



MODTAGET

12 OKT 2004

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

11 OKT. 2004

Orientering om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljølov

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

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

Vores sag
20040034133/13
Vores ref.
Karen Vibeke Müller

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 tillemp 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 løsøregerstande 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 Arbejdsmiljørådet."

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 rigsdeler. 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 rigsdeler 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:

- Virksomhedsleders 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/Råstofdirektoratet, jf. lovbekendtgørelse nr. 368 af 18. juni 1998 om mineralske 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 forslagens § 2, stk. 3, nr. 5, vil vejtransport, for så vidt angår reglerne i forslagens § 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 ordening, 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 erhvervs-mæssige 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 værge 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 døgn, 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 forelægges, 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 Arbejdsmiljøråd om grønlandske forhold, foreslås bestemmelsen ophævet.

Efter anbefaling fra Arbejdsmiljørådet 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 Arbejdsmiljøfondet er nedlagt, foreslås det, at bestemmelsen om fondets mulighed for at yde støtte til oplysning vedrørende arbejdsmiljø i Grønland i § 53 ændres, så muligheden herfor overføres til beskæftigelsesministeren.

Arbejdstilsynet yder information og vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål i Grønland. Da der ikke er fx branchearbejdsmiljøråd 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 branchearbejdsmiljørådene. 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 arbejdssituationer 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 arbejdsmiljølovens 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 hæftestraffen 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 rigsele.

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, vagtjenester 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 afhængig 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 høringssvar 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 forslaget 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 Arbejds miljøråd med 2 medlemmer
- Ændret klagesystem
- Kriminalretlige foranstaltninger.

En revision af gældende bekendtgørelser og fastsættelse af lovforslagets nødvendige nærmere bestemmelser vil indebære, at Arbejdstilsynet og Arbejds miljørådet 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 Arbejds miljøråd
- Det danske Arbejds miljøråd
- 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 forslagens 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 forslagets § 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 overenskomstnæssige 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 forslagets § 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 valget ved valg af 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 tillempes.

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. forslaget § 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

Bestemmelsen i § 17, stk. 2, der indeholder en hjemmel for Arbejdstilsynet til at kunne forlange oplysninger fra arbejdsgivere om forhold af arbejdsmiljømæssig betydning til statistisk brug, erstattes af og udvides med af § 17 a, stk. 2-3, i forslagets § 1, nr. 16.

Til nr. 16

Til § 17 a

Den foreslåede bestemmelse er ny, for så vidt angår bemyndigelsen i stk. 1, til at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om anmeldepligt og registre for arbejdsgivere.

Arbejdsgiverens oplysningspligt i stk. 2, foreslås bl.a. at omfatte tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer. Krav om oplysninger efter stk. 2, kan omfatte et større antal virksomheder, fx en branche. Det er ikke tanken at bruge oplysningerne til undersøgelse af en enkelt virksomhed. Det er en forudsætning for at benytte bestemmelsen, at de ønskede oplysninger ikke lige så godt kan fås fra Grønlands Statistik eller andet offentligt register. Ved anvendelse af oplysningerne skal Arbejdstilsynet overholde sin almindelige tavshedspligt, jf. § 62, herunder tage fornødent hensyn til fabrikationshemmeligheder.

Stk. 2 og 3, erstatter gældende lovs § 17, stk. 2, og svarer til § 22 i den danske arbejdsmiljølov.

Til overskriften

Under hensyn til, at den foreslåede § 17 b indfører ansvar for virksomhedsledere m.fl., indsættes en særlig overskrift herom, som det er tilfældet med øvrige pligtsubjekter i kapitel 3.

Til § 17 b

Med indførelsen af ansvaret for virksomhedsledere i den danske arbejdsmiljølovs § 23 blev der skabt klarhed om, i hvilken udstrækning ledelsen i en virksomhed mv., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer er ansvarlige i forhold til arbejdsmiljøloven.

Det er imidlertid fortsat uafklaret i Grønland.

I nogle tilfælde vil det være muligt at gøre ansvar gældende efter den grønlandske arbejdsmiljølovs regler om arbejdsledere.

Drives virksomheden derimod i selskabsform, fx som et aktie- eller anpartsselskab, kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt det er selskabet som sådant, der anses som arbejdsgiver, eller det er direktøren, der alene eller eventuelt sammen med selskabet må anses som arbejdsgiver og dermed som pligtsubjekt for arbejdsgiverens pligter efter arbejdsmiljøloven.

I overensstemmelse med fast tiltalepraksis rettes strafansvaret dog som hovedregel altid mod selskabet som sådant.

Kun hvor særlige omstændigheder foreligger, fx hvor en direktør har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, har der været tale om at gøre ansvar gældende mod ledende fysiske personer.

Efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse bør den tvivl, der fortsat eksisterer om det retlige ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølov, afklares ved en bestemmelse, svarende til den danske arbejdsmiljølovs § 23, der præciserer ledelsens pligter og ansvar.

Forslaget indebærer, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter finder tilsvarende anvendelse på den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Dette betyder således, at de omhandlede personer, der ikke i sig selv kan anses som arbejdsgivere, i henseende til de retlige pligter efter loven sidestilles med arbejdsgiveren. Dette indebærer, at de pågældende personer i samme udstrækning som arbejdsgiveren vil kunne ifalde straf for overtrædelse af loven og de med hjemmel heri fastsatte forskrifter.

Dette fraviges dog på et enkelt, men principielt vigtigt, punkt: Som det fremgår af forslaget punkt 46 vedrørende § 67 a, skal den eksisterende adgang til at idømme en arbejdsgiver bødeansvar på objektive grundlag ikke finde anvendelse på virksomhedsledere i det omfang, de ikke kan betegnes som arbejdsgivere. Disse personer kan således alene idømmes straf, såfremt de almindelige betingelser efter kriminalloven er opfyldt, herunder kravet om subjektiv tilregnelser.

Bestemmelsen vil i praksis i første række få betydning for direktører, herunder administrerende direktører, medlemmerne af et selskabs bestyrelse mv., og andre personer med en tilsvarende almindelig ledelseskompetence i forhold til virksomheden. Det understreges herved, at den formelle titel eller lignende naturligvis ikke er afgørende for, om en person kan anses omfattet af bestemmelsen. Det afgørende er, om den pågældende person i kraft af sin stilling har eller deltager i den almindelige, overordnede ledelse af en virksomhed. Medlemmer af en bestyrelse vil efter omstændighederne være omfattet af bestemmelsen. Det skal dog i den forbindelse fremhæves, at strafansvaret er betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom.

Der er med forslaget ikke tilsigtet nogen ændringer i ansvaret for arbejdsledere eller den nærmere forståelse af udtrykket »arbejdsleder«, jf. herved §§ 18-20 i loven.

Den nærmere afgrænsning af virksomhedsledere i forhold til en arbejdsleder kan eventuelt i særlige tilfælde give anledning til tvivl.

