



ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS

Alþingi

Erindi nr. P 127/1310

komudagur 18.3.2002

Félagsmálanefnd Alþingis
Nefndasvið
Þórshamri
150 Reykjavík

Reykjavík, 15. mars 2002

Efni: Frumvarpi til laga um br. á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

Óskað hefur verið eftir því að Alþýðusambandi Íslands gefi umsögn um frumvarp til laga um br. á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Umsögn ASÍ um frumvarpið fylgir hér á eftir.

Helstu niðurstöður

Alþýðusamband Íslands fagnar því að en á ný hefur verið lagt fram á Alþingi frumvarp til laga um br. á lögum nr 46/1980. Ljóst er af efni frumvarpsins að tilgangur þess er þrjúþættur:

- 1) Að lögleiða meginreglur vinnutímatilskipunar ESB nr. 93/104/EB, mæta kröfum vegna ófullnægjandi lögleiðingar almennu vinnuverndartilskipunar ESB nr. 89/391/EBE og tilskipunar um vinnuvernd barna og unglinga nr. 94/33/EB.
- 2) Að fella út, a.m.k. í mikilvægum efnisatriðum, ákvæði 66. gr. núgildandi laga um *heilsuvernd starfsmanna*.
- 3) Að gera nokkrar almennar breytingar og lagfæringar á efni núgildandi laga.

Hvað varðar fyrsta atriðið er fallist á að uppbygging og efnisatriði frumvarpsins séu í veigamiklum atriðum í samræmi við efni og tilgang framangreindra tilskipana og þær áherslur sem komið hafa fram hjá verkafélagsshreyfingunni. Í frumvarpinu er þó í nokkrum mikilvægum tilvikum að finna ákvæði sem eru óásættanleg eða þarfnast lagfæringa og frekari skýringa. (sjá nánar bls. 2-6).

Hvað varðar annað atriðið, að fella niður 66. gr. núgildandi laga, er um alvarlega og óásættanlega breytingu á núverandi lagaramma og samkomulagi þeirra aðila sem málið varðar, stjórnvalda vinnuverndarmála, samtaka launafólks og atvinnurekenda. Verði niðurstaðan sú að þessi breyting gangi eftir mun það fela í sér mikla afturför varðandi þá grundvallar hugsun sem samstaða hefur verið um, að uppbygging og góð framkvæmd á heilsuvernd starfsmanna sé ein helsta forsenda árangursríkrar vinnuverndar. (sjá nánar bls. 6-7).

Hvað varðar almennar breytingar sem gerðar eru tillögur um er ekki gerðar sérstakar athugasemdir. Alþýðusambandið vekur þó athygli á þeirri stefnubreytingu sem gert er ráð fyrir í frumvarpinu og varðar það að draga úr valdsviði og ábyrgð stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og flytja yfir til ráðherra, sbr. gr. 3, 8, 9 og 12. Með þessu er um leið verið að draga verulega úr ábyrgð og möguleikum aðila vinnumarkaðarins varðandi

framkvæmd og eftirlit með framkvæmd vinnuverndar hér á landi. Í því samhengi hlýtur sú spurning að vakna hvort hér sé um meðvitaða stefnu að ræða.

Loks skal bent á að Alþýðusamband Íslands hefur ítrekað hvatt til þess að endurskoðun laganna yrði notuð til að gera tímabærar úrbætur varðandi einelti á vinnustöðum, þ.m.t. kynferðisleg áreyti. (Sjá nánar bls. 7-9)

Það er einkar mikilvægt að frumvarpið fái vandaða umfjöllun svo að þær breytingar sem gerðar verða á núgildandi lögum leiði til nauðsynlegra úrbóta á lögunum og framkvæmd þeirra og dragi um leið úr þeirri óvissu sem komið hefur upp varðandi ýmsa þætti almennu tilskipunar ESB um vinnuvernd og vinnutímatilskipunarinnar og lögleiðingar þeirra hér á landi. Þá er löngu orðið tímabært að heilsuvernd starfsmanna komi til framkvæmda hér á landi með viðunandi hætti og því nauðsynlegt að breyta frumvarpinu hvað það atriði varðar. Öllum er þessum þáttum, sem og vörnum gegn einelti á vinnustað, ætlað að bæta heilbrigði launafólks og öryggi á vinnustað og auka með þeim hætti almenna vinnuvernd og lífsgæði starfsmanna.

