgelser samlet i kap. 11. De gælder for alt arbejde for en arbejdsgiver med undtagelserne i § 2, stk. 2, og § 3, altså også for kontor- og handelsarbejde og for landbrug, gartneri og skovbrug, men med undtagelserne i § 2, stk. 2, og § 3 uden reservation for familie eller luftfartstjeneste.

§ 63 indeholder en almindelig bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastsætte regler om lægeundersøgelser. § 64 giver bemyndigelse til at fastsætte særlige regler om lægeundersøgelse af unge under 18 år.

Formålet er at få videre og mere smidige rammebestemmelser end de gældende.

Ifølge almindelig lov § 51, stk. 4, foretages de i § 9 omhandlede undersøgelser af arbejdslægerne eller af andre af direktoratet for arbejdstilsynet dertil udpegede læger. Forslaget indeholder ikke tilsvarende bestemmelse. Dvs. at spørgsmålet overlades til fastsættelse i de administrative regler.

Efterhånden som der indføres bedriftssundhedstjeneste for virksomheder, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed taler for det, vil bedriftssundhedstjenesten formentlig kunne foretage en del af undersøgelserne. I andre tilfælde må undersøgelser helt eller delvist henlægges til arbejdsmedicinske klinikker, praktiserende læger, sygehuse, tuberkulosestationer eller andre institutioner med specialudstyr eller særligt sagkyndige. Hvorvidt arbejdslæger skal kunne foretage undersøgelserne afhænger af, hvorledes den arbejdsmedicinske udbygning af arbejdstilsynet i det hele foretages, jfr. bemærkningerne til § 70.

Til § 63.

Ad stk. 1. Bestemmelsen omfatter såvel enkeltvirksomheder som fag eller faglige områder eller andre grupper, f.eks. karakteriseret ved alder, køn eller arbejdets art.

Det forudsættes, at det i vidt omfang overlades til direktoratet for arbejdstilsynet at afgøre, hvem der konkret skal omfattes af en undersøgelsesordning, og hvorledes den nærmere skal gennemføres indenfor de af arbejdsministeren efter indhentet udtalelse fra arbejdsmiljørådet og direktoratet lagte rammer.

Det forudsættes endvidere, at der forhandles med de berørte faglige organisationer. Det er en betingelse efter stk. 1, at arbejdet er forbundet med fare for de ansattes sundhed, det vil sige, at sundhedsfaren skal være konstateret. Dette kan ske ved f.eks.

lægeundersøgelser, arbejds-hygiejniske eller arbejdsmedicinske undersøgelser efter stk. 2, ved de undersøgelser arbejdsgiveren skal lade foretage efter § 21 eller ved undersøgelser foretaget af sikkerhedsorganisationer eller bedriftssundhedstjenesten, jfr. kap. 2.

Med hensyn til udtrykket „fare for de ansattes sundhed“ henvises til bemærkningerne til § 1.

Ad nr. 1. Med lægeundersøgelse efter ansættelsens ophør sidestilles lægeundersøgelse af ansatte i virksomheder, der tidligere — under de pågældendes ansættelse — havde arbejde, som var forbundet med fare for de ansattes helbred. Som eksempel kan nævnes de nu forbudte arbejder med asbestmateriale. En sådan lægeundersøgelse kan bl.a. have betydning for vurderingen af, hvilket arbejde den ansatte fortsat skal beskæftiges ved, såfremt pågældende har været udsat for sundhedsforringende påvirkninger.

Ad nr. 2. Ved arbejdsmedicinske undersøgelser forstås lægelige undersøgelser af de ansattes reaktion på arbejdsmiljøet.

Ved arbejds-hygiejniske undersøgelser forstås bestemmelse af de ydre påvirkninger på arbejdspladsen, fysiske, kemiske og biologiske, f. eks. målinger og analyse af støv, støj, luftarter og lignende.

Andre undersøgelser kan f.eks. være arbejdspsykologiske undersøgelser, der også tager sigte på det psykiske klima, ergonomiske undersøgelser og lignende, som har betydning for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Ad stk. 2. Stk. 2 vedrører som nævnt de tilfælde, hvor sundhedsfaren ikke er konstateret. Det er fundet nødvendigt med en særlig bestemmelse herom, fordi det under den gældende lovgivning har været anset for tvivlsomt, hvor langt hjemmelen til sådanne undersøgelser rækker. Dette har f. eks. været et problem ved overvejelsen af, om der skal foretages regelmæssig lægeundersøgelse af alle støberarbejdere med henblik på faren for silicose (støv-lungesygdom).

Lægeundersøgelser kan være komplicerede og kan stille store krav til en begrænset kapacitet af specialudstyr og specialister. Der må derfor foretages en nøje vurdering af behovet, før der træffes beslutning om iværksættelsen. Der kan ikke i loven fastsættes bestemte retningslinier for denne vurdering. Den må derfor overlades til arbejdsministerens skøn på grundlag af indstilling fra sagkyndige og fra arbejdsmiljørådet.

Grundlaget for skønnet over behovet vil være en mistanke om en vis sundhedsfare. Den kan f. eks. hidrøre fra klager, sygdomstilfælde eller arbejds-hygiejniske målinger eller fra erfaringer fra andre lande.

Ad stk. 3. Som hovedregel bør betalingspligten

påhvile arbejdsgiveren, jfr. også § 21. Det kan ikke udelukkes, at undersøgelsen i nogle tilfælde bør betales af den ansatte, f. eks. undertiden når den foretages før ansættelse eller efter ansættelsens ophør.

Der kan også være tilfælde, hvor det vil være rimeligt, at staten bærer omkostningerne, f. eks. ved undersøgelser, der ikke skyldes forholdene i den enkelte virksomhed, men hovedsaglig er begrundet i generelt forebyggende hensyn. Det må derfor afhænge af de regler, der udarbejdes om lægeundersøgelser, hvilke bestemmelser der skal gives om dækning af udgifterne.

Ad stk. 4. almindelig lov § 9, stk. 3, er det hovedreglen, at lægeundersøgelser skal foretages uden for arbejdstiden. Kun hvor dette ikke er muligt, er arbejdsgiveren forpligtet til at give den nødvendige frihed uden tab af indtægt. Den foreslåede bestemmelse hviler på det synspunkt, at undersøgelserne er et led i arbejdsforholdet, og derfor bør ske i arbejdstiden, medmindre dette ikke er muligt, og skal ske uden tab af indtægt. Bestemmelsen indebærer også, at der ved undersøgelse efter ansættelsens ophør kan blive tale om, at den tidligere arbejdsgiver helt eller delvist skal betale erstatning for tab af indtægt hos en ny arbejdsgiver.

Ad stk. 5. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 9, stk. 3, 1. led, med den udvidelse, at pligten også omfatter dem, der ikke længere er ansat på den pågældende virksomhed. Bestemmelse om straf for overtrædelse må fastsættes i de regler, der udstedes om lægeundersøgelse, jfr. § 82, nr. 1, og § 84.

Til § 64.

Ad stk. 1. Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 41 og handels- og kontorloven § 19, der indeholder regler om obligatorisk lægeundersøgelse af unge under 18 år, jfr. bekendtgørelse nr. 474 af 4. december 1970.

Den foreslåede bestemmelse muliggør en mere smidig ordning end den hidtidige.