I sådanne afgrænsningstilfælde vil et vejledende hovedsynspunkt bl.a. være, om den pågældende person i overensstemmelse med definitionen af en arbejdsleder i § 18 i loven i det væsentlige har til formål at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf, eller om den pågældendes opgaver og ansvar har relation til den almindelige overordnede ledelse af virksomheden som sådan. Den nærmere vurdering heraf må tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds interne organisation og struktur.

Bestemmelsen gælder i øvrigt i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens almindelige anvendelsesområde også for stat, hjemmestyre og kommune, jf. herved § 68 i loven. Bestemmelsen vil således navnlig kunne få betydning for den øverste administrative ledelse af offentlige styrelser, direktorater mv. i overensstemmelse med de i det forudgående anførte synspunkter.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 23.

Til nr. 17

Til § 27 a, stk. 1

Bestemmelsen er ny og indebærer, at udbyder af en tjenesteydelse ved den nærmere planlægning og tilrettelæggelse i forbindelse med udarbejdelsen af udbudsmaterialet har pligt til at påse, at der er taget hensyn til et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder arbejdsmetoder, arbejdsprocesser og arbejds gange.

Udbyder skal bl.a. sikre sig, at det arbejdsgrundlag, der er angivet i udbudet, ikke indebærer fare for, at de ansatte påføres helbredsskader på kort eller lang sigt i forbindelse med arbejdsgiverens nærmere planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af tjenesteydelsen.

Der kan i den forbindelse peges på, at udbyder ved den nærmere vurdering heraf kan tage udgangspunkt i Arbejdstilsynets 48 arbejdsmiljøvejvisere, der beskriver de væsentlige arbejdsmiljøproblemer afhængig af, hvad det er, der udbydes, fx renovation, rengøring og ældrepleje.

Udbyder skal desuden sørge for, at der i udbudsmaterialet er angivet alle relevante oplysninger om de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, der direkte er knyttet til og dermed forbundet med opgavens udførelse, hvilket bl.a. indebærer, at der i udbudsmaterialet skal henvises til det særlige regelgrundlag, der direkte har betydning for den opgave, der udbydes.

Udbyder skal ikke oplyse om alle de væsentlige arbejdsmiljøforhold, der fx fremgår af en arbejdspladsvurdering, hvis udbyder tidligere selv har stået for opgaven. Udbyder skal derimod alene oplyse om de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, som den, der skal udføre opgaven, ikke kan forventes at have kendskab til ud fra et almindeligt kendskab til branchen.

Udbyder skal, i det omfang udbyder har kendskab til det, oplyse, om Arbejdstilsynet har givet påbud eller vejledning i forbindelse med det pågældende arbejde.

Det skal bemærkes, at der ofte vil være tale om en opgave, som udbyder tidligere selv har udført. Udbyder har i givet fald som arbejdsgiver i forvejen et detaljeret og indgående kendskab til opgaven, idet de særlige, væsentlige arbejdsmiljømæssige forhold, der knytter sig til opgavens udførelse, eventuelt vil være beskrevet i den foreslåede arbejdspladsvurdering.

Det er af stor betydning, at den, der udfører opgaven, får kendskab til arbejdsmiljøforholdene, så der gives bedre muligheder for at inddrage det i planlægningen af opgaven, herunder forebygge helbredsskader for de ansatte.

Et trafikselskab eller andre, der udbyder transportopgaver, fx en busrute hvori indgår fastlagte og forudbestemte køreplaner, skal i udbudsmaterialet angive relevante arbejdsmiljømæssige oplysninger om sådanne køreplaner, herunder bl.a. sørge for, at der i køreplanen indbygges tilstrækkelig mulighed for, at den der varetager transportopgaven, dvs. vognmanden (arbejdsgiveren), kan efterleve arbejdsmiljøreglerne.

En kommune eller andre, der udbyder en hjemmehjælpsordning, skal sikre, at der i udbudsmaterialet er angivelser vedrørende fx særlig voldsrisiko i forbindelse med alenearbejde og angivelser med henblik på forebyggelse af løfteskader, således at den institution eller den virksomhed, der varetager hjemmehjælpsordningen som arbejdsgiver, kan planlægge og udføre arbejdet på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde.

Der skal til udmøntning af dette forslag udarbejdes en bekendtgørelse, som nærmere redegør for udbyders pligter, og om hvordan udbyder kan indarbejde arbejdsmiljøhensyn i udbudsmaterialet. I Danmark er grænsen for, hvornår en tjenesteydelsesaftale skal i udbud fastsat til 1 mio. kr. eller derover.

Udmøntningsbemyndigelsen er meget bred. Udmøntningen vil ske inden for rammerne af gældende konkurrence- og udbudslovgivning og regulerer ikke de kontraktmæssige forhold mellem udbyder og den, der får opgaven tildelt.

Vedrørende udmøntningen skal det yderligere bemærkes, at det påtænkes at stille krav om, at det af udbudsmaterialet skal fremgå, om der er særlige krav til arbejdsmiljøet i forbindelse med den udbudte opgave, eller dette ikke er tilfældet, herunder om udbyder stiller krav til kontrol af overholdelsen af eventuelle krav.

Endvidere bemærkes i forhold til udmøntningen, at hvis udbyder ligger inde med optegnelser over arealangivelser og foretagne undersøgelser om tidsstudier mv., der har relevant arbejdsmiljømæssig betydning for udførelsen af arbejdet, bør der i de administrative regler stilles krav om, at udbyder giver oplysninger herom i udbudsmaterialet.

Ved udmøntningen er det endvidere hensigten at stille krav om, at udbyder i sit udbudsmateriale skal opfordre eventuelle tilbudsgivere til at beskrive, hvordan tilbudsgiver i fremtiden nærmere forestiller sig de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, som udbyder har oplyst om i sit udbudsmateriale, i praksis vil blive varetaget.

Endelig er det hensigten ved udmøntningen, at udbyder får en pligt til i udbudsmaterialet at opfordre tilbudsgiver til i tilbudsmaterialet at beskrive, hvorledes tilbudsgiver løbende vil føre effektivt tilsyn og kontrol med sikkerheden og sundheden i forbindelse med den forsvarlige håndtering af de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, som der nærmere er oplyst om i udbudsmaterialet.

Dette har til formål, at tilbudsgiverne kan forholde sig til standarden og niveauet vedrørende de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold ved den udbudte opgave, inden tilbud afgives, hvilket er i overensstemmelse med den præventive målsætning og intention, som lovforslaget er udtryk for.

En række tjeklister om bl.a. arbejdsmiljø i forbindelse med udbud vil blive inddraget i udarbejdelsen af de administrative regler.

Til § 27 a, stk. 2

Bestemmelsen er ny og indebærer, at en udbyder af tjenesteydelser i alle forhold, som udbyder har direkte indflydelse på, skal medvirke til, at den udbudte opgave kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt af den arbejdsgiver, der har fået opgaven tildelt.

