

Frumvarp til laga

um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

(Lagt fyrir Alþingi á 127. löggjafarþingi 2001–2002.)

1. gr.

C-liður 2. mgr. 2. gr. laganna fellur brott.

2. gr.

Á eftir orðunum „sem annast heilbrigðisþjónustu“ í 2. mgr. 8. gr. laganna kemur: heilsuvernd starfsmanna og heilsufarsskoðanir.

3. gr.

Á eftir 13. gr. laganna kemur ný grein, 13. gr. a, svohljóðandi:

Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gert sé skriflegt mat um áhættu í störfum. Þegar áhættumatið liggur fyrir skal atvinnurekandi gera skriflega áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna á vinnustað. Hafa skal samráð við fulltrúa starfsmanna, sbr. II. kafla laga þessara.

Áhættumatið og áætlun um forvarnir skulu taka til allra þeirra þátta í vinnuumhverfinu sem geta skapað hættu fyrir öryggi og heilsu starfsmanna. Meta skal áhættu og lýsa hvernig henni verður mætt, svo sem með skipulagi vinnunnar, fræðslu, þjálfun, vali á tækjum, efnum eða efnablöndum, notkun öryggis- eða hlífðarbúnaðar, innréttingum á vinnustað eða öðrum forvörnum.

Ef áhættumat, áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna á vinnustað krefjast færni sem atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða skal atvinnurekandinn leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila sem hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins til þeirra starfa. Skal atvinnurekandi upplýsa þjónustuaðila um þá þætti sem vitað er eða grunur leikur á að hafi áhrif á öryggi og heilbrigði starfsmanna.

Áhættumat skal vera aðgengilegt í fyrirtækinu fyrir stjórnendur þess, starfsmenn og Vinnueftirlit ríkisins.

Endurskoða skal áhættumat þegar breytingar á vinnuumhverfi breyta forsendum þess.

Vinnueftirlit ríkisins skal hafa eftirlit með að gerðar séu skriflegar áætlanir um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

Þjónustuaðilar sem og aðrir sem koma að mati um áhættu í störfum og heilsuvernd starfsmanna skulu fara með upplýsingar tengdum heilsuverndinni sem trúnaðarmál.

Félagsmálaráðherra setur reglur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um framkvæmd þessa ákvæðis, þar á meðal um áhættumat, gerð og frágang skjala sem tengjast

Því, skilyrði sem þjónustuaðili skv. 3. mgr. skal uppfylla til að hljóta viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins, forvarnir með hliðsjón af eðli og stærð fyrirtækja og um úrlausn ágreiningsefna.

4. gr.

Við 24. gr. laganna bætist nýr málslíður, svohljóðandi: Nemar og lærlingar teljast einnig til starfsmanna, jafnvel þótt þeir inni af hendi vinnu án endurgjalds, enda sé vinna þeirra liður í skipulögðu námi.

5. gr.

Á eftir orðunum „eða of mikils álags“ í a-lið 38. gr. laganna kemur: eða hvernig dregið verði úr áhrifum andlega eða líkamlega einhæfra starfa og starfa sem unnin eru með fyrir fram ákveðnum hraða.

6. gr.

48. gr. laganna orðast svo:

Óheimilt er að setja á markað eða taka í notkun vélar, tæki eða annan búnað sem fullnægir ekki skilyrðum um öryggi og tilskildar merkingar og/eða yfirlýsingar um öryggi sem sett eru samkvæmt milliríkjasamningum sem Ísland er aðili að. Félagsmálaráðherra setur reglur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um til hvaða vélar, tækis eða annars búnaðar slíkt bann skal ná.

Vinnueftirlit ríkisins getur lagt bann við framleiðslu, innflutningi, sölu, afhendingu, notkun og auglýsingum á sérlega hættulegum varningi.

Hafi Vinnueftirlit ríkisins rökstuddan grun um að öryggi og heilsu fólks, húsdýra eða eigna stafi hætta af einhverri gerð véla, tækja eða annars búnaðar er því heimilt að banna markaðssetningu og notkun hennar um tíma eða setja sérstök skilyrði fyrir slíku þó að gerðin uppfylli kröfur laga þessara og viðkomandi sérreglna.

7. gr.

2. mgr. 49. gr. laganna orðast svo:

Félagsmálaráðherra setur gjaldskrá, að fengnum tillögum forstjóra Vinnueftirlits ríkisins, um skráningu og skoðun farandvéla, farandvinnuvéla, búvéla, lyftna, lyftubúnaðar, geyma, þrýstihylkja og katla, sbr. 1. mgr.

8. gr.

Á eftir 50. gr. laganna kemur ný grein, 50. gr. a, er orðast svo:

Á vinnustöðum þar sem hættuleg efni eru notuð eða kunna að verða notuð í þeim mæli að við slys geti skapast víðtæk hætta fyrir fólk og umhverfi skal gera öryggisráðstafanir til að koma í veg fyrir slík slys. Enn fremur skal gera ráðstafanir til að bregðast við slíkum slysum í því skyni að draga úr afleiðingum þeirra.

Félagsmálaráðherra setur reglugerð, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um varnir gegn og viðbrögð við slíkum slysum á vinnustöðum. Enn fremur skal í reglugerðinni kveðið á um samstarf þeirra stjórnvalda sem að slíkum málum koma að höfðu samráði við umhverfisráðherra og dómsmálaráðherra.

Vinnueftirlit ríkisins hefur eftirlit með að videigandi skilyrðum sé fullnægt og að gerðar hafi verið nauðsynlegar öryggisráðstafanir vegna hættu á slysi, sbr. 1. mgr.

9. gr.

IX. kafli laganna, er hefur fyrirsögnina **Hvildartími, frídagar og hámarksvinnutími**, orðast svo:

a. (52. gr.)

Í kafla þessum er merking hugtaka sem hér segir:

1. *Vinnutími*: Sá tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir atvinnurekanda og innir af hendi störf sín eða skyldur.
2. *Hvildartími*: Sá tími sem telst ekki til vinnutíma.
3. *Næturvinnutími*: Tímabil sem er ekki skemmra en sjö klukkustundir og nær frá miðnætti til klukkan fimm að morgni. Um nánari afmörkun tímabilsins fer samkvæmt samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.
4. *Næturvinnustarfsmaður* er:
 - a. starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutíma og/eða
 - b. starfsmaður sem ætlast er til að inni af hendi tiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma samkvæmt samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.
5. *Vaktavinna*: Vinna sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.
6. *Vaktavinnustarfsmaður*: Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

b. (52. gr. a.)

Ákvæði þessa kafla gilda ekki um:

1. Þá sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð dómsmálaráðuneytis um aksturs- og hvildartíma ökumanna o.fl. í innanlandsflutningum og við flutning innan Evrópska efnahagssvæðisins,
2. lækna í starfsnámi, sbr. þó 53., 54., 57. og 58. gr.
3. æðstu stjórnendur eða aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir,
4. sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, svo sem nauðsynlegri öryggisstarfsemi og brýnum rannsóknarhagsmunum á sviði löggæslu, vinnu sem tengist starfsemi almannavarna og eftirlitsstörfum vegna snjóflóðavarna.

c. (53. gr.)

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins er heimilt að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að 8 klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg.

Heimilt er að víkja frá ákvæði 1. mgr. verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilunar í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, að því marki sem nauðsynlegt er, til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Sé daglegur hvíldartími stytur samkvæmt heimild 2. og 3. mgr. skal starfsmaður fá samsvarendi hvíldartíma síðar.

d. (53. gr. a.)

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

e. (54. gr.)

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma skv. 53. gr.

Sé til þess sérstök þörf vegna eðlis hlutaðeigandi starfa er heimilt með samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins að fresta vikulegum frídegi þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíldartíma síðar og ávallt innan 14 daga. Þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg má þó ákveða með samkomulagi á vinnustað að fresta vikulegum hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

Enn fremur er heimilt að fresta vikulegum frídegi þegar ytri aðstæður, svo sem veður og önnur náttúruöfl, slys, orkuskortur, bilun á vélum, tækjum eða öðrum búnaði, eða aðrir tilsvaramandi ófyrirséðir atburðir trufla eða hafa truflað rekstur og nauðsyn er að halda uppi þjónustu eða framleiðslu enda fái starfsmaður samsvarandi hvíldartíma síðar og eins fljótt og við verður komið.

f. (55. gr.)

Hámarksvinnutími starfsmanna á viku að yfirvinnu meðtalinni skal ekki vera umfram 48 klukkustundir að meðaltali á hverju fjögurra mánaða tímabili.

Heimilt er með samkomulagi milli samtaka aðila vinnumarkaðarins að reikna hámarksvinnutíma starfsmanna út frá viðmiðunartímabili sem má vera allt að sex mánuðir.

Ef fyrir liggja hlutlægar eða tæknilegar ástæður eða vegna sérstaks eðlis hlutaðeigandi starfa er samtökum aðila vinnumarkaðarins heimilt að ákveða með samningum að hámarksvinnutími starfsmanna skuli reiknaður út frá viðmiðunartímabili sem er allt að 12 mánuðir, að gættum meginreglum laga þessara um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna.

Einungis virkur vinnutími, sbr. 1. tölul. 52. gr., skal talinn við meðaltalsútreikninga skv. 1.–3. mgr. Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum og veikindaforföll skulu ekki talin með við meðaltalsútreikningana.

g. (56. gr.)

Vinnutími næturvinnustarfsmanna skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

Heimilt er með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins að lengja vinnutíma næturvinnustarfsmanna þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Um viðmiðunartímabil og viðmið við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna fer skv. 55. gr.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

Félagsmálaráðherra skal setja reglur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um hvað teljist sérstaklega áhættusöm störf eða störf sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, sbr. 4. mgr.

h. (57. gr.)

Næturvinnustarfsmenn sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega verður rakið til vinnutíma skulu þegar kostur er færðir til í dagvinnustörf sem henta þeim.

i. (58. gr.)

Atvinnurekendum er skylt að láta Vinnueftirliti ríkisins í té upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna eftirlits með framkvæmd laga þessara um vinnutíma, þar með taldar upplýsingar um fjölda næturvinnustarfsmanna og vinnutíma þeirra.

10. gr.

Við 1. mgr. 62. gr. laganna bætist nýr staflíður, f-liður, sem verður svohljóðandi: Vinnu þar sem hættu er á ofbeldi nema ungmennin starfi með fullorðnum.

11. gr.

66. gr. laganna fellur brott.

12. gr.

67. gr. laganna orðast svo:

Starfsmenn skulu eiga kost á heilsufarsskoðun á kostnað atvinnurekanda áður en þeir eru ráðnir til starfa, meðan þeir eru í starfi og þegar við á eftir að þeir eru hættir störfum, enda séu starfsskilyrði þeirra slík að heilsutjón geti hlotist af og ástæða til þess að ætla að á þann hátt megi koma í veg fyrir eða hefta atvinnusjúkdóma og atvinnutengda sjúkdóma.