Hér á eftir er að finna athugasemdir og ábendingar varðandi einstaka greinar frumvarpsins eins og það liggur nú fyrir og tillögur um viðbætur.

Athugasemdir og ábendingar

Lögleiðing Evrópureglna

3. grein

Mikilvægt er að megin efni þessarar greinar verði sem fyrst hrundið í framkvæmd, enda um mikilvæga forsendu fyrir öryggi og heilbrigði starfsmanna og öfluggu og árangursríku vinnuverndarstarfi innan fyrirtækjanna að ræða.

Hér ber að leggja sérstaka áherslu á að Vinnueftiriitið setji sem fyrst viðeigandi reglur um framkvæmd áhættumatsins. Slíkar reglur eru forsenda þess að hættumat verði framkvæmt með fullnægjandi hætti.

Gerðar eru athugasemdir við að ekki skuli tekið á því með ótvíræðum hætti í texta frumvarpsins, að atvinnurekendur eða starfsmenn þeirra sem gera áhættumat skuli fá viðurkenningu Vinnueftirlitsins með sama hætti og þeir þjónustuaðilar sem við það starfa. Í þessu sambandi má benda á dóm Evrópudómstólsins í máli C-49/00 vegna tilskipunar 89/391/EBE, þar sem segir m.a.:

„Having regard to all the preceding considerations it must be held that:

-

-

- by failing to define the capabilities and aptitudes which the persons responsible for protective and preventive measures against occupational risks to workers' health and safety must possess,

the Italian Republic has failed to fulfill its obligations under articles 6(3)(a) and 7(3), (5) and (8) of the directive"

Lagt er til að inn í 4. mgr. 3. gr. frumvarpsins komi eftirfarandi breyting:

Ef áhættumat.....skal atvinnurekandi leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila. [málsliður fellur niður] Skal atvinnurekandi upplýsa og heilbrigði starfsmanna.

Þjónustuaðilar skulu hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins til þeirra starfa. Sama gildir um atvinnurekendur eða starfsmenn þeirra sem annast áhættumat í fyrirtækjum.

5. grein

Sú viðbót sem hér er lögð til við a-lið 38. greinar laganna er til uppfyllingar ákvæðum 13. gr. vinnutímatilskipunarinnar. Viðbótin gengur hins vegar mun skemur en tilskipunin, sem bendir á bein úrræði sem nota má til að ná markmiðum hennar en þar segir m.a. að markmiðið sé að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem unnin eru fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf sé að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, „*sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma*”.

Lagt er til að framangreindu efni 13. gr. vinnutímatilskipunarinnar verði bætt við efni 38. greinar laganna.

9. grein

Í þessari grein er að finna tilraun til að lögleiða meginefni hvíldar- og vinnutímaákvæða vinnutímatilskipunarinnar. Ýmislegt hefur tekist vel við frumvarpssmíðina en annað miður eins og gerð verður grein fyrir hér á eftir.

a. (52. gr.)

Í greininni eru skilgreind lykilhugtök sem notuð eru í frumvarpinu, m.a. vinnutími og hvíldartími. Umræddar skilgreiningar eru að efni til fengnar úr samningum aðila vinnumarkaðarins um skipulag vinnutíma. Mikilvægt er að hafa í huga að við gerð þeirra samninga var skilgreiningin á vinnutíma sett fram til leiðbeiningar um það hvernig túlka ætti ákvæði samningsins um hámarksvinnutíma. Sama gildir um skilgreininguna á hvíldartíma.

Við frekari skoðun hefur komið í ljós að skilgreiningar á vinnutíma og hvíldartíma eins og þær er í frumvarpsdrögum ganga ekki eins og þær standa nú. Ástæðan er sá misskilningur sem þær gætu valdið varðandi túlkun á og framkvæmd ákvæðisins um daglegan hvíldartíma, þ.e. 11 klst. samfelldu lágmarkshvíldina. Tökum dæmi:

Starfsmaður vinnur venjubundinn vinnudag á mánudegi frá kl. 8:00 til 17:00 og síðan yfirvinnu áfram til kl. 20:00. Að lokinni vinnu er starfsmaður sendur frá vinnustað sínum í Reykjavík til bæjar úti á landi til að sinna tilteknu verkefni. Hann leggur af stað kl. 22:00 og er kominn á staðinn kl. 06:00 um nóttina. Starfsmaðurinn hefur vinnu við verkefnið kl. 07:30 að morgni þriðjudags og vinnur að því til kl. 22:00. Að því búnu fer starfsmaður til baka til Reykjavíkur og er kominn kl. 06:00. Starfsmaður er mættur til vinnu við reglubundið upphaf vinnudags á miðvikudegi kl. 8:00 að kröfu vinnuveitanda.