Ad stk. 2. Ifølge bekendtgørelse nr. 325 af 5. juli 1972 om skolelægeordning § 3 skal skolelægen foretage regelmæssige forebyggende lægeundersøgelser bl.a. af børnene i den klasse efter hvilken undervisningspligten ophører. I praksis vil det formentlig sige, at undersøgelse skal foretages i 8. og 9. klasserne. Det overvejes nu at anvende denne lejlighed til at få undersøgt, om den unge lider eller har lidt af sygdomme der kan have indflydelse på hans sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. En sådan undersøgelse må tage sigte på alle former for erhvervsarbejde i modsætning til lægeundersøgelser efter den gældende lovgivning, der foretages med henblik på, om det er utilrådeligt, at den unge an-

vendes til et påtænkt arbejde, eller om det er nødvendigt at træffe særlige foranstaltninger til værn for ham. Skolelægens erklæring tænkes til gengæld kun at skulle angive, om den unge bør underkastes en særlig lægeundersøgelse, før han påbegynder et arbejde. Erklæringen gives til den unge, som skal aflevere den til arbejdsgiveren, såfremt han søger arbejde. Reglerne forudsættes udformet efter forhandling med indenrigsministeriet og undervisningsministeriet.

Ad stk. 2, 1. pkt. Såfremt skolelægen erklærer, at den unge ikke fejler noget, der kan have betydning for hans sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde, skal der ikke foretages yderligere lægeundersøgelse med henblik på erhvervsmæssig beskæftigelse, og erklæringen skal ikke forelægges arbejdstilsynet. Det er dog muligt, at der må sættes en tidsmæssig grænse for gyldigheden af en sådan erklæring.

Efter arbejdstilsynets skøn indgår der på landsbasis årligt ca. 30—40.000 lægeattester til kredsene. Af disse skønnes ca. 95 pct. at angive, at de unge ikke fejler noget, der har betydning for det arbejde, for hvilket attesten er udstedt.

Det er derfor ønskeligt, at den unge og hans læge i disse tilfælde ikke belastes med en egentlig lægeundersøgelse med henblik på udfærdigelse af en specificeret lægeattest. Samtidig undgås, at alle lægeattester passerer den lokale arbejdstilsynskreds.

Lider den unge ifølge skolelægens erklæring af sygdomme, som kan have betydning for ham ved erhvervsarbejde, bør han underkastes en lægeundersøgelse hos den læge, som han sædvanligvis benytter.

Det kan f. eks. fastsættes, at en sådan lægeundersøgelse skal foretages senest 6 uger efter ansættelse hos en arbejdsgiver, og at lægeattesten af lægen skal forelægges arbejdstilsynet til afgørelse af, om arbejdet kan tillades, eventuelt på nærmere fastsatte betingelser.

Efter de gældende regler er arbejde, der består i budtjeneste, undtaget fra reglerne om lægeundersøgelse af unge. I overensstemmelse hermed bør de arter af arbejde, der lovligt kan udføres af børn under 15 år, jfr. § 59, formentlig undtages fra reglerne om lægeundersøgelse. Det må afhænge af de regler, der fastsættes efter denne bestemmelse.

For at undgå diskriminering af de unge, for hvem en egentlig lægeundersøgelse tænkes foreskrevet, fordi de ifølge skolelægens erklæring ikke er helt raske, vil det være rimeligt at bestemme, at betalingen for disse lægeundersøgelser, der hidtil har været afholdt af arbejdsgiveren, afholdes af det offentlige. Udgifterne herved kan ikke på forhånd anslås.

Ad stk. 2, 2. pkt. Efter forslaget kan der fastsættes regler om lægeundersøgelse af unge, der er under

faglig uddannelse, såsom de uddannelser, der er iværksat efter lov nr. 291 af 7. juni 1972 om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser. Årsagen hertil er et ønske fra undervisningsmyndighederne om lægeundersøgelse af de unge, medens de endnu er på skole og ikke ansat hos en arbejdsgiver. I regler om sådanne undersøgelser må der tages stilling til, i hvilket omfang de kan danne grundlag for senere beskæftigelse hos en arbejdsgiver inden for det faglige område.

Ad stk. 3. Bestemmelsen giver udtrykkelig hjemmel til at fastsætte regler om en særlig pligt for arbejdsgiveren til at sikre sig, at det arbejde, den unge sættes til at udføre, er foreneligt med hans helbredstilstand. Efter gældende ordning er det i første række den stedlige fabriksinspektørs sag at vurdere, om den unges anvendelse til det arbejde, hvortil han er antaget, er tilrådelig eller kræver særlige beskyttelsesforanstaltninger.

For at arbejdsgiveren kan opfylde sin pligt, er det nødvendigt, at den unge giver de fornødne oplysninger om sin helbredstilstand. Der kan derfor eksempelvis fastsættes regler om, at den unge, såfremt han har forladt skolen, skal aflevere erklæring fra skolelægen, såfremt den under stk. 2 omtalte ordning gennemføres.

Det kan endvidere fastsættes, at i de tilfælde, hvor det af skolelægens erklæring fremgår, at den unge lider af sygdomme, der kan have betydning for hans sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde, skal arbejdsgiveren senest 6 uger efter, at arbejdet er påbegyndt, foranledige den unge undersøgt hos den sædvanligt benyttede læge, jfr. bemærkningerne til stk. 2, 1. pkt. Undtagelse herfra kan dog gøres i de tilfælde, hvor den unge for mindre end $\frac{1}{2}$ år siden har fået foretaget en lægeundersøgelse, der vedrører arbejde af lignende art.

Samme pligt kan pålægges arbejdsgiveren i de tilfælde, hvor den unge, der er over 15 år, ikke har en erklæring fra skolelægen, fordi han endnu ikke har forladt skolen.

Til § 65.

Bestemmelsen erstatter § 41, stk. 3, i almindelig lov, hvortil handels- og kontorloven § 19, stk. 1, henviser.

Under hensyn til at hele spørgsmålet om, hvilken ordning der eventuelt skal tilrettelægges vedrørende lægeundersøgelse af unge under 18 år, er foreslået henlagt til arbejdsministerens afgørelse, jfr. § 64, må også spørgsmålet om, hvorvidt man skal opretholde et særligt navn, og hvilken sammensætning det i givet fald skal have, bero på de regler, der måtte blive fastsat.

Ad stk. 2. Det fremgår ikke klart af den gældende lovgivning, om det nuværende lægeligt-tekniske fællesudvalgs afgørelser er endelige, men i de år, udvalget har virket — siden 1955 — er ingen af dets afgørelser søgt indanket. Det er nu fundet rimeligt at skabe en klar hjemmel for, at udvalgets afgørelser er endelige og bindende i forhold til højere administrativ myndighed. Dette må der tages hensyn til ved fastsættelse af regler for nævnets sammensætning og virksomhed.

Til kapitel 12.

Som nævnt i de indledende bemærkninger foreslås „arbejdsrådet“ ændret til „arbejdsmiljørådet“. Tilsvarende foreslås „arbejderbeskyttelsesfondet“ ændret til „arbejdsmiljøfondet“. Endvidere foreslås rådets sammensætning ændret, jfr. bemærkningerne til § 67.

Arbejdsmiljørådet vil få stor betydning i indsatsen for et bedre arbejdsmiljø, både fordi forslaget til lov om arbejdsmiljø — i højere grad end de tidligere arbejderbeskyttelseslove — har karakter af en ramme, og fordi en stadigt hurtigere teknisk udvikling og øget interesse for arbejdsmiljøet gør det nødvendigt, at nye regler udarbejdes og gamle regler ændres i et stadigt stigende tempo.

Rådets centrale placering i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø understreges af, at stadig flere emneområder inddrages i dette arbejde. Der bliver derfor endnu mere behov for at få løst arbejdspladsens problemer i sammenhæng, hvilket rådet i kraft af sin sammensætning har særlige forudsætninger for.

Til § 66.