Í reglum sem félagsmálaráðherra setur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og að fenginni umsögn landlæknis, skal nánar kveðið á um í hverju heilsufarsskoðun skuli fólgin, tíðni eftirlits og hvaða mælingar og aðrar rannsóknir skuli gera. Taka skal tillit til starfsumhverfis. Heimilt er að setja slíkar reglur fyrir einstakar starfsgreinar.

13. gr.

1. mgr. 68. gr. laganna orðast svo:

Vinnueftirlit ríkisins skal hafa í þjónustu sinni lækni sem hefur sérfræðimenntun er tengist starfinu.

14. gr.

Í stað orðanna „tvo stjórnarmenn tilnefnda af Vinnuveitendasambandi Íslands, einn stjórnarmann tilnefndan af Vinnuálagasambandi samvinnufélaganna“ í 1. mgr. 74. gr. laganna kemur: þrjú stjórnarmenn tilnefnda af Samtökum atvinnulífsins, einn stjórnarmann tilnefndan af Bandalagi háskólanna, einn stjórnarmann tilnefndan af fjármálaráðuneyti.

15. gr.

77. gr. laganna orðast svo:

Kostnaður af rekstri Vinnueftirlits ríkisins skal greiddast með hlutdeild í tryggingagjaldi, sbr. lög um tryggingagjald.

Hlutfall þetta skal ákveðið með reglugerð til eins árs í senn, með hliðsjón af fjárhagsáætlun Vinnueftirlits ríkisins og í samráði við stjórn stofnunarinnar, ásamt leiðréttingu vegna tekjuafgangs eða tekjuhalla næsta reikningsárs á undan.

Aðrar tekjur stofnunarinnar eru skrásetningar- og eftirlitsgjöld skv. 2. mgr. 49. gr. og gjöld fyrir aukapjónustu skv. 4. mgr. 80. gr.

16. gr.

Í stað 2. mgr. 86. gr. laganna koma tvær málsgreinar, svohljóðandi:

Atvinnurekanda ber jafnframt að tryggja að starfsmenn geti sjálfir, ef öryggi þeirra eða annarra er stefnt í bráða hættu, gripið til viðeigandi ráðstafana til að komast hjá afleiðingum hættunnar þegar ekki er unnt að ná sambandi við yfirmann eða starfsmann sem falin hefur verið öryggisvarsla eða öryggistrúnaðarstarf.

Aðgerðir skv. 1. eða 2. mgr. gera þá aðila sem þar greinir ekki ábyrga fyrir því tjóni sem fyrirtækið kann að verða fyrir vegna stöðvunar eða fráharfa starfsmanna af vinnustað þar sem hið bráða hættuástand var talið ríkja og er óheimilt að láta þá gjalda fyrir ákvörðun sína á nokkurn hátt.

17. gr.

87. gr. laganna orðast svo:

Ef ákvæði laga þessara, eða reglna sem settar eru með stoð í þeim, eru brotin og ekki er farið eftir ákvörðun Vinnueftirlits ríkisins á grundvelli þeirra getur Vinnueftirlit ríkisins ákveðið að sá eða þeir sem ákvörðun beinist að greiði dagsektir þar til farið verður að henni. Ákvörðun um dagsektir skal tilkynnt bréflaga á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að.

Dagsektir skulu nema 10.000–100.000 kr. á sólarhring. Við ákvörðun um fjárhæð dagsekta skal m.a. taka tillit til þess hve aðkallandi umbæturnar eru og hversu stór og umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

Dagsektir renna í ríkissjóð.

Aðili getur kært ákvörðun Vinnueftirlits ríkisins um beitingu dagsekta til stjórnar Vinnueftirlits ríkisins innan fjórtán daga frá því að honum var tilkynnt um ákvörðunina. Stjórn Vinnueftirlits ríkisins skal kveða upp úrskurð eins fljótt og unnt er og að jafnaði innan mánaðar frá því að kæra barst til úrskurðar. Heimilt er að kæra úrskurð stjórnar Vinnueftirlits ríkisins til félagsmálaráðherra innan fjórtán daga frá því að aðila var tilkynnt um úrskurðinn.

Ákvarðanir Vinnueftirlits ríkisins um dagsektir eru aðfararhæfar. Málskot til stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og félagsmálaráðherra frestar aðför.

18. gr.

Orðin „sbr. þó 2. mgr. 87. gr.“ í 2. mgr. 98. gr. laganna falla brott.

19. gr.

Lög þessi eru m.a. sett til innleiðingar á tilskipun nr. 89/391/EBE um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum, sem vísað er til í 8. lið XVIII. viðauka sammingsins um Evrópska efnahagssvæðið, tilskipun nr. 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem vísað er til í 28. lið XVIII. viðauka sammingsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun Sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 42/96, og tilskipun nr. 94/33/EB um vinnuvernd barna og ungmenna, sem vísað er til í 29. lið XVIII. viðauka sammingsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun Sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 43/96.

20. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.

I. Inngangur.

Með frumvarpi þessu eru lagðar til breytingar á ákvæðum laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Helstu breytingar sem felast í frumvarpinu eru eftirfarandi:

Lagt er til að lögfestar verði meginreglur tilskipunar ráðsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (hér eftir nefnd vinnutímatilskipunin). Þannig verði teknar upp meginreglur tilskipunarinnar um daglegan hvíldartíma, hlé á vinnu, vikulegan frítíma, hámarksvinnutíma á viku, vinnutíma næturvinnustarfsmanna og rétt þeirra til heilsufarsskoðunar.

Nokkrar breytingar eru lagðar til með hliðsjón af ákvæðum í tilskipun ráðsins nr. 89/391/EBE frá 12. júní 1989 um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum. Í þeim felst m.a. skylda vinnuveitanda til að gera eða láta gera áhættumat sem taki til þeirra þátta í vinnuumhverfinu sem geta skapað áhættu fyrir öryggi og heilsu starfsmanna. Enn fremur er gert ráð fyrir að þegar áhættumatið liggur fyrir skuli atvinnurekandi gera skriflega áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna á vinnustað.

Lagðar eru til nokkrar breytingar á ákvæðum laganna til viðbótar við það sem að framan greinir, svo sem á ákvæðum um dagsektir, stjórn Vinnueftirlits ríkisins, tekjur Vinnueftirlitsins o.fl. Þá er lögð til smávægileg breyting með hliðsjón af tilskipun ráðsins nr. 94/33/EB um vinnuvernd barna og ungmenna.

II. Tilskipun nr. 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

1. Almennt.

Sameiginlega EES-nefndin samþykkti 28. júní 1996 að fella vinnutímatilskipunina undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið, sbr. ákvörðun nefndarinnar nr. 42/96. Tilskipunin var birt í EES-viðbæti Stjórnartíðinda Evrópusambandsins 14. nóvember 1996 (51. hefti, bls. 14), og telst hluti af XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Tilskipunin byggist á a-lið 118. gr. Rómarsáttmálans (nú 138. gr. samkvæmt Amsterdam-sáttmálanum) sem kveður á um að Evrópusambandið skuli með útgáfu tilskipana setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi til að tryggja aukna öryggis- og heilsuvernd starfsmanna. Í formála tilskipunarinnar er vísað til þessa ákvæðis og sáttmála Evrópubandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launafólks (The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) sem samþykkt var af hálfu 11 aðildarríkja þess á fundi leiðtogaráðs Evrópusambandsins í Strassborg 9. desember 1989. Í stofnskránni er m.a. tekið fram að innri markaður Evrópusambandsins verði að leiða til bættra lífskjara og starfsskilyrða launafólks. Því markmiði eigi m.a. að ná með umbótum sem varða lengd og skipulag vinnutíma.

Í formála vinnutímatilskipunar er einnig vísað til tilskipunar nr. 89/391/EBE um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum. Sú tilskipun hefur að geyma almennar meginreglur um forvarnir gegn áhættu við störf og verndun öryggis og heilsu starfsmanna við vinnu. Enn fremur segir að með fyrirmælum um lágmarkskröfur varðandi skipulag vinnutíma sé stuðlað að bættum starfsskilyrðum launafólks í Evrópusambandinu.

2. Gildissvið og meginreglur vinnutímatilskipunarinnar.

Vinnutímatilskipunin gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma, árlegt orlof, um hlé og hámarksvinnutíma á viku og tiltekna þætti í tengslum við næturvinnu, vaktavinnu og vinnumynstur. Hún felur í sér lágmarksréttindi til að tryggja öryggi og heilsu starfsmanna.

Tilskipunin gildir um alla starfsemi, hvort sem hún er á vegum opinberra aðila eða einkaaðila, í skilningi 2. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE, sbr. þó 17. gr. tilskipunarinnar, að undanskildum loft-, járnbrautar-, vega-, sjó- og vatnaflutningum og flutningum á skipgengum vatnaleiðum, veiðum á sjó, annarri vinnu á sjó og starfsemi tengdri námi lækna. Ákvæði vinnutímatilskipunar gilda því ekki um sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, svo sem her og lögreglu, eða starfsemi almannavarna, sbr. tilvísun í 2. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE.

Meginreglur vinnutímatilskipunarinnar eru þær að aðildarríkjum er skylt að tryggja starfsmönnum rétt á:

- a. 11 klst. samfelldum daglegum hvíldartíma,
- b. hvíldarhléi ef daglegur vinnutími er lengri en 6 klst.,
- c. samfelldum 24 klst. hvíldartíma í viku hverri sem tengist daglegum hvíldartíma, sbr. a-lið,
- d. að virkur vikulegur vinnutími sé takmarkaður og að meðalvinnustundafjöldi fari ekki yfir 48 klst., að yfirvinnu meðtalinni,
- e. árlegu fjögurra vikna launuðu orlofi,
- f. að venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns fari ekki að jafnaði yfir 8 klst. á hverju 24 klst. tímabili og að þetta viðmið sé hámark ef starfi fylgir mikið andlegt eða líkamlegt álag,
- g. ókeypis heilsufarsskoðun næturvinnustarfsmanna og, sé þess kostur, tilfærslu í dagvinnustörf ef rekja má heilsufarsvandamál þeirra til næturvinnu.

Tilskipunin hefur enn fremur að geyma nánari ákvæði er varða heilsuvernd og öryggi næturvinnustarfsmanna og vaktavinnustarfsmanna. Þá kveður hún á um að gera skuli viðeigandi ráðstafanir vegna þeirra starfsmanna sem vinna eftir ákveðnu mynstri.

Heimilt er þó að veita undanþágur frá meginreglum vinnutímatilskipunar. Slíkar heimildir byggjast m.a. á því að skipulag vinnutíma í ákveðnum starfsgreinum er eða kann að vera með þeim hætti að æskilegt sé að heimila tiltekinn sveigjanleika við beitingu framangreindra meginreglna. Ef aðildarríki nýta þessar undanþágur ber þeim að gæta að meginreglum tilskipunarinnar um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna og gæta þess að starfsmenn fái samsvarandi hvíld í staðinn.

3. Undanþegnar starfsgreinar.

Nokkrar starfsgreinar eru sem fyrr segir sérstaklega undanþegnar gildissviði vinnutímatilskipunar. Þær eru:

- a. flutningar á landi, sjó, í lofti, með járnbrautarlestum og á skipagengum vatnaleiðum,
- b. veiðar og önnur vinna á sjó,
- c. lækna í starfsnámi.