Udbyder må derfor ikke på områder, som udbyder har indflydelse på, gennem handlinger eller undladelser direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for arbejdsgiverens muligheder for at planlægge, tilrettelægge og udføre opgaven.

Udbyder skal loyalt medvirke til, at den udbudte opgave kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt under iagttagelse af arbejdsmiljølovgivningens regler.

Hvis en udbudt opgave skal udføres inden for udbyders bedriftsområde, det kan fx være rengøring, skal udbyder sikre sig, at de fysiske forhold inden for bedriftsområdet ikke er til hinder for arbejdsgiverens mulighed for at planlægge rengøringsopgaven udført forsvarligt.

Tilsvarende gælder for andre områder, hvor udbyder eventuelt i kraft af sin myndighedsrolle på det pågældende område har indflydelse på forhold, der har direkte betydning for opgavens udførelse. En kommune, der udbyder en renovationsopgave, bør derfor også håndhæve kommunens eget renovationsregulativ i forhold til borgerne, i det omfang det har betydning for arbejdsgiverens mulighed for at kunne sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig afhentning af dagrenovation.

Efter arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiveren, der har den direkte pligt - og dermed det strafferetlige ansvar for udførelsen af arbejdet. Pligten for udbydere er et særligt medvirkningsansvar, der er koncentreret til, at der ikke direkte eller indirekte må lægges hindringer i vejen for arbejdsgiverens muligheder for, at arbejdet kan udføres forsvarligt, fx ved at bestemme anvendelse af farligt materiale eller uforsvarlige udførelsesmåder, eller ved at der ikke er taget højde for særlige fysiske rammer.

Med dette særlige medvirkningsansvar tilstræbes en klar ansvarsfordeling mellem udbydere og arbejdsgivere, således at der ikke er tvivl om, at det er arbejdsgiveren, der har hovedansvaret. Den klare ansvarsdeling skal sikre, at der ved gennemførelsen af en eventuel retssag mod arbejdsgiveren ikke opstår usikkerhed med hensyn til, om overtrædelsen skyldes arbejdsgiverens eller udbyderens forhold.

Udbyderansvaret er primært knyttet til udarbejdelsen af udbudsmaterialet i forbindelse med udbud af tjenesteydelser, dels en pligt til at påse, at der i udbudsmaterialet er taget de fornødne arbejdsmiljømæssige hensyn, og dels som en pligt til, at der i udbudsmaterialet er givet oplysninger om de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, der har direkte betydning for, at den arbejdsgiver, der har fået opgaven tildelt, kan udføre arbejdet forsvarligt.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 33 a.

Til nr. 18

Til § 31, stk. 1

§ 31 foreslås ændret således, at bygherren alene er pligtsubjekt i relation til de pligter, der er opregnet i § 31. Med forslaget er det således ikke muligt at overdrage bygherreansvaret til andre. Endvidere præciseres planlægningsforpligtelsen.

Ved bygherre forstås i arbejdsmiljølovgivningens forstand den, for hvis regning der udføres et bygge- og/eller anlægsarbejde. Det vil typisk være:

- virksomheder
- offentlige eller private institutioner
- kommuner
- organisationer
- pensionskasser
- boligselskaber
- forsyningsselskaber.

Den, der lader bygningen opføre, anses for bygherren. Fx hvis en entreprenør for egen regning opfører en bygning med salg for øje, eller der er truffet aftale om, at brugeren af bygningen først køber denne efter færdiggørelsen, er det i begge tilfælde entreprenøren, der er bygherre. Det har i den forbindelse ingen betydning, at den kommende køber af bygningen har stillet funktions- eller designkrav til bygningen.

Tilsvarende gælder for lejerstyret byggeri, dvs. ved opførelse af bygninger, hvor den fremtidige lejer kan stille en række krav vedrørende bygningen og dens indretning. Her er det ejer af bygningen (udlejer), der anses for bygherre, uanset om lejer formulerer kravene til byggearbejderne.

Formålet med ændringen er at placere pligten og det tilhørende ansvar hos den, der har den reelle mulighed for at sikre, at arbejdsmiljølovgivningens krav til planlægning, afgrænsning og koordinering, som er forudsætningen for et forsvarligt arbejdsmiljø ved bygge- og

anlægsarbejde, varetages. Ved at placere pligter og ansvar alene hos et pligtsubjekt opnås endvidere en klarhed og gennemskuelighed af ansvarsforholdene på bygge- og anlægsområdet mellem på den ene side bygherren og på den anden side de enkelte arbejdsgivere, samt at ansvaret for koordinering mv. prioriteres højt. Når der således ikke gives mulighed for at henskyde eller fordele ansvaret til flere, formindskes risikoen for, at ansvaret ikke kan placeres og gøres gældende.

Bestemmelsen berører ikke arbejdsgiverens pligter og ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølovgivning. Den enkelte arbejdsgiver har som hidtil fuldt ud ansvaret for, at lovgivningen overholdes i forhold til egne ansatte både på og uden for byggepladsen. Bestemmelsen medfører heller ingen ændringer i arbejdsgivernes pligt til at samarbejde, hvor flere arbejdsgivere arbejder på samme arbejdssted. De enkelte arbejdsgivere på arbejdsstedet skal sørge for, at de foranstaltninger for fællesområderne, der er aftalt i forbindelse med afgrænsningen, iværksættes og vedligeholdes, samt føre et effektivt tilsyn hermed.

Såfremt bygherren savner den nødvendige arbejdsmiljøfaglige ekspertise inden for virksomheden til at varetage de i bestemmelsen angivne pligter, må han, som det tilsvarende gælder for arbejdsgivere, søge ekspertbistand uden for virksomheden. Bygherren fritages ikke for ansvar ved at lade opgaverne varetage af en sagkyndig.

Det vurderes, at meget få private boligejere, der agerer som bygherrer på egen bolig til eget brug, vil blive omfattet af pligterne i stk. 1, da byggeriet i disse tilfælde typisk vil være mindre. Strafansvaret efter § 31, stk. 1, for private boligejere, der agerer som bygherrer på egen bolig til eget brug, forudsætter, at pligten forinden er blevet nærmere præciseret gennem et påbud fra Arbejdstilsynet.

I bestemmelsen opregnes generelt de pligter, en bygherre har under projekteringen og udførelsen af bygge- og anlægsarbejdet, nemlig at planlægge sikkerhed og sundhed i forbindelse med byggepladsens indretning og drift, at afgrænse de enkelte arbejdsgiveres sikkerhedsopgaver i fællesområderne og at koordinere foranstaltningerne til fremme af sikkerhed og sundhed for de beskæftigede på byggepladsen.

Efter bestemmelsen foreslås det, at bygherrens pligter ligesom i den gældende bestemmelse først aktualiseres ved bygge- og anlægsarbejder af en vis størrelse, idet der først opstår et planlægnings- og samordningsbehov, når flere skal tage hensyn til hinanden. Bestemmelsen er dog formuleret mere generelt, idet det angives, at pligten aktualiseres ved bygge- og anlægsvirksomhed af en vis størrelse, og hvor flere arbejdsgivere udfører arbejde på samme arbejdssted, uden fastsættelse af en bestemt talmæssig grænse for antal ansatte på byggeriet.

