



MODTAGET

12 OKT 2004

8.70  
Den Centrale Indlevering

Folketinget  
Arbejdsmarkedsudvalget  
Christiansborg Slot  
1218 København K

Arbejdsmarkedsudvalget  
AMU alm. del - Bilag 10 (offentligt)  
Udvalget vedr. Grønlandslove  
UGF alm. del - Bilag 11

Landskronagade 33  
2100 København Ø  
Tlf. 70121288  
Fax 70121289  
at@at.dk  
www.at.dk  
CVR nr. 21481815

### Orientering om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljølov

11 OKT. 2004

Vedlagt sendes i 5 eksemplarer udkast til forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Vores sag  
20040034133/13  
Vores ref.  
Karen Vibeke Müller

Med forslaget ajourføres den grønlandske arbejdsmiljølov fra 1986. Grønlands Hjemmestyre støtter en ajourføring, så reglerne i de to rigsdele bliver ens som muligt.

CVR nr. 55494312

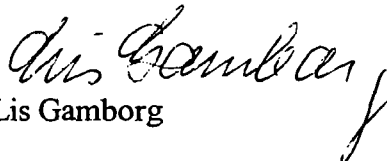
Lovforslagets vigtigste ændringer er:

- 1) Jagt og fangst på landjorden bliver omfattet af loven.
- 2) Arbejdspladsvurdering (APV) indføres for virksomheder med sikkerhedsorganisationen (SIO), dvs. virksomheder med 10 ansatte eller derover.
- 3) Der indføres regler om udbyderansvar, så udbyder af tjenesteydelser får medansvar for arbejdsmiljøet.
- 4) Reglerne om bygherreansvar udbygges, så en bygherre ikke kan overdrage samordningsforpligtelsen til en anden, og dermed selv blive ansvarsfri.
- 5) Revision af reglerne om hvileperiode og fridøgn, især at rejsetid betragtes som arbejdstid.
- 6) Revision af reglerne om unge under 18 år. Bl.a. sættes mindstealderen for børns arbejde op fra 10 til 13 år. Der er hjemmel til at fravige mindstealderen vedrørende jagt og fangst.
- 7) Udvidelse af Arbejdsmiljørådet fra 6 til 8 medlemmer.
- 8) Hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan yde støtte til oplysningsarbejde vedrørende arbejdsmiljø.
- 9) Klagesystemet ændres fra et 3-instans- til et 2-instanssystem.

- 10) Ikke-erhvervsmæssigt arbejde på, i og ved egen bolig mv. undtages fra Arbejdstilsynets kontrol.
- 11) Ændring af strafbestemmelserne for arbejdsgivere i enkeltmandsejede virksomheder, så der kræves tilregnelser i virksomheden.

Dette materiale er også sendt pr. e-post.

Venlig hilsen

  
Lis Gamborg

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland (Generel ændring af reglerne)

#### § 1

I lov nr. 295 af 4. juni 1986 om arbejdsmiljø i Grønland, som ændret ved lov nr. 193 af 26. marts 1991 om Det offentlige Aftalenævn m.v., foretages følgende ændringer:

1. I § 2, stk. 2, nr. 1, indsættes efter "husholdning,": "jf. dog § 45 d,"
2. I § 2, stk. 2, nr. 2, ændres "jfr. dog § 46, stk. 1, 2. pkt.," til: "jf. dog § 45 d,"
3. I § 2, stk. 2, ophæves nr. 3 og nr. 5.

Nr. 4 bliver herefter nr. 3 og ", og" ændres til: "."

4. § 2, stk. 3, affattes således:

"Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

- 1) § 15 om flere arbejdsgivere mv. på samme arbejdssted, §§ 24-30 om leverandører m.fl. og § 31 om bygherrer mv.,
- 2) §§ 32-33 om arbejdets udførelse,
- 3) §§ 36-37 om tekniske hjælpemidler,
- 4) §§ 38-39 om stoffer og materialer,
- 5) § 45 c om vejtransport,
- 6) § 46, stk. 3, om mindstealder ved farligt arbejde."

5. Efter § 3 indsættes i *kapitel 1*:

"§ 3 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at loven kun i begrænset omfang skal gælde for arbejde, som udføres i den ansattes hjem."

6. I § 5, stk. 2, indsættes efter "Arbejdslederen for": "en afdeling eller" og efter "en sikkerhedsgruppe for": "den pågældende afdeling eller"

7. § 5, stk. 3, affattes således:

"Stk. 3. De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om de ansattes sikkerhed og sundhed. En tillidsrepræsentant vil kunne vælges som sikkerhedsrepræsentant."

8. § 5, stk. 4, ophæves.

9. I § 6, stk. 1, indsættes efter "eller derover,": "jf. dog § 7, stk. 6,"

10. I § 6, stk. 2, ændres "normalt" til: "jævnligt"

11. § 7 affattes således:

"§ 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver, om uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer samt om den daglige ledelse af sikkerhedsarbejdet.

Stk. 2. Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 3. Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan § 5 og § 6, stk. 1, under vilkår fastsat af beskæftigelsesministeren, fraviges, jf. stk. 4, hvis der

- 1) dels er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og
- 2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte på en del af virksomheden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, under hvilke vilkår § 5 og § 6, stk. 1, kan fraviges gennem aftale, jf. stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 3 indgås.

Stk. 5. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 3 afgøres ved fagretlig behandling eller, hvor dette ikke er muligt, ved domstolene.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold."

12. I § 8 indsættes som nyt stk. 1:

"§ 8. Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person."

Stk. 1-4 bliver herefter stk. 2-5.

13. Efter § 11 indsættes:

"§ 11 a. Arbejdsgivere, der har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og

sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

*Stk. 2.* En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinier for opfølgning på handlingsplanen.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at arbejdsgivere, der ikke har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen."

14. I § 16 ændres tre steder: "tillidsmand" til: "tillidsrepræsentant"

15. § 17, stk. 2, ophæves.

16. Efter § 17 indsættes paragraf 17 a, en overskrift om virksomhedsledere m.fl. og en paragraf 17 b, der affattes således:

"§ 17 a. Arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre registre efter regler, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.

*Stk. 2.* Direktøren for Arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgiveren om

- 1) de ansattes antal, køn, alder og sundhedsforhold,
- 2) maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler,
- 3) stoffer og materialer,
- 4) andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

*Stk. 3.* Hvis statistikken offentliggøres, må navn eller firma ikke nævnes.

#### *Virksomhedsledere m.fl.*

§ 17 b. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden."

17. Efter § 27 indsættes:

"§ 27 a. Den, der udbyder en tjenesteydelse, skal ved udarbejdelsen af sit udbudsmateriale i forbindelse med udbudet påse, at der er taget hensyn til sikkerheden og sundheden ved opgavens udførelse. Udbyder skal endvidere sørge for, at udbudsmaterialet indeholder relevante oplysninger om særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, der er forbundet med opgavens udførelse med henblik på, at den, der udfører opgaven, får kendskab hertil.

*Stk. 2.* Udbyder skal i øvrigt medvirke til, at den udbudte opgave kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt af den arbejdsgiver, der har fået opgaven tildelt."

18. § 31 affattes således:

”§ 31. Ved bygge- og anlægsvirksomhed af en vis størrelse, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligter efter stk. 1, herunder om

- 1) afgrænsning af de enkelte arbejdsgiveres opgaver i fællesområderne, inden arbejdet sættes i gang,
- 2) udarbejdelse af en plan for sikkerhed og sundhed, inden byggepladsen etableres,
- 3) koordinering af foranstaltninger til fremme af sikkerhed og sundhed i fællesområderne, medens arbejdet er i gang, og
- 4) udpegning af koordinator med den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordinering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger på arbejdsstedet.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligt til at anmelde større bygge- og anlægsarbejder til Arbejdstilsynet.

*Stk. 4.* Bygherren skal i øvrigt medvirke til, at arbejdsgiveren kan udføre bygge- og anlægsarbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.”

19. Overskriften til *kapitel 8* affattes således:

*”Hvileperiode og fridøgn”*

20. § 40 affattes således:

”§ 40. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

*Stk. 2.* Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

- 1) holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
- 2) landbrugsarbejde og jagt og fangst indtil 30 dage i et kalenderår.

*Stk. 3.* Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejder, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.”

21. I § 41, *stk. 1*, affattes *2. pkt.* således:

”Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på en søndag og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.”

22. I § 41 indsættes efter *stk. 1* som nye stykker:

”*Stk. 2.* Reglen i *stk. 1, 2. pkt.*, gælder ikke for landbrug og gartneri.

*Stk. 3.* Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter, samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller tilsvarende produktion. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.”

23. § 42, § 43, § 44 og § 45 affattes således:

"§ 42. §§ 40 og 41 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

§ 43. For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om

- 1) den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og
- 2) det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.

§ 44. Personer i overordnede stillinger samt repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted, omfattes kun af §§ 40 og 41 i det omfang, det nærmere fastsættes af beskæftigelsesministeren.

§ 45. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår §§ 40 og 41 kan fraviges ved aftale."

24. Efter § 45 indsættes:

"§ 45 a. I tilfælde af fravigelse efter §§ 40-45 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at punkt 1 ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

§ 45 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om begrænset arbejdstid for arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare.

§ 45 c. Regler, der fastsættes efter §§ 43 og 45 b, kan finde anvendelse på enhver, der fører eller er besætningsmedlem på et køretøj, herunder også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver."

25. Overskriften til *kapitel 9* affattes således:

*"Unge under 18 år"*

26. Efter § 45 c indsættes:

"§ 45 d. Reglerne i dette kapitel finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver, herunder også det arbejde, som er nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2."

27. § 46, § 47 og § 48 affattes således:

"§ 46. Ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, helbredstilstand, fysiske og psykiske udvikling samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

*Stk. 2.* Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om unges beskæftigelse, herunder højere aldersgrænser end 15 år for beskæftigelse ved visse former for arbejde med henblik på at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der kan fastsættes særlige regler for unge under uddannelse.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at lejlighedsvist eller kortvarigt arbejde, som enten udføres i arbejdsgiverens private husholdning eller udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, undtages fra forbudet i stk. 2 og §§ 47-48 under nærmere angivne betingelser og begrænsninger. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for den unges sikkerhed eller sundhed.

*Stk. 5.* For unge, der hører til arbejdsgiverens familie og husstand, kan beskæftigelsesministeren fastsætte fravigelser fra aldersgrænser fastsat i medfør af stk. 3 under nærmere angivne betingelser og begrænsninger.

*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren kan tillige fastsætte regler om,

- 1) at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår,
- 2) at forbudet i stk. 2 og § 47 kan fraviges for unge, som er fyldt 14 år, og som udfører arbejde, der er led i en uddannelse, eller der træder i stedet for den lovpligtige undervisning,
- 3) at forbudet i stk. 2 og §§ 47 og 48 kan fraviges, for at så vidt angår unges optræden i forestillinger mv. af kulturel eller kunstnerisk art, sportsarrangementer eller ved optagelse af film eller lignende, under nærmere fastsatte betingelser og vilkår, idet der dog, for så vidt angår unge, som er under 13 år, skal indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde, og
- 4) at forbudet i stk. 2 og §§ 47 og 48 kan fraviges, for så vidt angår unges deltagelse i jagt og fangst, under nærmere fastsatte betingelser og vilkår.

*Stk. 7.* Arbejdsgiveren skal ved beskæftigelse af unge, der er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, gøre de unges forældre eller værge bekendt med beskæftigelsen, herunder arbejdstidens længde, samt de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og de foranstaltninger, der er truffet vedrørende sikkerhed og sundhed.

§ 47. Arbejdstiden for unge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, og må endvidere ikke overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

*Stk. 2.* Den daglige arbejdstid for unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke overstige 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. Dog må unge, som er fyldt 15 år, men stadig er omfattet af undervisningspligten, arbejde 8 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid må ikke overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger. Dog må unge, der er fyldt 15 år, men stadig omfattet af undervisningspligten, arbejde 40 timer i andre uger end skoleuger. For unge, som er under 15 år, men som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, må arbejdstiden ikke overstige 7 timer om dagen og 35 timer om ugen.

*Stk. 3.* Hvis den daglige arbejdstid overstiger 4½ time, skal unge under 18 år have en pause på mindst 30 minutter. Pausen skal være passende beliggende og om muligt sammenhængende.

*Stk. 4.* Unge under 18 år må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6.

*Stk. 5.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte særlige regler om

- 1) arbejdstidens tilrettelæggelse og beregning i tilfælde, hvor unge arbejder som led i en uddannelse eller arbejder for flere arbejdsgivere,
- 2) i hvilket omfang stk. 1 kan fraviges for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten,
- 3) at unge, som er omfattet af undervisningspligten, skal have en helt arbejdsfri periode i løbet af skoleferien, og
- 4) at bestemmelsen i stk. 4 kan fraviges for fag eller faglige områder, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt for unge, der er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, dog således at unge under ingen omstændigheder må arbejde i tidsrummet mellem kl. 24 og kl. 4.



§ 48. Unge under 18 år skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet. Dog skal unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer i døgnet.

Stk. 2. Inden for hver periode på 7 døgn skal unge under 18 år have to sammenhængende fridøgn. Hvis det ikke er muligt at lægge de to fridøgn i sammenhæng, skal det ene fridøgn ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Et af disse fridøgn skal så vidt muligt falde på en søndag.

Stk. 3. For fag og faglige områder eller for særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt, kan beskæftigelsesministeren fastsætte særlige regler om

- 1) varigheden af hvileperioden for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, når der gives den unge en kompenserende hvileperiode,
- 2) udsættelse af fridøgn for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, når der gives den unge kompenserende fridøgn,
- 3) afbrydelse af hvileperiode, og
- 4) begrænsning af fridøgn, idet der dog altid skal gives den unge mindst 36 timers frihed i sammenhæng inden for hver periode af 7 døgn."