Vinnutímatilskipuninni var breytt með tilskipun nr. 2000/34/EB frá 22. júní 2000 um breytingu á tilskipun nr. 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma til að ná yfir starfsgreinar sem eru undanskildar tilskipuninni. Þar voru framangreindir hópar færðir undir gildissvið hennar, að farmönnum undanskildum. Í tilskipun nr. 2000/34/EB er þó gert ráð fyrir að margvíslegar undanþáguheimildir frá reglum vinnutímatilskipunarinnar gildi enn

varðandi þessa hópa. Reglur um vinnutíma farmanna er að finna í tilskipun ráðsins nr. 1999/63/EB varðandi samninginn um skipulag vinnutíma á farskipum sem gerður var af Evrópu-samtökum skipaeigenda (ESCA) og Sambandi flutningaverkamanna. Auk þess gildir um þetta efni tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins nr. 1999/95/EB frá 13. desember 1999 um framkvæmd ákvæða um vinnutíma á skipum sem fara um hafnir innan ríkja Evrópusambandsins. Þá má geta tilskipunar nr. 2000/79/EB frá 27. nóvember 2000 um vinnutíma í flugi, sem byggist á samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins á Evrópuvísu í þessari atvinnugrein sem gerðir voru í mars 2000.

Gera má ráð fyrir að tilskipun nr. 2000/34/EB verði felld undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið um mitt ár 2002. Verði það gert þarf að innleiða ákvæði hennar í íslenskan rétt fyrir 1. ágúst 2003 en veitt er heimild til að innleiða ákvæði um vinnutíma lækna í starfsnámi á lengri tíma.

Með hliðsjón af gildissviði laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, sem taka almennt ekki til starfsemi á sjó og í lofti, er ekki mælt sérstaklega fyrir um undanþágur varðandi slíka starfsemi í frumvarpi þessu.

Hvað varðar flutninga á vegum er í gildi reglugerð ráðsins nr. 3820/85/EBE um samhæfingu tiltekinnar löggjafar á sviði félagsmála er varða flutninga á vegum, sem m.a. fjallar um vinnutíma. Þessar reglur voru teknar upp í íslenskan rétt með reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna o.fl. í innanlandsflutningum og við flutning innan Evrópska efnahagssvæðisins, nr. 136/1995 með síðari breytingum. Dómsmálaráðherra setti reglugerðina með stoð í umferðarlögum, nr. 50/1987, sbr. lög nr. 44/1993, og tók hún gildi 1. maí 1995. Reglugerð nr. 3820/85/EBE er ekki einvörðungu byggð á sjónarmiðum um heilsuvernd og öryggi ökumanna heldur er markmið hennar jafnframt að stuðla að samræmdum samkeppnis-skilyrðum í allri flutningastarfsemi sem og bættu umferðaröryggi.

Læknar í starfsnámi hafa ekki verið undanskildir meginreglum núgildandi laga um daglega lágmarkshvöld og vikulegan frídag sem tengist daglegum hvíldartíma og er lagt til að þær meginreglur gildi áfram um þá en að ekki verði mælt fyrir um vinnutíma þeirra að öðru leyti í frumvarpinu.

4. Áhrif vinnutímatilskipunar.

Það hefur reynst vandasant að meta áhrif vinnutímatilskipunar á íslenskan vinnumarkað. Tilskipunin sjálf mælir ekki fyrir um hvernig vinnutími skuli mældur. Hún kveður þó á um að aðildarríkin skuli á fimm ára fresti gefa skýrslu um framkvæmd ákvæða hennar. Af því má leiða að nauðsynlegt sé fyrir aðildarríkin að mæla vinnutíma með ákveðnum hætti í samræmi við kröfur tilskipunarinnar. Hér á landi sér Hagstofa Íslands um að mæla vinnutíma en hún styðst við sömu aðferðir og önnur ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins.

Þegar Ísland er borið saman við önnur ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins kemur í ljós að Íslendingar vinna lengstan vinnutíma en Hollendingar stystan. Athyglisvert er að á síðasta áratug hafa svo til engar breytingar orðið á vinnutíma launafólks hér á landi. Árið 1997 var venjulegur vinnutími á Íslandi 41,3 klst. en meðaltal í ríkjum Evrópusambandsins var þá 36,8 klst. Þá vinna yfir 40% launafólks í fullu starfi meira en 48 klst. á viku að jafnaði og rúmlega 52% meira en 46 klst. á viku. Er það talsvert herra hlutfall en í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins. Ýmislegt bendir því til að vinnutímatilskipunin hafi væntanlega talsverð áhrif á íslenskan vinnumarkað og mun meiri en í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins. Þess ber þó að geta að framangreindar tölur gefa einungis vísbendingu um áhrif tilskipunarinnar.

III. Breytingar frá gildandi löggjöf um vinnutíma.

Flest ákvæði um vinnutíma hér á landi er að finna í kjarasamningum samtaka aðila vinnu- markaðarins en þó eru nokkur ákvæði um þetta efni í gildandi löggjöf. Byggist löggjöf um vinnutíma einkum á því að vernda starfsmenn gegn óhóflega löngum vinnutíma með því að tryggja þeim lágmarkshvöld. Helstu ákvæði um vinnutíma og hvíldartíma er að finna í IX. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Er þar annars vegar mælt fyrir um lágmarkshvíldartíma á sólarhring og hins vegar um vikulegan frídag en jafnframt veittar ákveðnar heimildir til fráviks frá þessum reglum. Með lögum nr. 52/1997 var ákvæði 52. gr. laga nr. 46/1980 breytt til samræmis við ákvæði vinnutímatilskipunarinnar um 11 klst. lágmarkshvöld á sólarhring en ákvæðið mælti áður fyrir um 10 klst. lágmarks- hvöld.

Með þessu frumvarpi er í fyrsta lagi lagt til að reglur IX. kafla laga nr. 46/1980 um lágmarkshvöld og vikulegan frídag verði útfærðar með öðrum hætti en nú með hliðsjón af efni vinnutímatilskipunar. Í öðru lagi er lagt til að fleiri efnisreglum er snerta vinnutíma verði bætt við kaflann. Í þriðja lagi er lagt til að í stað þess að Vinnueftirlit ríkisins veiti undan- þágur frá vinnutímaákvæðunum verði nánari útfærsla þeirra, innan ramma laganna, í höndum samtaka aðila vinnu- markaðarins. Gert er ráð fyrir að samtökin hafi verulegt svigrúm til samninga innan þess ramma sem vinnutímatilskipunin mælir fyrir um.

IV. Kjarasamningar aðila vinnu- markaðarins og aðdragandi frumvarps.

Í a-lið 1. mgr. 18. gr. vinnutímatilskipunar er kveðið á um að stjórnvöld í aðildarríkjum Evrópusambandsins skuli samþykkja nauðsynleg lög og stjórn- sýslufyrirmæli til að fara að tilskipuninni eigi síðar en 23. nóvember 1996 eða fullvissa sig um í síðasta lagi þann dag að samtök aðila vinnu- markaðarins hafi með samningi gert nauðsynlegar ráðstafanir þeim til framkvæmdar, enda bera aðildarríkin fulla ábyrgð á að ákvæðum þessarar tilskipunar sé ætíð fullnægt.

Með hliðsjón af efni tilskipunarinnar og venjum hér á landi um samráð stjórnvalda og samtaka aðila vinnu- markaðarins fól félagsmálaráðherra með bréfi, dags. 2. júní 1995, sam- ráðsnefnd félagsmálaráðuneytis og samtaka aðila vinnu- markaðarins um framkvæmd reglna á sviði félagsmála sem gilda á Evrópska efnahagssvæðinu (EES-samráðsnefnd) að gera úttekt á áhrifum þess að tilskipunin tæki gildi hér á landi. Í nefndinni sitja fulltrúar félags- málaráðuneytis, utanríkisráðuneytis, fjármálaráðuneytis, Alþýðusambands Íslands, Samtaka atvinnulífsins, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, Bandalags háskólanna og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Með bréfi, dags. 2. febrúar 1996, skilaði nefndin ráðherra skýrslu um málið þar sem m.a. var mælt með því að samtökum aðila vinnu- markaðarins yrði gefið svigrúm til að ná samkomulagi sín á milli og freista þess þannig að aðlaga reglur tilskipunarinnar að aðstæðum á íslenskum vinnu- markaði. Félagsmálaráðherra féllst á að þessi leið yrði farin hér á landi og sömdu samtök aðila vinnu- markaðarins sín á milli um innleiðingu þessara reglna með kjarasamningum, sbr. auglýsingu félagsmálaráðuneytis, nr. 285/1997, um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Í auglýsingunni sem var birt í B-deild Stjórnartíðinda segir að ákveðið hafi verið að höfðu samráði við helstu samtök atvinnurekenda og launafólks að hrinda ákvæðum hennar í framkvæmd hér á landi með kjarasamningum, sbr. 1. mgr. 18. gr. tilskipunar nr. 93/104/EB. Í auglýsingunni er vísað til samninga eftirtalinna aðila um fram- kvæmd á efni tilskipunarinnar:

1. Vinnuveitendasamband Íslands og Alþýðusamband Íslands (samningur undirritaður 30. desember 1996).
2. Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborg og launanevnd sveitarfélaga annars vegar og Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasamband Íslands hins vegar (samningur undirritaður 23. janúar 1997).
3. Alþýðusamband Íslands og Vinnumálasambandið (samningur undirritaður 10. apríl 1997).

Í auglýsingunni segir jafnframt að í samræmi við 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, sbr. 5. gr. laga nr. 69/1993, séu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, lágmarkskjör. Af því leiði að ákvæði vinnutímatilskipunar hafi tekið gildi með kjarasamningunum og teljist vera lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði.

Ofangreindir kjarasamningar, sem hér á eftir verða nefndir vinnutímasamningarnir, öðluðust gildi hér á landi á fyrri hluta árs 1997. Vinnutímasamningarnir þrír eru í öllum meginatriðum samhljóða. Í þeim er að finna meginreglur tilskipunarinnar um daglegan og vikulegan hvíldartíma, ákvæði um vinnutíma næturvinnustarfsmanna o.fl., auk þess sem kveðið er á um sérstakar fráviksheimildir frá þessum meginreglum.

Í bréfi EES-samráðsnefndar sem fylgdi með framangreindri skýrslu nefndarinnar til ráðherra kom einnig fram að í framhaldi af samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins um framkvæmd á efni vinnutímatilskipunar yrði rétt að huga að breytingum á vinnutímaákvæðum laga nr. 46/1980. Þetta var áréttað með erindi Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands til félagsmálaráðherra í upphafi árs 1998. Þar var lögð fram sú tillaga að ráðherra léti fara fram heildarendurskoðun á þeim ákvæðum laga nr. 46/1980 sem lúta að skipulagi vinnutíma með það fyrir augum að lögfesta meginreglur vinnutímatilskipunar. Jafnframt var þess óskað að með lögum yrðu staðfestar heimildir samtaka aðila vinnumarkaðarins til að semja um frávik frá einstökum ákvæðum laganna að uppfylltum ákveðnum rammaákvæðum. Var m.a. bent á að ákvæði vinnutímatilskipunar ganga í nokkrum tilvikum lengra en lög nr. 46/1980, svo sem varðandi hvíldartíma og frítíma, auk þess sem kveðið er á um lengd vinnutíma.

