

over graden af opfyldelse af bekendtgørelsens retningslinjer. Hvis f.eks. en medarbejder, der har været sygemeldt med en belastningslidelse, som vedkommende eventuelt er blevet opereret/behandlet for, ved raskmeldelse sættes til at udføre det samme arbejde, som udløste sygdommen, og hvis det sker under de samme ergonomiske forhold m.v. og med samme tempo-krav, vil medarbejderens særlige sårbarhed gøre, at konsekvenserne af en sådan arbejdsledelse desværre alt for ofte vil blive alt andet end ønskelige for både medarbejder og samfundsøkonomi.

Svar (27/ 11 98)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Jeg kan oplyse, at udgangspunktet efter arbejdsmiljøloven er, at arbejdsmiljøet skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for alle, således at alle medarbejdere skal kunne arbejde og fungere godt på arbejdspladsen. Dette følger af lovbemærkningerne, hvor det bl.a. fremgår, at man så vidt muligt skal undgå at angive forskellige dækningsgrader i forhold til forskellige grupper af beskæftigede. Dette hovedprincip kommer til udtryk i lovens § 38, hvorefter arbejdet skal tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for alle.

Det udtrykkes dog samtidig i arbejdsmiljølovgivningen, at der kan være behov for at tage hensyn til visse persongrupper.

§ 8 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse er således bl.a. en udmøntning af arbejdsmiljølovens § 41, stk.1, nr. 2, som giver hjemmel til at fastsætte regler om beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Samtidig bør der dog også peges på § 12 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, der bestemmer, at hvis den legemlige eller åndelige tilstand hos en ansat ved visse arbejder kan betyde øget fare for den ansatte selv eller dennes omgivelser, må den ansatte ikke beskæftiges ved sådanne arbejder.

Efter disse bestemmelser pålægges arbejdsgiveren en pligt til at vurdere og tage hensyn til den enkelte ansattes legemlige og åndelige tilstand, herunder om den pågældende ansatte har en lidelse, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Endvidere er der bl.a. udstedt følgende regler, hvor der skal tages hensyn til de enkelte ansattes sårbarhed i forbindelse med arbejdets udførelse:

- bekendtgørelse om unges arbejde med senere ændringer,
- bekendtgørelse om epoxyharpikser og isocyanater, hvorefter personer, der har eksem eller konstateret epoxyallergi, ikke må arbejde med materialer, der indeholder epoxyharpikser og isocyanatforbindelser,
- bekendtgørelse om lægelig kontrol med arbejde med ioniserende stråling, hvorefter der kræves lægelig kontrol for at sikre, at personer er egnede til at arbejde med ioniserende stråling,
- bekendtgørelse om arbejde med metallisk bly, der indeholder regler om helbredsundersøgelser, hvis indholdet af bly i de ansattes blod overstiger visse grænser.

Det kan endvidere oplyses, at virksomhedens arbejdspladsvurdering skal gennemføres efter visse generelle forebyggelsesprincipper. Et af disse principper omhandler tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformning af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på den ansattes helbred.

Arbejdstilsynet har oplyst, at anmeldelse til Arbejdstilsynet af formodede eller konstaterede arbejdsbetingede lidelser har til formål at give Arbejdstilsynet viden om, hvor og hvorfor arbejdsbetingede lidelser opstår. Denne viden kan benyttes i det forebyggende arbejde.

Anmeldelserne udgør et vigtigt prioriteringsgrundlag for arbejdet med udformning af regler, informationsmateriale og uddannelse samt kampanjer over for arbejdsmiljøet.

Et andet eksempel på, at Arbejdstilsynet under tilsynsarbejdet tager hensyn til særligt følsomme grupper, er indeklimasager, hvor Arbejdstilsynet i sine vurderinger har mulighed for at tage individuelle hensyn, fx til astmatikere.

Herudover kan nævnes, at Arbejdstilsynet har gennemført kampanjer, dels overfor gravide og dels overfor børn og unge.

Til støtte for særligt følsomme grupper har Arbejdsministeriet igangsat en række puljer, der tager sigte på udvikling af nye initiativer til