28. Efter § 48 indsættes i *kapitel 9*:

"§ 48 a. Beskæftigelsesministeren kan i øvrigt fastsætte regler om, at § 47, stk. 1, 3 og 4, kan fraviges i de i § 42 nævnte tilfælde for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten."

29. § 49 affattes således:

"§ 49. For virksomheder, fag, faglige områder eller andre grupper af ansatte, hvis arbejde er forbundet med fare for de ansattes sundhed, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om,

- 1) at de ansatte skal lægeundersøges før ansættelsen, under ansættelsen og efter ansættelsens ophør, eventuelt ved regelmæssige undersøgelser, og
- 2) at der regelmæssigt eller i enkelte tilfælde skal foretages arbejdsmedicinske, arbejdshygiejniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om tilsvarende undersøgelser med henblik på, om et arbejde kan medføre fare for sundheden.

Stk. 3. Udgifterne ved undersøgelserne afholdes af arbejdsgiveren eller staten efter regler, der fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal sørge for, at undersøgelserne kan foregå uden tab af indtægt for de ansatte og så vidt muligt i arbejdstiden.

Stk. 5. De ansatte og tidligere ansatte har pligt til at lade sig undersøge i overensstemmelse med de fastsatte regler."

30. Efter § 49 indsættes:

"§ 49 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte særlige regler om lægeundersøgelser af unge under 18 år med henblik på deres påbegyndelse af arbejde for en arbejdsgiver. § 49, stk. 3-5, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. I reglerne kan det fastsættes, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse, foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring, om eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Tilsvarende regler kan fastsættes for unge under 18 år, der er under faglig uddannelse.

Stk. 3. I reglerne kan det endvidere fastsættes, at arbejdsgivere ved ansættelse af en ung under 18 år skal sikre sig, at det arbejde, den unge antages til, er foreneligt med den unges helbredstilstand."

31. Overskriften til *kapitel 11* affattes således:

*"Arbejdsmiljørådet mv."*

32. I § 50, *stk. 1*, indsættes efter nr. 3 som ny nr. 4:

"4) Før afgørelse af klager efter § 64, skal rådets udtalelse indhentes."

33. § 51 affattes således:

"§ 51. Arbejdsmiljørådet består af en formand, udpeget af Landsstyret efter indhentet udtalelse fra arbejdsmarkedets parter, og følgende andre medlemmer:

- 1) 2 medlemmer udpeget af Sulinermik Inuussuutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK),
- 2) 1 medlem udpeget af Pædagogernes Fagforening (PIP), Sygeplejerskernes Fagforening (PK) og Lærernes Fagforening i Grønland (IMAK) i fællesskab,
- 3) 1 medlem udpeget af Tjenestemandsföreningen (AK) og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) og i fællesskab,
- 4) 1 medlem udpeget af Grønlands Arbejdslederforening (SSK),
- 5) 1 medlem udpeget af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA),
- 6) 1 medlem udpeget af De grønlandske kommuners Landsforening (KANUKOKA), og
- 7) 1 medlem udpeget af Grønlands Landsstyre i samråd med Finansministeriet.

*Stk. 2.* For hver repræsentant udpeger organisationerne en stedfortræder.

*Stk. 3.* Formanden og de øvrige medlemmer samt stedfortræderne for disse udpeges for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

*Stk. 4.* Afgørelser i Arbejdsmiljørådet træffes ved stemmeflertal blandt de tilstedeværende medlemmer. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

*Stk. 5.* Teknisk og lægeligt sagkyndige kan efter behov tilforordnes rådet.

*Stk. 6.* Arbejdstilsynet deltager med en repræsentant uden stemmeret i rådets møder og fungerer i øvrigt som sekretariat for rådet."

34. § 52 ophæves.

35. § 53 affattes således:

"§ 53. Beskæftigelsesministeren kan yde støtte til oplysning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø i Grønland.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere retningslinier om administrationen af støtten."

36. § 54, *stk. 2*, affattes således:

"*Stk. 2.* Direktøren for Arbejdstilsynet fastsætter antallet af lokale afdelinger i Grønland og opgavernes fordeling mellem afdelingerne."

37. § 57, *stk. 3*, affattes således:

"*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser mv. foretaget eller iværksat af Arbejdstilsynet."

38. § 59 affattes således:

"§ 59. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

*Stk. 2.* Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder, jf. dog stk. 3, i det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af beskæftigelsesministeren efter forhandling med justitsministeren.

*Stk. 3.* Stk. 2 finder ikke anvendelse ved Arbejdstilsynets kontrol med arbejde af ikke-erhvervsmæssig karakter, der udføres af en person på eller i dennes private bolig, fritidsbolig, køretøj, fritidsfartøj eller andre løsøregenstande tilhørende husstanden. Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte, at Arbejdstilsynet fortsat kan føre kontrol og tilsyn med elevatorer og andet løfteudstyr samt trykbærende udstyr uden retskendelse.

*Stk. 4.* Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende, og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18."

39. § 60, stk. 2, nr. 2, affattes således:

"2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller"

40. I § 60 indsættes som *stk. 3*:

"*Stk. 3.* Direktøren for Arbejdstilsynet kan påbyde, at den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, som anvendt i overensstemmelse med dets bestemmelse alligevel viser sig at frembyde fare for sikkerhed eller sundhed, træffer de nødvendige foranstaltninger til afværgelse heraf. Det kan herunder påbydes,  
1) at levering eller markedsføring standses,  
2) at de pågældende tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer tilbagekaldes fra markedet."

41. § 61 affattes således:

"§ 61. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdsstedet skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud mv. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist, når Arbejdstilsynet har krævet det."

42. § 64 affattes således:

"§ 64. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende, indbringes for beskæftigelsesministeren.

*Stk. 2.* Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til beskæftigelsesministeren.

*Stk. 3.* Rettidig klage har opsættende virkning, indtil beskæftigelsesministerens afgørelse foreligger, eller beskæftigelsesministeren bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 60, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 60, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.

*Stk. 4.* Når særlige grunde taler derfor, kan beskæftigelsesministeren behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

*Stk. 5.* Før beskæftigelsesministeren træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejds miljørådet."

43. § 65 affattes således:

"§ 65. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland idømmes den, der

- 1) overtræder § 11, § 11 a, stk. 1-3, § 12, § 13, stk. 1 og 2, § 14, § 15, § 16, § 17, § 17 b, §§ 19-28, § 31, stk. 1 og 4, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, § 36, stk. 1, § 38, stk. 1, § 49, stk. 5, § 58, stk. 2-3, § 59, stk. 1, og § 61, stk. 2,
- 2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 8 og 9, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 8,
- 3) ikke efterkommer påbud efter § 60, eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter § 17 a, stk. 2.

*Stk. 2.* Ved udmåling af en foranstaltning skal det betragtes som en skærpende omstændighed,

- 1) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed,
- 2) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

*Stk. 3.* Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 2, nr. 2.

*Stk. 4.* Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel.

*Stk. 5.* Kriminalloven for Grønland, § 9, om medvirken, finder anvendelse på det i stk. 1-3 omhandlede bødeansvar.

*Stk. 6.* Forældelsesfristen for idømmelse af en foranstaltning er 5 år ved overtrædelse af §§ 24-28 samt regler udstedt i henhold til § 29."

44. § 66 affattes således:

"§ 66. For overtrædelse af § 11, § 11 a, stk. 1-3, § 12, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, § 36, stk. 1, og § 38, stk. 1, samt forhold omfattet af § 65, stk. 1, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvar efter denne bestemmelse finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.

*Stk. 2.* Ved foranstaltningens udmåling finder § 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3, tilsvarende anvendelse."

45. § 67 affattes således:

"§ 67. I forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan der fastsættes bestemmelser om foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland for overtrædelse af forskrifterne og påbud eller forbud afgivet i henhold til forskrifterne. Det kan endvidere fastsættes, at en arbejdsgiver er ansvarlig for overtrædelse af forskrifter, påbud eller forbud som anført, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For sådant bødeansvar finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse."

46. Efter § 67 indsættes:

"§ 67 a. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland kan ikke pålægges virksomhedsledere m.fl. efter § 66 og § 67, 2. pkt., jf. § 17 b."

47. § 68 affattes således:

"§ 68. For overtrædelser, der begås af juridiske personer, herunder aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner, kommunale fællesskaber, der er omfattet af § 64 i landstingslov om de grønlandske kommunalbestyrelser og bygdebestyrelser mv., Grønlands Hjemmestyre og staten, kan selskabet mv. som sådant idømmes bøde."

48. Efter § 69 indsættes:

"§ 69 a. I domme, hvorved nogen tilholdes at opfylde en forpligtelse efter denne lov, kan som tvangsmiddel fastsættes en fortløbende bøde, der tilfalder statskassen."

49. § 72, stk. 2, nr. 6, ophæves.

Nr. 7 bliver herefter nr. 6.

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. januar 2006, jf. dog stk. 2-4.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i § 11 a, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 13, har virkning fra den 1. januar 2008.

*Stk. 3.* Bestemmelsen i § 46, stk. 7, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 27, har virkning for arbejdsforhold, der er indgået efter lovens ikrafttræden.

*Stk. 4.* For klager over afgørelser truffet i henhold til denne lov, som er under behandling den 1. januar 2006, gælder følgende:

- 1) Arbejdstilsynet træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for direktøren for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets afgørelse kan påklages til beskæftigelsesministeren, jf. § 64 som affattet ved denne lovs § 1, nr. 42.
- 2) Det grønlandske Arbejds miljøråd skal høres i afgørelser, som beskæftigelsesministeren træffer efter lovens ikrafttræden, jf. § 64, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 42.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

Lov nr. 295 af 4. juni 1986 om arbejdsmiljø i Grønland trådte i kraft den 1. juli 1986. Der henvises til Folketingstidende 1985-86, sp. 6285-6293 (1. behandling), sp. 8301-8302 (2. behandling), sp. 11671-11674 (3. behandling), blad nr. 639 (betænkning) og blad nr. 744 (ændringsforslag til 3. behandling).

Loven er kun blevet ændret én gang, ved lov nr. 193 af 26. marts 1991 om ophævelse af lov for Grønland om Det offentlige Aftalenævn mv., hvor § 51, stk. 1, om Arbejdsmiljørådets sammensætning blev ændret.

#### *1. Forslagets baggrund*

Den 7. maj 1999 blev der indgået en Rammeaftale mellem Arbejdsministeriet og Grønlands Hjemmestyre om Arbejdsmarkedsforhold, og som led i aftalen blev der nedsat en embedsmandsgruppe, bestående af repræsentanter for Grønlands Hjemmestyre og den danske stat. Embedsmandsgruppens hovedopgave var at udarbejde en redegørelse til brug for overvejelserne om at overdrage den grønlandske arbejdsmiljølov til Grønlands Hjemmestyre på kort eller på lang sigt.

Embedsmandsgruppen fremkom den 22. august 2001 med "Redegørelse om overvejelser om at overdrage arbejdsmiljøområdet til Grønland", der bl.a. også indeholder en ikke udtømmende beskrivelse af behovet for ændringer af den grønlandske arbejdsmiljølovgivning.

Efter afgivelse af redegørelsen er det på et møde mellem arbejdsministeren og Landsstyremedlemmet for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked tilkendegivet, at Grønlands Hjemmestyre ikke ønsker at hjemtage området på nuværende tidspunkt, men at loven skal ajourføres. Der var på mødet enighed om, at der er et behov for en revision af den grønlandske arbejdsmiljølovgivning, og at man i den forbindelse skal tilstræbe en tilnærmelsesvis ens lovgivning, og dermed ens beskyttelsesniveau, i Grønland og Danmark, men at det skal være muligt at tage hensyn til de særlige forhold, som gør sig gældende for så vidt angår jagt og fangst.

Forslaget til ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland er herefter udarbejdet efter tilkendegivelsen om et ønske om en tilnærmelsesvis ens lovgivning i de to rigsdele. Med den løbende udveksling af arbejdskraft mellem Grønland og Danmark, og importen til Grønland af maskiner, stoffer og materialer mv. fra eller via Danmark, betyder ensartede arbejdsmiljøregler i de to rigsdele dels en lettelse for både virksomheder og ansatte, dels en mere ensartet beskyttelse.

I lighed med den danske arbejdsmiljølov er lovforslaget affattet, så der fortsat fastlægges generelle overordnede krav med tilknyttede bemyndigelser til beskæftigelsesministeren om at fastsætte den nødvendige detailregulering. Formålet hermed er at fremtidssikre loven som en rammelov, hvor detailbestemmelser fastsættes i bekendtgørelsesform. Der er et stort behov for at få ajourført de gældende bekendtgørelser, som vil forblive i kraft indtil de kan afløses af nye reviderede bekendtgørelser. Hertil kommer nye udfyldende bekendtgørelser, som forslagets nye bestemmelser forudsætter.

Lovforslaget inddrager i højere grad arbejdsmarkedets parter i arbejdsmiljøarbejdet i kraft af høring af Det grønlandske Arbejdsmiljøråd i forbindelse med konkrete klagesager. Samtidig er det et håb, at arbejdsmarkedets parter aktivt kan bistå i arbejdet omkring bl.a. udarbejdelse af

informations- og vejledningsmateriale inden for de vigtigste af lovens områder. Det gælder fx bestemmelserne om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, arbejdspladsvurdering og bestemmelserne om børn og unge.