Í framhaldi af ofangreindu bréfi Alþýðusambandsins og Vinnuveitendasambandsins var fulltrúum samtaka aðila vinnumarkaðarins í EES-samráðsnefnd falið að gera tillögur að lagabreytingum með hliðsjón af ákvæðum vinnutímatilskipunar og gildandi kjarasamningum. Ekki náðist þó samkomulag meðal nefndarmanna en fulltrúar Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og fjármálaráðuneytis lögðu þó fram sameiginlegar tillögur sem m.a. var höfð hliðsjón af við samningu frumvarps þessa.

V. Heilsuvernd starfsmanna.

Lagt er til að fyrirtæki geri skriflegt mat um áhættu í störfum ásamt skriflegri áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna. Krefjist gerð áhættumats, áætlunar um forvarnir eða ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna færni sem atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða skal atvinnurekandinn leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila. Er það skilyrði að þjónustuaðilar hafi hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins um hæfi til að annast þessa þjónustu. Markmið heilsuverndar starfsmanna er að:

- a. fyrirbyggja óþægindi, sjúkdóma og slys sem rekja má til atvinnu fólks,
- b. auka þekkingu atvinnurekenda og launafólks á áhættuþáttum í vinnuumhverfi,

- c. draga úr fjarvistum starfsmanna og atvinnurekenda vegna veikinda og slysa með því að auka öryggi, viðhalda heilsu starfsmanna á vinnustað og laga störfina að þeim starfsmönnum sem gegna þeim.

Þessum markmiðum verður helst náð með:

- a. áhættumati,
- b. fræðslu og ráðgjöf,
- c. heilsufarsskoðun.

Áhættumat, sbr. 3. gr. frumvarpsins (13. gr. a), felur í sér greiningu og mat á vinnuumhverfi og skal taka til allra þeirra þátta í vinnuumhverfinu sem geta stofnað öryggi og heilsu starfsmanna í hættu. Það felur í sér skoðun á þáttum eins og samskiptum og stjórnunarháttum, líkamlegu og andlegu álagi, hávaða og lýsingu, innanhússlofti, öryggismálum, meðferð hættulegra efna, mengun, geislun, aðstæðum fyrir ákveðna starfshópa, svo sem ungmenni, eldri starfsmenn, barnshafandi konur o.fl. Meta skal áhættu og lýsa hvernig henni verður mætt, svo sem með skipulagi vinnunnar, fræðslu, þjálfun, vali á tækjum, efnum eða efnablöndum, notkun öryggis- eða hlífðarbúnaðar, innréttingum á vinnustað eða öðrum forvörnum.

Þegar niðurstöður áhættumatsins liggja fyrir er gerð áætlun um forgangsröðun úrbóta. Mikilvægt er að þær forvarnaráðstafanir sem gripið er til í kjölfarið tryggji starfsmönnum betri vernd og séu felldar inn í starfsemi fyrirtækis. Forvörnum er unnt að skipta niður í þrjú stig. Fyrsta stigs forvörn miðast að því að koma í veg fyrir að fólk verði fyrir heilsutjóni í vinnunni. Annars stigs forvörn er fólgin í aðgerðum sem miða að því að óþægindi eða einkenni, sem komin eru fram, ágerist ekki heldur réni og þriðja stigs forvörn miðast að því að koma í veg fyrir að heilsutjón þróist áfram og leiði til örorku eða dauða. Forvörn á þriðja stigi er að mestu á sviði heilbrigðisþjónustunnar.

Fræðsla sem hluti af heilsuvernd starfsmanna getur tekið til ýmissa atriða, svo sem mannlegra samskipta, streitustjórnunar, álagssjúkdómavarna, mengunarvarna, meðferðar hættulegra efna, hávaðavarna, lýsingar og innilofts, slysavarna, skyndihjálpar auk fleiri þátta. Ráðgjöfin snýr t.d. að vinnuskipulagi og hönnun vinnuumhverfis, skipulagi og framkvæmd innra starfs í fyrirtækjum, ráðgjöf um aðgerðir og úrbætur í framhaldi af greiningu og mati á vinnuumhverfi og vinnuskipulagi og um leiðir til að virkja þátttöku starfsmanna, stjórnenda og eigenda í vinnuvernd.

Heilsufarsskoðanir þurfa að taka mið af áhættumati sem og þeim reglum sem eru í gildi um þetta efni. Þær eru alfarið í höndum heilbrigðisstarfsmanna og skulu taka mið af áhættuþáttum í umhverfi. Þess ber að gæta að heilsuvernd starfsmanna á ekki að felast í almennri heilsugæslu starfsmanna vegna tilfallandi sjúkdóma eða óþæginda.

Þrátt fyrir að ákvæði laga nr. 46/1980 um heilsuvernd starfsmanna hafi ekki komið til almennrar framkvæmdar hafa ýmis fyrirtæki og stofnanir hér á landi keypt þjónustu sem felur í sér heilsuvernd á vinnustað í einhverju formi. Þannig hafa fyrirtæki sem kennd eru við „stóriðju“, svo sem álverið í Straumsvík, Járblendiverksmiðjan á Grundartanga, Kísiliðjan við Mývatn, Steinullarverksmiðjan á Sauðárkróki og Áburðarverksmiðjan öll haft heilsuvernd á vinnustað í einhverju formi. Ýmsir aðilar hafa veitt þessa þjónustu, þ.e. heilsugæslustöðvar, sjúkrahús og sjálfstætt starfandi einstaklingar. Eftir því sem best er vitað hafa þó fáar heilsugæslustöðvar séð sér fært að sinna heilsuvernd á vinnustað með formlegum hætti. Þó er vitað um undantekningar hjá nokkrum heilsugæslustöðvum sem hafa sinnt heilsuvernd starfsmanna.

Ljóst er að hæfniskröfur til þeirra aðila sem koma að heilsuvernd starfsmanna eru aðrar og ná til fleiri en þeirra sem vinna í almennri heilbrigðisþjónustu. Er því eðlilegt að takmarka ekki þessa starfsemi við heilbrigðisstofnanir. Í því sambandi má benda á að fyrirtæki hér á landi hafa ólíkar þarfir fyrir heilsuvernd á vinnustað eftir atvinnugreinum, stærð fyrirtækja, umfangi og viðfangsefnum. Til að mæta þörfum atvinnulífsins mætti þannig sjá fyrir sér mismunandi rekstrarform heilsuverndar á vinnustað. Með þeim breytingum sem hér eru lagðar til geta einka- eða sameignarfyrirtæki annast hana sem og heilsugæslustöðvar og sjúkrahús. Hafi slík fyrirtæki ekki sérfræðinga með þekkingu á öllum fagsviðum heilsuverndar á vinnustað gætu þau haft ákveðið fagnet þannig að stjórnendur þjónustunnar tryggi að öll fagsviðin séu til staðar þegar á þarf að halda.

VI. Tilskipun nr. 89/391/EBE um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum.

Tilskipun ráðsins nr. 89/391/EBE um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum er frá 12. júní 1989 og er hluti af XVIII. viðauka við samninginn um Evrópska efnahagssvæðið. Tilskipunin felur í sér auknar skyldur atvinnurekenda og starfsmanna sem miða að því að færa eftirlit með vinnuumhverfinu inn í fyrirtækin og gera það að hluta af eðlilegri starfsemi fyrirtækjanna. Markmið tilskipunarinnar er, sbr. 1. mgr. 1. gr., að gera ráðstafanir til að stuðla að því að öryggi og heilsa starfsmanna á vinnustöðum verði bætt. Þau markmið falla að markmiðum laga nr. 46/1980 en þau eru, sbr. 1. gr. laganna, að tryggja:

- a. öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu,
- b. skilyrði fyrir því að innan vinnustaðanna sjálfra sé unnt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál í samræmi við gildandi lög og reglur og ráðleggingar aðila vinnu- markaðarins og ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlits ríkisins.

Í lögum nr. 46/1980 er með ýmsum hætti gert ráð fyrir að atvinnurekandi og starfsmenn hans vinni sameiginlega að öryggismálum og heilsuvernd. Í II. kafla laganna er þetta útfært með ýmsum hætti í samræmi við stærð fyrirtækja.

Þær breytingar sem lagðar eru til í frumvarpi þessu fela í sér nánari útfærslu á því hvernig öryggis- og heilsuverndarstarf skuli fara fram innan fyrirtækjanna.

Tilskipun nr. 89/391/EBE gerir ráð fyrir að ráðstafanir um forvarnir sem gerðar eru í kjölfar áhættumats verði felldar inn í alla starfsemi fyrirtækisins eða stofnunarinnar á öllum þrepum og tryggi þannig starfsmönnum betri vernd með tilliti til öryggis og heilsu. Tilskipunin er rammtilskipun Evrópusambandsins á sviði vinnuverndar og hafa margar tilskipanir sem vísa til hennar verið innleiddar hér á landi og gilda þær á sérstökum fagsviðum eða miða að vernd ákveðinna áhættuhópa. Þessar reglur eiga það sammerkt að atvinnurekandi skal láta gera áhættumat í samstarfi við þá sem annast öryggismál innan fyrirtækja. Slíkt áhættumat miðast að því að gera ráðstafanir til þess að eyða áhættunni eða draga úr henni með skipulögðum hætti.

Tilskipuninni hefur verið innleidd að hluta hér á landi með reglugerðum samgöngu- ráðuneytis. Er þar um að ræða reglugerð nr. 785/1998, um lágmarkskröfur er varða öryggi, hollustuhætti og heilsu við vinnu um borð í fiskiskipum, reglugerð nr. 786/1998, um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna um borð í skipum, og reglugerð nr. 680/1999, um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu flugverja. Stjórn Vinnueftirlits ríkisins vinnur nú að gerð reglna á grundvelli laga nr. 46/1980 sem ætlað er að tryggja fulla framkvæmd tilskipunarinnar hér á landi.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Lagt er til að ákvæði c-liðar 2. mgr. 2. gr. falli brott. Ákvæði þessu hefur ekki verið beitt í framkvæmd og verður að telja eðlilegt að um afmörkun þess hvort störf í heimahúsum falli undir gildissvið laganna fari eftir hugtakanotkun og markmiðum þeirra að öðru leyti, svo sem um það hverjir teljast starfsmenn og hvað telst starfsemi í skilningi þeirra.

Um 2. gr.

Þessi viðbót er í samræmi við aðrar breytingar sem felast í frumvarpi þessu. Lagt er til að ekki sé einungis að atvinnurekandi stuðli að samstarfi þeirra sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og þeirra sem annast heilbrigðisþjónustu heldur einnig þeirra sem annast heilsuvernd starfsmanna og heilsufarsskoðanir, sbr. 3. gr. (13. gr. a) og 12. gr. (67. gr.) frumvarps þessa.

Um 3. gr.