Der er ikke med formuleringen tiltænkt en ændring af reglens anvendelsesområde, men ved at undlade at angive en bestemt grænse for antallet af ansatte på arbejdsstedet, fremtidssikres bestemmelsen. Det vil således være muligt at tage højde for udviklingen indenfor bygge- og anlægsområdet, ved at der administrativt kan fastsættes en anden grænse end den gældende, som er 11 personer.

Bygherrens pligter fremgår nærmere af forslaget § 31, stk. 2, og bemærkningerne hertil.

Indholdet af pligterne svarer til gældende lovgivning, for så vidt angår hvornår og hvordan, der skal udarbejdes en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen angående dens indretning og drift, det materielle indhold af opgaverne i forbindelse med at koordinere sikkerhedsarbejdet samt at træffe aftale med arbejdsgiverne om tilvejebringelse og vedligeholdelse af sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne.

I forbindelse med koordinering af sikkerhedsarbejdet foreslås som en skærpelse af de gældende krav, at der skal udpeges en kompetent koordinator, der på bygherrens vegne og ansvar skal varetage det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde på byggepladsen. Ved udpegningen af en koordinator fritages bygherren således ikke for ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølovgivning.

Til § 31, stk. 2

Bemyndigelsesbestemmelsen er udformet således, at der etableres et mere detaljeret hjemmelsgrundlag for de pligter, som allerede følger af de gældende arbejdsmiljøregler på bygge- og anlægsområdet.

Disse pligter påhviler med lovændringen alene bygherren, som det fremgår af forslaget § 31, stk. 1.

Til § 31, stk. 2, nr. 1

For så vidt angår det materielle indhold af opgaverne i forbindelse med afgrænsningen, svarer dette til de eksisterende administrative regler.

Opgaverne består i, at der, inden arbejdet sættes i gang, træffes aftale med en eller flere arbejdsgivere på byggepladsen om at tilvejebringe og vedligeholde sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne. Disse aftaler skal indgå i planen for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Pligten til at træffe aftale om at tilvejebringe og vedligeholde sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne indtræder på bygge- og anlægspladser af en vis størrelse, svarende til det under § 31, stk. 1, anførte.

Formålet med at pålægge bygherren en afgrænsningsforpligtelse på bygge- og anlægspladser af en vis størrelse er at sikre, at der, allerede inden arbejdet på bygge- og anlægspladsen sættes i gang, tages stilling til, hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skal etableres på fællesområderne, og hvem der skal etablere og vedligeholde dem.

Det følger af de gældende regler, at det ved mindre bygge- og anlægsarbejder er de enkelte arbejdsgivere, der har pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede på samme arbejdssted og pligt til at samordne deres foranstaltninger til varetagelse heraf.

Til § 31, stk. 2, nr. 2

For så vidt angår det materielle indhold af kravet om at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed i forbindelse med indretningen og driften af byggepladsen, svarer dette til de eksisterende regler.

Opgaven for bygherren består i, at der, inden større byggepladser etableres, skal udarbejdes en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed i forbindelse med byggepladsens indretning, at planen løbende ajourføres, og at der sørges for, at planen indgår i grundlaget for sikkerhedsarbejdet på pladsen.

Bygherrens forpligtelse til at udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed i forbindelse med indretningen og driften af byggepladsen indtræder på bygge- og anlægspladser af en vis størrelse svarende til det under forslaget § 31, stk. 1, anførte.

For mindre bygge- og anlægsarbejder, der indebærer en særlig fare, har de enkelte arbejdsgivere ansvaret for at udarbejde og ajourføre en plan for sikkerhed og sundhed til imødegåelse af disse farer. Denne forpligtelse anses for opfyldt ved at udarbejde den foreslåede arbejdspladsvurdering (APV).

Som nævnt under nr. 1 skal flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, endvidere samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold og samordne foranstaltninger herfor.

Til § 31, stk. 2, nr. 3

For så vidt angår det materielle indhold af opgaverne i forbindelse med koordineringen, svarer dette til de eksisterende administrative regler. Opgaven består i at koordinere de foranstaltninger, der træffes til fremme af sikkerhed og sundhed i fællesområderne. Koordineringen skal under gennemførelsen af byggeriet foregå ved sikkerhedsmøderne og ved personlig kontakt på arbejdsstedet.

Der skal indkaldes til og deltages i sikkerhedsmøde mindst én gang om måneden samt udarbejdes referat. Der skal desuden indkaldes til ekstraordinære sikkerhedsmøder i tilfælde af, at der indtræffer alvorlige ulykker, forgiftninger eller andre sundhedsskader eller tilløb hertil samt efter behov.

Pligten til at formalisere koordineringen fx indkaldelse til sikkerhedsmøder indtræder ved bygge- og anlægsarbejde af en vis størrelse. Der er, som det følger af bemærkningerne til stk. 1, ikke tiltænkt en ændring af reglens anvendelsesområde. Det vil sige, at pligten til at koordinere indtræder på bygge- og anlægsarbejder, hvor flere virksomheder er tilstede og beskæftiger mere end 10 personer.

På mindre bygge- og anlægsarbejder fx almindelige tilbygninger, ombygninger, reparations- og vedligeholdelsesarbejder, har de enkelte arbejdsgivere ansvaret for at samarbejde om og samordne sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. nr. 1.

Til § 31, stk. 2, nr. 4

Kravet om, at bygherren i forbindelse med varetagelsen af koordineringsopgaven skal udpege en koordinator med de nødvendige kvalifikationer, der på bygherrens vegne varetager koordineringen af sikkerhedsarbejdet under gennemførelsen af bygge- og anlægsopgaven, er nyt.

Som koordinator kan bygherren udpege sig selv, én fra egen virksomhed, eller han kan udpege én uden for virksomheden.

Bygherren fritages ikke for ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen ved udpegningen af en koordinator.

Formålet med at fastsætte et krav om, at bygherren skal udpege en koordinator til at varetage koordineringsopgaven, er at sikre, at koordineringen af sikkerhedsarbejdet under byggeriets gennemførelse varetages af en person, der er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer til at løfte opgaven i den hensigt at højne kvaliteten af sikkerhedsarbejdet på større bygge- og anlægsprojekter og sætte fokus på opgaven som en selvstændig opgave.

Bygherrens pligt til at udpege en koordinator indtræder på bygge- og anlægspladser af en vis størrelse svarende til det under § 31, stk. 1, anførte og af de samme grunde, som anført der.

Det vil bl.a. være koordinators opgave at lede sikkerhedsmøderne på byggepladsen. I sikkerhedsmøderne deltager arbejdsgiverrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter for ansatte i de på byggepladsen deltagende virksomheder. Disse repræsentanter skal efter nugældende regler alle have gennemgået en arbejdsmiljøuddannelse. Både af denne grund og af hensyn til en forsvarlig opgavevaretagelse anses det for hensigtsmæssigt, at koordinator har tilsvarende kvalifikationer.

