

F. t. I. vedr. arbejdsmiljø i Grønland

lig hvileperiode og et ugentligt fridøgn i videre omfang, end lovens udtrykkelige undtagelsesbestemmelser og de i henhold hertil udstedte regler hjemler.

Pligten og tilsynet gælder kun det pågældende ansættelsesforhold og hindrer således ikke, at den ansatte tager beskæftigelse i hvileperioden eller i fridøgnet hos en anden arbejdsgiver.

Den gældende grønlandske bekendtgørelse nr. 397 af 24. juni 1986 vil blive ajourført med lignende indhold som den danske bekendtgørelse nr. 1286 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn.

Rejsetid

Den gældende grønlandske bestemmelse fastlægger, at al rejsetid er hviletid. Efter den danske arbejdsmiljølov sondres der mellem den tid, der går til daglig transport til og fra arbejdsstedet, hvilket betragtes som hviletid, og transporten ved rejse til og fra et andet arbejdssted end det faste, hvor rejsetid også er hviletid, medmindre denne rejsetid overstiger den ansattes normale rejsetid. Er det tilfældet, betragtes den ekstra rejsetid som arbejdstid.

For at opnå overensstemmelse mellem den danske og den grønlandske arbejdsmiljølov foreslås det, at den gældende § 40, stk. 2, om, at rejsetid til og fra arbejdsstedet er hviletid, udgår.

Kompensation

De gældende regler indeholder ingen bestemmelse om kompensation ved fravigelse af bestemmelserne om hvileperiode og fridøgn.

For at opnå overensstemmelse mellem den danske og den grønlandske arbejdsmiljølov foreslås det, at der som udgangspunkt ydes kompenserende hvileperioder eller fridøgn ved fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn. Hvis kompensation ikke er mulig under hensyntagen til forholdenes art, skal der ydes passende beskyttelse, jf. de specielle bemærkninger til § 45 a.

4.8. Unge under 18 år

I den gældende grønlandske arbejdsmiljølov er fastsat nogle generelle krav til unges beskæftigelse ved erhvervsmæssigt arbejde, herunder regler om alder, arbejdstid, hvileperiode og dennes beliggenhed, og i tilslutning hertil bemyndigelser til at fastsætte nærmere regler herom. Den nærmere regulering findes i bekendtgørelse nr. 400 af 24. juni 1986 om børns lettere erhvervsmæssige arbejde og bekendtgørelse nr. 152 af 18. april 1972 om unge menneskers farlige arbejde. Disse bekendtgørelser forventes sammenskrevet med lignende indhold som den danske be-

kendtgørelse nr. 516 af 14. juni 1996 om unges arbejde.

Forslaget tilsigter, at kapitel 9 indeholder alle specielle regler om unge under 18 år.

Formålet med at udbygge reglerne, så de i højere grad svarer til de danske, er hensynet til de unges sikkerhed og sundhed. Hertil kommer, at unge på arbejdsmarkedet er en gruppe, der skal tages ekstra hensyn til, da denne gruppe kræver beskyttelse mod de særlige risici, der skyldes deres manglende erfaring, manglende bevidsthed om eksisterende eller potentielle risici eller det forhold, at de endnu ikke er fuldt ud udviklede.

Ud over at det er vigtigt særligt at beskytte unge under 18 år, er der også et internationalt pres på bekæmpelse af børnearbejde og fokus på at forbyde farligt børnearbejde.

ILO-konvention nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse fastsætter, at mindstealderen ikke må være lavere end alderen for undervisningspligten og under alle omstændigheder ikke under 15 år. Dog er bl.a. lettere arbejde tilladt for børn over 13 år, hvis det bl.a. ikke vil kunne skade sikkerhed, sundhed eller udvikling. Konventionens artikel 3, stk. 1, fastsætter, at mindstealderen for adgang til enhver form for beskæftigelse eller arbejde, som efter sin karakter eller de forhold, hvorunder det udføres, må anses for at udgøre en risiko for unge menneskers sundhed, sikkerhed eller moral, skal være 18 år.

Af ILO-konvention nr. 182 om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde fremgår det af artikel 3 og 4, at arbejde, der ifølge dets karakter eller de forhold, som det udføres under, og som kan skade børns helbred, sikkerhed eller moral, skal afskaffes for børn under 18 år. Listen over de typer af arbejde, som børn under 18 år ikke må beskæftiges med, skal med mellemrum gennemgås og om nødvendigt revideres i samarbejde med berørte arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Anvendelsesområde

Det foreslås, at de særlige regler i kapitel 9 generelt skal gælde for undtagelserne i lovens § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, om arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, eller arbejde som udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden. Hvis arbejdet ikke indebærer fare for den unges sikkerhed eller sundhed, og ovennævnte arbejde udføres lejlighedsvist eller kortvarigt, foreslås, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte betingelser og begrænsninger for fravigelse af mindstealder, arbejdstid, hvileperiode og fridøgn.