Í ákvæði þessu er mælt fyrir um þá megin skyldu atvinnurekanda að gera skriflegt áhættumat sem felur í sér greiningu á áhættuþáttum í starfsumhverfinu sem varða öryggi og heilsu starfsmanna, sbr. 6. gr. og a-lið 1. mgr. 9. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE. Þegar áhættumatið liggur fyrir er mikilvægt að atvinnurekandi fylgi því eftir með gerð áætlunar um forvarnir og ráðstafanir um heilsuvernd innan fyrirtækis.

Í 2. mgr. er að finna meginefni þess sem greina skal frá í áhættumatinu og áætlun um forvarnir en það er í samræmi við 6. gr. tilskipunarinnar, einkum 2. og 3. mgr. Einnig er fjallað um gerð skriflegrar áætlunar um forvarnir og ráðstafanir vegna öryggis og heilbrigðis starfsmanna á vinnustöðum. Vísast til umfjöllunar um áhættumat, áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna í V. kafla athugasemda við frumvarp þetta.

Í 3. mgr. er mælt fyrir um að atvinnurekandi skuli leita aðstoðar þar til hæfra þjónustuaðila ef áhættumat, gerð áætlunar um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna krefjast færni sem atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða, sbr. 7. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE. Gert er ráð fyrir að þjónustuaðilar verði að hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins um hæfi til þeirra starfa. Er það í samræmi við niðurstöðu Evrópuðómstólsins í máli C-49/00 (framkvæmdastjórnin gegn ítalska ríkinu) þar sem það var talið í verkahring aðildarríkjanna að kveða á um færni þjónustuaðila og starfsmanna sem hafa þessi verkefni með höndum. Viðurkenning getur eftir atvikum verið takmörkuð við ákveðna tegund starfsemi. Mikilvægt er að viðurkenning Vinnueftirlitsins sé byggð á þeim forsendum að starfsemi þjónustuaðilanna sé sjálfstæð gagnvart starfsmönnum og stjórnendum. Þá er það skilyrði að þjónustuaðilar og aðrir sem koma að heilsuvernd starfsmanna fari með þær upplýsingar sem þeir fá í starfi sem trúnaðarmál, hvort sem um er að ræða persónubundnar upplýsingar eða upplýsingar sem lúta að fyrirtækinu sjálft.

4. mgr. kveður á um þá skyldu að hafa áhættumatið aðgengilegt í fyrirtækinu fyrir stjórnendur fyrirtækis, starfsmenn þess og Vinnueftirlit ríkisins. Er það í samræmi við a-lið 3. mgr. 10. gr. tilskipunarinnar.

Í 5. mgr. er fjallað um endurskoðun matsins, sbr. 1. mgr. og c-lið 3. mgr. 6. gr. tilskipunarinnar. Gert er ráð fyrir að áhættumatið verði endurskoðað þegar breytingar á vinnuumhverfi breyta forsendum þess.

Samkvæmt 8. mgr. skal félagsmálaráðherra setja nánari reglur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um gerð áhættumats. Er gert ráð fyrir að gefnar verði út eins

konar leiðbeiningareglur fyrir einstakar starfsgreinar út frá áhættunni sem í þeim felst svo að unnt verði að styðjast við þær reglur þegar unnið er að gerð áhættumats. Er ljóst að gerð áhættumats og skriflegrar áætlunar um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna verður misumfangsmikil eftir eðli þeirrar starfsemi sem um ræðir í hverju tilviki. Enn fremur er gert ráð fyrir að ráðherra setji nánari reglur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um gerð og frágang skjala sem tengjast áhættumatinu, um skilyrði sem þjónustuaðili skv. 3. mgr. skal uppfylla til að hljóta viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins og um forvarnir. Er það í samræmi við 5. mgr. 7. gr. og 2. mgr. 9. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE. Þá er einnig lagt til að í reglunum verði mælt fyrir um úrlausn ágreiningsefna og er þá átt við ágreining sem kann að koma upp milli atvinnurekenda, starfsmanna og þjónustuaðila. Sú breyting er lögð til að félagsmálaráðherra setji reglurnar að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins. Verður það að teljast viðurkennt sjónarmið að framsali lagasetningarvalds skuli vera þröngar skorður settar. Þykir eðlilegra að framsalið nái einungis til ráðherra fremur er fjölskipaðs stjórnvalds enda ber ráðherra ætíð ábyrgð á efni slíkra reglna. Er það þar með einnig gert skýrara fyrir almenningi hver ber ábyrgðina en þegar lægra settu stjórnvaldi er látin slík heimild í té er það alltaf í umboði ráðherra. Áfram er þó gert ráð fyrir að stjórn Vinnueftirlits ríkisins eigi frumkvæði að og standi að undirbúningi að reglum sem þessum enda gert ráð fyrir að ráðherra setji reglur að fengnum tillögum stjórnar. Er því ekki verið að breyta hlutverki stjórnarinnar að þessu leyti en reglur þær er stjórn Vinnueftirlitsins hefur heimildir til að setja hafa verið háðar staðfestingu ráðherra.

Um 4. gr.

Samkvæmt 24. gr. laganna á orðið starfsmaður í lögunum við um hvern þann sem vinnur launuð störf í þjónustu annarra. Lagt er til að hugtakið nái einnig til nema og lærlinga án tillits til þess hvort þeir gegna launuðum störfum. Auk þess er gert ráð fyrir að starf á viðkomandi vinnustað sé liður í skipulögðu námi viðkomandi nema eða lærlings. Er þá átt við að fyrir liggja með formlegum hætti hvernig hlutaðeigandi nám tengist viðkomandi vinnustað. Breytingin byggist á ákvæði a-liðar 3. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE. Benda má á að í X. kafla laganna er beinlínis gert ráð fyrir að þau taki til unglinga í starfsnámi, sbr. t.d. 2. mgr. 62. gr. Mikilvægt þykir að skýrt verði að þessi hópur falli undir lögin en nemar og lærlingar eru oft í sérstakri áhættu gagnvart óhöppum á vinnustað sökum ungs aldurs og reynsluleysis.

Um 5. gr.

Ákvæði þetta er í samræmi við 13. gr. vinnutímatilskipunar en þar er kveðið á um að vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skuli taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga skuli vinnuna að starfsmanninum. Markmið þessa er einkum að draga úr áhrifum einhæfra starfa og þeirra starfa sem unnin eru með fyrir fram ákveðnum hraða.

Um 6. gr.

Í 1. mgr. er einkum verið að vísa til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Færst hefur í vöxt að gerðir Evrópubandalagsins sem teknar eru upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið fjalli um samræmingu laga aðildarríkjanna um öryggi og heilsuvernd í tengslum við ýmsar vélar, tæki og annan búnað, svo sem um færanlegan þrýstibúnað og lyftur. Þessar gerðir falla undir svokallaðar nýaðferðargerðir (e. new approach) og er markmiðið m.a. að ná fram einsleitni innan Evrópska efnahagssvæðisins og koma í veg fyrir

viðskiptahindranir. Til að tryggja að reglunum sé fylgt eftir eru sett skilyrði um að þær vélar, tæki eða annar búnaður sem um er að ræða hafi tiltekin merki og/eða yfirlýsingar um öryggi. Þarf í því skyni jafnframt að banna markaðssetningu og notkun tækja sem fullnægja ekki þeim skilyrðum sem sett hafa verið um öryggi og merkingar og/eða yfirlýsingar innan svæðisins. Er því lagt til að lögin hafi að geyma skýrt ákvæði um að óheimilt sé að markaðssetja eða taka í notkun vélar, tæki eða annan búnað sem fellur undir gildissvið laganna kveði milliríkjasamningar sem Ísland er aðili að á um slík bönn. Lagt er til að félagsmálaráðherra, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, verði fengin heimild til að setja reglur um til hvaða véla, tækja og/eða búnaðar slíkt bann nái. Er þessi tillaga lögð fram þar sem ætla má að tilskipunum Evrópubandalagsins sem teknar eru upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið eigi eftir að fjölga enda markmiðið að gera reglur á sviði öryggis og heilsuverndar á vinnustöðum sem samræmdastar innan Evrópska efnahagssvæðisins. Yrði því torveldara í framkvæmd ef þyrfti að breyta lögnum í hvert sinn sem ný tilskipun væri tekin upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið. Enn fremur eru þessar tilskipanir mjög tæknilegar og þarf því að útfæra þær í sérreglum svo að lögin verði ekki óhæfilega löng og flókin.

Ákvæði 2. mgr. er samhljóða 48. gr. gildandi laga.

Ákvæði 3. mgr. er í samræmi við þær öryggiskröfur sem gerðar eru í nokkrum gerðum Evrópubandalagsins um vélar, tæki og annan búnað sem teknar hafa verið upp í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið, t.d. tilskipun nr. 98/37/EB, um samræmingu laga aðildarríkjanna um vélar og tilskipun nr. 1999/36/EB, um færanlegan þrýstibúnað. Er með þessu verið að tryggja virkt eftirlit með gerðum véla, tækja og annars búnaðar enda þótt þær hafi fengið viðurkenningu um að fullnægja þeim reglum sem um þær gilda. Getur til dæmis verið um galla að ræða í fáeinum eintökum. Hér er eingöngu heimilt að banna markaðssetningu og notkun í tiltekinn tíma eða setja sérstök skilyrði fyrir slíku þangað til úrbætur eru gerðar.

Um 7. gr.

Lagt er til að Vinnueftirliti ríkisins verði með skýrum hætti heimilt að innheimta þjónustugjöld vegna skoðunar og skráningar á lyftum, kötlum, þrýstihylkjum og geymum, sbr. 1. mgr. 46. gr. laganna, en áður hefur sú þjónusta verið talin til aukapjónustu skv. 2. mgr. 80. gr. laganna. Í 2. mgr. 49. gr. gildandi laga er heimild til að setja í gjaldskrá þjónustugjöld fyrir skráningu og skoðun á farandvélum, farandvinnuvélum og búvélum.

Um 8. gr.

Ákvæðið fjallar um skyldur atvinnurekenda sem nota eða kunna að nota hættuleg efni til að viðhafa öryggisráðstafanir svo að koma megri í veg fyrir slys sem geta haft alvarlegar afleiðingar fyrir fólk og umhverfi, svo sem slys í efnaverksmiðjum. Í gildi eru reglur um hættumat í iðnaðarstarfsemi sem eiga stoð í lögum nr. 7/1998, um hollustuhætti og mengunarvarnir, sem falla undir verksvið umhverfisráðuneytis. Þykir eðlilegra að slíkar reglur falli undir lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þar sem um er að ræða skyldur atvinnurekanda við að gæta öryggis og hollustu á vinnustöðum. Umhverfisráðuneytið hefði áfram með höndum reglur um varnir fyrir umhverfið og mat á skemmdum á byggingum og öðrum mannvirkjum sem eru afleiðingar slíkra slysa.

Um 9. gr.

Fyrirsögn IX. kafla gildandi laga er Hvíldartími og frídagar. Til samræmis við efnisinnihald breytinga sem lagðar eru til með frumvarpi þessu er lagt til að orðinu hámarks-vinnutími verði bætt við fyrirsögnina.

Um a-lið (52. gr.).

Í ákvæðinu er að finna upptalningu á meginhugtökum frumvarpsins og skilgreiningar þeirra í samræmi við 2. gr. vinnutímatilskipunar.