En forsvarlig varetagelse af opgaven som koordinator kræver en stor indsigt i bygge- og anlægsbranchen, herunder i byggeprocessens forløb, de enkelte aktørers indbyrdes forhold og branchens kutyper i øvrigt. Desuden medfører koordinatorfunktionen ledelseslignende arbejdsopgaver. Det anses derfor for nødvendigt at stille krav om, at koordinator har sagkyndig ekspertise på bygge- og anlægsområdet og har praktisk erfaring i ledelse af et bygge- og anlægsarbejde.

Krav til koordinators kvalifikation vil således som minimum indebære, at den pågældende har gennemgået arbejdsmiljøuddannelsen, har sagkyndig ekspertise på bygge- og anlægsområdet og herunder har kendskab til byggeriets aktører samt praktisk erfaring i ledelse af et bygge- og anlægsarbejde. Det må formodes, at bygherren har en interesse i at udpege en kvalificeret koordinator, under hensyntagen til, at bygherren ikke længere kan overdrage sine forpligtelser.

Til § 31, stk. 3

Ved at indsætte denne bemyndigelsesbestemmelse om bygherrens pligt til at anmelde større byggerier til Arbejdstilsynet samles alle bygherrens pligter i en bestemmelse.

Formålet med anmeldelsen er, at Arbejdstilsynet oplyses om, at der etableres bygge- og anlægspladser over en vis størrelse til brug for tilrettelæggelsen af tilsynsarbejdet.

Til § 31, stk. 4

Bestemmelsens formål er at gøre det klart, at bygherren ligesom de andre aktører på arbejdsmiljøområdet også har pligt til at medvirke til, at et bygge- og anlægsarbejde kan gennemføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. § 31, stk. 1, er således en udvidelse af bygherrens ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen. Bygherren skal bl.a. sikre, at hans pligter efter arbejdsmiljøloven iagttages samt, at hans krav til fx plan, tid, ressourcer, arkitektur, materialevalg og andre forhold af betydning for arbejdsmiljøet er forenelige med arbejdsmiljølovgivningen. Dette vil fx ikke være tilfældet, hvis bygherren kræver, at der anvendes ulovlige stoffer ved maling af byggeriet.

Bestemmelsen, der er rettet mod alle bygherrer, herunder også private boligejere, der agerer som bygherrer på egen bolig til eget brug, har til formål at præcisere ansvarsfordelingen mellem bygherre og arbejdsgiver. Efter arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiveren, der har den direkte pligt, og dermed det strafferetlige ansvar for udførelsen af arbejdet. Pligten for bygherrer er et særligt medvirkningsansvar, der er koncentreret til, at der ikke direkte eller indirekte må lægges hindringer i vejen for arbejdsgiverens muligheder for, at arbejdet kan udføres forsvarligt, fx ved at bestemme anvendelsen af farligt materiale eller uforsvarlige udførelsesmåder.

Med dette særlige medvirkningsansvar tilstræbes en klar ansvarsfordeling mellem bygherre og arbejdsgivere, således at der ikke er tvivl om, at det er arbejdsgiveren, der har hovedansvaret. Den klare ansvarsdeling skal sikre, at der ved gennemførelsen af en eventuel retssag mod arbejdsgiveren ikke opstår usikkerhed med hensyn til, om overtrædelsen skyldes arbejdsgiverens eller bygherrens forhold.

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.

Forslaget medfører ingen ændringer i arbejdsgiverens ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølov.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 37.

Til nr. 19

Med den foreslåede ændring, der er redaktionel, gives overskriften til den grønlandske arbejdsmiljølovs kapitel 8 sammen overskrift som kapitel 9 i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 20

Den foreslåede bestemmelse i stk. 1, om daglig hvileperiode på 11 timer erstatter den gældende § 40, stk. 1.

Ændringen består i en omformulering, der giver bestemmelsen samme ordlyd som § 50, stk. 1, i den danske arbejdsmiljølov.

Ændringen forventes ikke at medføre ændringer i forhold til den gældende regel om, at der skal gives de ansatte 11 timers sammenhængende hvil inden for en 24 timers periode. Dog kan ændringen have en mindre betydning for ansatte med delt tjenestetid, dvs. ansatte, der arbejder i to perioder i døgnet for samme arbejdsgiver.

Forslaget til bestemmelsen i stk. 2, om nedsættelse af den daglige hvileperiode for ansatte til 8 timer i visse tilfælde, svarer til den gældende § 1, nr. 1 og 4, i bekendtgørelse nr. 397 af 14. juni 1986 for Grønland om hviletid og fridøgn. Forslaget omfatter endvidere jagt og fangst. Skulle afvigelsen på 30 dage for landbrugsarbejde og jagt og fangst vise sig at være utilstrækkelig, kan særregler udstedes efter forslagens § 43.

Forslaget til bestemmelsen i stk. 3, om lastning og losning, erstatter den gældende § 1, nr. 5, i bekendtgørelse nr. 397 af 24. juni 1986 for Grønland om hviletid og fridøgn.

Bestemmelsen svarer herefter til § 50 i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 21 og 22

Til § 41

Den foreslåede bestemmelse i stk. 1 og 2, om ugentligt fridøgn, erstatter den gældende § 41.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 3, om arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt bevarelse af værdier erstatter og præciserer den gældende § 43, stk. 1 og 2. Der er enkelte indskrænkninger i forhold til de eksisterende fravigelsesmuligheder.

De pågældende værdier forudsættes at have en vis rimelig størrelse.

En udskydelse af fridøgnet for en enkelt 7-dages periode medfører ikke, at begyndelsen af den følgende 7-dages periode kan udskydes, idet der for hver periode af 7 dage skal ydes et fridøgn,

jf. stk. 1. Arbejdsmarkedets parter kan aftale, at perioden mellem 2 hvileperioder udstrækkes i op til 12 dage.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 51.

Til nr. 23

Til § 42

Den foreslåede bestemmelse om force majeure erstatter og svarer til gældende § 42, og til den danske arbejdsmiljølovs § 52.

Til § 43

Den foreslåede bestemmelse om fravigelser for fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer erstatter og svarer til gældende § 43, stk. 5.

Ved fag og faglige områder tænkes der navnlig på landbrug og gartneri samt transport, medens der ved særlige arbejdsformer fortrinsvis tænkes på plejehjem, hospitaler, o.lign., politi, redningsvæsen og brandvæsen samt hotel- og restaurationsbranchen. Endvidere lagerarbejde i forbindelse med julen og udsalg.

Bestemmelsen er udmøntet i den gældende bekendtgørelse nr. 397 af 24. juni 1986 for Grønland om hviletid og fridøgn. Bestemmelsen forventes ikke at medføre ændringer i forhold til gældende praksis.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 53.