Samkvæmt núverandi orðalagi frumvarpsins má skilja það svo að starfsmaðurinn hafa fengið fullnægjandi hvíld báða dagana.

Ljóst er af dæminu hér að framan að skilgreiningin á hvíldartíma eins og hún stendur í frumvarpsdrögum nú gengur ekki og gæti í reynd leitt til niðurstöðu sem er ekki í neinu samræmi við markmið vinnutímatilskipunarinnar um daglega hvíld sem jafnframt væri mikil afturför frá ákvæði núverandi laga um daglega lágmarkshvíld. Hér er einnig mikilvægt að hafa í huga að það er fullkomlega andstætt tilgangi og markmiðum vinnutímatilskipunarinnar og brýtur gegn megintilgangi hennar að nota lögleiðingu hennar sem rökstuðning fyrir því að draga úr eða skerða réttindi sem launafólk þegar nýtur skv. innlendra löggjöf og stjórnvaldsfyrirmælum. Skal í þessu sambandi vísað til 3. tl. 18 gr. vinnutímatilskipunarinnar þar sem segir m.a.: „..., skal framkvæmd þessarar tilskipunar ekki teljast réttmætur grundvöllur fyrir því að dregið sé úr þeirri almennu vernd sem launþegar njóta.“

Í greinargerð með frumvarpinu er að vísu reynt að bæta nokkuð út. Krafan er hins vegar sú að lagatextinn sjálfur sé skýr og afdráttarlaus.

Til að mæta þessari gagnrýni er einfaldast að fara þá leið að breyta skilgreiningunni á hvíldartíma þannig að hugtakið fái sjálfstæðari þýðingu.

Lagt er til að skilgreiningin á hvíldartíma hljóði svo:

Hvíldartími: Tími sem hvorki telst til virks eða óvirks vinnutíma þar sem starfsmaður nýtur samfelldrar hvíldar frá störfum og starfsskyldum.

Loks skal bent á að skilgreiningin á vinnutíma hefur verið stytta frá því sem var í fyrri drögum og feld út tilvísun til þaes að árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundins fæðingarorlof skuli teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við útreikning á hámarki vinnutíma. Þá skal minnt á að við þessa upptalningu þyrfti að bæta launuðu starfsnámi.

Lagt er til að skilgreining á vinnutíma hljóði svo:

Vinnutími: Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir atvinnurekandann og innir af hendi störf sín eða skyldur. Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

b. (52.gr. B)

Í greininni er fjallað um þá hópa sem undanþegnir eru gildissviði IX. kafla laganna eða hluta hans.

Í tölulið 1. er fjallað um þá sem starfa við flutninga á vegum (sbr. reglugerð dómsmálaráðuneytisins um aksturs- og hvíldartíma ökumanna nr. 136/1995, sbr. einnig reglugerð ESB nr. 3820/85/EBE). Engin rök eru til þess að taka frá þeim ökumönnum sem hér um ræðir réttindi varðandi hvíldartíma, frídaga og hámarksvinnutíma sem tryggja á launafólki með vinnutímatilskipuninni. Enda er viðurkennt í greinargerð með

frumvarpinu að það þurfi að gera í síðasta lagi fyrir 1. ágúst 2003 sbr. tilskipun 2000/34/EB.

Hér er um afturför að ræða frá fyrra frumvarpi sama efnis.

Lagt er til að öll ákvæði nýs IX kafla laganna verði einnig látin gilda um ökumenn sem falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna, enda ljóst að þeir þarfnast ekki síður þeirrar verndar sem þessar greinar kveða á um.

[1. töluliður b (52. gr. a. falli niður)].