Með hugtakinu vinnutími, sbr. 1. tölul., er átt við virkan vinnutíma, þ.e. þann tíma sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir atvinnurekandann og innir af hendi störf sín eða skyldur. Vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags, neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og sérstakir frídagar falla ekki undir þessa skilgreiningu á vinnutíma þótt greiðslur komi fyrir, enda er miðað við virkan vinnutíma en ekki greiddan. Sem dæmi um tíma sem ekki telst til virks vinnutíma eru kaffi- og matartímar, ferðir til og frá vinnu, jafnvel þótt sá tími sé greiddur, bakvaktir, kallvaktir, gæsluvaktir o.þ.h., svo lengi sem starfsmaður er ekki kallaður til starfa. Sé starfsmaður hins vegar kallaður til starfa skal telja þann tíma sem hann er við vinnu til virks vinnutíma.

Hugtakið hvíldartími er skv. 2. tölul. sá tími sem ekki telst til vinnutíma. Í því sambandi ber að gæta þess að starfsmenn eiga rétt á samfelldri daglegri hvíld frá störfum og starfs-skyldum, sbr. c-lið (53. gr.).

Hugtakið næturvinnutími er skilgreint í 3. tölul. sem tímabil sem skal ekki vera skemmra en sjö klukkustundir og nær yfir tímabilið frá miðnætti til klukkan fimm að morgni, sbr. 3. mgr. 2. gr. vinnutímatilskipunar. Í því felst að næturvinnutími getur t.d. verið frá kl. 22.00 til kl. 5.00 eða kl. 24.00 til kl. 7.00. Ákvæðið gerir ráð fyrir að um nánari afmörkun tímabilsins fari samkvæmt samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins. Í vinnutímasamningunum hefur næturvinnutími verið skilgreindur sem tímabilið frá kl. 23.00 til kl. 6.00.

Næturvinnustarfsmaður er, sbr. 4. tölul. og í samræmi við 4. mgr. 2. gr. vinnutímatilskipunar, annars vegar starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutíma og hins vegar starfsmaður sem ætlast er til að inni af hendi tiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma, samkvæmt nánari útfærslu í samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins. Þannig hefur hugtakið næturvinnustarfsmaður verið skilgreint með þeim hætti í vinnutímasamningunum að um sé að ræða starfsmann sem venjulega vinni a.m.k. þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili eða fastráðinn starfsmann sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrir fram ákveðnu skipulagi, minnst þrjár klukkustundir á næturvinnutímabili í einn mánuð. Undir þessa skilgreiningu getur þannig fallið árstíðabundin næturvinna og vaktavinna þar sem skipst er á að vinna dag- og næturvinnu.

Í 5. tölul. er vaktavinna skilgreind, í samræmi við 5. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar, sem vinna sem einkennist af því að henni er skipt niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

Hugtakið vaktavinnustarfsmaður er í 6. tölul. skilgreint í samræmi við 6. mgr. 2. gr. vinnutímatilskipunar og þarfnast ekki skýringar.

Um b-lið (52. gr. a).

Ákvæðið styðst við 3. mgr. 1. gr. vinnutímatilskipunar þar sem mælt er fyrir um undanþágur frá gildissviði hennar.

Í 1. tölul. er lagt til að ákvæði IX. kafla laganna taki ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla nú undir ákvæði reglugerðar dóms- og kirkjumálaráðuneytis nr. 136/1995, um aksturs- og hvíldartíma ökumanna o.fl., í innanlandsflutningum og við flutning innan Evrópska efnahagssvæðisins.

Í 2. tölul. eru lækna- og starfsnámi undanþegnar gildissviði kaflans, sbr. þó 53., 54., 57. og 58. gr. Til skýringar á því um hvaða lækna er að ræða er stuðst við reglur er heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið setur. Ekki er mælt fyrir um skyldu ráðuneytisins til samráðs en

eðlilegt hlýtur að teljast að það leiti álits læknadeildar Háskóla Íslands og eftir atvikum samtaka lækna áður en það setur slíkar reglur.

Ákvæði 3. tölul. er byggt á a-lið 1. mgr. 17. gr. vinnutímatilskipunar. Er þar kveðið á um að aðildarríkjum sé heimilt, með tilhlýðilegu tilliti til almennra meginreglna um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna, að víkja frá meginreglum tilskipunarinnar þegar lengd vinnutíma verður ekki mæld og/eða fyrir fram ákveðin. Einnig vegna sérstakra eiginleika umræddra starfa eða ef starfsmenn geta sjálfir ákveðið vinnutímann, einkum þegar um er að ræða starfsmenn sem gegna stjórnunarstörfum eða annað starfsfólk sem hefur umboð til að taka sjálfstæðar ákvarðanir. Á þessum grundvelli er lagt til að ákvæði kaflans taki ekki til æðstu stjórnenda eða annarra þeirra sem ráða vinnutíma sínum sjálfir. Er hér annars vegar átt við forstjóra og/eða framkvæmdastjóra fyrirtækja sem samkvæmt skipuriti fyrirtækis taka sjálfir ákvarðanir um skipulag vinnutíma starfsmanna en eru stöðu sinnar vegna ekki bundnir af þeim reglum. Hins vegar er átt við þá starfsmenn sem stöðu sinnar vegna innan fyrirtækis ráða vinnutíma sínum sjálfir eða hafa verulegt frjálrsræði varðandi skipulagningu vinnunnar, svo sem þá sem vinna störf sín heima við. Þá mundi ákvæðið í mörgum tilvikum eiga við um þá sem starfa í fjölskyldufyrirtæki, sbr. b-lið 1. mgr. 17. gr. vinnutímatilskipunar, svo sem við landbúnað.

Ákvæði 4. tölul. styðst við 2. mgr. 2. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE, sbr. 3. mgr. 1. gr. vinnutímatilskipunar. Hér er lagt til að ákvæði kaflans gildi ekki um sérstakar aðstæður sem tengjast tiltekinni starfsemi hins opinbera. Þar undir falla þau tilvik sem talin eru upp í 2. mgr. 1. gr. vinnutímasamningsins milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga og Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands. Í samningnum eru undanskildar sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, svo sem nauðsynleg öryggisstarfsemi og brýnir rannsóknarhagsmunir á sviði löggæslu, vinna sem tengist starfsemi almannavarna og eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

Til skýringar skal tekið fram að í 4. tölul. felst að ákvæði IX. kafla eiga ekki við þegar hlutaðeigandi starfsmaður er bundinn af þessum tilteknu starfsskyldum en þess fyrir utan gilda löggin um starfsmanninn og vinnuveitanda hans.

Um c-lið (53. gr.).

Í 1. mgr. er kveðið á um að vinnutíma skuli haga þannig að á hverju 24 klukkustunda tímabili, þ.e. sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Er það í samræmi við núgildandi ákvæði 1. mgr. 52. gr. laganna eins og því var breytt með 1. gr. laga nr. 52/1997. Með byrjun vinnudags í skilningi 1. mgr. er átt við venjulegt upphaf vinnu viðkomandi starfsmanns. Ef reglulegt upphaf vinnudags er t.d. kl. 8.00 skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20.00 skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Eðlileg meginregla er að hvíldin komi að jafnaði í kjölfar vinnulotu og á næturvinnutíma ef því verður við komið.

Í 2. mgr. er lagt til að heimilt verði að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir með samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins, enda byggist það á sérstöku eðli starfs eða atvinnuháttum sem gera slík frávik nauðsynleg. Undir ákvæðið mundu t.d. geta fallið þau tilvik sem greinir í sambærilegu ákvæði 52. gr. laganna, þ.e. vaktavinna, störf að landbúnaði og björgun verðmæta frá skemmdum, svo sem sjávaraflla. Í vinnutímasamningunum er stytting hvíldartímans heimilud með þessum hætti við vaktaskipti á skipulegum vöktum og við björgun verðmæta frá skemmdum.

Í 3. mgr. er mælt fyrir um að í undantekningartilvikum verði heimilt að fresta samfelldri hvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón og þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Undir það falla atvik þar sem truflun verður á starfsemi

vegna ytri aðstæðna eða ófyrirséðra atburða. Er það í samræmi við núgildandi 1. mgr. 53. gr. laganna og er samsvarandi ákvæði jafnframt í vinnutímasamningunum. Þá er ákvæðið í samræmi við heimildir 2. og 3. mgr. 17. gr. vinnutímatilskipunar, sbr. einnig 4. mgr. 5. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE.

Til samræmis við skilyrði 17. gr. vinnutímatilskipunar er í 4. mgr. mælt fyrir um að starfsmaður skuli fá samsvarandi hvíld síðar ef heimildir 2. og 3. mgr. til að stytta daglegan hvíldartíma eru nýttar. Verður að telja eðlilegt að starfsmenn njóti þá hvíldar að jafnaði þegar að lokinni vinnulotu verði því við komið. Gert er ráð fyrir að um nánari útfærslu ákvæðisins fari samkvæmt kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins.

Um d-lið (53. gr. a).

Ákvæðið er í samræmi við 4. gr. vinnutímatilskipunar sem segir að aðildarríkin skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir starfsmenn eigi rétt á hvíldarhléi ef daglegur vinnutími er lengri en sex klukkustundir. Skv. 4. gr. tilskipunarinnar skal í samkomulagi milli samtaka aðila vinnumarkaðarins eða í innlendri löggjöf kveða nánar á um hléið, svo sem hve langt það skuli vera og við hvaða forsendur skuli miða. Í vinnutímasamningunum er ákvæðið útfært þannig að starfsmenn skuli eiga rétt á 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími er lengri en sex klukkustundir. Er þetta ákvæði almennt uppfyllt með matar- og kaffitímaákvæðum kjarasamninga.

Um e-lið (54. gr.).

Í ákvæðinu er lagt til að í 1. mgr. verði lögfest meginregla 5. gr. vinnutímatilskipunar um að á hverju sjö daga tímabili skuli starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan frídag, þ.e. 24 klst., sem tengist daglegum hvíldartíma sem mælt er fyrir um í 3. gr. tilskipunarinnar, sbr. c-lið (53. gr.). Er það í samræmi við gildandi 1. mgr. 55. gr. laganna.

Í 2. mgr. er með hliðsjón af 17. gr. tilskipunarinnar mælt fyrir um heimild samtaka aðila vinnumarkaðarins til að semja um að fresta megi vikulegum frídegi með skipulögðum hætti ef sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg. Þannig er, með hliðsjón af heimildar-ákvæði 3. mgr. 17. gr. vinnutímatilskipunar, lagt til að í undantekningartilvikum og vegna sérstaks eðlis hlutaðeigandi starfa sé heimilt að ákveða með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins að fresta vikulegum frídegi þannig að starfsmaðurinn fái samsvarandi hvíldartíma sem ávallt skal veittur innan 14 daga. Þurfa þá þau skilyrði tilskipunarinnar um að hlutlægar og tæknilegar ástæður liggi að baki að vera fyrir hendi. Þá þykir einnig nauðsynlegt að kveða á um heimild atvinnurekanda til að fresta töku vikulegs frídags að því tilskildu að fyrir liggi samkomulag á viðkomandi vinnustað. Er með því átt við samkomulag milli atvinnurekanda og hlutaðeigandi starfsmanna. Í þessu sambandi má benda á að þær aðstæður geta komið upp á vinnustað að það henti starfsmanni betur að vinna óslitið lengur en í sjö daga samfleytt og fá síðan a.m.k. tvo samfellda frídaga. Eðlilegt er að hann geti þannig átt um það nokkurt val í samkomulagi við vinnuveitanda sinn. Þó er það ávallt skilyrði að starfsmaðurinn fái a.m.k. tvo samfellda frídaga á hverjum tveimur vikum í staðinn.