De foreslåede ændringer består af forskellige elementer, der især skal ses på baggrund af de ændringer, der siden 1986 er foretaget i den danske arbejdsmiljølov, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995 som ændret ved lov nr. 458 af 12. juni 1996, lov nr. 1196 af 27. december 1996, lov nr. 375 af 10. juni 1997, lov nr. 379 af 10. juni 1997, lov nr. 395 af 26. juni 1998, lov nr. 187 af 30. marts 1999, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999, lov nr. 331 af 16. maj 2001 og lov nr. 437 af 10. juni 2002.

I relation til vedtagelse af ændringer til den danske arbejdsmiljølov, der har relevans for nærværende lovforslag, henledes opmærksomheden på følgende:

- Virksomhedslederes ansvar mv. og Arbejdstilsynets beføjelser, (lovforslag nr. 121). Folketingstidende 1989-90
- Straffebestemmelser, (lovforslag nr. 223): Folketingstidende 1991-92
- Administrativ retshåndhævelse overfor leverandører mv., (lovforslag nr. 192): Folketingstidende 1991-92
- Unge under 18 år, (lovforslag nr. 98): Folketingstidende 1995-96
- Hviletid og fridøgn, (lovforslag nr. 59): Folketingstidende 1996-97
- Skriftlig arbejdspladsvurdering, ændring i reglerne om sikkerhedsorganisation, nedlæggelse af Arbejdsmiljøfondet (lovforslag nr. 259): Folketingstidende 1996-97
- Aftalemulighed i forbindelse med organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, (lovforslag nr. 375): Folketingstidende 1996-97
- Bygherreansvar og udbyderansvar, (lovforslag nr. 172): Folketingstidende 2000-01
- Arbejdstilsynets begrænsning i adgang til privat bolig mv. (Lovforslag nr. 149): Folketingstidende 2001-02

Herudover er der til den danske arbejdsmiljølov vedtaget regler om bedriftssundhedstjeneste, branchearbejdsmiljøråd, Arbejdsmiljøinstituttet, administrativt bødeforlæg og aftalemodel vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Endvidere er der vedtaget regler om screening, rådgivningspåbud, autorisation af arbejdsmiljørådgivere, smiley-ordning, kollektive aftaler, bindende forhåndsbesked og sygefravær. Disse regler indgår ikke i nærværende forslag.

For så vidt angår fortolkning af bestemmelser, der har samme ordlyd som de danske bestemmelser, vil de danske lovbemærkninger kunne anvendes som fortolkningsbidrag.

### *1.2 Den gældende arbejdsmiljølov i Grønland*

Den nuværende grønlandske arbejdsmiljølov er en rammelov, der i sin opbygning og sit indhold stort set svarer til den danske arbejdsmiljølov fra 1975.

Formålet med den grønlandske arbejdsmiljølov er at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i det grønlandske samfund, og at skabe et grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Loven er i henhold til bemyndigelsesbestemmelserne udfyldt med 18 bekendtgørelser, hvoraf de seks er udstedt i medfør af den tidligere gældende lov fra 1971, men er fortsat i kraft.

### *1.3 Anvendelsesområde*

For så vidt angår den gældende grønlandske arbejdsmiljølovs anvendelsesområde gælder følgende:

- *Offshore aktiviteter:* I Grønland føres tilsyn med offshore aktiviteter af Arbejdstilsynet med bistand fra Energistyrelsen. Den 1. juli 1998 blev administrationen for råstofaktiviteter overført fra miljø- og energiministeren/Råstofforvaltningen for Grønland til Grønlands Landsstyre/Råstoffdirektoratet, jf. lovbekendtgørelse nr. 368 af 18. juni 1998 om mineraliske råstoffer i Grønland (råstofloven).
- *Luftfart:* Den grønlandske arbejdsmiljølov gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden. Der er ikke særregler for Grønland.
- *Søfart og fiskeri:* Den grønlandske arbejdsmiljølov gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår lastning og losning af skibe herunder fiskefartøjer, samt værftsarbejde om bord på skibe og arbejde, der kan sidestilles hermed.

Forslaget ændrer ikke ved denne afgrænsning.

## 2. Hovedpunkter i forslaget

### 2.1 Lovens anvendelsesområde

#### *Unge under 18 år*

Den gældende grønlandske arbejdsmiljølov undtager alt arbejde i arbejdsgiverens private husholdning fra lovens anvendelsesområde, jf. § 2, stk. 2, nr. 1. Ligeledes undtages alt arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, jf. § 2, stk. 2, nr. 2, og arbejde, der udføres i den ansattes hjem, jf. § 2, stk. 2, nr. 3. Disse undtagelser gælder dog ikke for arbejde efter § 2, stk. 3, om bl.a. arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer samt lavalder ved farligt arbejde.

Det foreslås dog at indskrænke undtagelserne, således at reglerne om unge under 18 år fuldt ud finder anvendelse for så vidt angår arbejde i arbejdsgiverens private husholdning og arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden.

Formålet er at forbedre beskyttelsen af unge under 18 år samt opnåelse af samme beskyttelsesniveau i Grønland og Danmark, jf. afsnit 2.8.

#### *Jagt og fangst*

Efter den gældende § 2, stk. 2, nr. 5, er jagt og fangst ikke omfattet af loven.

Det foreslås at § 2, stk. 2, nr. 5, ophæves, således at jagt og fangst omfattes af loven.

Formålet med ændringen er at inddrage de personer, der ernærer sig ved jagt og fangst, under lovens beskyttelsesområde, således at ansatte i denne erhvervsgruppe ligestilles med andre erhvervsgrupper.

Jægere og fangere, der ikke udfører arbejde for en arbejdsgiver, omfattes af lovens udvidede område i lovens § 2, stk. 3. Disse jægere og fangere vil således blive sidestillet med øvrige personer, der ikke udfører arbejde for en arbejdsgiver, dvs. primært selvstændige. For disse personer gælder bl.a. bestemmelserne om arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer. Reglerne om bl.a. hviletid finder ikke anvendelse for selvstændige.

#### *Vejtransport*

Vejtransport er kun omfattet af den gældende grønlandske arbejdsmiljølov, når der er tale om arbejde for en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af undtagelserne nævnt i § 2, stk. 2.



Som følge af forslaget § 2, stk. 3, nr. 5, vil vejtransport, for så vidt angår reglerne i forslaget § 43 og § 45 c, blive udvidet til også at omfatte de områder, der er nævnt i § 2, stk. 2, og det udvidede område nævnt i § 2, stk. 3, om arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Forslaget har til formål at sikre, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte særlige regler om arbejdstid for vejtransport, når der er tale om arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

#### *Arbejde, der udføres i den ansattes hjem*

Efter de gældende regler er arbejde, som udføres i den ansattes hjem, kun omfattet af visse af lovens bestemmelser. Bl.a. gælder bestemmelserne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og bestemmelserne om hviletid og fridøgn ikke for sådant arbejde.

Efter den foreslåede bestemmelse, der svarer til § 4 i den danske arbejdsmiljølov, kan beskæftigelsesministeren administrativt fastsætte, hvilke bestemmelser der skal gælde eller ikke gælde for arbejde, der udføres i den ansattes hjem.

Formålet med ændringen er at tilvejebringe en ordning, der gør det muligt hurtigt og smidigt at tilpasse arbejdsmiljøkravene til udviklingen vedrørende hjemmearbejde, herunder distancearbejde.

Det forventes, at en bekendtgørelse med lignende indhold som den, der er udstedt i henhold til § 4 i den danske arbejdsmiljølov, udstedes for så vidt angår Grønland.

#### *2.2 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde - personlig kontakt*

##### *Valg af sikkerhedsrepræsentant*

Kravet om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet opstår så snart virksomheden beskæftiger 10 ansatte eller derover.

Efter de gældende regler er den valgte tillidsrepræsentant "født" sikkerhedsrepræsentant, og valg af sikkerhedsrepræsentant sker derfor kun, hvis der ikke findes en tillidsrepræsentant for det pågældende område.

Forslaget adskiller sikkerhedsrepræsentant-funktionen og tillidsrepræsentant-funktionen fra hinanden. Der skal således, uafhængig af hinanden, afholdes valg til begge funktioner. Det forhindrer imidlertid ikke, at en tillidsrepræsentant kan vælges som sikkerhedsrepræsentant.

Formålet med den foreslåede ændring, hvorefter der som udgangspunkt altid skal vælges en sikkerhedsrepræsentant, er først og fremmest at understrege sikkerhedsrepræsentantens og sikkerhedsorganisationens selvstændige betydning for den enkelte virksomheds sikkerheds- og sundhedsarbejde, og derved bringe reglerne i overensstemmelse med de seneste ændringer i den danske arbejdsmiljølov.

##### *Sikkerhedsorganisationens varetagelse af opgaver vedrørende miljøbeskyttelse*

Sikkerhedsorganisationen tager i overensstemmelse med lovens formål, jf. § 1, alene sigte på varetagelse af arbejdsmiljøspørgsmål. I Danmark har der, i første række på det private arbejdsmarked, været ønske om at samordne behandlingen af spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø og miljøbeskyttelse. Folketinget har ved ændringen af den danske arbejdsmiljølov fundet, at dette ønske ikke burde hindres eller begrænses af lovgivningen.

I overensstemmelse hermed foreslås tilvejebragt hjemmel til, at virksomhedernes sikkerhedsorganisation, udover arbejdsmiljøspørgsmål, også i Grønland kan behandle de spørgsmål vedrørende miljøbeskyttelse, der har direkte tilknytning til virksomheden.

Gennemførelse af lovforslaget vil nødvendiggøre ændringer i de gældende administrative bestemmelser om sikkerhedsorganisation, herunder for at sikre, at den foreslåede udvidelse af opgaverne ikke indebærer en forringelse af de pågældende organers varetagelse af de eksisterende opgaver og forpligtelser inden for arbejdsmiljøområdet.

Forslaget tager alene sigte på at gennemføre den nødvendige organisatoriske tilpasning af lovgivningen. Forslaget indebærer således ingen ændringer i de materielle bestemmelser i arbejdsmiljøloven eller dennes anvendelsesområde i øvrigt, ligesom forslaget ikke medfører ændringer i ressortfordelingen mellem Beskæftigelsesministeriet og Grønlands Hjemmestyre. Krav og vejledende retningslinier med hensyn til det ydre miljø fastsættes således fortsat af Grønlands Hjemmestyre.

Forslaget medfører heller ingen ændringer i forhold til de grønlandske myndigheders opgaver i forbindelse med tilsyn og administration af den grønlandske miljølovgivning.

#### *Mulighed for fravigelse af reglerne om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde*

Efter gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland er der ikke mulighed for ved aftale at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde på anden måde end angivet i loven. Fravigelser kan alene ske ved dispensationer efter lovens § 7, stk. 2.

Forslaget åbner mulighed for, at § 5 og § 6, stk. 1, om organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde i lov om arbejdsmiljø i Grønland kan fraviges ved aftale under nærmere af beskæftigelsesministeren fastsatte vilkår.

Formålet med forslaget om at fravige de almindelige krav i § 5 og § 6, stk. 1, er at give mulighed for en større fleksibilitet i organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde for der igennem at styrke og effektivisere dette arbejde.

Efter forslaget kan beskæftigelsesministeren fastsætte administrative regler om, under hvilke vilkår de almindelige krav til organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som de er formuleret i lovens § 5 og § 6, stk. 1, kan fraviges ved aftale.

Der skal efter forslaget foreligge aftale herom på to niveauer: Både en rammeaftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, og en konkret aftale på virksomhedsniveau.

Virksomhederne får herefter bl.a. mulighed for at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i overensstemmelse med virksomhedens, branchens eller sektorens struktur. Virksomhederne kan endvidere få mulighed for på det organisatoriske plan at styrke samarbejdet mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og sikkerhedsorganisationen.

Der er med lovforslaget ikke tilsigtet nogen ændring i reglerne om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter mod afskedigelse eller anden forringelse af deres vilkår i reglerne om ansvarsfordelingen mellem arbejdsgiveren og sikkerhedsorganisationens medlemmer, arbejdsledere og øvrige arbejdstagere, eller i disse parter status i en ændret sikkerhedsorganisationsstruktur. Der er endvidere ikke tilsigtet nogen ændring i de eksisterende principper for de ansattes ret til at vælge eller blive valgt som sikkerhedsrepræsentant. Der er

endelig ikke tilsigtet nogen ændring i reglerne om, at sikkerhedsorganisationens medlemmer skal have den fornødne tid til funktionsvaretagelsen.

Med lovforslaget vil reglerne med en enkel undtagelse komme til at svare til reglerne i den danske arbejdsmiljølov. Forslagets § 7, stk. 5, vil afvige fra den tilsvarende danske bestemmelse, da Grønland ikke er omfattet af de danske fagretlige regler, herunder lov om arbejdsretten. Fortolkning og brud på indgåede aftaler efter § 7, stk. 3, der skal afgøres ved fagretlig behandling, kan således alene ske ved faglig voldgift. Hvor dette ikke er muligt, skal sagen afgøres ved domstolene.

### *2.3 Alle virksomheder, der har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV)*

Den gældende grønlandske arbejdsmiljølov indeholder ikke regler om arbejdspladsvurdering.

Efter forslaget skal virksomheder, der har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, fremover udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde er omdrejningspunktet i arbejdsmiljøindsatsen. Med udgangspunkt i dette princip er formålet med forslaget om arbejdspladsvurdering at sikre, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer, og at der arbejdes systematisk med at løse problemerne.

Arbejdspladsvurderingen skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdsmiljøproblemernes art og virksomhedernes størrelse. Den enkelte virksomhed bestemmer selv, hvordan en arbejdspladsvurdering gennemføres, men arbejdspladsvurderingen skal opfylde visse minimumskrav med hensyn til processen, hvorunder de udarbejdes, og de indholdsmæssige elementer.