Með 3. tölulið eru æðstu stjórnendur og þeir sem stöðu sinnar vegna ráða vinnutíma sínum sjálfir undanskildir ákvæðum IX. kafla laganna. Hér er að mati ASÍ skilgreiningin á frávikum frá almennum ákvæðum vinnutímatilskipunarinnar of rúm í ljósi þess hvernig hópurinn „þeir sem stöðu sinnar vegna ráða vinnutíma sínum sjálfir“ er skilgreindur í skýringum með frumvarpinu.

Í 4. tölulið er fjallað um sérstakar aðstæður sem valdi því að starfsmenn séu undanskildir ákvæðum IX. kafla laganna. Hér er að mati ASÍ gengið of langt í að heimila frávík frá reglum laganna og þörf á að skilgreina betur í greinargerð hvaða aðstæður hér getur verið um að ræða.

c. (53. gr.)

Í samræmi við efni og anda vinnutímatilskipunarinnar er lagt er til að bætt verði við nýrri setningu aftan við 4. málsgrein svohljóðandi:

Stefnt skal að því að veita hvíldina strax að lokinni vinnulotu verði því við komið.

d. (53. gr.a)

Í greininni er fjallað um rétt launafólks til hvíldar standi vinna þess lengur en 6 klst.

Hér er verið að lögfesta ákvæði 3. gr. tilskipunar nr. 93/104/EBE um hvíldarhlé. Í tilskipuninni sjálfri er ekki tiltekið hversu langt hvíldarhléið skuli vera. Þar segir hins vegar að útfærsla þess, þ.m.t. tímalengd og skilyrði, skuli ákvörðuð með samningum eða, ef slíkt er ekki gert, með lög-gjöf.

Í frumvarpinu er ekki gerð nein tillaga um lágmarks lengd hvíldarhlésins. Þessi nálgun er röng enda gefur hún færi á því að snúið sé út úr markmiði greinarinnar, auk þess sem þessi nálgun stenst engan veginn efni tilskipunarinnar um lágmarksvernd fyrir allt launafólk sem þarf að vera til staðar gildi ekki samningar um efnið eða þeim er sagt upp.

Í þeim samningum sem aðilar vinnumarkaðarins gerðu um framkvæmd vinnutímatilskipunarinnar varð niðurstaðan sú að kveða á um að minnsta kosti eitt 15 mínútna hvíldarhlé.

Til að taka af öll tvímæli er lagt til að þetta viðmið verði bundið í lögin. Á bak við þá skoðun eru þau skýru vinnuverndarsjónarmið, að sérhverjum launamanni sé nauðsyn að fá að minnsta kost eitt hvíldarhlé sem sé ekki skemmra en 15 mínútur til að getað slakað á frá vinnu, hvort heldur er

vegna líkamlegs og/eða andlegs álags. Jafnframt skal bent á að aðilar vinnumarkaðarins hafa við túlkun á þessu samningsákvæði sýnt eðlilegan sveigjanleika sem leiðir að meginmarkmiðinu um vinnuvernd. Þannig hefur verið talið að starfsmenn við ýmis konar vélgæslu og eftirlitsstörf, þar sem ekki er um stöðugt álag eða verkefni að ræða, njóti þeirrar verndar sem þetta ákvæði miðar að.

Lagt er til að greinin hljóði svo:

*Starfsmaður á rétt á **að lágmarki 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um framkvæmd þessa ákvæðis, svo sem um hve langt hléið skal vera, fer samkvæmt samkomu lagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.***

e. (54. gr.)

Hér er fjallað um vikulegan frídag.

Búið er að bæta inn nýrri 4. mgr. frá fyrra frumvarpi.

Ekki verður séð hvaða þörf er á þessari viðbót og ekki er gerð tilraun til að rökstyðja það í greinargerðinni að reynslan af nógildandi lögum kalli á hana. Ekki er heldur skýrt hvernig túlka á síðasta málslið greinarinnar, „*eins fljótt og við verður komið*“ Er átt við innan 14 daga, eða eitthvað annað og þá hvað?

f. (55. gr.)

Hér er verið að flækja málin, auk þess sem komið er inn hugtakið *virkur vinnutími* sem ekki er að finna í tilvísaðri 52. gr.

Lagt er til að 4. málsgrein hljóði svo:

Við meðaltalsútreikning skal miða við vinnutíma eins og hann er skilgreindur í 52. gr.