Enn fremur þykir eðlilegt að heimila frávík í undantekningartilvikum er ytri aðstæður eða aðrir tilsvarendi ófyrirséðir atburðir trufla eða hafa truflað rekstur og nauðsyn er að halda uppi þjónustu eða framleiðslu. Skal atvinnurekandi þá tryggja að starfsmaður fái samsvarandi hvíldartíma síðar og eins fljótt og við verður komist. Er það í samræmi við núgildandi 4. mgr. 55. gr. laganna. Þá er ákvæðið í samræmi við heimildir 2. og 3. mgr. 17. gr. vinnutímatilskipunar, sbr. einnig 4. mgr. 5. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE.

Um f-lið (55. gr.).

Í ákvæðinu, sem er nýmæli, er lagt til að lögfest verði meginregla 6. gr. vinnutímatilskipunar um 48 klukkustunda hámarksvinnutíma á viku að yfirvinnu meðtalinni, miðað við fjögurra mánaða tímabil, sbr. 16. gr. tilskipunarinnar.

Með hliðsjón af heimildarákvæði 4. mgr. 17. gr. tilskipunarinnar er í 2. mgr. lagt til að samtök aðila vinnumarkaðarins hafi heimild til að ákveða með samningum að viðmiðunartímabil við útreikning vikulegs hámarksvinnutíma geti verið allt að sex mánuðir. Þó er að ákveðnum skilyrðum uppfylltum heimilað í 3. mgr. að í samningum sé kveðið á um 12 mánaða viðmiðunartímabil. Ef miðað er við sex mánaða viðmiðunartímabil má þannig skipta árinu upp í tvö tímabil, þ.e. fyrri og seinni árs helming, og skal þá meðalvinnuvika vera að hámarki 48 vinnustundir á hvorum árs helmingi. Skilyrði þess að heimilt verði að reikna hámarksvinnutímamann út frá 12 mánaða viðmiðunartímabili er að fyrir liggi hlutlægar eða tæknilegar ástæður eða að um sé að ræða sérstakt eðli viðkomandi starfa. Tilvik sem þarna geta fallið undir eru t.d. árstíðabundnir toppar eða uppgrip í vinnu og lægðir þess á milli. Einnig sveiflur í starfsemi sem orsakast af aflabrögðum, veðurfarsaðstæðum og e.t.v. markaðsaðstæðum. Þá geta atriði eins og mannfæð í fámennum byggðarlögum og erfiðleikar eða ómöguleiki við mönnun tiltekinna starfa átt undir ákvæðið. Ávallt skal þó gæta meginreglna laganna um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna. Samningar samtaka aðila vinnumarkaðarins sem hafa verið gerðir á grundvelli hliðstæðs ákvæðis í vinnutímasamningunum eru a.m.k. fyrir hendi varðandi bræðslur og virkjanir.

Til áréttingar er sérstaklega tekið fram að aðeins virkur vinnutími skuli talinn við meðaltalsútreikninga samkvæmt ákvæðinu. Í samræmi við 16. gr. vinnutímatilskipunar er jafnframt mælt fyrir um að árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum og veikindaforföll skuli ekki talin með eða vera hlutlaus við meðaltalsútreikningana.

Um g-lið (56. gr.).

Ákvæðið, sem er nýmæli, er í samræmi við meginreglu 8. gr. vinnutímatilskipunar um vinnutíma næturvinnustarfsmanna þar sem segir í 1. mgr. að venjulegur vinnutími næturvinnustarfmanns skuli að jafnaði ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

Í 2. mgr. er lagt til að heimilt verði með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanna þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur. Heimild þessi byggist á ákvæði 3. mgr. 17. gr. tilskipunarinnar.

Í 3. mgr. er lagt til að samtök aðila vinnumarkaðarins hafi heimild til að ákveða með samningum sex eða tólf mánaða viðmiðunartímabil við útreikning hámarksvinnutíma næturvinnustarfsmanna með sama hætti og skv. 55. gr., sbr. f-lið.

Ákvæði 4. mgr. er í samræmi við 2. mgr. 8. gr. vinnutímatilskipunar þar sem segir að næturvinnustarfmenn, sem gegni sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fylgir mikið líkamlegt eða andlegt álag, skuli að hámarki vinna átta tíma á hverju 24 klst. tímabili sem þeir eru við næturvinnu. Samkvæmt tilskipuninni skulu áhættusöm störf eða störf sem fylgir mikið líkamlegt eða andlegt álag skilgreind í innlendri löggjöf og/eða réttarvenju eða heildarsamningum eða samningum milli samtaka aðila vinnumarkaðarins, að teknu tilliti til hliðarverkana og áhættu sem fylgir næturvinnu. Í 4. mgr. er gert ráð fyrir að mælt verði fyrir um hvaða störf falli hér undir í reglum sem félagsmálaráðherra setur, að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins. Sem dæmi um slík störf má nefna erfið umönnunarstörf, vinnu við sprengiefni og önnur hættuleg efni, vinnu í mikilli hæð, stjórn stórvirkra vinnuvéla o.s.frv.

Um h-lið (57. gr.).

Í ákvæðinu er lagt til að tekin verði upp regla b-liðar 1. mgr. 9. gr. vinnutímatilskipunar þar sem segir að næturvinnustarfsmenn sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða, sem ljóst er að eiga rætur að rekja til þess að þeir vinna næturvinnu, skuli færðir þegar kostur er í dagvinnustörf sem henta þeim.

Um i-lið (58. gr.).

Lagt er til að atvinnurekendur verði skylt að láta Vinnueftirliti ríkisins í té upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna eftirlits með framkvæmd laganna um vinnutíma. Er ákvæðið sambærilegt við 82. gr. laganna en eðlilegt þykir að viðkomandi atvinnurekandi fái tækifæri til að afla umbeðinna upplýsinga innan sanngjarnra tímamarka. Á meðal þeirra upplýsinga sem atvinnurekanda er skylt að veita starfsmönnum Vinnueftirlits ríkisins eru upplýsingar um fjölda næturvinnustarfsmanna og vinnutíma þeirra. Byggist sú skylda meðal annars á 11. gr. vinnutímatilskipunar sem mælir fyrir um að gerðar skuli nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að atvinnurekandi sem hefur að jafnaði starfsmenn í næturvinnu veiti lögþægum stjórnvöldum upplýsingar um það, sé farið fram á slíkt.

Um 10. gr.

Með lögum nr. 52/1997 var ákvæðum X. kafla laganna breytt til samræmis við tilskipun 94/33/EB um vinnuvernd barna og ungmenna. Í reglugerð um vinnu barna og ungmenna, nr. 426/1999, er síðan kveðið nánar á um framkvæmd ákvæða X. kafla laganna. Í 13. gr. reglugerðarinnar segir að ekki megi ráða ungmenni til vinnu þar sem líkamlegum eða andlegum þroska þeirra er sérstök hættu búin nema þau starfi með fullorðnum eða þeim sem náð hefur 18 ára aldri. Eigi þetta sérstaklega við um störf í söluturnum, myndbandaleigum, á skyndibitastöðum, bensínstöðvum og sambærilegum stöðum. Nýjum lið við ákvæði 1. mgr. 62. gr., sem tekur til vinnu þar sem hættu er á ofbeldi, er ætlað að styrkja lagastoð framangreindrar 13. gr. Er það í samræmi við ákvæði 7. gr. tilskipunar nr. 94/33/EB þar sem segir m.a. að aðildarríkin skuli sjá til þess að börn og ungmenni séu varin fyrir öllum þeim hættum sem öryggi þeirra, heilsu og þroska er búin og rekja má til ungs aldurs þeirra og reynsluleysis, grandvaraleysis þeirra gagnvart þeirri hættu sem er eða kann að vera fyrir hendi eða þess að þau hafa ekki náð fullum þroska. Undanþágur frá þessari reglu eru þó heimilar að því tilskildu að öryggi þeirra og heilbrigði sé tryggt með því að láta vinnuna fara fram undir eftirliti hæfs einstaklings, sbr. 3. tölul. 7. gr. tilskipunarinnar.

Um 11. gr.

Lagt er til að 66. gr. laganna um heilsuvernd verði felld niður með frumvarpi þessu enda á það ákvæði ekki við þegar gert er ráð fyrir að atvinnurekendur geri skriflega áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna, sbr. 3. gr. frumvarps þessa (13. gr. a). Vísast að öðru leyti til V. kafla athugasemda við frumvarp þetta.

Um 12. gr.

Ákvæði 1. mgr. er í megindráttum sama efnis og gildandi 1. mgr. 67. gr. laganna. Þar er þó mælt fyrir um að stjórn Vinnueftirlits ríkisins skuli í samráði við heilbrigðisyfirvöld setja reglur um að starfsmenn skuli gangast undir læknisskoðun áður en þeir eru ráðnir til starfa, meðan þeir eru í starfi og þegar við á eftir að þeir eru hættir störfum. Á það við ef starfskilyrði eru/voru slík að heilsutjón geti hlotist af, enda sé ástæða til að ætla að á þann hátt megi koma í veg fyrir atvinnusjúkdóma. Ákvæði þetta hefur ekki komist til framkvæmdar.

Í 1. mgr. er í stað reglna Vinnueftirlits ríkisins lagt til að mælt verði með fortakslausum hætti fyrir um rétt starfsmanna til heilsufarsskoðunar sér að kostnaðarlausu ef starfskilyrði

eru með framangreindum hætti. Þá er lagt til að til viðbótar við atvinnusjúkdóma verði vísað til atvinnutengdra sjúkdóma þar sem fyrrgreinda hugtakið felur í sér ofþröngt viðmið. Undir ákvæðið fellur sú skylda sem mælt er fyrir um í a-lið 1. mgr. 9. gr. vinnutímatilskipunar þar sem segir að næturvinnustarfmenn eigi rétt á heilbrigðiseftirliti sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og með reglulegu millibili þaðan í frá.

Þess ber að gæta að hér er einungis átt við heilsufarsskoðun sem tengist starfsskilyrðum starfsmanna en ekki almenna heilsugæslu vegna tilfallandi sjúkdóma eða óþæginda. Starfsmenn leita eftir sem áður til þeirrar heilsugæslustöðvar sem þeir tilheyra eða til heimilislæknis með almenna heilbrigðisþjónustu.

Um 13. gr.