Ved fastsættelse af arbejdsmiljørådets kompetence er der lagt betydelig vægt på de ønsker og ideer, der er fremsat af arbejdsmarkedets organisationer over for arbejdsrådet i september 1972, bl. a. med hensyn til organisationernes medvirken ved og medindflydelse på regeldannelsen efter lovforslagets bemyndigelser.

Arbejdsmiljørådets medvirken ved udarbejdelse af regler lige fra begyndelsen er således fastsat i stk. 1, nr. 3.

Endvidere er den centrale styring og samordning af branchesikkerhedsrådenes arbejde henlagt til arbejdsmiljørådet. Herved får arbejdsmiljørådet mulighed for at øve indflydelse på, stimulere og følge den indsats, der ønskes gjort på brancheplan af arbejdsmarkedets parter, jfr. stk. 1, nr. 5.

Ad stk. 1. Medens arbejdspladsens parter gennem reglerne om det interne sikkerhedsarbejde er sikret medindflydelse på arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed, er arbejdsmiljørådets opgave at fremme dette arbejde ved at øve indflydelse på den

overordnede styring og planlægning. Rådet skal her indføre arbejdspladsens problemer og tankegang i arbejdet både med den enkelte sag og med at give regler, som skal fylde lovens rammer ud. Hvis rådet skal løse den opgave fuldt ud, er det vigtigt, at det gennem organisationerne skaber forståelse på arbejdspladserne for arbejdet med at skabe sikre og sunde arbejdsforhold.

Ad nr. 1 og 2. Bestemmelserne erstatter almindelig lov § 62, stk. 1. Det er fundet naturligt at fastlægge arbejdsmiljørådets kompetence til spørgsmål, der har betydning for arbejdsmiljøet, i stedet for spørgsmål inden for lovens område. Herved er der åbnet mulighed for at tage nye arbejdsmiljøspørgsmål under overvejelse med henblik på eventuelt at få dem inddraget under loven. Adgangen efter almindelig lov til at udtale sig til regeringen og arbejdstilsynet er ændret til en adgang til at udtale sig til arbejdsministeren og direktøren for arbejdstilsynet, hvilket er i overensstemmelse med almindelig praksis.

Det forudsættes, at enkeltstager, der forelægges arbejdsmiljørådet, fortrinsvis er af principiel karakter.

Ad nr. 3. Som en nydannelse er det bestemt, at arbejdsmiljørådet skal medvirke ved udarbejdelsen af de regler, der fastsættes af arbejdsministeren i henhold til bemyndigelse i loven eller af direktøren for arbejdstilsynet, jfr. § 73. Det er kun egentlige regler, der er omfattet af denne pligt, ikke vejledninger, anvisninger og lign.

Arbejdsmiljørådets medvirken sker ved repræsentanter, der udpeges af rådet, og som kan hentes uden for rådets medlemskreds. Herved lovfæstes praksis, idet arbejdsmarkedets parter normalt er repræsenteret i udvalg under arbejdsrådet eller direktoratet for arbejdstilsynet. Det er dog nyt, at deltagerne altid skal udpeges af rådet.

Efter almindelig lov er høring af arbejdsrådet foreskrevet i de enkelte bestemmelser, der giver arbejdsministeren hjemmel til at fastsætte regler. Det er fundet mere overskueligt at samle disse høringsregler et sted i lovforslaget. Der er ikke herved tilset nogen indskrænkning i rådets kompetence. Reglerne vil ofte være af mere almindelig karakter, således at de fastlægger niveauet for sikkerheden og sundheden. Det er derfor naturligt, at arbejdsmiljørådet ved en høring får medindflydelse på disse almindelige regler.

De mere specielle og detaljerede regler, herunder tekniske forskrifter, som direktøren for arbejdstilsynet bemyndiges til at fastsætte, jfr. § 73, skal ligge inden for rammerne af de regler, der er givet af arbejdsministeren, og arbejdsmiljørådet skal ligeledes

høres over disse regler. Det er dog fundet hensigtsmæssigt at kunne fritage arbejdsmiljørådet for nogle af disse regler. Arbejdsmiljørådet skal have lejlighed til at udtale sig, før sådanne afvigelser fra normal regelprocedure fastsættes.

Ad nr. 5. Arbejdsmiljørådets opgaver afhænger af de regler, der fastsættes for branchesikkerhedsrådene i henhold til § 14, stk. 1 og 6. Opgaven henlægges til et stående udvalg under arbejdsmiljørådet, jfr. stk. 3.

Ad nr. 6. Bestemmelsen er ny. Den skal ses som et forsøg på at aktivere arbejdsmiljørådets initiativtagende rolle. Denne opgave bør ikke fortrænges af stillingtagen til konkrete spørgsmål. Det er derfor vigtigt, at rådet i hvert fald hvert andet år får lejlighed til at se de problemer, som løbende bliver forelagt rådet, i en større sammenhæng. De generelle problemstillinger, som vil blive behandlet i indstillingen til arbejdsministeren, kan være værdifulde ikke bare ved udformningen af konkret lovgivning, men også for rådets egen behandling af de løbende spørgsmål.

Arbejdsmiljørådets indstilling forudsættes at bygge på et oplæg fra direktøren for arbejdstilsynet.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 61, stk. 3, idet det dog er fundet påkrævet at give adgang til at inddrage personer udenfor rådet i dets udvalgsarbejde. Dette er i overensstemmelse med hidtidig praksis, som vil blive yderligere nødvendig som følge af det væsentlige merarbejde, der ved lovforslaget pålægges arbejdsmiljørådet.

Ad stk. 3. Der henvises til bemærkningerne til stk. 1, nr. 5. Et stående udvalg er fundet påkrævet for at sikre, at rådet kan behandle spørgsmål vedrørende branchesikkerhedsrådene hurtigt.

Ad stk. 4. For at rådet kan tage selvstændige initiativer på arbejdsmiljøområdet, må det have adgang til sagkyndig bistand til at udarbejde oplæg og foretage undersøgelser. Midlerne hertil forudsættes stillet til rådighed for rådet på finansloven. Det er ikke tanken, at rådet på egen hånd skal iværksætte større forskningsprojekter. Sådanne vil naturligt høre hjemme f.eks. under arbejdsmedicinsk institut, som foreslås oprettet ved denne lov, jfr. § 70.

Ad stk. 5. Svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 61, stk. 3. Hidtil har arbejdsrådet ikke haft en skriftlig forretningsorden, men under hensyn til den væsentlige forøgelse af rådets arbejde, som loven vil medføre, findes det hensigtsmæssigt, at der kan fastsættes en forretningsorden.

Til § 67.

Ad stk. 1 og 2. Arbejdsmiljørådets sammensæt-

ning svarer til sammensætningen af arbejdsrådet efter almindelig lov § 61, stk. 1, 1. og 2. pkt.

Under indtryk af den ændring i strukturen på arbejdsmarkedet, der er sket, siden almindelig lov blev gennemført, har det været overvejet at ændre rådets sammensætning.

Da imidlertid arbejdsrådet ikke selv har foreslået ændringer og da arbejdsgiverforeningen og Landsorganisationen i Danmark har givet udtryk for, at de heller ikke finder ændringer begrundet, har man undladt at stille sådanne forslag.

Ad stk. 3. Erstatte almindelig lov § 61, stk. 1, 3. og 4. pkt., med den ændring, at de repræsentative organisationer ikke længere skal indstille 3 repræsentanter for hvert medlem, der skal udpeges. Denne fremgangsmåde har vist sig ikke at have praktisk betydning.

