

At-VEJLEDNING

F.0.3
Juni 2003

Egentlig militærtjeneste

Hvad er en At-vejledning?

At-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. At-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng mv.

Tal i parentes henviser til listen over relevante At-vejledninger/-anvisninger/-meddelelser på bagsiden af At-vejledningen.

Er en At-vejledning bindende?

At-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, sikkerhedsorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en At-vejledning.

Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder mv., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne.

Når en At-vejledning gengiver bindende metodekrav mv. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en At-vejledning, når der gives bindende metodekrav mv.

Hvor findes information om At-vejledningerne?

Et emne kan være beskrevet i mere end én At-vejledning. Derfor er det en god idé at orientere sig på Arbejdstilsynets hjemmeside på Internettet på adressen www.at.dk.

I en overgangsperiode vil der stadig findes "gamle" At-meddelelser og At-anvisninger, der ligesom At-vejledningerne beskriver, hvordan arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes. Med tiden vil alle At-meddelelser og At-anvisninger udgå, efterhånden som de afløses af At-vejledninger. Også her kan der hentes hjælp på Arbejdstilsynets hjemmeside.

At-vejledningen oplyser om en aftale indgået mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste samt uddybende bemærkninger hertil.

Udgangspunktet er, at arbejdsmiljølovgivningen gælder for alle former for arbejde, der udføres i forsvaret.

Dog er der situationer, hvor kun en del af lovgivningen finder anvendelse.

Dette er tilfældet, hvis arbejdet udføres af militære og kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Aftalen har til formål at sikre en fælles forståelse af, hvornår der udføres denne form for arbejde.

Aftalen indeholder også en hensigtserklæring om, at der, så vidt det er muligt og hensigtsmæssigt, skal udarbejdes arbejdspladsvurderinger inden for egentlig militærtjeneste, og at det skal tilstræbes, at der oprettes sikkerhedsgrupper inden for dette område.

1. Arbejdsmiljølovgivningens anvendelsesområde inden for egentlig militærtjeneste

De dele af arbejdsmiljølovgivningen, der finder anvendelse inden for egentlig militærtjeneste, er de bestemmelser, der har til hensigt at sikre, at arbejde, der indeholder et vist faremoment, udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

De væsentligste er reglerne om arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer.

Herudover finder reglerne om flere arbejdsgivere mv. på samme arbejdssted, reglerne om leverandører mfl. og bygherrer mv. samt reglerne om vejtransport anvendelse.

Disse bestemmelser vil således skulle overholdes, når der arbejdes inden for egentlig militærtjeneste.

2. Aftalens fulde ordlyd

"AFTALE

mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste

På baggrund af en henvendelse fra de militære personelorganisationer om afgrænsningen af arbejdsmiljølovens § 2, stk. 2, nr. 3 har forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren i forståelse med personelorganisationerne opnået enighed om nedenstående præcisering af begrebet egentlig militærtjeneste. Der er endvidere opnået enighed om en fælles hensigtsserklæring for udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger og etablering af sikkerhedsgrupper i videst muligt omfang i forbindelse med egentlig militærtjeneste.

Egentlig militærtjeneste

Egentlig militærtjeneste omfatter arbejde, der

- 1) udføres af det militære personels landbaserede enheder, herunder værnepligtige, uanset på hvilken måde de måtte være tilknyttet forsvaret, samt medlemmer af hjemmeværnet, og
- 2) udføres i den del af forsvarets operative virksomhed, herunder militær uddannelses- og øvelsesvirksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterror-mæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver, der påhviler dem, og
- 3) som er planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten.

Under egentlig militærtjeneste gælder – ud over bestemmelserne i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, – forsvarets egne uddannelses- og sikkerhedsbestemmelser.

Mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren er der enighed om, at aktiviteter, der omfattes af begrebet egentlig militærtjeneste, ud over at være omfattet af ovennævnte bestemmelser, i videst muligt omfang skal foregå under hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Arbejdspladsvurderinger

I det omfang, det er muligt og hensigtsmæssigt, skal der udarbejdes arbejdspladsvurderinger for de opgaver, der er omfattet af egentlig militærtjeneste.

Sikkerhedsorganisationer

Det skal tilstræbes, at en sikkerhedsorganisations arbejde udvides med henblik på også at omfatte egentlig militærtjeneste, ved at der oprettes sikkerhedsgrupper for disse områder, jf. arbejdsmiljølovens kap. 2.

Aftalens implementering

Denne aftale vil blive optaget i Forsvarsministeriets Kundgørelsessamling og af Arbejdstilsynet blive udsendt som en intern instruks. Herudover vil Arbejdstilsynet udsende en At-vejledning, hvori aftalens indhold vil blive optaget og uddybet.”

2.1. Arbejde der er omfattet af egentlig militærtjeneste

Baggrunden for, at en del af arbejdet inden for forsvaret anses for at være omfattet af egentlig militærtjeneste, er, at der her er tale om specifikke aktiviteter, der på afgørende vis taler imod arbejdsmiljølovgivningens fulde anvendelsesområde.

Selve forberedelsen/planlægningen af operativ virksomhed samt afrigning, oprydning og beredskabseftersyn vil ikke være omfattet af egentlig militærtjeneste, ligesom støttevirksomheden i forbindelse hermed, såsom logistikplanlægningen, ikke er omfattet.

Den almindelige drift af materiel, herunder reparation og vedligeholdelse, vil heller ikke være omfattet af egentlig militærtjeneste.