Til § 44

Den foreslåede bestemmelse om personer i overordnede stillinger mv. erstatter den gældende § 44. Bestemmelsen kan udmøntes i en bekendtgørelse om hviletid og fridøgn, således at personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i lovens § 40 og § 43, medmindre de udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling.

Personer i overordnede stillinger omfatter også andre end overordnede funktionærer.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 54.

Til § 45

Den foreslåede bestemmelse om fravigelse - ved aftale - af hovedbestemmelserne om daglig hviletid og ugentligt fridøgn erstatter og svarer til § 43, stk. 3, 4 og 5.

Bestemmelsen giver beskæftigelsesministeren mulighed for at fastsætte regler, svarende til de nugældende, om nærmere vilkår for indgåelse af aftaler over et vist minimumsniveau. Det kan således aftales, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer, og under visse nærmere betingelser, at det ugentlige fridøgn omlægges. Endvidere kan der med visse begrænsninger indgås aftaler om rådighedstjeneste.

Hvis der ønskes indgået aftaler, der ligger under det beskrevne minimumsniveau, skal de forinden indgåelsen forelægges direktøren for Arbejdstilsynet til godkendelse.

Adgangen til at indgå aftaler, der fraviger de generelle krav, vil kunne ske på den betingelse, at det generelle beskyttelsesniveau ikke må forringes, og at der skal ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode eller (subsidiært) passende beskyttelse, jf. forslaget § 45 a.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 55.

Til nr. 24

Til § 45 a

Den foreslåede bestemmelse om kompenserende hvileperiode og fridøgn eller passende beskyttelse er ny.

Udtrykket passende beskyttelse vil sige, at arbejdsmiljøforholdene til enhver tid - uanset hel eller delvis manglende hvileperiode - er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Passende beskyttelse vil efter omstændighederne kunne være ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger eller arbejdsorganisatoriske/administrative tiltag, herunder varetagelse af mindre krævende arbejde.

Det bør ved planlægning af arbejdets tilrettelæggelse mv. i videst muligt omfang sikres, at det bliver muligt at yde tilsvarende kompenserende hvileperiode.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 56.

Til § 45 b

Bestemmelsen har samme ordlyd som § 45 i den nugældende grønlandske arbejdsmiljølov og § 57 i den danske arbejdsmiljølov.

Til § 45 c

Der findes ikke særlige bestemmelser om køre- og hviletid i Grønland, da hverken EU-reglerne for området eller AETR-konventionen er gældende i Grønland.

Som udgangspunkt er det derfor de almindelige regler om hviletid og fridøgn, der finder anvendelse på chauffører, med mindre der med hjemmel i de foreslåede §§ 43 og 45 b fastsættes særlige regler for arbejde med kørsel. Regler, udstedt i medfør af §§ 43 og 45 b, vil imidlertid alene være gældende for ansatte chauffører.

Bestemmelsen, der svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 58, er derfor nødvendig, fordi det af hensyn til færdselssikkerheden kan være påkrævet at bestemme, at særlige hviletids- og arbejdstidsregler for chauffører også skal gælde for selvstændige, der fører eget køretøj.

Til nr. 25

Med den foreslåede ændring, der er redaktionel, gives overskriften til den grønlandske arbejdsmiljølovs kapitel 9 samme overskrift som kapitel 10 i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 26

Til § 45 d

Bestemmelsen tydeliggør kapitlets anvendelsesområde, og svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 59.

Den ny bestemmelse udvider kapitel 9's område ved at inddrage det i § 2, stk. 2, nr. 1, og nr. 2, nævnte arbejde fuldt ud under dets regler. Herefter vil kapitlet omfatte ethvert arbejde for en arbejdsgiver, også sådant arbejde, som den unge udfører i arbejdsgiverens private husholdning, og arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden. Der henvises til ny bemyndigelsesbestemmelse i forslaget § 46, stk. 4.

Til nr. 27

Til § 46

Den foreslåede § 46 erstatter og ændrer den gældende § 46.

Til § 46, stk. 1

§ 46, stk. 1, er indsat som en generel forsvarlighedsbestemmelse, der angiver de særlige hensyn, der skal tages i betragtning ved beskæftigelse af unge, herunder alder, udvikling og helbredstilstand. Disse grundlæggende hensyn er med lovforslaget gjort til det overordnede krav i kapitlet om unge under 18 år. Bestemmelsen gælder enhver beskæftigelse af unge. De pågældende hensyn skal altså altid vurderes ved beskæftigelse af unge under 18 år, også hvor beskæftigelsen er omfattet af lempelsesregler i forhold til kapitlets andre bestemmelser.

Begreberne »arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse« er de samme, som anvendes i den grønlandske arbejdsmiljølovs § 32.

Til § 46, stk. 2

Lovforslaget indfører en dobbeltbetingelse for unges beskæftigelse. Adgangen til arbejde er betinget af en aldersgrænse på 15 år og afslutning af den obligatoriske undervisningspligt.

Begrebet "omfattet af undervisningspligten", som det går igen i flere af lovforslagets bestemmelser, henviser til den i Grønland fastsatte almindelige undervisningspligt, som i henhold til § 2 i lov nr. 579 af 29. november 1978 om folkeskolen i Grønland er på 9 år. Formålet med den brede formulering er at sikre, at reglen er tidssvarende, således at den vil være gældende for den til enhver tid ved lov fastsatte undervisningspligt.

Til § 46, stk. 3

Lovforslagets § 46, stk. 3, bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdets forsvarlige udførelse, og at indføre højere aldersgrænser for visse former for arbejde, for at sikre at unge ikke udfører arbejde, som efter sin beskaffenhed generelt kan være farligt for de unge, når deres manglende erfaring og bevidsthed om risici samt større sårbarhed tages i betragtning, jf. forslaget § 46, stk. 1.

Forslagets § 46, stk. 3, giver den nødvendige bemyndigelse til at fastsætte detailregler. Den erstatter den gældende § 46, stk. 2. De gældende regler på dette område, fastsat i en bekendtgørelse, tænkes stort set videreført, dog således, at reglerne i Grønland og Danmark får samme indhold. Det betyder bl.a., at der også for Grønland kan blive udstedt forbud mod, at unge beskæftiges med arbejde, hvor de kan komme i kontakt med vilde eller giftige dyr.

Der kan i henhold til lovforslaget indføres særlige regler for unge, som følger en uddannelse. Der tænkes her hovedsageligt på arbejdssituationer - som kan indeholde visse faremomenter - men som indgår som et nødvendigt led i den unges erhvervsuddannelse.

Til § 46, stk. 4

Den foreslåede § 46, stk. 4, giver mulighed for at fastsætte undtagelser for arbejde, der er lejlighedsvist eller kortvarigt, når det finder sted i en arbejdsgivers private husholdning eller i en

virksomhed, hvor arbejdet udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden. De undtagelser, der fastsættes, skal nærmere afgrænses og betinges. Beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler, som fx at de unge skal have grundig oplæring i arbejdet og være under effektivt og stadigt tilsyn.