Lagðar eru til þær breytingar að í stað þess skilyrðis að læknir í þjónustu Vinnueftirlits ríkisins skuli vera sérmenntaður embættislæknir eða hafa jafngilda menntun til starfsins skuli hann hafa sérþekkingu sem tengist starfinu. Með reglugerð nr. 305/1997, um veitingu lækningaleyfa og sérfræðileyfa, var sérfræðiheitið embættislækningar fellt niður en upp tekið heitið heilbrigðisstjórnun. Í því felst að viðkomandi hafi lokið námi í heilbrigðisfræði, stjórnun heilbrigðisstofnana eða skyldum greinum. Er því eðlilegt að núgildandi krafa um hæfni læknis Vinnueftirlits ríkisins sé tekin út og lögð áhersla á að hann hafi sérþekkingu á þeim sviðum sem stofnunin starfar.

Um 14. gr.

Með hliðsjón af sameiningu Vinnuveitendasambands Íslands og Vinnumálasambandsins í Samtök atvinnulífsins er lagt til að í 1. mgr. 74. gr. laganna komi fram að í stað tveggja fulltrúa Vinnuveitendasambandsins og eins frá Vinnumálasambandinu tilnefni Samtök atvinnulífsins þrjú fulltrúa í stjórn Vinnueftirlits ríkisins. Þá er lagt til að Bandalag háskólanna og fjármálaráðuneytið tilnefni hvort sinn fulltrúann í ljósi breytts hlutverks Vinnueftirlits ríkisins og aukinnar áherslu á forvarnastarf innan fyrirtækja og stofnana.

Um 15. gr.

Í 77. gr. gildandi laga er mælt fyrir um að fyrirtæki greiði sérstök iðgjöld til að standa straum af framkvæmd laganna sem innheimt skulu ásamt slysatryggingagjaldi, sbr. lög um almannatryggingar. Breytingar þær sem lagðar eru til helgast af því að með lögum nr. 113/1990, um tryggingagjald, var vinnueftirlitsgjald þetta fellt niður og þess í stað komið á tryggingagjaldi sem launagreiðendur inna af hendi og skiptist annars vegar í atvinnutryggingagjald og hins vegar almennt tryggingagjald. Skv. 1. tölul. 2. mgr. 3. gr. laga nr. 113/1990 skal tekjum af almennu tryggingagjaldi ráðstafað þannig að Vinnueftirlit ríkisins fái í sinn hlut sem nemi allt að 0,08% af gjaldstofni skv. III. kafla laganna. Hlutfall þetta skal ákveðið með reglugerð sem félagsmálaráðherra setur í samráði við stjórn stofnunarinnar fyrir eitt ár í senn. Hlutfall Vinnueftirlits ríkisins í almennu tryggingagjaldi var þannig ákvarðað 0,048% fyrir árið 2001.

Um 16. gr.

Lagðar eru til breytingar á 86. gr. laganna í samræmi við ákvæði 8. gr. tilskipunar nr. 89/391/EBE. Ný 2. mgr. byggist á b-lið 3. mgr. 8. gr. tilskipunarinnar þar sem fram kemur að vinnuveitandi skuli grípa til aðgerða og gefa fyrirmæli svo að starfsmenn geti samstundis lagt frá sér vinnu og/eða forðað sér af vinnustað á annan öruggari stað ef um bráða og óhjákvæmilega hættu er að ræða. Í núgildandi 2. mgr. 86. gr. laganna kemur fram að aðgerðir starfsmanna samkvæmt ákvæðinu skulu ekki gera þá ábyrga vegna tjóns sem fyrirtækið kann

að verða fyrir. Því til viðbótar er lagt til í nýrri 3. mgr. að skýrt verði mælt fyrir um að óheimilt sé að láta starfsmennina gjalda á nokkurn hátt fyrir ákvarðanir sínar samkvæmt ákvæðinu. Er það í samræmi við ákvæði 4. mgr. 8. gr. tilskipunarinnar.

Um 17. gr.

Í gildandi 87. gr. laganna er að finna heimild til að leggja dagsektir á fyrirtæki í stað lokunar ef stöðvun starfsemi virðist geta haft þau áhrif að eyðilegging á verðmætum eða þjóðhagslegt tjón geti hlotist af. Ákvæðið hefur reynst haldlítið sem fullnustuúrræði. Þannig eru heimildinni sett mikil takmörk með því að einskorða hana við þau tilvik þar sem ekki er unnt að stöðva starfsemi vegna hættu á eyðileggingu á verðmætum eða þjóðhagslegu tjóni. Þá er framkvæmd dagsektanna ekki nægilega útfærð í lögnum og hefur því haft ekki til-ætlun varnaðaráhrif.

Með hliðsjón af framansögðu er hér lagt til að heimild Vinnueftirlits ríkisins til að leggja á dagsektir verði styrkt þannig að unnt verði að knýja á um úrbætur á grundvelli krafna og tilmæla sem sett hafa verið fram. Skv. 1. mgr. er ákvæðinu ætlað að nýtast sem fullnustuúrræði ef ekki er farið að fyrirmælum Vinnueftirlitsins samkvæmt lögnum.

Í 2.–5. mgr. er að finna nánari ákvæði um dagsektirnar. Meðal annars er lagt til að þær renni í ríkissjóð. Þá er kveðið á um kærheimild til stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og félagsmálaráðherra, fjárhæð og aðfararhæfi dagsektanna.

Um 18. gr.

Þessi breyting er í samræmi við þær breytingar sem eru lagðar til í 17. gr. frumvarps þessa á 87. gr. gildandi laga.

Um 19.–20. gr.

Greinarnar þarfnast ekki skýringa.

Fylgiskjal.

*Fjármálaráðuneyti,
fjárlagaskrifstofa:*

Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Með frumvarpinu er í fyrsta lagi lagt til að lögfestar verði meginreglur tilskipunar ráðs Evrópusambandsins 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Gert er ráð fyrir að teknar verði upp meginreglur tilskipunarinnar um daglegan hvíldartíma, hlé á vinnu, vikulegan frítíma, hámarksvinnutíma á viku, vinnutíma næturvinnustarfsmanna og rétt þeirra til heilsufarsskoðunar. Í öðru lagi er gert ráð fyrir að lögleiddar verði ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum með hliðsjón af tilskipun ráðsins 89/391/EBE. Í ákvæðum tilskipunarinnar felst m.a. skylda atvinnurekenda til að meta áhættu í vinnuumhverfi fyrir öryggi og heilsu starfsmanna. Í frumvarpinu er lagt til að atvinnurekandi beri ábyrgð á að gert sé skriflegt mat um áhættu í störfum, áætlun um forvarnir og forgangs-röðun úrbóta og heilsuvernd innan fyrirtækis. Efaðstæður innan fyrirtækis krefjast færni sem

atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða skal leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila. Í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, er m.a. kveðið á um að atvinnurekandi skuli tryggja að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustað. Skal Vinnueftirlit ríkisins hafa eftirlit með að gerðar séu skriflegar áætlanir um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna og leita skal aðstoðar viðurkenndra þjónustuaðila þegar við á. Skal félagsmálaráðherra setja nánari reglu um framkvæmdina. Ljóst er að öll nánari framkvæmd mun að miklu leyti ráðast af reglum sem frumvarpið mælir fyrir um að settar skuli. Í athugasemdum með frumvarpinu segir að gert sé ráð fyrir að reglur sem settar verði um umfang áhættumats og viðbragða í kjölfar þess taki mið af eðli þeirrar starfsemi sem við á. Í þriðja lagi eru lagðar til smávægilegar breytingar með hliðsjón af tilskipun ráðsins 94/33/EB um vinnuvernd barna og ungmenna.

Ekki er gert ráð fyrir að lögleiðing tilskipunar 93/104/EB hafi í för með sér umtalsverðan kostnað fyrir ríkissjóð en ákvæðum hennar hefur að verulegu leyti verið hrint í framkvæmd með kjarasamningum, sbr. auglýsingu félagsmálaráðuneytis nr. 285/1997 um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins 93/104/EB.

Í kjölfar lögleiðingar ákvæða í tilskipun 89/391/EBE um áhættumat er áætlað að umsýslukostnaður Vinnueftirlits ríkisins, sérstaklega til eftirlits vegna heilsuverndar starfsmanna á vinnustað, aukist um 8 m.kr. á fyrsta ári, þar af eru 5 m.kr. vegna fjölgunar um einn sérfræðing ásamt rekstrarkostnaði og um 3 m.kr. vegna kynningar, af þeim eru 2 m.kr. tímabundnar. Á öðru ári er gert ráð fyrir að annar sérfræðingur verði ráðinn til eftirlits í umdæmum sem eykur útgjöld eftirlitsins um aðrar 5 m.kr. Frumvarpið gerir ekki ráð fyrir að Vinnueftirlitið afli sértekna á móti þessum kostnaði. Ef miðað er við að ríkið greiði beint eða óbeint um 17.000 starfsmönnum laun og meðalkostnaður við áhættumat á hvern starfsmann liggi á bilinu 5–8.000 kr. eykst kostnaður ríkisins tímabundið um 85–140 m.kr. til að meta áhættu í vinnuumhverfi starfsmanna. Til árlegrar endurskoðunar þessara áætlana og fræðslu eru áætlaðar um 10–15 m.kr. Enn fremur er áætlað að útgjöld ríkisstofnana vegna fræðslu, heilsuverndar og heilsufarsskoðunar starfsmanna á vinnustað geti numið a.m.k. 60–100 m.kr. á ári. Gera má því ráð fyrir að árlegur heildarkostnaður ríkisins við framkvæmd laganna geti numið um 1% af launakostnaði ríkisins. Hvorki er tekið mið af hugsanlegum ábata af framangreindum ráðstöfunum né áhrifum þeirra á atvinnulífið í heild. Tekið skal hins vegar fram að aukin útgjöld ríkisstofnana sem og annarra aðila á vinnumarkaði munu að miklu leyti ráðast af reglum sem lagt er til að félagsmálaráðherra setji að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins en drög að þeim reglum fylgja ekki frumvarpinu.

Ef kostnaður er metinn með sama hætti fyrir almenna vinnumarkaðinn og miðað er við fjölda ársverka getur heildarkostnaður við gerð áhættumats verið á milli 500–900 m.kr. í upphafi auk þess kostnaðar sem fellur til vegna árlegrar endurnýjunar sem má áætla að sé einn tíundi af upphaflegri fjárhæð. Þá fellur til árlegur kostnaður við kaup á þjónustu vegna fræðslu, heilsuverndar og heilsufarsskoðunar starfsmanna á vinnustað. Áætlað er að kostnaður almenna vinnumarkaðarins geti verið á bilinu 400–700 m.kr. á ári. Lögð er áhersla á að hluti þessa kostnaðar kann að miklu leyti að vera þegar kominn fram auk þess sem framkvæmd og útgjöld ráðast af þeim reglum sem frumvarpið kveður á um að setja skuli.

Í fjárlagafrumvarpi fyrir árið 2002 er áætlað fyrir auknum útgjöldum Vinnueftirlits ríkisins sem koma til verði frumvarp þetta samþykkt. Hins vegar hefur ekki verið áætlað fyrir auknum útgjöldum annarra ríkisstofnana til að mæta kostnaði við áhættumat og viðbrögð í kjölfar þess.