Det foreslås, at en APV altid skal være skriftlig, navnlig for at sikre, at der altid sker den forudsatte kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, at der tages stilling til de konstaterede arbejdsmiljøproblemer i virksomheden, og at der udarbejdes en plan for løsning af problemerne samt opfølgningen herpå. Endvidere er kravet om skriftlighed en naturlig konsekvens af, at arbejdspladsvurderingen altid skal være tilgængelig for medarbejderne og Arbejdstilsynet, ligesom kravet om skriftlighed sikrer, at der er en synlig ansvarsfordeling i forbindelse med arbejdspladsvurderingen og opfølgningen herpå.

Arbejdspladsvurderingerne udgør fundamentet for, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer. Kravet om at udarbejde arbejdspladsvurderinger vil være omfattet af de almindelige pligter, som arbejdsgiveren har efter loven.

En arbejdspladsvurdering skal først og fremmest ses som en arbejdsmetode og en dynamisk proces, hvor arbejdsgiveren og sikkerhedsorganisationen i fællesskab arbejder for at opnå et bedre arbejdsmiljø i virksomheden. Virksomhederne kan tilrettelægge deres APV-indsats med udgangspunkt i deres egne forudsætninger og muligheder. APV-arbejdet skal udvikles til at fremme virksomhedens interne dialog om arbejdsmiljø. APV-arbejdet skal dermed bidrage til en holdningsudvikling i den enkelte virksomheds organisation og til en fremadrettet systematisk arbejdsmiljøindsats. Samtidig vil det være naturligt, at Arbejdstilsynet tager udgangspunkt i virksomhedernes arbejdspladsvurderinger.

Arbejdstilsynet påser, om der er udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, og påtaler, hvis det ikke er tilfældet. Arbejdspladsvurderingen er imidlertid ikke et selvstændigt tilsynsobjekt, men må ses i sammenhæng med de faktiske arbejdsmiljøforhold på virksomheden.

Da APV-kravet er helt nyt i Grønland, foreslås det, at kravet først træder i kraft 2 år efter denne ændringslovs ikrafttræden, jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne. Formålet med den lange overgangsperiode er at give Arbejdstilsynet, organisationerne mv. mulighed for at informere og vejlede virksomhederne om APV.

Den foreslåede bestemmelse svarer til § 15 a i den danske arbejdsmiljølov efter ændring i 1997, bortset fra, at kravet begrænses til virksomheder, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal organiseres.

#### *2.4 Virksomhedsledere m.fl.*

Det er ikke i den gældende lov fastsat, at virksomhedsledere kan pålægges et ansvar for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

I lovens kapitel 3 figurerer virksomhedsledere m.fl. ikke blandt de persongrupper, der er pligtssubjekter efter loven. Der kan derfor herske tvivl om, hvorvidt der kan gøres strafansvar gældende også over for denne personkreds. I Danmark førte den tilsvarende problematik til, at arbejdsmiljøloven i 1990 blev ændret ved indsættelsen af en ny § 23, der er identisk med dette forslag.

Den foreslåede ændring har således til formål at tilvejebringe sikkerhed for, at ledelsen i en virksomhed mv., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, vil kunne straffes for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de pågældende umiddelbart er ansvarlige for eller medvirker til.

Det skal præciseres, at indførelsen af et strafansvar for virksomhedsledere m.fl. er særlig relevant i selskaber, idet der ikke findes en fysisk person, der som arbejdsgiver kan stilles til ansvar.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at de i loven fastsatte bestemmelser om arbejdsgiverens pligter tilsvarende finder anvendelse på den person, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Forslaget indebærer således også, at strafansvaret for den pågældende personkreds skal bedømmes efter samme regler som for en arbejdsgiver.

#### *2.5 Indførelse af udbyderansvar*

Den gældende lov indeholder ikke bestemmelser, som pålægger udbyder et medansvar.

Hensigten med forslaget er, at udbyder af en tjenesteydelse får et medansvar for arbejdsmiljøet.

Forslaget har således til formål at sikre, at udbyder medvirker til, at den udbudte opgave kan udføres arbejdsmiljømæssigt fuldt forsvarligt ved, at udbyder pålægges en række pligter i forbindelse med udarbejdelsen af udbudsmaterialet.

Forslaget indebærer, at der tidligt i et udbudsforløb kan blive taget højde for de arbejdsmiljøforhold, som udbyder har indflydelse på. En tidlig inddragelse af arbejdsmiljøhensyn i planlægningen er erfaringsmæssigt en forudsætning for en sikker og sund udførelse af arbejdet.

Det har vist sig, at man i udbudsmaterialet sjældent prioriterer arbejdsmiljøhensyn i forbindelse med den konkrete opgave tilstrækkelig, hvilket har medført et forringet arbejdsmiljø for ansatte, der efterfølgende skal udføre arbejdet.

Der findes ikke i dag regler, som særskilt pålægger udbyder pligter efter arbejdsmiljøloven. Udbyder behøver derfor ikke tage arbejdsmiljøhensyn i betragtning i forbindelse med et udbud og kan derfor også acceptere tilbud, hvor der ikke er taget højde for, at den udbudte opgave skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det kan indebære, at der skabes grundlag for en uacceptabel konkurrence på et dårligt arbejdsmiljø.

Forslaget er strafsanktioneret efter den grønlandske arbejdsmiljølovs almindelige regler om foranstaltning.

Forslaget vil være omfattet af bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 29, hvorefter der kan fastsættes nærmere regler om de i §§ 24-28 omhandlede forhold. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bestemmelsens udmøntning, herunder om en nedre økonomisk grænse. Forslaget medfører ingen ændringer i arbejdsgiverens ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen for egne ansatte.

Forslaget har samme ordlyd som § 33 a i den danske arbejdsmiljølov.

### *2.6 Bygherrer*

Bygherren kan efter den gældende § 31 overdrage sin samordningsforpligtelse til en anden person.

Forslaget om ændring af bygherrebestemmelsen har til formål at afskære bygherrens mulighed for fremover at overdrage sin samordningsforpligtelse til en anden, således at bygherren bliver ansvarsfri.

Formålet med en ændring af bygherrebestemmelsen er at sikre, at alle aktører inden for bygge- og anlægsbranchen - hermed også bygherren - medvirker til, at udførelsen af bygge- og anlægsprojekter kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Bestemmelsen omfatter således som udgangspunkt alle bygherrer.

Hensigten med forslaget er ved bygge- og anlægsarbejder af en vis størrelse at stille krav til bygherren på områder, hvor bygherren i kraft af sin position som økonomisk ansvarlig for hele byggeriet udøver en meget væsentlig indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet i planlægningen og under opførelsen af byggeriet.

Den foreslåede ændring af bygherrebestemmelsen medfører ingen ændringer i arbejdsgiverens ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen for egne ansatte.

Det bemærkes, at bygherren ikke har pligt til fx at koordinere sikkerhedsarbejdet i de tilfælde, hvor der er flere arbejdsgivere til stede på byggepladsen, og hvor der er beskæftiget under 11 personer, men den enkelte arbejdsgivers pligter og ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen vil medføre, at der skal foretages en mere uformel koordinering.

Efter forslaget er § 31 strafsanktioneret efter arbejdsmiljølovens almindelige subjektive strafansvar. Strafansvaret efter § 31, stk. 4, vil kun for private boligejere, der agerer som bygherrer på mindre byggeri på egen bolig til eget brug, bringes i anvendelse, såfremt vedkommende direkte giver ordrer om at handle i strid med klare regler på området.

Kravet i forslaget til ny § 31, stk. 2, nr. 4, om udpegning af koordinator med fornøden viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål er nyt. Kravet om udpegning af en koordinator medfører ikke i sig selv nye opgaver, idet det med kravet blot sikres, at der bliver én gennemgående person i koordineringsarbejdet.

### *2.7 Hvileperiode og fridøgn*

Forslaget indeholder ingen større realitetsændringer i forhold til det gældende kapitel om hviletid og fridøgn i den grønlandske arbejdsmiljølov. Under henvisning til afsnit 2.1.2 skal det imidlertid præciseres, at jagt og fangst er omfattet af lovforslaget, herunder også reglerne om hvileperiode og fridøgn.

Bestemmelserne indeholder generelle krav om varighed og placering af hvileperiode og fridøgn. Beskæftigelsesministeren er bemyndiget til at fastsætte nærmere regler for fag og faglige områder under nærmere betingelser. Ministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om vilkårene for aftalemæssig fravigelse af bestemmelserne.

Efter gældende regler kan direktøren for Arbejdstilsynet under visse betingelser tillade fravigelser fra de generelle krav. Denne bemyndigelse er udeladt i lovforslaget, da den er overflødig pga. den gældende grønlandske arbejdsmiljølovs § 56, hvorefter beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren.

Både de gældende og de foreslåede bestemmelser opfylder ILO-konvention nr. 14 af 1921 om ugentlig hviledag og ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid i handel og kontor.

Selv om det ikke udtrykkeligt er nævnt i kapitel 4 om almindelige pligter, hvem det påhviler at sørge for, at de ansatte får den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, fremgår det af foranstaltningsbestemmelserne i § 65, stk. 1, nr. 2, at pligten påhviler såvel arbejdsgiverne, arbejdslederne som de ansatte. De ansatte kan altså hverken ved individuel eller ved kollektiv overenskomst fraskrive sig retten til en daglig 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 foreslås ajourført med lignende indhold som den danske bekendtgørelse nr. 1286 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn.

### *Rejsetid*

Den gældende 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.

Under hensyntagen til den teknologiske udvikling og muligheden for brug af hurtigere transportmidler, synes det ikke længere nødvendigt, at al rejsetid, udover den sædvanlige daglige rejsetid, skal betragtes som hviletid.

### *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.

### *2.8 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 bekendtgørelse 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 børns 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, mindst 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 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 og hvileperiode og fridøgn.

Da arbejdsmiljølovens § 2, stk. 2, nr. 5, foreslås ophævet, vil bestemmelserne om unge under 18 år også omfatte jagt og fangst.

#### *Jagt og fangst*

Af hensyn til den internationale bevågenhed vedrørende børnearbejde foreslås det, at loven ikke forhindrer, at Grønland senere vil kunne ratificere ILO-konvention nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse og konvention nr. 182 om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde.

For børn, og især børn af småfiskere og fangere i Grønland, er det imidlertid en forudsætning for at kunne blive en del af området kultur, at de deltager i jagt og fangst. Hvis de ikke inddrages heri allerede som børn, vil de ikke få opbygget tilstrækkelig erfaring og viden til senere i livet at kunne klare sig som fiskere eller fangere. Et barns deltagelse i jagt og fangst kan have karakter af en fritidsaktivitet, der ikke er omfattet af arbejdsmiljøloven. Der er ikke tale om en fritidsaktivitet, når der er etableret en pligt for barnet til at stille sin personlige arbejdskraft til rådighed, og barnet er undergivet arbejdsgiverens instruktion.

Beskæftigelsesministeren bemyndiges i forslaget § 46, stk. 6, nr. 4, til at fastsætte nærmere regler om fx oplæring og tilsyn. Disse nærmere regler udarbejdes i samarbejde med Det grønlandske Arbejdsmiljøråd.

#### *Aldersgrænser*

Et af de væsentligste forslag til ændringer er fastsættelse af mindstealder for unges lettere erhvervsmaessige beskæftigelse.

Det foreslås, at ved beskæftigelse af unge under 18 år, skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse. Bestemmelsen forventes ikke at få særlig betydning, da der efter gældende bemyndigelsesbestemmelse om at fastsætte regler om højere aldersgrænse end 15 år for arbejde, der kan være farligt, er fastsat nærmere regler om, at unge under 18 år bl.a. ikke må betjene en fiskebåndsav, fiskefileteringsmaskine, køre traktor, gravemaskine, bruge sprængstoffer, og alt arbejde med fare for nedstyrtning fra mere end 5 meters højde.

Til den gældende hovedregel om, at børn under 15 år ikke må beskæftiges ved arbejde, foreslås tilføjet "og ikke omfattet af undervisningspligten", da det er et krav ifølge ILO-konvention nr. 138 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Der foreslås en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren for unge, som er fyldt 14 år, og som udfører arbejde, der er led i en uddannelse, eller som træder i stedet for den lovpligtige undervisning, kan fravige alderskravet på 15 år, eller krav om undervisningspligt, samt reglerne om arbejdstid.

Der er efter den grønlandske arbejdsmiljølov hjemmel til, at der kan fastsættes regler om, at børn under 15 år kan have lettere arbejde. Aldersgrænsen er fastsat til 10 år for bl.a. lettere budtjeneste, pasning af tamdyr, herunder lettere fodring og rensning samt bærplukning. Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen alene skal gælde for unge, der er fyldt 13 år.

Børn, der er fyldt 13 år, må beskæftiges med lettere erhvervsarbejde i bl.a. visse specialforretninger, som kiosker og bagerbutikker, lettere rengøring og rensning af fisk mv. Disse regler forventes bevaret ved revision af bekendtgørelsen.



### *Kulturelle aktiviteter*

Der foreslås indført en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere betingelser og vilkår om unges optræden i forestillinger mv. af kulturel eller kunstnerisk art, sportsarrangementer eller ved optagelse af film eller lignende. Der er ingen nedre aldersgrænse for anvendelsen af bestemmelsen, men for så vidt angår unge under 13 år, skal der indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde. Det foreslås, at som i Danmark skal tilladelsen gives af politiet.

### *Underretning*

Der foreslås med virkning fra lovens ikrafttræden indført en ny generel pligt for arbejdsgivere til at underrette forældremyndighedens indehaver eller værger om unges beskæftigelse. Pligten gælder kun ved beskæftigelse af unge, der er under 15 eller som er omfattet af undervisningspligten. Dvs. at der ikke skal gives underretning for aftaler indgået før lovens ikrafttræden.