Tvivl om hvilke organisationer, der er de mest repræsentative, afgøres som hidtil af arbejdsministeren, men en udtrykkelig bestemmelse herom er anset for overflødig.

Indstilling af stedfortræder er ikke som hidtil begrænset til organisationsrepræsentanterne. Der er f.eks. intet til hinder for, at sundhedsstyrelsen og Danmarks tekniske Højskole indstiller stedfortræder for den læge og den professor, der omtales i stk. 1.

Ad stk. 4. Reglen erstatter almindelig lov § 61, stk. 1, sidste pkt., idet ordet „normalt“ dog angiver, at 6 års reglen er en hovedregel, som arbejdsministeren kan fravige. Indtræder en stedfortræder efter f.eks. 2 års forløb, skal han kun virke i de 4 år, der resterer for medlemmet.

Ad stk. 5. Erstatte almindelig lov § 61, stk. 2. Som en nydannelselse er miljøstyrelsen foreslået repræsenteret med en deltager. Baggrunden er de mange berøringspunkter, der er mellem det ydre miljø og arbejdsmiljøet, herunder bekæmpelsen af støv, støj og anden forurening.

Til § 68.

Ad stk. 1. Erstatte almindelig lov § 60, stk. 1. Formuleringen „egnet måde“ sigter bl.a. til forsøg og forskning, f.eks. med hensyn til personlige værnemidler, endvidere til undervisningsvirksomhed til udbredelse af kendskab til forskningens resultater, herunder fremstilling og distribuering af pjecer, håndbøger, film m.v.

Ad stk. 2. Svarer til almindelig lov § 60, stk. 2, som ændret ved lov nr. 153 af 31. marts 1973.

Ad stk. 3. Ifølge almindelig lov § 60, stk. 2, før ændringen ved lov af 31. marts 1973, blev fondets midler tilvejebragt ved bidrag fra de anerkendte ulykkesforsikringselskaber, staten, selvforsikrede

kommuner og arbejdsgivere samt sygekasserne. Efter nedlæggelsen af sygekasserne blev ved loven af 31. marts 1973 sygekassernes andel overtaget af statskassen.

Tanken hermed var — som det anførtes i bemærkningerne til det lovforslag, der blev til loven af 31. marts 1973 (folketingsstidende 1972-73 tillæg A. sp. 3417) — ikke at ændre finansieringsordningen for fondet mere end højst nødvendigt, idet den af arbejdsministeriet i 1972 nedsatte arbejdsmiljøgruppe bl.a. skal tage stilling til det oplysningsarbejde m.v., som formidles gennem fondet.

Ved loven af 31. marts 1973 blev det endvidere bestemt, at staten i finansårene 1972-73, 1973-74 og 1974-75 ud over det ordinære bidrag skulle yde fondet et tilskud på 3 mill. kr. årlig. Baggrunden herfor var, at det anses for nødvendigt med henblik på en forstærket indsats i forebyggelsen af ulykkes- og sundhedsfarer på arbejdspladserne at udbygge fondets informations- og undervisningsvirksomhed.

Arbejdsmiljøgruppen har endnu ikke afsluttet sine overvejelser vedrørende det omhandlede oplysningsarbejde m.v. På nærværende tidspunkt må regeringen anse det for rigtigst, at den udvidede virksomhed, som fondet har drevet ved hjælp af det ekstraordinære statstilskud, fortsættes.

Man foreslår derfor, at staten fortsat yder fondet et særligt årligt tilskud på 3 mill. kr. årlig. Der må imidlertid regnes med, at denne bestemmelse på et senere tidspunkt må ændres, idet der foregår overvejelser om fondets virksomhed på uddannelsesområdet. I disse overvejelser indgår spørgsmålet om, hvor mange der skal uddannes, uddannelsernes omfang og kapaciteten. Da overvejelserne imidlertid endnu ikke er afsluttet, foreslås det særlige tilskud foreløbig fastsat til det hidtidige beløb.

Ved fordelingen af udgifterne ved fondets virksomhed finder man det rigtigst at søge tilvejebragt en endelig ordning til afløsning af den ovenfor nævnte, ved loven af 31. marts 1973 etablerede midlertidige ordning. Det foreslås herefter, at staten under hensyn til, at det offentlige har overtaget sygesikringen, fortsat skal bære sygekassernes tidligere andel, 50 pct. af fondets udgifter, og at fordelingen af det samlede bidrag til fondet sker på samme måde som efter den ordning, der var gældende før godkendelsen af statens ekstraordinære tilskud. Dvs., at staten afholder 53,5 pct. af udgifterne — heraf 3,5 pct. i statens egenskab af selvforsikrer — og resten af ulykkesforsikringselskaberne og de selvforsikrede kommuner og arbejdsgivere.

Ad stk. 4-6. Svarer til almindelig lov § 60, stk. 4 og 5, som ændret ved lov af 31. marts 1973.

Ad stk. 7. Svarer til almindelig lov § 60, stk. 6,

efter ændringen ved lov af 31. marts 1973, idet arbejdsmiljørådet dog efter forslaget bliver friere stillet, når de 3 medlemmer ikke længere skal vælges af dets midte. Udtrykket „funktionærer“ svarer til formuleringen, for så vidt angår arbejdsmiljørådet.

Ad stk. 8. Nydannelse, der delvis svarer til lov om arbejdsmarkedets tillægspension af 7. marts 1964, § 23, stk. 4.

Ad stk. 9. Nydannelse, se også § 61, stk. 1, nr. 3, for så vidt angår arbejdsmiljørådet.

Til kapitel 13.

Bestemmelserne om arbejdstilsynet findes i almindelig lov kap. 10, hvortil handels- og kontorloven og landbrugsloven henviser.

Bestemmelserne er omredigerede, dels for at få mere kortfattede og overskuelige regler, dels for at give mulighed for de ændringer i arbejdstilsynets opbygning og virkemåde, som er nødvendiggjort af den almindelige udvikling af arbejdet med sikkerhed og sundhed og de ændringer, der er nødvendige konsekvenser af den nye lov i øvrigt.

Lovens karakter af bemyndigelseslov og udvidelsen af lovens område såvel med hensyn til de grupper af beskæftigede, der omfattes af bestemmelser, som med hensyn til de emner, der skal behandles som arbejdsmiljøproblemer, bevirker, at der i den centrale administration bliver øget arbejde med regeldannelser og brug for medarbejdere med varierede uddannelser. Det skyldes bl. a. den større opmærksomhed omkring de sundhedsmæssige forhold i vid forstand.

De samme forhold gør sig gældende i det lokale tilsynsarbejde ved siden af den igangværende stærke udvikling i erhvervslivet og dermed i virksomhedernes antal og komplicerede karakter. Hertil kommer den ændring af tilsynsarbejdet i retning af øget vejledningsvirksomhed, der følger af udbygningen af det interne sikkerhedsarbejde i virksomhederne og den forskydning af vægten fra efterfølgende kontrol til forudgående vurdering på planlægnings- og produktionsstadierne, som der lægges op til som et gennemgående træk i kap. 4-8.

Alle disse forhold — hvis konsekvenser først i fuld udstrækning kan drages, efterhånden som lovens bemyndigelsesbestemmelser udmøntes i administrative forskrifter — skaber behov for strukturelle ændringer og forøgelse af personale, laboratorier og andre hjælpemidler.

Overvejelser om de økonomiske og administrative konsekvenser er indledt i et samarbejde mellem arbejdsministeriet, budgetdepartementet og administrationsdepartementet og med bistand af et privat konsulentfirma i virksomhedsorganisation.