Bestemmelsen vil navnlig kunne få betydning for børns deltagelse i arbejdet på familielandbrug, deltagelse i jagt og fangst og tjenesteydelser af lettere karakter. Der vil dog kun kunne blive tale om arbejde af begrænset omfang, da arbejdet som ovenfor nævnt skal være lejlighedsvist eller kortvarigt.

Bestemmelsen giver ikke adgang til at undtage fra den generelle forsvarlighedsbestemmelse i forslagens § 46, stk. 1.

Til § 46, stk. 5

Forslagets § 46, stk. 5, giver mulighed for at fastsætte fravigelser fra aldersgrænser fastsat i medfør af forslagens § 46, stk. 3, for unge, der må antages at have en særlig erfaring og kendskab til et område, således som det eksempelvis er tilfældet inden for landbruget og jagt og fangst. Med hensyn til begrænsninger og betingelser kan dette fx bestå i en grundig oplæring af de unge og et stadigt tilsyn. Bestemmelsen giver ikke adgang til at fastsætte fravigelser fra den generelle forsvarlighedsbestemmelse i forslagens § 46, stk. 1.

Til § 46, stk. 6

Den foreslåede § 46, stk. 6, samler de bemyndigelsesbestemmelser, der relaterer sig til unges adgang til arbejde.

De nugældende regler i arbejdsmiljølovens kapitel 9 giver adgang til at fastsætte regler om unges lettere erhvervmæssige arbejde, der fraviger aldersgrænsen på 15 år, men angiver ikke en nedre aldersgrænse for unges erhvervmæssige beskæftigelse. Den nederste aldersgrænse i den grønlandske arbejdsmiljølovgivning har indtil nu været fastsat i bekendtgørelsesform til 10 år. 10-års grænsen skal ændres af hensyn til ILO-konventionerne nr. 138 og 182 og ønsket om samme beskyttelsesniveau i de to rigsdele. Forslagets § 46, stk. 6, nr. 1, er udformet som en bemyndigelsesbestemmelse, da revisionen af den eksisterende liste om tilladt lettere arbejde vil kræve en ret detaljeret regelfastsættelse, og det findes derfor mest hensigtsmæssigt, at dette sker administrativt.

Som noget nyt får beskæftigelsesministeren med forslagens § 46, stk. 6, nr. 2, mulighed for at udarbejde regler om fravigelse af 15-års grænsen og kravet om ikke omfattet af undervisningspligt for adgangen til arbejde samt reglerne om arbejdstid, dog undtaget reglerne om natarbejde, for unge, som arbejder som led i en uddannelse. Den tid, den unge i forbindelse med uddannelsen bruger på undervisning, skal regnes med til arbejdstiden. I forslagens § 47, stk. 5, nr. 1, findes hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

Beskæftigelsesministeren får med forslagens § 46, stk. 6, nr. 3, bemyndigelse til at udfærdige regler for børns deltagelse i offentlige forestillinger eller deltagelse i anden kunstnerisk aktivitet. Der er ingen nedre aldersgrænse for anvendelsen af bestemmelsen, men for unge under 13 år skal der meddeles tilladelse i det enkelte tilfælde.

En tilsvarende bestemmelse findes ikke i den gældende grønlandske arbejdsmiljølov, hvorfor indførelsen af den vil medføre samme beskyttelsesniveau i de to rigsdele.

Efter de danske regler, der har været gældende med visse ændringer siden 1964, skal der meddeles tilladelse af politiet til unges deltagelse i kulturelle aktiviteter. Politiet skal påse at den

generelle forsvarlighedsbestemmelse i § 46, stk. 1, overholdes, hvilket betyder, at politiet kun må meddele tilladelse i det enkelte tilfælde, såfremt barnets medvirken skønnes forsvarlig. Der skal navnlig tages hensyn til barnets alder, helbredstilstand og miljø, dets skolegang, arten og hyppigheden af dets medvirken, den daglige arbejdstid samt arbejdsstedets og engagementets varighed og lignende. For tilladelsen kan der fastsættes sådanne vilkår, som i det enkelte tilfælde findes påkrævet.

En tilsvarende ordning vil ved bekendtgørelse med lignende indhold som den danske blive etableret i Grønland.

Optræden, som udelukkende sker som led i klub- eller foreningsaktiviteter, eller som led i kirkelige aktiviteter, og som ikke har karakter af et arbejde, er ikke omfattet af lovens kapitel 9, og der er således ingen pligt til at indhente tilladelse. Dette gælder fx folkekirkens børnekor, hvor der er tale om en uddannelses- eller fritidsaktivitet, og hvor betaling for medvirken alene er en godtgørelse for faktiske udgifter.

Til § 46, stk. 7

Forslagets § 46, stk. 7, indfører en generel pligt for arbejdsgivere til at underrette forældremyndighedens indehaver eller værger om unges beskæftigelse. Bestemmelsen relaterer sig til unge under 15 år eller unge, som stadig er omfattet af undervisningspligten.

Bestemmelsen er i overensstemmelse med principperne i lov nr. 197 af 16. juni 1962 om børns retsstilling i Grønland og kongelig anordning nr. 306 af 14. juni 1993 om ikrafttræden af myndighedsloven i Grønland. Forældremyndighedens indehaver skal i henhold til disse love bl.a. drage omsorg for barnet og kan træffe afgørelse om dets personlige forhold ud fra barnets interesse og behov, og forældremyndighedens indehaver kan ophæve en arbejdsaftale, som et barn har indgået på egen hånd, såfremt hensynet til barnets opdragelse eller velfærd kræver det.

Endvidere underbygger bestemmelsen den forpligtelse som forældre til de unge har efter den grønlandske arbejdsmiljølovs § 69. Der er ikke opstillet formkrav til underretningen, og denne vil kunne ske mundtligt.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 60, stk. 1-7.

Til § 47, stk. 1

Forslagets § 47, stk. 1, erstatter og ændrer den gældende § 47, stk. 1 og 2. Den gældende regel i § 47, stk. 1, og 2, om unges arbejdstid foreskriver, at arbejdstiden for unge under 18 år normalt ikke må overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget inden for samme fag, og at den daglige arbejdstid ikke må overstige 10 timer pr. dag.

I forslaget er valgt et maksimum på en samlet ugentlig arbejdstid på 40 timer, og den maksimale daglige arbejdstid er fastsat til 8 timer, svarende til indholdet af bestemmelsen i den danske arbejdsmiljølov.

Som en yderligere beskyttelse af de unge, og fastholdelse af det gældende beskyttelsesniveau i tilfælde, hvor arbejdstiden inden for et fag er lavere end 40 timer om ugen, er desuden fastsat, at den sædvanlige ugentlige arbejdstid for voksne ikke må overskrides.