### *Arbejdstid, hvileperiode og fridøgn*

Reglerne om arbejdstid, hvileperiode og fridøgn i forhold til unge under 18 år foreslås udbygget, så de svarer til de danske. Der fastsættes særlige regler for unge, der er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, der tages fortsat udgangspunkt i gældende § 46 om, at unge under 15 år kun må arbejde 2 timer om dagen med lettere hjælpearbejde. Den maksimale arbejdstid foreslås sat ned fra 10 timer til 8 timer om dagen, og der foreslås en ugentlig arbejdstid på ikke over 40 timer.

Det foreslås, at en passende pause fastsættes til mindst 30 minutter for alle under 18 år.

Efter gældende regler skal hvileperioden i almindelighed omfatte tidsrummet mellem kl. 22 og kl. 5. Denne hovedregel foreslås udvidet til mellem kl. 20 og kl. 6. Det foreslås, at de unge, som er under 15 år, eller omfattet af undervisningspligten, skal have en daglig hvileperiode på mindst 14 timer i døgnet, og at unge under 18 år skal have to fridøgn inden for hver periode af syv døgn.

Bemyndigelsesbestemmelserne til at kunne fravige disse regler foreslås præciseret.

### *2.9 Lægeundersøgelser*

Det foreslås, at § 49 om lægeundersøgelser bringes i overensstemmelse med § 63 i den danske arbejdsmiljølov.

Den gældende § 49 indeholder ikke bestemmelser svarende til § 63, stk. 2-5. Sådanne bestemmelser findes i en ikraftholdt bekendtgørelse i medfør af den ophævede lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland, nemlig bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974. Denne bekendtgørelse forventes erstattet af en bekendtgørelse svarende til den danske bekendtgørelse nr. 1165 af 16. december 1992 om arbejdsmedicinske undersøgelser efter lov om arbejdsmiljø.

### *2.10 Arbejdsmiljørådet mv.*

Under hensyn til den foreslåede ændring af klagesystemet foreslås der indsat en bestemmelse i § 50, stk. 1, om, at rådets udtalelse skal indhentes, inden der træffes afgørelse i klagesager. Formålet med bestemmelsen er at sikre rådets indflydelse på lovens udfyldelse gennem administrative afgørelser (praksisdannelse).

Med den foreslåede bestemmelse skal Arbejdsmiljørådet give en udtalelse, der eventuelt kan være delt, i de klagesager, som rådet forelægger, inden arbejdsministeren træffer afgørelse.

Da der ikke har været praksis for at anvende den gældende § 52 om beskæftigelsesministerens og direktøren for Arbejdstilsynets mulighed for at kunne høre Det danske Arbejds miljøråd om grønlandske forhold, foreslås bestemmelsen ophævet.

Efter anbefaling fra Arbejds miljørådet foreslås antallet af medlemmer af rådet udvidet med to medlemmer (fra seks til otte).

Ændring af rådets sammensætning er nødvendiggjort af, at paraplyorganisationen NAK (Den grønlandske Tjenestemandsförening) er blevet opløst.

#### *Støtte til oplysning*

Under hensyn til, at Arbejds miljøfondet er nedlagt, foreslås det, at bestemmelsen om fondets mulighed for at yde støtte til oplysning vedrørende arbejds miljø i Grønland i § 53 ændres, så muligheden herfor overføres til beskæftigelsesministeren.

Arbejdstilsynet yder information og vejledning om arbejds miljømæssige spørgsmål i Grønland. Da der ikke er fx branchearbejds miljøråd til at løse særlige informations- og formidlingsopgaver i forhold til virksomhederne, er der dog fortsat behov for yderligere økonomisk og praktisk bistand til sådanne opgaver. Støtten kan anvendes til køb af bistand fra både private og offentlige enheder, fx fra branchearbejds miljørådene. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere retningslinier herom.

#### *2.11 Arbejdstilsynet*

##### *Gebyr for undersøgelser*

Formålet med forslaget om at ændre § 57, stk. 3, er at skabe hjemmel til efter behov at kunne udstede regler om opkrævning af gebyrer for det arbejde, der foretages eller iværksættes af Arbejdstilsynet, jf. bemyndigelsesbestemmelsen i den gældende lovs § 57, stk. 3.

Bestemmelsen er formuleret, så der er mulighed for at fastsætte regler om betaling for undersøgelser, anmeldelser, tilsyn mv. Bestemmelsen er generelt formuleret og ikke rettet mod noget bestemt formål.

##### *Arbejdstilsynets beføjelser*

Formålet med ændringen af § 59 er at sikre Arbejdstilsynet samme beføjelser i Grønland som i Danmark.

Den foreslåede bestemmelse, vil blive administreret i overensstemmelse med den praksis, der har udviklet sig i Danmark.

Det bemærkes i den forbindelse, at Arbejdstilsynet i vidt omfang tager fotografier af arbejds situationer mv. i Grønland. Det skyldes, at det i Grønland på grund af de geografiske forhold ofte vil være én tilsynsførende, der aflægger et tilsynsbesøg, mens det ofte er en anden, der senere foretager kontrolbesøget. Fotografering er således nødvendig, for at det efterfølgende kan konstateres, om påtalte forhold er bragt i orden eller ej.

##### *Begrænsning i Arbejdstilsynets beføjelser ved privat bolig mv.*

Med forslaget sker der en ophævelse af Arbejdstilsynets ret til adgang til private boliger mv., i de tilfælde, hvor der alene foregår arbejde af ikke-erhvervsmæssig karakter (gør det selv arbejde/fritidsbeskæftigelse) på eller i boligen, fritidsboligen, grund i tilknytning hertil, køretøj og fritidsfartøj og andre løsøre genstande tilhørende husstanden.

Arbejdstilsynets pligter og opgaver fremgår af arbejds miljølovens kapitel 12.

Af lovens § 55, nr. 6, fremgår, at Arbejdstilsynet har pligt til at påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven overholdes.

I § 59, stk. 1, er det fastsat, at Arbejdstilsynets medarbejdere til enhver tid, hvis det skønnes nødvendigt, har adgang til offentlige og private arbejdssteder mod behørig legitimation, og om fornødent med politiets bistand.

Arbejdstilsynet er således forpligtet til at påse lovens overholdelse, og det er i princippet uden betydning, hvorvidt arbejdsstedet er en privat bolig.

Arbejdstilsynet har dog prioriteret tilsynsarbejdet således, at det hovedsageligt tager sigte på kontrol af arbejde for en arbejdsgiver. Tilsyn med arbejde i private boliger sker kun meget begrænset.

Ændringen har til formål at sikre, at private også ved udførelsen af aktiviteter på/i egen bolig mv. skal have en privatsfære, der er uden for Arbejdstilsynets kontrol. Med dette formål for øje ønsker regeringen Arbejdstilsynets kontrolbeføjelser begrænset i forhold til ikke-erhvervsmæssigt arbejde.

Arbejds miljøloven finder dog efter forslaget stadig anvendelse for det ikke-erhvervsmæssige arbejde udført i eller på privatboligen mv., og lovens sikkerheds- og sundhedsmæssige krav vil derfor være gældende som hidtil. Det vil gælde ved alle typer arbejde, der udføres, herunder arbejde i højden, arbejde med maskiner og arbejde med stoffer og materialer.

Hvis Arbejdstilsynet får mistanke om, at reglerne i arbejdsmiljøloven konkret ikke bliver overholdt, kan Arbejdstilsynet om fornødent indgive anmeldelse til politiet.

Forslaget betyder, at området for, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere har adgang uden retskendelse, indskrænkes, således at kontrol med ikke-erhvervsmæssigt arbejde (gør-det-selv arbejde/fritidsbeskæftigelse) udført af en privatperson på eller i dennes privatbolig eller fritidsbolig, eller på husstandens bil, motorcykel og fritidsfartøj ikke kan ske ved, at Arbejdstilsynet foretager kontrol i eller på privatboligen mv. uden retskendelse. Der henvises dog her til ovennævnte bemærkning om muligheden for indgivelse af politianmeldelse.

Efter forslaget kan beskæftigelsesministeren dog fastsætte, at Arbejdstilsynet fortsat uden retskendelse kan føre tilsyn med elevatorer og andet løfteudstyr samt trykbærende udstyr, installeret i boligen mv. Forslaget er her begrundet i farligheden af det pågældende tekniske udstyr.

Forslaget vil indebære en ophævelse af Arbejdstilsynets adgang til private boliger uden retskendelse med henblik på at undersøge arbejdsulykker eller arbejdsbetingede lidelser, der er opstået i forbindelse med ikke-erhvervsmæssigt arbejde, udført af en person i eller på dennes private bolig mv. Politiet vil dog kunne tilkalde Arbejdstilsynet i forbindelse med undersøgelser af ulykker.

Forslaget får ikke betydning for Arbejdstilsynets kontrol med erhvervsmæssigt arbejde udført enten af beboeren selv eller af fremmede erhvervsdrivende i privatboligen.

*Administrativ retshåndhævelse over for leverandører mv.*

Muligheden for at give påbud til leverandører mv. af tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler og stoffer og materialer blev i den danske arbejdsmiljølov væsentligt udbygget i 1992.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at sikre, at Arbejdstilsynet også i Grønland får kompetence til påbud om nødvendige foranstaltninger og om nødvendigt standsning af levering, markedsføring og tilbagekaldelse fra markedet, såfremt tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer og materialer frembyder fare for sikkerhed og sundhed, uanset reglerne for disse er fulgt. Som mindre indgribende foranstaltninger kan tænkes påbud om oplysning om, til hvem levering er sket, afhjælpning og/eller efterlevering af fx supplerende sikkerhedsudstyr og brugsanvisninger.

Kompetencen er i forslaget som i den danske arbejdsmiljølov tillagt direktøren for Arbejdstilsynet under hensyn til bestemmelsens indgribende karakter og den nødvendige koordinering på landsplan, der måtte være nødvendig.

#### *Tilbagemeldingspligt, når Arbejdstilsynet afgiver påbud*

Den grønlandske arbejdsmiljølovgivning indeholder på nuværende tidspunkt ikke hjemmel til at pålægge arbejdsgivere m.fl. at melde tilbage på meddelte påbud, herunder forbud.

Manglende tilbagemelding nødvendiggør kontrolbesøg, hvad der i Grønland i mange tilfælde er forbundet med vanskeligheder, først og fremmest fordi de lange rejseafstande i mange tilfælde betyder, at Arbejdstilsynet ikke har mulighed for at foretage kontrolbesøg umiddelbart efter efterkommelsesfristens udløb, dvs. inden 1 måned.

En bestemmelse som den foreslåede vil derfor betyde en lettelse af tilsynsarbejdet og være med til at sikre, at en sikkerhedsorganisation orienteres om meddelte påbud, idet sikkerhedsrepræsentanten - som i Danmark - ved sin underskrift på tilbagemeldingen bekræfter at være blevet gjort bekendt med det pågældende påbud.

Hjemlen til at kræve tilbagemelding foreslås at fremgå direkte af loven.

#### *2.12 Ændring af klagesystemet*

Efter det gældende grønlandske klagesystem, jf. § 64, kan tilsynskredsens afgørelser indbringes for direktøren for Arbejdstilsynet inden 8 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende. Direktørens afgørelse kan ifølge § 64, stk. 2, påklages til beskæftigelsesministeren.

Med forslaget lægges der op til en ændring af klagesystemet, således at der opnås en vis lighed med det klagesystem, der blev indført i Danmark 1. januar 1999.

Ifølge det danske klagesystem kan en klage over Arbejdstilsynets afgørelser truffet i henhold til arbejdsmiljøloven indbringes for et arbejdsmiljøklagenævn, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Samtidig anvendes en remonstrationsordning i forbindelse med klagesagsbehandlingen, idet klage over en afgørelse indsendes til Arbejdstilsynet, hvilket giver Arbejdstilsynet mulighed for dels at revurdere den trufne afgørelse med henblik på en evt. ændring af afgørelsen, dels at udtale sig om sagen allerede ved fremsendelsen af klagen til klagenævnet. Endvidere er der ikke opsættende virkning for klager over forhold, der skal bringes i orden straks, idet man ønsker, at virksomhederne ikke skal kunne udskyde opfyldelsen af Arbejdstilsynets påbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste.

Det foreslås, at der også i Grønland etableres et toinstanssystem dog således, at afgørelser i henhold til den grønlandske arbejdsmiljølov fortsat skal påklages til beskæftigelsesministeren. Forslaget indebærer, at behandling af klager over Arbejdstilsynets afgørelser i Grønland ikke kan indbringes for direktøren for Arbejdstilsynet, men alene for beskæftigelsesministeren.

Der foreslås endvidere indført en remonstrationsordning, der svarer til den danske, med det formål at effektivisere klagesagsbehandlingen. Klage over en afgørelse indsendes således til Arbejdstilsynet. Samtidig foreslås det, at der skal gælde de samme regler om opsættende virkning, som efter de danske regler.

Forslaget indebærer, at Arbejdstilsynet foretager den arbejdsmiljøfaglige oplysning af klagesagerne, herunder at de er juridisk, sikkerheds- og sundhedsfagligt fuldt oplyst, inden klagen via direktøren for Arbejdstilsynet sendes videre til beskæftigelsesministeren.

Ligesom i Danmark bør arbejdsmarkedets parter indflydelse på klagesagers afgørelse styrkes. Dette foreslås gjort ved at gøre det obligatorisk at høre Det grønlandske Arbejdsmiljøråd, inden en klagesag afgøres. En sådan obligatorisk høringsordning var gældende i Danmark, indtil ændringen af klagesystemet til et toinstanssystem med klage til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Det grønlandske Arbejdsmiljøråd har anbefalet, at klagefristen nedsættes fra 8 til 6 uger, hvilket fremgår af forslaget. Forslaget er begrundet i de forbedrede kommunikationsmuligheder i form af fax og e-post.

