

Arbejds miljølov

Den nugældende arbejdsmiljølov bygger på en radikal ændring af lovgivningen og den trådte i kraft 1. juli 1977, hvor den erstattede den gamle arbejderbeskyttelseslov fra 1954. Den seneste revision er fra 2005.

Arbejds miljøloven er en rammelov, der danner det juridiske grundlag for beskæftigelsesministerens bemyndigelse til, i samarbejde med Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, at fastlægge niveauet for sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Arbejdstilsynets direktør kan efter bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren udarbejde mere detaljerede vejledninger, bl.a. vedrørende tekniske og sundhedsforebyggende foranstaltninger. Arbejds miljørådet skal altid høres før reglerne iværksættes

Arbejds miljølovens målsætning fremgår af § 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 deres sikkerheds- og sundheds spørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra arbejdstilsynet".

Hensigten med loven er, at dens bekendtgørelser og paragraffer skal udvikles løbende. Loven er derfor udformet som en *rammelov* med ret generelle bestemmelser, som så løbende er blevet udfyldt med bekendtgørelser, og vejledninger på forskellige områder.

Det er centralt i loven at medarbejderne har indflydelse. De ansatte på virksomhederne (med mere end 9 ansatte) skal vælge sikkerhedsrepræsentanter, og der er særlige rettigheder og pligter for dem indbygget i loven. Sikkerhedsrepræsentanterne er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold, på samme måde som tillidsmænd inden for det samme eller tilsvarende faglige område. Sikkerhedsrepræsentanterne er arbejdstagernes repræsentant i Sikkerhedsorganisationen, der er ligeligt sammensat af ledelsesrepræsentanter og medarbejder repræsentanter..

Et andet grundlæggende princip for udmøntningen af Arbejds miljøloven er inddragelsen af arbejdsmarkedets parter, såvel de offentlige som de private arbejdsgiverorganisationer og lønmodtagerorganisationer. Man kan sige, at Arbejds miljølovens praktiske udmøntning ved udarbejdelsen af bekendtgørelser, vejledninger og anvisninger sker med direkte involvering af arbejdsmarkedets parter. Filosofien bag denne form for rammelovgivning er, at arbejdsmarkedets parter, med det ansvar der følger af at være medinddraget, i højere grad er forpligtet til at følge de vedtagne regler. Det er Arbejds miljørådet, som er det organ der praktisk rådgiver beskæftigelsesministeren. Arbejds miljørådet er partssammensat med 10 personer fra lønmodtagerside og 10 medlemmer fra private og offentlige arbejdsgivere, samt en formand der udpeges af beskæftelsesministeren. Formanden bestemmer ved stemmelighed.

De fire hovedbekendtgørelser, bekendtgørelser og vejledninger og AT-circulærer

Loven er opbygget, sådan at der er fire hovedkapitler, som udstikker generelle retningslinjer for arbejdsmiljølovgivningen. Den konkrete udfyldelse af rammeloven ligger i en række bekendtgørelser og vejledninger, der kan opdeles i flere niveauer.

Bekendtgørelser

De vigtigste og mest overordnede er:

- bekendtgørelse om arbejdsstedets indretning
- bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- bekendtgørelse om tekniske hjælpemidler
- bekendtgørelse om stoffer og materialer

Derudover er der mange flere bekendtgørelser (ca 100). Bekendtgørelserne er bindende for borgerne. Det kan medføre straf, hvis bekendtgørelserne overtrædes.

AT- Vejledninger

Derudover udgiver Arbejdstilsynet en række hjælpematerialer. De er opdelt i vejledninger, der har rådgivende karakter. Som tommelfingerregel overholder en virksomhed loven, hvis den følger vejledningen, men virksomheden kan også bruge en anden løsning, der er «sikker og sund».

At-cirkulæreskrivelser

At-cirkulæreskrivelser og At-interne instrukser er instrukser til Arbejdstilsynets medarbejdere, hvor der beskrives, hvad de skal observere og kontrollere.

Bemærkningerne til den oprindelige lov indeholder en række formuleringer, som ofte betegnes "Det udvidede sundhedsbegreb". Det hedder i bemærkningerne til det oprindelige lovforslag:

"... at der hermed tilsigtes en væsentlig udvidelse i forhold til det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb, og at et sikkert og sundt arbejdsmiljø herefter indebærer

1. Beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervs sygdomme i traditionel forstand, dvs. påvirkninger fra pludselige begivenheder, dels påvirkninger på kortere eller længere sigt, der medfører fysiske eller psykiske helbredsskader, herunder også psykisk betingede lidelser.
2. Beskyttelse mod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden, herunder bl.a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske symptomer, f.eks. svag, men langvarig påvirkning med giftige stoffer, eller fysiske forhold, der ikke umiddelbart giver karakteristiske symptomer, herunder uhensigtsmæssige eller ubehagelige arbejdsstillinger og -belastninger.
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, idet der skal tages særligt hensyn til handicappede.

Det udvidede sundhedsbegreb lægger op til en højere prioritering af forebyggelse, ud fra den foreliggende viden, men der er i høj grad også tale om et skøn, når Arbejdstilsynet vurderer om et arbejde er sundhedsmæssigt forsvarligt. Arbejdstilsynets afgørelser kan ankes til Arbejds miljø klagenævnet..

Dokumentation

Referencer:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120>

Forfatter: Ole Carstensen

Review: Hugo Knudsen