For at arbejdet kan anses for omfattet af egentlig militærtjeneste, skal det involverede personel, som udfører egentlig militærtjeneste, være bekendt med, at tjenesten udføres som egentlig militærtjeneste. Det skal derfor være beskrevet i øvelses- eller uddannelsesdirektiver eller tilsvarende direktiver, fx operationsbefalinger, at der er tale om et sådant forhold.

2.2. Arbejdspladsvurdering i forbindelse med egentlig militærtjeneste

I det omfang, det er muligt og hensigtsmæssigt, skal der ifølge aftalen udarbejdes arbejdspladsvurderinger for de opgaver, der er omfattet af egentlig militærtjeneste.

Formålet med at udarbejde en arbejdspladsvurdering er at sikre:

- At virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde omfatter alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer
- At virksomheden arbejder systematisk og løbende med at løse problemerne.

Arbejdspladsvurderingens omfang afhænger bl.a. af, hvor kompliceret arbejdsmiljøforholdene er, arbejdets art samt virksomhedens størrelse og organisering.

Arbejdspladsvurderingens omfang afhænger også af de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer samt arbejdsmetoder og -processer, som virksomheden bruger.

Dette betyder, at der for de aktiviteter, der er omfattet af egentlig militærtjeneste, i det omfang det er muligt og hensigtsmæssigt, skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering, hvori indgår

- en identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøproblemerne
- en beskrivelse og vurdering af problemerne
- en prioritering og opstilling af handlingsplan til løsning af problemerne samt
- retningslinjer for, hvordan der skal følges op på handlingsplanen – herunder hvem der har ansvaret for planens gennemførelse.

I forbindelse med uddannelsen af en enhed kan de enkelte elementer af uddannelsen således gennemgås for at vurdere, om der er aktiviteter, der skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering for.

Det er risiciene ved de enkelte aktiviteter, der skal vurderes.

Arbejdspladsvurderingen skal være skriftlig, og den skal revideres senest hvert 3. år (1).

2.3. Sikkerhedsorganisationens opbygning i forbindelse med egentlig militærtjeneste

I aftalen er det ligeledes bestemt, at det skal tilstræbes, at der også oprettes sikkerhedsgrupper for arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Når der oprettes en sikkerhedsorganisation (2), er det arbejdsgiveren, der skal tage initiativet, men oprettelsen samt ændringer skal ske gennem et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederen og de ansatte.

Arbejdsgiveren deltager eller lader sig repræsentere i sikkerhedsorganisationen og træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at samarbejde om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Arbejdsgiveren skal give de ansatte rimelig tid til sikkerhedsarbejdet og lejlighed til at vælge sikkerhedsrepræsentant.

Oprettelsen af sikkerhedsgrupper vil afhænge af den måde, hvorpå arbejdet er organiseret. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdslederområde og en sikkerhedsrepræsentant, der er valgt af alle ansatte i afdelingen eller arbejdsområdet, danner sammen en sikkerhedsgruppe.

Gruppen skal oprettes inden for velafgrænsede afdelinger eller arbejdslederområder, uanset hvilke og hvor mange fag der i øvrigt er repræsenteret i området.

Kravene i arbejdsmiljølovgivningen til opbygning af en sikkerhedsorganisation (antallet af sikkerhedsgrupper) kan fraviges med henblik på at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, hvis der er indgået en aftale mellem parterne i overensstemmelse med bestemmelserne herom i arbejdsmiljøloven.

2.4. Sikkerhedsgruppens opgaver

Sikkerhedsgruppen skal arbejde for at løse afdelingens eller arbejdslederområdets sikkerheds- og sundhedsproblemer, herunder forebygge, at der ikke opstår sikkerheds- eller sundhedsmæssige problemer. Sikkerhedsgruppen skal inddrages i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for gruppens område.

Dette indebærer, at sikkerhedsgruppen inddrages ved planlægning i afdelingen af:

- Ændring i arbejdets organisering
- Udvidelse eller ombygning af afdelingen
- Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler
- Indkøb af stoffer og materialer, herunder overvejelser om mulighed for anvendelse af mindre farlige stoffer.

Sikkerhedsgruppen skal endvidere kontrollere, at

- Arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Arbejdet, arbejdsprocesser og -metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- Stoffer og materialer kun anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger fra støj, støv, stråling og kulde mv.
- Der gives effektiv oplæring og instruktion
- Maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og anvendes på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.

Sikkerhedsgruppen skal deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Med sigte på forebyggelse er det meget vigtigt, at sikkerhedsgruppen inddrages allerede ved tilløb til arbejdsskader, således at foranstaltninger kan træffes, inden skaden sker.

Også i de tilfælde, hvor skaden er sket, skal gruppen inddrages for at forhindre, at den samme situation opstår igen. Det er det samme synspunkt, der ligger til grund for kravet om, at arbejdsgiveren skal underrettes om ulykker og tilløb til ulykker.

Jens Jensen

Læs også Arbejdstilsynets vejledninger om:

- (1) Arbejdspladsvurdering
- (2) Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Læs også branchearbejdsmiljørådenes vejledninger mv.

Branchearbejdsmiljørådenes vejledninger kan findes på de enkelte branchearbejdsmiljøråds hjemmesider. Der er link til disse hjemmesider på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

Arbejdstilsynet – Landskronagade 33 – 2100 København Ø
Tlf.: 39 15 20 00 – Fax: 39 15 25 60 – E-post: at@at.dk

Prepress: HellasGrafisk A/S – Tryk: Phønix-Trykkeriet A/S