*Forældelse af sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.*  
Efter gældende regler er der en forældelsesfrist på 2 år i sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl. Det foreslås, at forældelsesfristen i disse sager forlænges til 5 år, hvilket skal ses på baggrund af, at disse sager i deres natur typisk er "skjulte" overtrædelser. Til forskel fra arbejdsgiverens ansvar er leverandør- og projekteringsansvaret rettet mod fremtiden, efter at arbejdet er afsluttet. Da anklagemyndigheden også skal have tid til at vurdere sagen, vil sådanne sager i mange tilfælde være forældede, inden sagerne er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan rejses tiltale.

Der er derfor behov for en længere forældelsesfrist end de to år, der følger af kriminalloven.

Den foreslåede bestemmelse svarer til § 82, stk. 7, i den danske arbejdsmiljølov efter ændring i 1997.

### *2.13 Kriminalretlige foranstaltninger*

Sanktionen for overtrædelse af den gældende grønlandske arbejdsmiljølov er bøde. Baggrunden for den foreslåede lovændring er, at bødeniveauet ikke opleves som føleligt. Det tilkommer domstolene konkret at fastsætte niveauet, men det er tilsigtet med lovændringen, at stigningen skal være mærkbar.

Yderligere tilsigtes det, at en skærpelse af foranstaltningerne vil virke præventivt, således at arbejdsgivere afholder sig fra at overtræde arbejdsmiljølovgivningen.

Det er endvidere et formål at tilpasse sanktionsmulighederne til de særlige grønlandske regler herom i kriminalloven for Grønland. Som supplement til anvendelse af bødestraf giver forslaget mulighed for idømmelse af foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland.

Straffebestemmelsen i den danske arbejdsmiljølov er blevet ændret flere gange med det formål at skærpe niveauet for straf. I den forbindelse bemærkes, at hæftestrafen blev indført i forbindelse

med lovens vedtagelse i 1975, hvilket var nyt i forhold til den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning, for at "understrege den betydning, der tillægges reglerne om sikkerhed og sundhed i arbejdet".

I 1997 blev den generelle strafferamme i den danske arbejdsmiljølov hævet fra ét til to års fængsel på betingelse af, at overtrædelsen er sket forsætligt, eller at der er udvist grov uagtsomhed. Denne skærpelse skulle som hidtil markere områdets strafværdighed og dermed understrege, at samfundet så med større alvor end hidtil på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Efter kriminalloven § 87 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til gerningens beskaffenhed. De foreslåede bestemmelser i § 65, stk. 2 og 3, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der i fremtiden skal betragtes som særligt skærpende omstændigheder.

Opregningen i § 65, stk. 2 og 3, af skærpende omstændigheder er ikke udtryk for en udtømmende beskrivelse af, hvilke momenter, der skal tages i betragtning ved vurdering af overtrædelsens grovhed. Kriminallovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk i lovens kapitel 23, vil finde anvendelse som hidtil.

Det betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de i stk. 2 og 3 nævnte omstændigheder, bør dette føre til en idømmelse af en foranstaltning, der er skærpet i forhold til de foranstaltninger, som ellers ville blive udmålt. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i udmåling af foranstaltningen, alt efter hvor mange af omstændighederne, der foreligger i den konkrete sag.

Der foreslås endvidere indføjet en bestemmelse om medvirken. Forslaget fremsættes, fordi den særlige opregning af pligtsubjekter i den danske arbejdsmiljølovs kapitel 4, som svarer til den grønlandske arbejdsmiljølovs kapitel 3, i Danmark har givet anledning til tvivl om, i hvilken udstrækning der kan blive tale om strafansvar for personer, der medvirker til en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Der foreslås derfor indsat en særlig bestemmelse, der præciserer, at § 9 i kriminalloven for Grønland, om strafansvar for medvirken, i lighed med anden tilsvarende særlovgivning finder anvendelse på overtrædelser af arbejdsmiljøloven, jf. den danske arbejdsmiljølov, § 82, stk. 6.

Lovens § 66 foreslås ændret, så bestemmelsen får samme omfang og indhold som den danske arbejdsmiljølovs § 83.

Som § 66 er formuleret, kan arbejdsgiveren ifalde strafansvar og idømmes bøde, når der i virksomheden er sket en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det kræves efter ordlyden således ikke, at der skal foreligge skyld hos arbejdsgiveren.

Imidlertid er § 66 gennem en årrække ikke blevet anvendt efter sin ordlyd, hvorefter arbejdsgiveren er ansvarlig, blot der er sket en overtrædelse i virksomheden. Efter mangeårig praksis har bestemmelsen kun været anvendt, når der er sket en overtrædelse og der samtidig foreligger tilregnelser i form af uagtsomhed hos en eller flere personer inden for virksomheden.

Det er i dag de samme kriterier, der lægges til grund for anvendelsen af § 66, som også er gældende for anvendelsen af det subjektive selskabsansvar over for juridiske personer.

§ 66 finder anvendelse på personligt ejede virksomheder.

Lovens § 68 om kollektivt strafansvar foreslås ændret, således at det mere fyldestgørende angives, hvilke juridiske personer, der er omfattet af bestemmelsen. Bl.a. medtages staten, der fortsat har flere hundrede ansatte i Grønland.

Der foreslås i loven indsat en bestemmelse om tvangsbøder (§ 69 a), idet der ikke i den grønlandske retsplejelov findes bestemmelser om idømmelse af tvangsbøder, sådan som der gør i den danske retsplejelovs § 997, stk. 3.

Med denne bestemmelse indføres en særlig ordning vedrørende domme for overtrædelse af den grønlandske arbejdsmiljølov, som skønnes nødvendigt for at opnå en effektiv håndhævelse af loven.

Tvangsbøder kan bl.a. tænkes anvendt i situationer, hvor det strafbare forhold endnu ikke er ophørt på domstidspunktet. Det kan være i en situation, hvor en virksomhed på domstidspunktet endnu ikke har efterkommet et påbud udstedt i medfør af den grønlandske arbejdsmiljølovs § 60.

Uden en bestemmelse om mulighed for tvangsbøder vil det eneste håndhævelsesmiddel over for en virksomhed, der ikke vil bringe det strafbare forhold til ophør, være anlæggelse af en ny straffesag. En sådan ordning er ressourcekrævende og ikke tilfredsstillende set fra et håndhævelsesmæssigt synspunkt.

Tvangsbøder inddrives af politiet og tilfalder statskassen. Forfaldne, men endnu ikke betalte tvangsbøder, bortfalder, når den dømte har bragt det strafbare forhold til ophør.

Den foreslåede bestemmelse forudsættes anvendt og fortolket som den danske retsplejelovs § 997, stk. 3.

Endvidere er der foreslået konsekvensændringer af lovens straffebestemmelser som følge af de foreslåede lovændringer.

#### *2.14 Øvrige ændringer*

Der foreslås mindre redaktionelle ændringer, bl.a. vedrørende bestemmelsen om anmeldelser og registre. Den foreslåede bestemmelse om ændring af § 17 a, der har samme ordlyd som § 22 i den danske arbejdsmiljølov, vil sikre den samme forpligtelse og beskyttelse for arbejdsgiverne i de to rigsdele.

#### *3. Økonomiske og administrative konsekvenser*

De fleste af forslagene til ændringer i den grønlandske arbejdsmiljølov har karakter af rammelovgivning. En opgørelse af flere af forslagenes økonomiske og administrative konsekvenser vil derfor først kunne foretages i takt med den gradvise udfyldning af reglerne, som sker under medvirken af Det grønlandske Arbejdsmiljøråd.

De økonomiske og administrative konsekvenser er beregnet samlet for offentlig administration/service og erhvervslivet, dels fordi datagrundlaget mht. antallet berørte arbejdssteder i Grønland er meget usikkert, dels fordi godt 70 % af arbejdsstyrken på ca. 28.000 personer er beskæftiget i enten den offentlige administration/service eller de hjemmestyreejede virksomheder. Herfra skal trækkes beskæftigelsen ved fiskeri, luft- og søfart, som ikke er omfattet af arbejdsmiljøloven.

De økonomiske og administrative konsekvenser, som forslaget måtte pålægge det grønlandske samfund kompenseres ikke af den danske stat.

Følgende bestemmelser forventes at få økonomiske og administrative konsekvenser for offentlig administration/service og erhvervslivet:

- *Arbejdspladsvurdering*

Kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering i virksomheder, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal organiseres (over 10 ansatte), er at betragte som en systematisering af det arbejdsmiljøarbejde, der allerede skal udføres i virksomhederne i kraft af arbejdsmiljølovgivningen.

Det må lægges til grund for en vurdering af konsekvenserne, at virksomhederne overholder lovgivningen. Bestemmelsen træder i kraft 2 år efter lovens ikrafttræden.

Der skønnes at være ca. 425 virksomheder og arbejdssteder med over 10 ansatte, der skal bruge 20-100 timer til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Udarbejdelse af den første arbejdspladsvurdering forventes at tage længst tid.

Det samlede tidsforbrug til at gennemføre den første APV-procedure er skønnet til 8.500 til 16.000 timer, der afhængigt af hvilke faggrupper der udfører opgaven kan medføre en merudgift for arbejdsgiverne på mellem 0,9 og 2,8 mio. kr. i ikrafttrædelsesåret 2007. Forslaget vurderes ikke at få nævneværdige administrative konsekvenser ud over dette.

Indførelse af arbejdspladsvurdering vurderes at have større økonomiske og administrative konsekvenser i Grønland, end det var tilfældet ved indførelsen af arbejdspladsvurdering i den danske arbejdsmiljølov i 1997. Det skyldes, at danske virksomheder allerede før 1997 ved bekendtgørelse var pålagt et mundtligt krav om arbejdspladsvurdering.

- *Udbud*

Forslaget har de administrative konsekvenser, at der skal indføres procedurer, som sikrer, at de væsentlige arbejdsmiljøforhold, som tilbudsgiver ikke nødvendigvis har kendskab til, indarbejdes i udbudsmaterialet, inden en opgave sættes i udbud.

Hvis bestemmelsen vil blive administreret på linie med den danske bekendtgørelse, vil det betyde, at udbyder har en generel pligt til at medvirke hvor kontraktsummen er på over 1 mio. kr. og udbuddet skriftligt, samt at arbejdsgiveren får en specifik oplysningspligt mht. oplysninger af betydning for arbejdsmiljøet. I praksis forventes forslaget primært at få betydning for udbud af snerydning, renovation, rengøring, kantinedrift, vagttjenester og ejendomsadministration.

Tidsforbruget grundet forslaget vurderes at være begrænset for de fleste udbud. I Danmark vurderes mer-tidsforbruget at variere fra 0 til 80 timer afhængigt af opgavens karakter.

De Grønlandske kommuner oplyser, at de gennemfører ca. 10 udbud årligt af den størrelsesorden. Selv med udbud for Hjemmestyrets administration vil merbelastningen næppe overstige 1000 timer årligt, sandsynligvis lavere.

- *Bygherreansvar*

Bygherrebestemmelsen indebærer et nyt krav om udpegning af en koordinator med den fornødne viden om arbejdsmiljø. Dette kræver en uddannelse på niveau med arbejdsmiljøuddannelsen. Arbejdsgivernes omkostninger til et kursus inklusive løn, men uden rejseudgifter, skønnes at blive ca. 11.000 kr. pr. kursist.



De Grønlandske kommuner vurderer, at der gives godt 100 byggetilladelser årligt, hvor der er beskæftiget mere end 10 personer. Ca. 25 % af dem har mere end 10 ansatte beskæftiget samtidig.

Hjemmestyret og dets selskaber må formodes at stå for en meget stor andel af de store bygge/anlægsopgaver, hvor reglerne kommer til anvendelse. Kommunerne skønner selv, at de står for ca. 25% af disse byggerier.

Engangseffekten, knyttet til eksisterende bygge/anlægsarbejder skønnes at være på maksimalt 1 mio. kr., den løbende merudgift på 0,1 til 0,3 mio. kr. årligt. Det dog ikke muligt at indregne kursisternes rejseomkostninger heri.

Det vurderes, at forslaget ikke får nævneværdige administrative konsekvenser for offentlig administration/service og erhvervslivet. Hvis bygherren skal deltage i flere drøftelser om sikkerhed og sundhed af formelle grunde, må dette antages at kunne finde sted i forbindelse med andre byggemøder eller i den nødvendige direkte kontakt med koordinator.

- *Hvileperiode og fridøgn*

Bestemmelserne om hviletid og fridøgn indebærer dels små justeringer i de principper, som arbejdstid/hviletid opgøres på, dels at rejsetid som noget nyt betragtes som arbejdstid i forhold til beregning af daglig og ugentlig hviletid.

Pga. de store afstande i Grønland må det forventes, at arbejdsgiverne vil få meromkostninger i de situationer, hvor tjenesterejser går væsentligt ud over normal arbejdstid/arbejdsuge, enten i form af overarbejdsbetaling eller tabt arbejdstid pga. afspadsering.

På baggrund af en rundspørge har de grønlandske kommuner skønnet, at man har ca. 1.500 rejser med rejsedage på over 8 timer eller afrejse på fridage. Blot 8 timer pr. rejse der kompenseres økonomisk eller med afspadsering svarer til 9-10 brutto årsværk. En del rejser ligger efter det oplyste i almindelig arbejdstid, hvorfor det formodentlig allerede vil være arbejdstid i praksis. Modsat vil der være en række kortere rejser, der evt. skal kompenseres.