Overvejelserne har ikke kunnet afsluttes inden fremsættelsen af lovforslaget, men det påregnes, at der vil kunne foreligge en rapport, inden folketingets arbejdsmarkedsudvalg skriver betænkning over lovforslaget.

På denne baggrund er lovforslaget begrænset til at angive nogle hovedopgaver for arbejdstilsynet og de væsentligste elementer i det administrative apparat. Opmærksomheden henledes navnlig på forslaget om, at arbejdstilsynet skal indbefatte et arbejdsmedicinsk institut.

Til § 69.

Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 47, stk. 4 og 5. Efter den foreslåede formulering kan arbejdsministeren træffe bestemmelse om arbejdstilsynets organisation og virksomhed også i andre former end ved et reglement. Tilsvarende gælder spørgsmålet om afgivelse af beretning om tilsynets virksomhed og regulering af forhold, som er udførligt behandlet i almindelig lov § 48, § 50, § 51 og § 53. Stillingen som øverste administrative myndighed indebærer endvidere, at ministeren kan tage stilling til spørgsmål om den måde, arbejdstilsynet løser sine opgaver på. Spørgsmålet kan rejses overfor ministeren i form af klage over sagsbehandlingen m. v., jfr. kap. 14, men kan også tages op af arbejdsministeren selv.

Til § 70.

Ad stk. 1. Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 47, stk. 1, § 49, stk. 1, 1. pkt., § 51 og § 52. Den angiver således de hovedelementer, der tilsammen udgør arbejdstilsynet som en administrativ enhed. Det er ikke fundet hensigtsmæssigt i loven at fastlægge den indbyrdes fordeling af opgaver og kompetence mellem disse hovedelementer. Denne fordeling bør bero på administrative overvejelser og beslutninger, som kan ændres efter skiftende behov. Af tilsvarende grunde angiver forslaget ikke noget om personalets sammensætning eller faglige kvalifikationer.

Arbejdslægerne er ikke som i almindelig lov § 48, stk. 3, § 51 og § 52 fremhævet som et særskilt tilsynspersonale direkte knyttet til direktoratet. Det skyldes, at den lægelige bistand for arbejdstilsynet på lokalt plan forudsættes indarbejdet i tilsynskredsene på linie med anden sagkundskab. På centralt hold påregnes den nuværende overlægestilling i tilknytning til direktoratet for arbejdstilsynet udbygget til en medicinsk afdeling i direktoratet. Det skal være denne afdelings opgave at deltage sammen med teknisk og juridisk personale i udarbejdelse af regler og behandling af konkrete og principielle sager m.v.

Vedrørende direktoratet henvises til bemærkningerne til § 71 og § 72.

Arbejdsmedicinsk institut er en nydannelse. Det ønskes oprettet som det faglige samlingspunkt for alle de arbejdsmedicinske foranstaltninger: bedrifts-sundhedstjenester i virksomheder, heltidsansatte arbejdslæger i tilsynskredsene, arbejdsmedicinske klinikker i tilknytning til amternes centralsygehuse og den medicinske afdeling i direktoratet for arbejdstilsynet.

Instituttet skal således beskæftige sig med opgaver inden for arbejdsmedicinsk forskning, med løsning af praktiske arbejdsmedicinske problemer og med information om arbejdsmedicin og undervisning i arbejdsmedicin af studerende og af medarbejdere i arbejdstilsynet.

Instituttet tænkes foreløbig at skulle have en medicinsk, en arbejdsfysiologisk og en arbejdspsykologisk afdeling. Desuden tænkes instituttet at skulle rumme en arbejds-hygiejnisk enhed svarende til det nuværende *Statens Institut for Arbejdshygiejne* (SIFA), jfr. almindelig lov § 52, bestående af en kemisk og en fysisk afdeling. Indtil dette kan ske opretholdes SIFA som selvstændig enhed under arbejdstilsynet.

Den nærmere plan for et arbejdsmedicinsk institut forudsættes først lagt efter nærmere overvejelse på grundlag af de erfaringer arbejdstilsynets nuværende læger og andre medarbejdere samt bedrifts-sundhedslægerne har gjort og den viden, der i øvrigt kan tilvejebringes fra sundhedsmyndighederne og andre i ind- og udland, som har beskæftiget sig med disse problemer.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 49, stk. 1, 1. led. § 49, stk. 1, 2. led, indeholder dog en forudsætning om, at kredsene kun er bemandet med teknisk tilsynspersonale. Den foreslåede bestemmelse holder spørgsmålet om, hvilken sagkundskab lederen og medarbejderne i tilsynskredsene bør have, åbent. Der er for tiden 30 kredse. I 1973 er der dog forsøgsvis etableret en storkreds af de hidtidige tre tilsynskredse på Fyn. Det er bl.a. hensigten at sådanne større kredse — i alt ca. 12 — skal kunne danne basis for et mere specialiseret personale omfattende foruden forskellige slags teknikere f.eks. en fuldtidsbeskæftiget arbejdslæge, en fysio- eller ergoterapeut, en arbejds-hygiejniker (laborant), en psykolog, en jurist samt kontorpersonele. Endelig stilling til en sådan omlægning kan først tages, når der er indhøstet erfaringer gennem forsøget.

Til § 71.

Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 47, stk. 1, 1. pkt. Det er dog fundet formelt rigtigere at hen-

lægge ledelsen af arbejdstilsynet til direktøren i stedet for til direktoratet. Der er ikke herved tilsigtet nogen realitetsændring.

Til § 72.

I almindelig lov § 47 er arbejdstilsynets opgave omtalt som tilsyn med overholdelsen af lovens regler og de i henhold dertil udstedte forskrifter. I lovforslaget er det fundet rigtigt at give en mere nuanceret angivelse af opgaverne for at understrege den mere forgrenede virksomhed af servicepræget karakter, som det moderne samfund har brug for.

Ad nr. 1. Der henvises til § 1, hvor vejledningsfunktionen for arbejdstilsynets vedkommende er sidestillet med kontrolfunktionen. Efterhånden som det interne sikkerhedsarbejde i virksomhederne udbygges, må det forudses, at der vil vise sig øget behov for vejledning fra arbejdstilsynet.

De eksisterende branchesikkerhedsråd har — som nævnt i bemærkningerne til § 14 — søgt bistand fra arbejdstilsynet. Også nye branchesikkerhedsråd bør kunne trække på arbejdstilsynets viden, f.eks. i forbindelse med udarbejdelse af pjecer og andet informationsmateriale.

Arbejdsmarkedets organisationer har navnlig i de senere år taget arbejdsmiljøproblemer op til undersøgelse og behandling, og nogle fagforbund og arbejdsgiverorganisationer har ansat konsulenter til denne virksomhed. Arbejdstilsynet bør i videst muligt omfang bidrage til at fremme organisationernes indsats på samme måde som nævnt vedrørende branchesikkerhedsrådene.

I et betydeligt omfang beskæftiger arbejdsmiljøloven sig med problemer, der ikke er begrænset til det organiserede arbejdsmarked. Det gælder således kapitlerne om tekniske hjælpemidler m. v. og om stoffer og materialer. Derfor må arbejdstilsynet være indstillet på i et vist omfang at rette sin oplysende virksomhed imod den brede offentlighed.

Ad nr. 2. Under den foreslåede lov vil regeldannelsen indtage en større rolle end hidtil. Arbejdet hermed må derfor fremhæves som en vigtig del af arbejdstilsynets opgave.

Ad nr. 3. Der henvises til bemærkningerne til § 73.

