

Til nr. 13 (§ 67)

Til stk. 1.

I den ny struktur får Arbejdsmiljørådet en mere central placering, dels fordi rådet skal fungere som et aktivt rådgivende organ for ministeren, dels i kraft af at rådets primære opgave fremover skal være at styre og koordinere den partsstyrede arbejdsmiljøindsats. Der er derfor behov for ved rådets sammensætning at tage højde for denne ændring i Arbejdsmiljørådets opgaver, således at rådets reelle og formelle muligheder for at styre og samordne den partsstyrede arbejdsmiljøindsats sikres.

I lyset af de opgaver, som Arbejdsmiljørådet hidtil har haft, har der været tradition for, at man ikke stemmer i sagerne. Med rådets nye opgaver kan dette ændre sig. Rådets nuværende sammensætning foreslås derfor ændret, således at arbejdstager- og arbejdsgiversiden får lige mange repræsentanter i rådet.

En leder er efter arbejdsmiljølovens § 24 defineret som arbejdsgiverens repræsentant, idet en »arbejdsleder« her er defineret som »den hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf«. Ledernes Hovedorganisation er derfor efter forslaget medregnet på arbejdsgiverside.

Efter den nuværende lov er en læge og en videnskabelig medarbejder fra Danmarks Tekniske Universitet medlemmer af Arbejdsmiljørådet. I lyset af rådets nye opgaver skønnes der ikke længere at være behov herfor. Derimod foreslås det, at personer med denne ekspertise indgår i det nye Arbejdsmiljøklagenævn, jf. forslaget § 1, nr. 24 (§ 81a, stk. 1). Hvis Arbejdsmiljørådet får behov for sagkyndig bistand, kan denne indhentes efter stk. 6.

Til stk. 2.

Efter de nuværende regler er der en udpegningsperiode på seks år. Det forekommer hensigtsmæssigt, både af hensyn til fornyelsen i rådet og af hensyn til de medlemmer, der udpeges til rådet, at udpegningsperioden nedsættes til fire år. Dette er i øvrigt også den sædvanlige udpegningsperiode i andre råd under Arbejdsministeriet.

Til stk. 3.

Bestemmelsen er indsat i lyset af, at der kan blive behov for at sætte sager til afstemning i Arbejdsmiljørådet.

Til stk. 4.

I lyset af Arbejdsmiljøinstituttets nye status som en selvstændig enhed under Arbejdsministeriet foreslås det, at Arbejdsmiljøinstituttet også repræsenteres i rådet med en tilforordnet uden stemmeret.

Til stk. 5.

Det nuværende Arbejdsmiljøråd har samme muligheder.

Til stk. 6.

Det nuværende Arbejdsmiljøråd har samme muligheder.

Til stk. 7.

Arbejdsministeren godkender også i dag rådets forretningsorden.

Til stk. 8.

Den foreslåede formidlings- og informationsenhed skal stå for den praktiske udførelse af de tværgående opgaver, som Arbejdsmiljørådet får efter § 66, stk. 1, nr. 3.

Det kan for eksempel handle om *udgivelse af de (tværgående) publikationer*, som Arbejdsmiljøfondet hidtil har stået for, og om *produktion, distribution og markedsføring af foldere, pjecer, bøger m.v.* I denne forbindelse forventes det også, at enheden kan bistå branchearbejdsmiljørådene ved udførelsen af en række praktiske opgaver.

Enheden forventes endvidere at stå for de praktiske opgaver med at *igangsætte og formidle forskningsprojekter*.

Endvidere skal enheden tage sig af *uddannelsesaktiviteter af tværgående karakter*, herunder forsøgs- og udviklingsprojekter.

Den udstillingsvirksomhed, som hører under »Fondet for Arbejderbeskyttelse«, forudsættes også videreført i regi af denne enhed, jf. i øvrigt bemærkningerne til § 1, nr. 15.

Enhedens virksomhed finansieres af midler tilvejebragt efter § 68 og inden for den tilskudsramme, som arbejdsministeren melder ud til Arbejdsmiljørådets tværgående aktiviteter, jf. § 66, stk. 1, nr. 3, men enhedens aktiviteter forventes samtidig også at kunne danne grundlag for, at man kan opretholde de indtægter, som Arbejdsmiljøfondet hidtil har haft. Disse var i 1996 i en størrelsesorden af 21 mio. kr. Enhedens aktiviteter forventes bl.a. udført af nogle af de medarbejdere, der i dag er ansat i Arbejdsmiljøfondet, jf. bemærkningerne til § 1, nr. 16.

Enheden etableres under Arbejdsmiljørådet, men foreslås i det daglige ledet af en medarbejder ansat