Der er ikke modtaget samlede data fra Hjemmestyret om omfanget af lange tjenesterejser. Direktoratet for sundhed har i høringsvar givet 3 konkrete eksempler på opgaver med lang rejsetid: 1) patientledsagelse til Rigshospitalet, hvor der medgår flere døgn; 2) operationsrejsehold; 3) bygdebesøg, hvor begge typer anvender 1-7 timers bådtransport inden den egentlige arbejde går i gang.

Hjemmestyret har enheder i alle kommuner, så antallet langvarige rejser må formodes at være mindst ligeså stort som for kommunerne. Brutto omfanget kan derfor være i størrelseordenen 20-30 årsværk. Netto konsekvenserne (merudgifterne) afhænger af, hvor stor en del af de lange rejser der i dag påbegyndes eller gennemføres indenfor normal arbejdstid, hvilke faggrupper, der rejser samt den konkrete udmøntning af bestemmelserne i regler eller aftaler. Merudgifterne forventes at være nogle millioner kroner.

De øvrige ændringer om hvileperiode og fridøgn ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser, fordi den hidtidige adgang til ved aftale at fravige bestemmelserne om daglig hviletid og ugentlig fridøgn opretholdes.

- *Unge under 18 år*

I 1999 var der ifølge Grønlands Statistik 2.884 personer 15-19-årige beskæftiget i Grønland, heraf knap 2.100 i den private sektor og godt 800 personer i den offentlige

administration/service. De sidstnævnte vurderes i de fleste tilfælde at være at være 18-19 år. Kommunerne oplyser, at man ikke beskæftiger under 18 i nævneværdigt omfang.

Antallet af beskæftigede under 15 år er ukendt. De 15-19-årige unge er primært beskæftiget i detailhandel (666), fremstilling herunder fiskeindustri, (378), hotel/restauration (285), renholdelse (101) samt jagt/fangst (165).

De økonomiske konsekvenser af ændringerne i forslagets kapitel 9, om unge under 18 år, afhænger af fastsættelse af de nærmere regler. Endvidere vil muligheden for at foretage beregninger være afhængig af, om der tilvejebringes yderligere oplysninger om de unges beskæftigelse. Forslaget vil medføre visse udgifter for arbejdsgiverne, men forventes ikke at have nævneværdige administrative konsekvenser for såvel offentlig administration/service som erhvervslivet.

Udvidelsen i § 45 d vedrørende kapitel 9's *anvendelsesområde* med arbejde i arbejdsgiverens hjem samt jagt og fangst indebærer en formel stramning. Det har her betydning, i hvilket omfang bemyndigelsen udnyttes til at fastsætte undtagelsesregler for unge beskæftiget med jagt og fangst, jf. de almindelige bemærkninger. Forslaget forventes at få mindre økonomiske konsekvenser, men ingen administrative konsekvenser.

Det får begrænsede erhvervsøkonomiske konsekvenser, men ingen administrative konsekvenser, at den *nedre aldersgrænse* for unges adgang til beskæftigelse hæves fra 10 år til 13 år. Efter gældende regler må børn under 15 år kun have 2 timers daglig hjælpearbejde.

Indførelsen af arbejdsgiverens *underretningspligt* overfor indehaveren af forældremyndigheden, ved beskæftigelse af unge, som er under 15 år eller omfattet af undervisningspligten, vurderes ikke at få nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser.

Forslaget om, at politiet i hvert enkelt tilfælde skal give tilladelse til, at unge under 13 år kan deltage i *kulturelle aktiviteter*, forventes ikke at få nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser, da der kun forventes at være få sager om året.

Udgifterne til bestemmelsen om *arbejdstids- og hviletidsreglerne* for unge under 18 kan få betydning for op til 300 ansættelsesforhold i hotel/restaurationsbranchen, samt for 660 unge ansat i butikker, i det omfang de har åbent om aftenen, og de unge bl.a. arbejder alene. Forbudet mod unges arbejde i tidsrummet mellem kl. 24 og kl. 4 skønnes ikke at få nævneværdige økonomiske konsekvenser. Bestemmelsen om 2 sammenhængende fridøgn kan få mindre økonomiske konsekvenser, i det omfang de unge arbejder mere end 5 dage om ugen.

- *Oplysning*

Efter forslaget til ændring af § 53 bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om støtte til oplysning om arbejdsmiljø i Grønland. Oplysningsopgaven forankres i fx Det grønlandske Arbejdsmiljøråd.

Følgende bestemmelser forventes ikke at få nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for offentlig administration/service og erhvervslivet:

- *Områdebestemmelsen om bl.a. jagt og fangst*

Bestemmelserne om, at jagt og fangst omfattes af loven og hjemmelen til at fastsætte regler om hjemmearbejde indebærer en formel stramning. De fleste jægere og fangere er selvstændige og det vurderes, at kun få er ansat af en arbejdsgiver. Om ændringen får økonomiske konsekvenser

afhænger af fastsættelsen af de nærmere regler om bl.a. fravigelse fra arbejdstidsreglerne. Bl.a. arbejdstidsreglerne gælder ikke for selvstændige jægere, der er omfattet af § 2, stk. 3.

Følgende forslag forventes heller ikke at få nævneværdige konsekvenser:

- § 2 om lovens anvendelsesområde - vejtransport
- § 3 om hjemmearbejde
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- Obligatoriske lægeundersøgelser
- Gebyr for Arbejdstilsynets undersøgelser af elevatorer og trykbeholdere mv.
- Strafansvar for virksomhedsledere
- Påbud til leverandører
- Udvidelsen af Det grønlandske Arbejdsmiljøråd med 2 medlemmer
- Ændret klagesystem
- Kriminalretlige foranstaltninger.

En revision af gældende bekendtgørelser og fastsættelse af lovforslagets nødvendige nærmere bestemmelser vil indebære, at Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådet i en overgangsperiode vil skulle bruge administrative ressourcer på opfølgingsarbejdet, men uden at modtage særlig kompensation herfor. Forslaget forudsætter ikke, at der iværksættes en forøget tilsynsindsats fra Arbejdstilsynets side.

#### 4. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have miljømæssige konsekvenser.

#### 5. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser.

#### 6. Forholdet til EU-retten

Grønland er ikke forpligtet af EU-regler.

#### 7. Hørte myndigheder og organisationer

Forslaget har været forelagt følgende til udtalelse:

- Grønlands Hjemmestyre
- Det grønlandske Arbejdsmiljøråd
- Det danske Arbejdsmiljøråd
- Rigsombudsmanden i Grønland
- Landsdommeren i Grønland
- Politimesteren i Grønland
- Relevante ministerier i Danmark.

#### 8. Sammenfattende skema

	Positive Konsekvenser/mindredgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for det offentlige og	Arbejdspladsvurdering Ingen	Arbejdspladsvurdering Arbejdsgiverne forventes at få et øget timeforbrug og

erhvervslivet*	<p><i>Udbyderansvar</i> Afhænger af de nærmere fastsatte regler</p> <p><i>Stramning af bygherreansvaret</i> Ingen</p> <p><i>Hvileperiode og fridøgn</i> Ingen</p> <p><i>Unge under 18 år</i> Ingen</p> <p><i>Oplysning</i> Ingen</p> <p><i>Øvrige ændringer</i> Ingen</p>	<p>medfølgende lønudgift på mellem 0,9 og 2,8 mio. kr. i 2007.</p> <p><i>Udbyderansvar</i> Afhænger af de nærmere fastsatte regler</p> <p><i>Stramning af bygherreansvaret</i> Arbejdsgivernes omkostninger skønnes at være maksimalt 1 mio. kr. i 2006, herefter 0,1 til 0,3 mio. kr. årligt.</p> <p><i>Hvileperiode og fridøgn</i> Der forventes, at arbejdsgiverne får meromkostninger på nogle millioner kroner, knyttet til tjenesterejser der går væsentligt ud over normal arbejdstid/arbejdsuge</p> <p><i>Unge under 18 år</i> De forventede udgifter for arbejdsgiverne kan ikke beregnes før de nærmere regler er fastsat om især anvendelsesområde, aldersgrænser og arbejdstidsregler</p> <p><i>Oplysning</i> Ingen merudgift - er allerede indarbejdet i Beskæftigelsesministeriets bevilling.</p> <p><i>Øvrige ændringer</i> Ingen nævneværdige</p>
Administrative konsekvenser for det offentlige og erhvervslivet*	<p><i>Arbejdspladsvurdering</i> Ingen</p> <p><i>Udbyderansvar</i> Ingen</p> <p><i>Stramning af bygherreansvaret</i> Ingen</p>	<p><i>Arbejdspladsvurdering</i> Se økonomiske konsekvenser.</p> <p><i>Udbyderansvar</i> Der skal indføres procedurer, der sikrer, at arbejdsmiljøforhold indarbejdes i udbudsmaterialer. Skøn maksimalt 1000 timer årligt.</p> <p><i>Stramning af bygherreansvaret</i> Det samlede mertidsforbrug for</p>

	<p><i>Hvileperiode og fridøgn</i> Ingen</p> <p><i>Unge under 18 år</i> Ingen</p> <p><i>Oplysning</i> Ingen</p> <p><i>Øvrige ændringer</i> Ingen</p>	<p>bygherrer vurderes at være meget lille.</p> <p><i>Hvileperiode og fridøgn</i> Ingen nævneværdige</p> <p><i>Unge under 18 år</i> Det samlede mertidsforbrug for arbejdsgiveren ved at underrette forældre skønnes ikke at være nævneværdigt</p> <p>Politiets samlede mertidsforbrug ved at skulle give tilladelse til, at unge under 13 år kan deltage i kulturelle aktiviteter, skønnes yderst begrænset.</p> <p><i>Oplysning</i> Ingen</p> <p><i>Øvrige ændringer</i> Ingen nævneværdige</p>
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Ligestillingsmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	<p><i>Arbejdspladsvurdering</i> Ingen</p> <p><i>Udbyderansvar</i> Ingen</p> <p><i>Stramning af bygherreansvaret</i> Ingen</p> <p><i>Hvileperiode og fridøgn</i> Ingen</p> <p><i>Unge under 18 år</i> Ingen</p> <p><i>Oplysning</i> Ingen</p>	<p><i>Arbejdspladsvurdering</i> Ingen</p> <p><i>Udbyderansvar</i> Ingen</p> <p><i>Stramning af bygherreansvaret</i> Idet borgere antages i meget begrænset omfang at optræde som bygherrer ved bygge- og anlægsprojekter, hvor mindst to arbejdsgivere beskæftiger mere end 10 ansatte, forventes forslaget ikke at have administrative konsekvenser for borgerne</p> <p><i>Hvileperiode og fridøgn</i> Ingen</p> <p><i>Unge under 18 år</i> Ingen</p> <p><i>Oplysning</i> Ingen</p>

	<i>Øvrige ændringer</i> Ingen	<i>Øvrige ændringer</i> Ingen
Forholdet til EU-retten	Ingen EU-retlige aspekter	Ingen EU-retlige aspekter

\*Konsekvenserne for det offentlige og erhvervslivet er slået sammen, da forslaget primært vedrører det offentlige som arbejdsgiver og da næsten tre fjerdedele af beskæftigelsen er placeret enten i den offentlig administration/servicesektor eller i de hjemmestyreejede virksomheder.

## *Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser*

### *Til § 1*

#### *Til nr. 1 og nr. 2*

Ændringerne består i en tilpasning af undtagelserne i § 2, stk. 2, nr. 1, og nr. 2, så de bringes i overensstemmelse med udvidelsen af kapitel 9's anvendelsesområde. Der henvises til bemærkningerne nedenfor til nr. 26.

Bestemmelserne svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 2, stk. 2, nr. 1 og nr. 2.

#### *Til nr. 3*

For så vidt angår ophævelsen af § 2, stk. 2, nr. 3, henvises til bemærkningerne til dette forslags § 1, nr. 5.

Jagt og fangst har i medfør af § 2, stk. 2, nr. 5, og § 2, stk. 3, i sin helhed været undtaget fra lovens område. Ophævelsen af § 2, stk. 2, nr. 5, betyder, at erhvervsmæssig jagt og fangst, for så vidt det foregår på landjorden eller fra iskanten, bringes ind under lovens område på linje med alle andre erhverv. Hvilket også gælder i Danmark.

#### *Til nr. 4*

I bestemmelsens første punktum er der foretaget en konsekvensændring som følge af de foreslåede ændringer i § 2, stk. 2.

Formålet med at indsætte en ny § 2, stk. 3, nr. 5, om vejtransport, er at udvide lovens hovedområde, således at bestemmelser om arbejde, hvori der er indeholdt et vist faremoment, gælder i al almindelighed, dvs. også for virksomheder, hvor der ikke er tale om arbejde for en arbejdsgiver, og for de arbejdsforhold, som ellers er undtaget i medfør af lovens § 2, stk. 2.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 2, stk. 3, nr. 5, og tager sigte på kørsel med fx bus, lastbil, taxa og køretøjer, der anvendes til snerydning.

I § 2, stk. 3, nr. 6, ændres ordet "lavalder" til det mere nutidige "mindstealder". Med ændringen er der ikke tilsigtet nogen ændring i retstilstanden.

#### *Til nr. 5*

Efter den gældende grønlandske arbejdsmiljølov er arbejde, der udføres for en arbejdsgiver i den ansattes eget hjem undtaget fra loven, jf. § 2, stk. 2, nr. 3, dog således, at en række af lovens centrale bestemmelser gælder for dette arbejde, jf. lovens § 2, stk. 3.

Den nu foreslåede bestemmelse fastsætter, at hjemmearbejde er omfattet af loven, men giver bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte begrænsninger heri. Det kan fx være aktuelt for så vidt angår regler om arbejdsstedets indretning, om daglig hvileperiode og om ugentligt fridøgn.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 4.