Ad nr. 4. Der henvises til § 1, hvorefter det hører til det almindelige formål med lovgivningen, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling. Det er fundet naturligt, at arbejdstilsynet udtrykkeligt får tildelt denne opgave. Det vil bl.a. blive formålet med etablering af et arbejdsmedicinsk institut, men må i øvrigt præge alle dele af administrationen. En væsentlig del af denne opgave må løses gennem deltagelse i det nordiske samarbejde og arbejde i andre

internationale organer såsom EF, ILO, OECD og WHO efter arbejdsministerens nærmere bestemmelse. Andre dele af opgaven varetages af statistikafdelingen og arbejdstilsynets bibliotek.

Ad nr. 5. Der henvises til bemærkningerne til § 1, § 33, § 40, § 46 og § 48. Forhåndsgodkendelser af planer har hidtil kun været baseret på § 11 i almindelig lov om ret til at indhente arbejdstilsynets udtalelse og i et vist omfang på § 29. Denne virksomhed må forudses udvidet som følge af det udvidede ansvar for dem, der projekterer, fremstiller og overdrager arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m. v. og stoffer og materialer. Hertil kommer, at der er foreslået hjemmel til at stille krav om forelæggelse af planer på disse områder til forhåndsudtalelse eller -godkendelse.

Tilladelser til at fravige almindelige regler kan der blive behov for i forbindelse med alle beskyttelsesforskrifter, som regel i forbindelse med fastsættelse af særlige vilkår. I lovteksten er der særlige bestemmelser om tilladelser i § 52 om daglig hvileperiode, og § 54 om ugentligt fridøgn, men det er i øvrigt tilstræbt at begrænse de tilfælde, hvor arbejdstilsynet skal have fravigelser forelagt, mest muligt, jfr. f.eks. § 52, stk. 2.

Ad nr. 6. Arbejdet med at påse, at loven og forskrifterne overholdes, antager forskellige former, f.eks.

1. Periodisk kontrol f.eks. elevatoreftersyn og ke-deleftersyn.
2. Uregelmæssige kontrolbesøg.
3. Generelle kampagner, f.eks. støvmålinger på alle støberier, støjmålinger på alle bryggerier og mineralvandsfabrikker og styrenmålinger på alle plastfabrikker.
4. Kontrolbesøg efter anmodning.

Til § 73.

Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 29, stk. 2, og landbrugsloven § 21, stk. 2, der dog kun omhandler bestemmelser m.v. vedrørende imødegåelse af særlige faremomenter. Bemyndigelsen tænkes anvendt på den måde, at der for hvert område, hvor der skal fastsættes administrative regler, udfærdiges mere almindelige retningslinier af arbejdsministeren efter forhandling med direktøren for arbejdstilsynet og arbejdsmiljørådet. Heri fastlægges, på hvilke områder og indenfor hvilke rammer, direktøren for arbejdstilsynet skal kunne udstede mere detaljerede, ofte teknisk prægede forskrifter, udstede påbud og forbud og give tilladelser. De almindelige regler skal bl.a. tage stilling til i hvilket omfang, der skal kunne fastsættes strafansvar for overtrædelse af de forskellige forskrifter, jfr. § 84.

Ifølge § 66, nr. 3 og 4, skal arbejdsmiljørådet medvirke ved udarbejdelse af alle egentlige regler i henhold til loven. Det gælder principielt også i de tilfælde, hvor direktoratet bemyndiges til at udstede reglerne, men det er fundet hensigtsmæssigt at kunne gøre undtagelse. Det forudsættes, at dette sker efter drøftelse med arbejdsmiljørådet.

Til § 74.

Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 47, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2.

Som eksempler på anvendelsen kan nævnes, at tilsynet med nogle af fyrvæsenets tilsynsobjekter er henlagt til fyrdirektoratets tekniske tjenester, og at nogle områder af statsbanerne og privatbanerne er henlagt henholdsvis under generaldirektoratet for statsbanerne og tilsynet med privatbanerne.

Ad stk. 2. Bestemmelsen er ny.

I overensstemmelse med det almindelige synspunkt, at virksomhederne i videst muligt omfang selv skal løse arbejdsmiljøproblemerne, jfr. § 1, § 21 og § 30, stk. 3, er det fundet hensigtsmæssigt i stigende omfang at lade kontrol med overholdelse af tekniske forskrifter udøve af virksomhederne selv eventuelt med bistand fra offentlige eller private prøveinstitutter. Med denne bestemmelse sikres der hjemmel for arbejdstilsynet til at fastsætte nærmere vilkår med hensyn til prøvemandskabs kvalifikationer og anvendt prøvematerial, analysemetoder m. v. i forbindelse med undersøgelse af tekniske hjælpemidler, støjniveau, tekniske elementer i stoffer og materialer eller i luften ved en arbejdsplads og lignende.

Der tilsigtes derimod ikke skabt hjemmel for en egentlig autorisation af prøveinstanser eller anden form for indgriben i den almindelige autorisationsordning, der er etableret ved lov nr. 144 af 21. marts 1973 om statens tekniske prøvenævn.

Ad stk. 3. Sammenholdes med almindelig lov § 10, stk. 2. Med hjemmel heri er der udstedt 4 bekendtgørelser om gebyr til arbejdstilsynet for henholdsvis visse undersøgelser af dampkedler, trykprøver af trykbeholdere, stemplingskontrol af certifikatmateriale til fabrikation af dampkedler, trykluftbeholdere m. v. samt faldprøver ved mekanisk drevne elevatorer.

Til § 75.

Ad stk. 1. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 54, stk. 3, der er indføjet i loven i 1973. Regler er udstedt ved arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 236 af 2. maj 1973 om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til arbejdstilsynet.

Disse regler angår kun anmeldelse af arbejdsulyk-

F. t. l. om arbejdsmiljø.

ker og forgiftningstilfælde til brug ved udarbejdelse af statistik. Der er ikke hidtil udstedt regler om anmeldelse af erhvervs sygdomme og andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning ud over den nedenfor ad stk. 3 nævnte bekendtgørelse, men der kan blive brug herfor f.eks. i forbindelse med arbejdet i det påtænkte arbejdsmedicinske institut og en driftssundhedstjeneste, jfr. § 13.

Bestemmelsen kan tillige anvendes til at udstede regler om anmeldelse af ulykker, forgiftningstilfælde og erhvervs sygdomme til det stedlige arbejdstilsyn med henblik på, at dette kan komme til stede til øjeblikkelig undersøgelse af årsager og behov for indgreb. Sådanne regler kan afløse almindelig lov § 54, stk. 2, 3. pkt., der herved bliver overflødig og derfor ikke er medtaget i forslaget.

Denne bestemmelse adskiller sig fra § 22 ved, at reglerne ikke behøver at være begrænsede til kun at gælde for arbejdsgivere, men kan rettes til enhver, der har pligter i henhold til loven, jfr. § 2, stk. 3 og kap. 4.

Endvidere kan der med hjemmel i denne bestemmelse gives pligt til anmeldelse af en videre kreds af forhold end dem, der er nævnt i § 22, og oplysningerne behøver ikke kun at være til statistisk brug.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til almindelig lov § 58, stk. 1, med den udvidelse, at pligten ikke alene gælder offentlige myndigheder, men også dem, som i øvrigt udøver offentlig tjeneste eller hverv.

Ad stk. 3. Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 58, stk. 2, men er mere vidtgående. Pligten til at underrette arbejdstilsynet gælder således ikke kun sygdomme, der ved at være optaget i en officiel fortegnelse, er anerkendt som erhvervs sygdomme, jfr. arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 318 af 2. november 1964 som ændret ved bekendtgørelsen af 2. august 1966 og 13. april 1971. Pligten gælder enhver (sundheds) skadelig påvirkning, jfr. om forståelsen heraf bemærkningerne til § 1.