Viðbætur:

Næturvinnustarfsmenn og heilsufarsskoðanir

Í tilskipun Ráðsins nr. 93/104/EBE er í 9. gr. kveðið á um fortakslausan rétt starfsmanna heilsufarsskoðana, sér að kostnaðarlausu. Lagt er til að mælt verði fyrir um þetta með ótvíræðum hætti í 67. gr. laganna.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Mikilvægt að taka á efni 10. gr. vinnutímatilskipunarinnar með einhverjum hætti, þar sem fjallað er um öryggismál vegna næturvinnu. Ekki verður betur séð en að bæta verði inn í frumvarpið nýju ákvæði sem tekur á þessu atriði sérstaklega.

Heilsuvernd starfsmanna

Með frumvarpinu er lagt til að ákvæði um heilsuvernd starfsmanna verði feld niður í heild sinni í XI. kafla laganna. Þ.e. núverandi 66. gr. er strikuð út og ekkert kemur í staðinn.

Hér er lögð til mjög mikilvæg breyting á vinnuverndarlöggjöfnni hér á landi, sem jafnframt er í algerrí andstöðu við þá sátt sem áður hefur orðið um þetta mál á milli stjórnvalda og samtaka launafólks og atvinnurekenda. Þetta er jafnframt í fullu ósamræmi við fyrra frumvarp um sama efni sem lagt var fram á 126. löggjafarþinginu og drög að frumvarpi sem aðilum vinnumarkaðarins o.fl. voru kynnt í byrjun október 2001.

Í almennum inngangi í greinargerð með frumvarpinu er engin tilraun gerð til að skýra þessa breytingu og reyndar er efni fyrra frumvarps um sama efni, þar sem mikið er lagt upp úr heilsuvernd starfsmanna, látið standa óbreytt.

Í skýringum með 66. gr. segir að greinin sé óþörf vegna ákvæða í 3. gr. frumvarpsins (13. gr. a.).

Því má halda fram að með þessu sé verið að gera grundvallar breytingu á allri hugmyndafræði varðandi vinnuverndarstarf hér á landi og ganga gegn þeirri sameiginlegu sýn sem stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins hafa á framtíð vinnuverndarstarfs.

Með skýrslu sem vinnuhópur fulltrúa VER og aðila vinnumarkaðarins gáfu út í júní 1999 voru sett fram mjög ákveðin og framsækin sjónarmið um Heilsuvernd starfsmanna sem lykilatriði í uppbyggingu vinnuverndar hér á landi. Þar var jafnframt að finna tillögur um það hvernig ætti að standa að og hrinda Heilsuvernd starfsmanna í framkvæmd. Í fyrra frumvarpi sem lagt var fyrir 126. þingið var þessari sýn komið á framfæri með tillögum um annars vegar nýja 13. gr. A og hins vegar breytingum á 66. gr. laganna, þar sem lagt var upp með mjög náði samspil víðtæks áhættumats á vinnustað og kerfisbundinnar uppbyggingar Heilsuverndar starfsmanna. Þar sem áhersla var á að fyrirtæki byggðu upp hjá sér þekkingu til að reka öfluga Heilsuvernd starfsmanna eða gerðu samning við viðurkennda þjónustuaðila um það efni. **Ekkert hefur breyst með núverandi frumvarpi sem réttlætir það að fella efni 66. gr. út með öllu og engin tilraun er gerð til að rökstyðja slíka breytingu. Með þessu er þvert á móti þeirri hættu boðið heim að skipulögð Heilsuvernd starfsmanna falli niður eða verði einhvers konar hliðarverkefni eða afgangsstærðni starfsemi fyrirtækja. Ljóst er að efni 3. gr. frumvarpsins um áhættumat breytir hér engu, nú frekar en áður.**