#### *Til nr. 6*

Den gældende formulering svarer indholdsmæssigt til den danske arbejdsmiljølovs § 6, stk. 2. Der er således tale om en præciserende ændring, der giver bestemmelsen samme ordlyd som den danske arbejdsmiljølovs § 6, stk. 2.

*Til nr. 7*

I medfør af den gældende bestemmelse er en valgt tillidsrepræsentant automatisk også sikkerhedsrepræsentant. Sammenkoblingen af hvervene som tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant svarer til den ordning, der var gældende i Danmark frem til 1971.

Sikkerhedsrepræsentanter har imidlertid ikke til opgave at varetage faglige interesser for de ansatte på virksomheden, men skal varetage arbejdet med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Det foreslås derfor, at der indføres en ordning svarende til den danske § 6, stk. 3, således at der altid skal vælges en sikkerhedsrepræsentant, og således at alle ansatte inden for sikkerhedsgruppens område får valgret og bliver valgbare til hvervet som sikkerhedsrepræsentant. Det præciseres, at tillidsrepræsentanter også kan vælges som sikkerhedsrepræsentanter.

*Til nr. 8*

Bestemmelsen foreslås ophævet, da hjemmel til fravigelse i de nævnte tilfælde er indeholdt i den foreslåede § 7, stk. 6, jf. forslaget § 1, nr. 11.

*Til nr. 9*

Der er tale om en præcisering i form af en henvisning til den hjemmelsbestemmelse, der giver beskæftigelsesministeren mulighed for at fravige nogle af reglerne om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Bestemmelsen får herefter samme ordlyd som § 8, stk. 6, i den danske arbejdsmiljølov.

*Til nr. 10*

Der er tale om en redaktionel ændring af bestemmelsen, der vil give den samme ordlyd som § 7, stk. 2, i den danske arbejdsmiljølov. Der er ikke ved den foreslåede ændring tilstræbt nogen ændring i Arbejdstilsynets praksis på området.

*Til nr. 11*

Til § 7, stk. 1

Der er tale om en redaktionel ændring, der vil give bestemmelsen samme indhold som den danske arbejdsmiljølovs § 8, stk. 1, dog således, at indholdet af § 7, stk. 1, nr. 4, i den gældende grønlandske arbejdsmiljølov, fortsat opretholdes.

Til § 7, stk. 2

Ved den foreslåede ændring af § 7, stk. 2, i den grønlandske arbejdsmiljølov tilvejebringes det retslige grundlag for, at sikkerhedsorganisationens sædvanlige opgaver og funktioner efter arbejdsmiljøloven kan suppleres med miljøbeskyttelsesproblemer, som opstår i det nære ydre



miljø som følge af virksomhedernes aktiviteter. En sådan udvidelse forudsætter indgåelse af en aftale mellem virksomheden og dennes medarbejdere.

Beskæftigelsesministeren bemyndiges til, såfremt der opstår behov herfor, at fastsætte nærmere regler med det formål at forhindre forringelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhedernes sikkerhedsorganisation, fx ved på virksomhedsniveau at sikre, at sikkerhedsorganisationen får den nødvendige tid til arbejdsmiljøopgaver.

Til § 7, stk. 3

Efter forslaget § 7, stk. 3, kan den grønlandske arbejdsmiljølovs § 5 og § 6, stk. 1, under de af beskæftigelsesministeren efter stk. 4 fastsatte vilkår, fraviges ved aftale.

Formålet med at fravige de almindelige krav i § 5 og § 6, stk. 1, skal være at styrke og effektivisere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Der skal være indgået en aftale på to niveauer:

- For det første en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem, som de samme parter bemyndiger hertil.
- For det andet - inden for rammerne af førstnævnte aftale - en aftale på virksomheder mellem en arbejdsgiver og dennes ansatte, herunder eventuelle ledere. Aftalen kan vedrøre hele virksomheden eller dele heraf. "En del af virksomheden" kan bl.a. være en afdeling eller et arbejdsområde, jf. den foreslåede ændring i lovens § 5, stk. 2. Aftalen forudsættes kun indgået mellem arbejdsgiveren og de ansatte i den del af virksomheden, som aftalen vedrører.

Eksisterende overenskomstmæssige bestemmelser eller lignende for indgåelse af lokale aftaler kan danne udgangspunkt for sådanne aftaler.

Aftalen på virksomhedsniveau skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedernes arbejde hermed. Aftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden. Aftalen bør som minimum sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Endvidere bør aftalen indeholde en beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede, ligesom aftalen bør angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden. Endelig bør det også fremgå af aftalen, hvordan den ændres.

Til § 7, stk. 4

Efter forslaget § 7, stk. 4, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at udstede regler om, under hvilke vilkår lovens § 5 og 6, stk. 1, kan fraviges ved aftale, jf. den foreslåede § 7, stk. 3. Vilkårene for at fravige lovens § 5 og 6, stk. 1, vil være de samme, som gælder i forbindelse med fravigelse af den danske arbejdsmiljølovs § 6 og § 7, stk. 1.

De administrative regler vil således bl.a. indeholde bestemmelser om, at uddannelsen af sikkerhedsorganisationens medlemmer skal tilpasses de arbejdsmiljømæssige og strukturelle forhold inden for den enkelte branche eller sektor, og at uddannelsen skal styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdets funktion i virksomhederne.

Det vil endvidere fremgå af de administrative regler, at alle ansatte i virksomheden uden ledelsesbeføjelser fortsat skal sikres valgbare og være valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Efter forslaget åbnes der også mulighed for, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan aftaler efter stk. 3 indgås. Umiddelbart forventes parterne selv - inden for de rammer, som loven lægger, og de vilkår, som beskæftigelsesministeren fastsætter - at afklare, hvordan aftaler konkret indgås. Bemyndigelsen tænkes udnyttet, hvis der opstår behov for at fastsætte nærmere retningslinier herfor - navnlig på virksomhedsniveau, fx afstemningsregler.

Til § 7, stk. 5

Aftaler indgået i medfør af stk. 3 har karakter af kollektive aftaler. Uoverensstemmelser vedrørende de indgåede aftaler skal derfor behandles efter de fagretlige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler. Eventuelle brud på aftaler indgået efter stk. 3, nr. 2, (virksomhedsaftaler) skal efter forslaget afgøres ved faglig voldgift.

Til § 7, stk. 6

Bestemmelsen svarer til den nugældende § 7, stk. 2, bortset fra, at det nu er præciseret, hvilke bestemmelser, der kan gøres undtagelser fra eller tillempe.

Den foreslåede ordlyd svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 8, stk. 6.

*Til nr. 12*

Bestemmelsen, der er ny i den grønlandske arbejdsmiljølov, har samme ordlyd som § 9, stk. 1, i den danske arbejdsmiljølov. Den foreslås for at understrege vigtigheden af arbejdsgiverens pligter i forbindelse med sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

*Til nr. 13*

Til § 11 a, stk. 1

Arbejdsgiveren på enhver arbejdsplads har en almindelig pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der har forbindelse med arbejdet. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet kræver, at der foretages en samlet vurdering af de arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdspladsen (en arbejdspladsvurdering) i forbindelse med arbejdets udførelse.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre en *skriftlig* behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den arbejdspladsvurdering (APV), som arbejdsgiveren har pligt til at lade udføre under inddragelse af sikkerhedsorganisationen.

Arbejdsgiveren har kun pligt til at udarbejde en skriftlig APV, hvis arbejdsgiveren samtidig har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. dog forslaget § 11 a, stk. 4.

En skriftlig behandlingsmåde er endvidere en forudsætning for, at resultatet af vurderingen gøres synlig og dermed også tilgængelig for såvel virksomhedens ledelse som de ansatte samt dokumenterbar bl.a. i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed, jf. lovens § 59 og forslaget § 1, nr. 38.

En skriftlig behandlingsmåde medvirker endelig til, at udførelsen af arbejdspladsvurderinger kan ske på en systematisk og hensigtsmæssig måde, og sætter arbejdsgiveren i stand til effektivt at beslutte og iværksætte de foranstaltninger (handlingsplaner), som er nødvendige for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Arbejdspladsvurderingen skal løbende ajourføres (revideres), når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed. En arbejdsulykke kan indicere, at arbejdspladsvurderingen bør tages op til revision. Arbejdspladsvurderingen skal dog senest revideres hvert tredje år.

Omfanget og indholdet af vurderingen vil afhænge af arbejdets art og virksomhedens størrelse, samt de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., som anvendes i virksomheden, herunder især om de frembyder farer og risici for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Mindre virksomheder kan normalt nøjes med at foretage en mere enkel og simpel arbejdspladsvurdering, hvis der ikke er tale om væsentlige farer og risici.

Hvis virksomheden ikke selv har den fornødne viden til at foretage arbejdspladsvurderingen, skal virksomheden for egen regning indhente bistand fra særligt sagkyndige. Selvom virksomheden henter bistand udefra, er det dog stadig virksomhedens (arbejdsgiverens) ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at arbejdspladsvurderingen er fyldestgørende.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 65 og § 66, jf. forslagets § 1, nr. 43 og 44.

Til § 11 a, stk. 2

Bestemmelsen fastlægger de minimumskrav, der stilles til omfang og indhold af en arbejdspladsvurdering, navnlig med henblik på at sikre en systematisk og hensigtsmæssig tilgang til virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljøet og dermed en ensartet behandlingsmåde i virksomhederne. Det understreges i den forbindelse, at virksomhederne har *metodefrihed* i arbejdet med at udarbejde en arbejdspladsvurdering, og at en arbejdspladsvurdering *ikke* skal sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet.

Vurderingen skal først og fremmest indeholde en stillingtagen til de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der typisk vil være forbundet med de arbejdsopgaver, der er i virksomheden. Disse væsentlige arbejdsmiljøproblemer vil for eksempel fremgå af arbejdsmiljøvejvisere, udarbejdet af Arbejdstilsynet, eller anden tilgængelig dokumentation, som samlet giver en dækkende beskrivelse af virksomhedernes arbejdsmiljøproblemer inden for branchen.

For at sikre, at arbejdet kan udføres på en forsvarlig måde, skal der træffes beslutning om, hvilke løsninger (foranstaltninger), der skal iværksættes til imødegåelse af konstaterede farer og påvirkninger, samt risici og belastninger. De nødvendige foranstaltninger (handlingsplaner) angives i arbejdspladsvurderingen.

Virksomhederne kan selv vælge metoden, således at den passer til den organisation og kultur, der er i virksomheden. Ved den valgte metode skal det dog som minimum sikres, at metoden og processen i forbindelse med udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen i virksomheden indeholder fire grundlæggende elementer:

- *Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet* er en nødvendighed for at kunne danne sig et overblik over, om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- *Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne* er endvidere nødvendig for at kunne nå frem til de bedste og mest hensigtsmæssige løsningsforslag.
- For at kunne opstille en realistisk *handlingsplan* er det endvidere nødvendigt, at der prioriteres mellem eventuelle forskellige løsningsforslag. I prioriteringen indgår en vurdering af, hvad der kan iværksættes nu og ikke skal med i handlingsplanen, hvad der kan sættes i gang inden for en overskuelig tid, og hvad der skal arbejdes med på længere sigt.

En handlingsplan er således både en aktivitets- og tidsplan, og den er nødvendig, eftersom alle arbejdsmiljøproblemer sjældent kan og skal løses på en gang. Udarbejdelse af en prioriteret handlingsplan med tidsfrister er vigtig for at kunne følge med i, om der igangsættes løsningsinitiativer, og om disse fører til de ønskede resultater inden for en given tidsramme.

- Endelig er det nødvendigt, at der opstilles retningslinier i virksomheden for, *hvordan der skal følges op* på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret herfor, dels af kontrollenssyn, dels for at holde øje med, om det er de rigtige løsningsinitiativer, der igangsættes, og om der skal ske justeringer i handlingsplanen mv.

Det er vigtigt, at de opnåede resultater synliggøres i virksomheden, således at motivationen bibeholdes og øges. Opfølgning er også vigtig for at sikre, at der læres af de gode erfaringer, og at fejl ikke gentages.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 65 og § 66, jf. forslaget § 1, nr. 43 og 44.

Til § 11 a, stk. 3

Bestemmelsen præciserer, at selvom pligten til at udarbejde en arbejdspladsvurdering påhviler arbejdsgiveren, skal medarbejderne inddrages gennem sikkerhedsorganisationen i hele processen. For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, er det vigtigt, at sikkerhedsorganisationen, eller - hvis en sådan ikke skal oprettes, jf. den foreslåede § 11 a, stk. 4 - medarbejderne, deltager i planlægning og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 65 og § 66, jf. forslaget § 1, nr. 43 og 44.

Til § 11 a, stk. 4, 1. pkt.

Bestemmelsen giver hjemmel til at fastsætte nærmere regler om omfanget af og indholdet i arbejdspladsvurderingen, herunder fastsættelse af minimumskrav til vurderingen, som blandt andet vil være afhængig af arbejdets art, virksomhedens størrelse og organiseringsform, samt de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., der anvendes i virksomheden. Herunder især om de anvendte arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv. frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 15 a.

Til § 11 a, stk. 4, 2. pkt.

Bestemmelsen bemyndiger beskæftigelsesministeren til at kunne fastsætte regler om, at der skal udarbejdes arbejdspladsvurdering på virksomheder, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet ikke skal organiseres. Der tænkes særligt på virksomheder, der frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

*Til nr. 14*

Der er tale om en redaktionel ændring, der indfører kønsneutral sprogbrug i bestemmelsen.

Bestemmelsen svarer til § 18 i den danske arbejdsmiljølov.

*Til nr. 15*