Det er endvidere ikke nødvendigt, at den skadelige påvirkning skal være konstateret. Pligten til anmeldelse indtræder allerede ved mistanke om skadelig påvirkning. Pligten påhviler enhver læge uanset om han er praktiserende eller ansat på sygehus, sanatorium, diagnosestationer eller anden institution.

Dette er fundet mere hensigtsmæssigt end den gældende regel, hvorefter sygehuse, hospitaler o. lign. er forpligtet.

Bestemmelsen er strafsanktioneret ved § 82.

Til § 76.

Stk. 1 og 3 svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 53, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2. De øv-

rige bestemmelser i § 53, stk. 1, er det ikke fundet påkrævet at bevare i lovform.

Stk. 2 svarer til dels til § 70 i almindelig lov, jfr. også forslaget § 80.

Til § 77.

Ad stk. 1. Bestemmelsen er ny. Retten til at udstede påbud og forbud har dog været forudsat som grundlag for tilsynet med overholdelse af loven, jfr. f.eks. § 54, stk. 1, i almindelig lov. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med klagereglerne i § 81 og strafbestemmelsen i § 82, nr. 3. Det bemærkes, at „påbud“ anvendes i den vide betydning. Det kan efter omstændighederne være ensbetydende med et forbud, idet det kan være påbud om at undlade noget.

Arbejdstilsynet kan som led i et påbud kræve, at virksomheden giver meddelelse til arbejdstilsynet om påbudets overholdelse.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 55, stk. 1. Hjemmelen til at give påbud er dog udvidet, idet udtrykket „liv eller sundhed“ er erstattet af „sikkerhed eller sundhed“. I modsætning til hvad der gælder for klage over påbud i henhold til stk. 1, har klage over påbud efter stk. 2 ikke opsættende virkning, jfr. § 81, stk. 2.

Til § 78.

Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 54, stk. 1 og 6, jfr. § 53, stk. 1, 4. pkt. Den udgør et supplement til §§ 15-23 om arbejdsgiverens pligter. Bestemmelsen er ændret, således at den giver mulighed for anvendelse af anden dokumentation end en tilsynsbog, f. eks. en særlig påbudsformular udfyldt af den tilsynsførende ved benyttelse af en påbudsblok med gennemskrivningspapir. Reglerne kan også omfatte anvendelse og opbevaring af påbud, forbud og andre meddelelser, der rundsendes af arbejdstilsynet til en større eller mindre kreds af virksomheder.

Om retten for de ansatte sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd til at blive gjort bekendt med arbejdstilsynets påbud henvises til § 18.

Til § 79.

Ad stk. 1. Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 53, stk. 3.

Straffelovens § 152 vedrører den, som virker i offentlig tjeneste eller hverv, og som røber, hvad han i tjenestens eller hvervets medfør har erfaret som hemmelighed, eller hvad der ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan.

Straffelovens § 264 b vedrører den, der røber privatlivet tilhørende hemmeligheder, der er kommet til deres kundskab ved udøvelsen af deres virksomhed. Betydningen af § 73 er derfor, at den klart

bringer straffelovens § 152 og § 264 b i anvendelse over for alle, der udøver opgaver efter kap. 13, herunder private institutioner, jfr. forslaget § 74.

Bestemmelsen kan suppleres med nærmere tjenstlige forskrifter om tavshedspligten.

Bestemmelsen bevirker, at offentlighedslovens kapitel 1 ikke gælder fuldtud for sager efter denne lov, jfr. offentlighedsloven § 7.

Ad stk. 2. Bestemmelsen erstatter almindelig lov § 50, stk. 2, sidste pkt.

De ansatte eller deres tillidsmænds fri adgang til at gøre anmeldelse til arbejdstilsynet efter almindelig lov § 50, stk. 2, 3. pkt., 1. led, er ikke nævnt i lovforslaget, idet reglen følger af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger. Der tilsigtes således ikke nogen indskrænkning i adgangen. For så vidt angår sikkerhedsorganisationens medlemmer henvises til § 7, stk. 2.

Samme pkt., 2. led, er heller ikke overført til lovforslaget, idet det følger af kap. 2, at arbejdsmiljøproblemer på en virksomhed først bør søges løst ved personlig kontakt mellem parterne eller ved sikkerhedsorganisationens bistand.

En bestemmelse svarende til almindelig lov § 50, stk. 3, vedrørende opslag om arbejdstilsynets adresse og telefon vil kunne fastsættes efter kap. 6 om arbejdsstedets indretning.

Til § 80.

Bestemmelsen svarer med redaktionelle ændringer til almindelig lov § 47, stk. 3, § 58 og § 70. Der er udstedt cirkulærer om samarbejde med fiskeriministeriets industritilsyn, med vandbygningsvæsenet, med veterinærmyndighederne, elektricitetsrådet, politiet, arbejdsformidlingen, bygningsmyndighederne, skolemyndighederne, embedslægerne, sundhedsstyrelsen, sundhedskommissionerne, skibstilsynet og boligministeriet. For tiden foregår der forhandlinger med miljøministeriet om et nyt samarbejds-cirkulære. Samarbejdsreglerne kan både indeholde pligt for andre myndigheder til at yde tilsynet bistand og pligt for tilsynet til at bistå andre myndigheder med at håndhæve deres regler. Som eksempel kan nævnes samarbejde om overholdelse af stærkstrømsreglementet.

Til kapitel 14.

Til § 81.

Ad stk. 1. Erstatter almindelig lov § 56, stk. 1. Klagefristen er forlænget fra 3 til 4 uger i overensstemmelse med, hvad der er fastsat på en række andre områder, f.eks. lov om miljøbeskyttelse § 71, stk. 1 og lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring § 98.

Ad stk. 2. Erstatter almindelig lov § 56, stk. 2. Med hensyn til klagefristen henvises til bemærkningerne ovenfor. Bestemmelsen angår såvel afgørelser i klagesager efter stk. 1, som afgørelse i første instans.

Efter § 66, stk. 1, nr. 4, skal arbejdsmiljørådet udtalelse indhentes, før afgørelse af klage over direktørens afgørelse.

Ad stk. 3. Afløser almindelig lov § 56, stk. 3. Som noget nyt er der foreslået en almindelig adgang for klagemyndigheden til at bestemme, at klagen ikke skal have opsættende virkning eller kun i en nærmere angivet periode.

Ad stk. 4. Bestemmelsen svarer til hidtidig praksis. Den har især praktisk betydning ved mindre overskridelser af klagefristen, hvor en afvisning af klagen ville virke formalistisk.

Til kapitel 15.

Kapitlet afløser almindelig lov § 71, der skal sammenholdes med ansvarsbestemmelser i § 3. I overensstemmelse med nyere lovgivningspraksis rummer bestemmelserne en mere udførlig og præcis angivelse af de bestemmelser i lovforslaget, der skal være sanktioneret med straf. Denne linie følges op med § 84, hvorefter der skal gives lignende straffebestemmelser i de administrative forskrifter, der udstedes i henhold til loven.

Det er ikke fundet nødvendigt at overføre almindelig lov § 71, stk. 3. En realitetsændring er ikke tilsigtet. Det er heller ikke fundet rigtigt i den nye lov at optage en bestemmelse svarende til almindelig lov § 72. Denne bestemmelse er så vidt vides aldrig blevet anvendt. Den er utidssvarende, og i den borgerlige straffelov er der i §§ 78-79 tilstrækkelig adgang til ved dom at udelukke fra at udøve bestemt virksomhed. Der er ikke fundet behov for en hjemmel til tilsvarende administrativ sanktion.