Einelti á vinnustað

Einelti á íslenskum vinnustöðum er umtalsvert. Í rannsókn sem framkvæmd var hér á landi á árinu 2001 og sem tók til 9 vinnustaða og nokkurs hóps bankastarfsmanna kom í ljós að 10.9% aðspurðra töldu sig hafa orðið fyrir einelti á síðustu 6 mánuðum. Hæstahlutfall þolenda var úr aldurshópnum 16-25 ára. (*"Einelti á vinnustöðum". Hanna Lilja Jóhannsdóttir. B.A. ritgerð við HÍ 200*). Í rannsókn sem gerð var 1999 í fiskvinnslufyrirtækjum á Suðurnesjum kom í ljós að 20% starfsmanna töldu sig hafa orðið fyrir einelti (*"Einelti á vinnustöðum: Eðli og umfang". Lísbet Einarsdóttir og Pálína Guðmunda Benjamínsdóttir. B.A. ritgerð við HÍ 1999*) og í könnun sem gerð var árið áður á einu sjúkrahúsa landsins var niðurstaðan 7,5% (*Einelti á vinnustað: Ástæður, afleiðingar viðbrögð,*

forvarnir. B.S. ritgerð við Samvinnuháskólann á Bifröst 1998).
Sambærilegar norrænar rannsóknir sýna að 9-14% starfsfólks telur sig hafa orðið fyrir einelti á vinnustað.

Í Noregi hefur verið skerpt á vinnuverndarlögum (1977-02-04 nr. 4) hér að lútandi þ.a. sagt er að starfsmenn eigi ekki að þurfa að þola áreitni eða aðra ótilhlýðilega háttsemi. Í Svíþjóð og Danmörku hafa sambærileg ákvæði verið sett í reglugerðir byggðar á þarlendum vinnuverndarlögum.

Hér er lagt til að lögum nr. 46/1980 verði breytt lítils háttar til þess annars vegar að auka vægi þessa þáttar í vinnuvernd og hins vegar til þess að skjóta styrkari stöðum undir heimildir til setningu reglugerðar og annarra reglna um þennan þátt vinnuverndar.

Í 1. gr. l. 46/1980 er sagt að með þeim sé leitast við að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í samfélaginu. Hér er um almenna stefnuyfirlýsingu að ræða sem síðan er útfærð í lögnum.

Það leiðir af túlkun laganna, félagslegri og réttarlegri þróun að heilsusamlegu starfsumhverfi tilheyri að starfsmenn þurfi ekki að þola einelti á vinnustað þ.m.t. kynferðislega áreitni. Skyldur atvinnurekanda m.a. skv. 4., 5., 6., 13. og 14.gr. eiga við einelti á vinnustað. Bein ákvæði laganna taka þetta þó ekki fram.

Umfiðllun um andlegt ofbeldi þar með talið einelti og kynferðisleg áreitni á heima í 5. kafla laganna um framkvæmd vinnu. 37.gr. laganna mætti orða þannig en viðbætur eru feitletraðar.

37. gr.

*Vinnu skal haga og framkvæma þannig, að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta. **Með öryggi, góðum aðbúnaði og hollustuháttum er einnig átt við að framkvæmd vinnunnar hafi ekki í för með sér hættu á líkamlegum eða andlegum skaða á heilsu vegna eineltis, þ.m.t. vegna kynferðislegrar áreitni.***

*Fylgja skal viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða, svo og fyrimælum Vinnueftirlits ríkisins, að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi **sbr. 1.mgr.***

Í 38.gr. er fjallað um nánari reglur og kröfur varðandi skipulag og framkvæmd vinnu og þar þyrfti að bæta við a. lið 1.mgr. Breyting er feitletruð.

38. gr.

Stjórn Vinnueftirlits ríkisins setur nánari reglur um, hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu, svo sem:

a. um öryggis- og heilbrigðisráðstafanir, er varða störf, starfsaðferðir, vinnslu- og framleiðsluáðferðir, t.d. til þess að koma í veg fyrir hrun, fall, skrið, titrlng, hávaða, sprengi- og brunahættu eða heilsuvá vegna

geislunar, eittraðra eða hættulegra efna, gastegunda, gufu, reyks eða annarrar loftmengunar, hita, kulda, ódauns, sýkingar af smitnæmum sjúkdómum eða heilsutjón vegna rangrar stöðu við vinnu, rangra hreyfinga eða of mikils álags, **um ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir og uppræta einelti** og um aðrar þær ráðstafanir, sem þýðingu kynnu að hafa í þessu sambandi,

b-d liður ákvæðisins væru óbreyttir.

Virðingarfyllst,

F.h. Alþýðusambands Íslands



Halldór Grönvold

aðstoðarframkvæmdastjóri ASÍ