Den væsentligste ændring er i øvrigt udvidelsen af strafammen, idet der efter forslaget skal kunne idømmes frihedsstraf (hæfte), jfr. nedenfor ad §§ 82 og 84. Ved §§ 83 og 84 er endvidere for visse centrale pligter foreslået lovfæstelse af strafansvaret uden skyld for arbejdsgivere og deres stedfortrædere.

Med hensyn til, hvem der kan straffes for overtrædelse af denne lovgivning, er ikke tilsigtet nogen principiel ændring, men den udvidelse der er foreslået af lovens område og indhold indebærer, at flere end hidtil kan ifalde et strafansvar. Det gælder dem, der leverer projekter eller rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold, jfr. § 33, og det gælder dem, der fremstiller, leverer, omsætter eller anvender stoffer og materialer med farlige egenskaber, jfr. § 34

og kapitel 8 sammenholdt med § 2, stk. 3, hvorefter disse regler gælder uanset om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver. Endelig kan nævnes dem, der har fået pligt til at arbejde for sikkerhed og sundhed i mindre virksomheder i henhold til kapitel 2, jfr. § 19, § 20, § 25 og § 27.

Udvidelsen gælder også landbrug, der f. eks. ved forslagets kapitel 9 inddrages under reglerne om hviletid og fridøgn.

Det bemærkes, at almindelig lov § 3, stk. 3, ikke er medtaget i forslaget, fordi udtrykkelig ordre fra en foresat ikke i alle tilfælde skal bevirke ansvarsfrihed og reglen derfor kan virke vildledende.

Til § 82.

Sammenholdes med almindelig lov § 3, stk. 1, 4, 5 og 7 samt § 71, stk. 1. Det fremgår navnlig af kapitel 4 i lovforslaget, hvem der har pligter, hvis overtrædelse medfører strafansvar.

Bestemmelsen hjemler således straf for overtrædelse af lovens regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på henholdsvis arbejdsgivere, arbejdsledere, arbejdere, leverandører, planlæggere, bygherrer, udlejere m.fl.

Medens der efter almindelig lov alene kunne pålægges bøde, kan der efter lovforslaget også pålægges straf af hæfte for at understrege den betydning, der tillægges reglerne om sikkerhed og sundhed i arbejdet. Hæftestrafpen påregnes kun anvendt ved grovere eller gentagne overtrædelser.

Strafansvaret efter denne bestemmelse er det almindelige efter særlovgivningen, det vil sige, at det er betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom (subjektivt strafansvar).

Ad nr. 1. § 36 om dispensation fra bestemmelserne om leverandører m. v. er ikke nævnt. Følgen af at overtræde vilkår i en dispensation bør ikke være straf for denne overtrædelse, men efter omstændighederne bortfald af dispensationen.

Ad nr. 2. Bestemmelsen er ny for så vidt den hjemler straf for den ansatte, der arbejder i strid med reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn, jfr. bemærkningerne til kapitel 9. Det er fundet bedst i overensstemmelse med lovens almindelige samarbejdslinie, at den ansatte er ansvarlig på linie med arbejdsgiver og arbejdsleder.

Ad nr. 3. „Påbud“ anvendes i vid betydning, således at det efter omstændighederne kan være ensbetydende med et forbud, jfr. bemærkningerne til § 77.

Ad nr. 4. Meddelelse af urigtige oplysninger kan ikke straffes efter denne bestemmelse, men forsætlige forhold af denne art er dækket af § 162 i straffe-

loven om afgivelse af urigtig erklæring til offentlig myndighed.

Til § 83.

Sammenholdes med almindelig lov § 3, stk. 1 og § 71, stk. 1. Efter bestemmelsen kan arbejdsgiveren og den overordnede med ansvarsoverdragelse efter § 23 pådrage sig bødestraf, men ikke hæftestraf, uden skyld, dvs. selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes pågældende som forsætlig eller uagtsom (objektivt strafansvar). Dette ansvar er dog begrænset til visse centrale pligter. Denne begrænsning agtes også fulgt ved strafregler i administrative bestemmelser.

Formålet med det objektive ansvar er altid at kunne placere et ansvar for en overtrædelse af arbejderbeskyttelseslovgivningen.

Dette var man af bevismæssige grunde ikke altid i stand til efter § 42, stk. 3, i fabrikløven af 29. april 1913, hvorefter kun den, der har gjort sig skyldig i overtrædelsen, hæfter. Derfor kunne man komme ud for, at man selv efter meget alvorlige ulykker ikke kunne få placeret ansvaret på nogen og således måtte lade selv alvorlige formodede overtrædelser passere uden reaktion fra samfundets side.

Almindelig lov § 3 understregede i højere grad end fabrikløven arbejdsgiverens ansvar uden udtrykkeligt at stille krav om skyld. Retspraksis har siden en højesteretsdom i 1964 fortolket almindelig lov sådan, at der påhviler arbejdsgiveren et objektivt bødeansvar for overtrædelse af lovens bestemmelser og forskrifter udstedt i medfør af loven. Denne retspraksis foreslås nu lovfæstet.

Til § 84.

Sammenholdes med almindelig lov § 71, stk. 1. De forskrifter, der udstedes i henhold til loven, skal fremtidig selv indeholde strafhjemmel for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne. Såfremt forskrifterne pålægger ejere, brugere eller tilsynsførende bestemte pligter, f. eks. vedrørende elevatorer, kedler og lign., vil overtrædelsen heraf kunne straffes, når der er hjemmel hertil i forskriften.

Til § 85.

Bestemmelsen er en konsekvens af § 23. Er betingelserne i § 23, stk. 1, ikke opfyldt, er ansvarsoverdragelsen ugyldig, og arbejdsgiveren bliver derfor ikke fritaget for ansvar i kraft af § 85.

Til § 86.

Svarer til almindelig lov § 71, stk. 4. Ifølge domspraksis omfatter „eller lignende“ også i et vist omfang offentlige myndigheder. Det er således i domspraksis antaget, at der kan pålægges en kommune som sådan strafansvar.

Til § 87.

Svarer til almindelig lov § 71, stk. 2, med den ændring, at begrebet forældremyndighedens indehaver er benyttet i stedet for forældre eller værge, fordi den ansvarlige efter denne bestemmelse skal være den, som ifølge myndighedsloven har beføjelser med hensyn til barnets eller den unges personlige forhold.

*Til kapitel 16.**Til § 88.*

Efter lovens stadfæstelse skal der fastsættes administrative regler i betydeligt omfang. Det drejer sig dels om bekendtgørelser m. v. til erstatning for de hidtidige detailregler i lovene, dels om revision af gældende bekendtgørelser m. v., således at de bringes i overensstemmelse med den nye lov og dels endelig nye regler, som der først ved den nye lov er skabt hjemmel for.

Der må beregnes ca. et og et halvt år til udfærdigelse af de mest nødvendige regler, som skal være udstedt ved lovens ikrafttrædelse. Dette er baggrunden for forslaget om ikrafttrædelsesdatoen for loven i almindelighed.

De dele af den nye lov, der skal danne grundlag for den administration, som skal forestå udfærdigelsen af reglerne, må dog kunne sættes i kraft på et tidligere tidspunkt. Derfor er den foreslåede hjemmel i stk. 2 påkrævet.

Til § 89.

Den fuldstændige revision af alle gældende regler på arbejderbeskyttelsens område må ske over en årække. Derfor er den foreslåede hjemmel til at opretholde gældende lovregler og administrative forskrifter påkrævet, men der må senest ved lovens ikrafttræden være udstedt en bekendtgørelse, der giver klar oversigt over, hvilke regler der derefter er gældende.