Til § 47, stk. 2

Efter den foreslåede § 47, stk. 2, om de særlige arbejdstidsbegrænsninger for unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må disse unge i skoleuger arbejde 2 timer om dagen og 12 timer om ugen. Efter den gældende § 46 er der for børn under 15 år en

begrænsning på 2 timer dagligt for lettere hjælpearbejde. Arbejdstidsreglen er begrundet i betragtninger om yderligere hensyntagen til den yngste gruppe. De unge under 15 år, som stadig er omfattet af undervisningspligten, skal have de bedste muligheder for at kunne følge og få udbytte af deres daglige skolegang.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, foreslås i skolefri perioder maksimalt at må arbejde i 7 timer om dagen og 35 timer om ugen. Dette er nyt i forhold til gældende regler. Forslagets § 47, stk. 2, fastsætter derudover et maksimum i antallet af arbejdstimer for unge, som er under 15 år, men som har afsluttet deres undervisningspligt. Bestemmelsen er ny, og har betydning ved udførelse af lettere arbejde efter de særlige regler herom.

Unge, som er fyldt 15 år, men som stadig er omfattet af undervisningspligten, må i skolefri perioder arbejde 8 timer dagligt og 40 timer om ugen, hvilket er en skærpelse i forhold til den gældende bestemmelse om 10 timer dagligt.

Til § 47, stk. 3

Med forslagets § 47, stk. 3, der er ny, indføres en speciel pauseregulering, gældende for alle unge under 18 år. Forslagets § 47, stk. 3, fastsætter, at den skal være passende beliggende og om muligt sammenhængende.

Til § 47, stk. 4

Den foreslåede § 47, stk. 4, indeholder forbud mod unges aften- og natarbejde. Det foreslåede forbud mod arbejde mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 for alle unge under 18 år er strengere end den gældende bestemmelse i den grønlandske arbejdsmiljølovs § 48, stk. 2, men svarer til bestemmelsen i § 61, stk. 4, i den danske arbejdsmiljølov. Formålet med bestemmelsen er at sikre samme beskyttelse af unge under 18 år i de to rigsdele.

Til § 47, stk. 5

Forslagets § 47, stk. 5, er ny og præciserer og indskrænker den gældende bemyndigelsesbestemmelse i § 47, stk. 3. Den foreslåede bestemmelse relaterer sig til alle de foregående bestemmelser i forslagets § 47, og giver hjemmel til at fastsætte nærmere forskrifter vedrørende arbejdstiden i 4 tilfælde.

Bemyndigelsen i forslagets § 47, stk. 5, nr. 1, om arbejdstidens tilrettelæggelse og beregning tager navnlig sigte på den regulering, der vil kunne blive nødvendig til opfyldelse af forslagets § 46, stk. 6, nr. 2, der fastsætter, at undervisningstid skal regnes med til arbejdstiden i de tilfælde, hvor den unge arbejder som led i en uddannelses- eller praktikordning. Det betyder som anført, at hvis en ung er ansat af flere arbejdsgivere, så skal de præsterede arbejdsdage og arbejdstimer lægges sammen ved beregning af arbejdstiden. Vedrørende spørgsmålet om, hvem der er ansvarlig for, at arbejdstidsreglerne overholdes, når unge arbejder for flere arbejdsgivere, henvises til forslagets § 46, stk. 7, som affattet ved forslagets § 1, nr. 27, og den grønlandske arbejdsmiljølovs § 69.

Bemyndigelsen i forslagets § 47, stk. 5, nr. 2, er ny og omhandler udelukkende unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten. Arbejdstidsreglerne kan kun fraviges i særlige tilfælde, hvor arbejdets karakter nødvendiggør dette, fx inden for landbrug. Der kan ikke fastsættes regler som fraviger natarbejde-, hviletids- og fridøgnreglerne.

Bemyndigelsen i forslagets § 47, stk. 5, nr. 3, er ny, og har til formål at sikre, at unge, som er omfattet af undervisningspligten, så vidt muligt skal have en årlig hvileperiode, og den giver

beskæftigelsesministeren mulighed for at indføre regler om, at unge, der stadig er omfattet af undervisningspligten, får en arbejdsfri periode i løbet af sommerens skoleferie.

Bemyndigelsen i forslagets § 47, stk. 5, nr. 4, giver beskæftigelsesministeren mulighed for at udarbejde mere lempelige regler end fastsat i forslagets § 47, stk. 4, for 15-17-åriges aften- og natarbejde inden for særlige områder, forudsat at de unge har opfyldt deres undervisningspligt. Der kan efter bestemmelsen dog ikke lempes for tidsrummet mellem kl. 24.00 og kl. 04.00.

Til § 48

§ 48 udbygger den nugældende § 48 om hvileperiode og fridøgn, for unge under 18 år.

Til § 48, stk. 1

I henhold til forslagets § 48, stk. 1, skal unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer i døgnet. For andre unge skal den sammenhængende hvileperiode efter gældende § 48 være på mindst 12 timer i døgnet.

Til § 48, stk. 2

Efter de gældende regler omfattes unge under 18 år af de samme regler om fridøgn, som gælder for voksne (lov om arbejdsmiljø i Grønland §§ 41-43). Forslagets § 48, stk. 2, fastsætter, at alle unge under 18 år skal have en egentlig hvileperiode på 2 døgn. I henhold til § 41 i den grønlandske arbejdsmiljølov skal det egentlige fridøgn ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Dette skal ikke videreføres i de nye regler for unge under 18 år, da de unge nu som minimum skal have to hele fridøgn.

I henhold til § 41 i den grønlandske arbejdsmiljølov skal det egentlige fridøgn så vidt muligt falde på søndage. Denne bestemmelse er overført til forslagets § 48, stk. 2.

Til § 48, stk. 3

Med den foreslåede § 48, stk. 3, følges systematikken fra forslagets §§ 46-47 med en bestemmelse, som samler bemyndigelsesbestemmelserne for hvileperiode og fridøgn.

Udtrykket »fag og faglige områder samt særlige arbejdsformer« relaterer sig til samme ordlyd i forslagets § 1, nr. 23 (§ 43).

Bestemmelsen i forslagets § 48, stk. 3, nr. 1, indeholder en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte særlige regler om hvileperiodens varighed for fag eller faglige områder, men den begrænses til »unge, der er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten«. Det er herefter muligt at fastsætte særlige regler vedrørende hvileperioden for eksempelvis områder som landbruget, jagt og fangst og hotel- og restaurationssektoren. Bestemmelsen præciserer gældende § 48, stk. 3.

Forslagets § 48, stk. 3, nr. 2, giver bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om udsættelse af fridøgn, hvorefter det er muligt at fastsætte særlige regler vedrørende fridøgn for områder som eksempelvis landbruget, jagt og fangst og hotel- og restaurationssektoren.

Bestemmelsen i forslagets § 48, stk. 3, nr. 3, indebærer, at der kan tillades afbrydelse af hvileperioden i forbindelse med aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder eller af kortere varighed i løbet af hele dagen.

Fridøgsreglen kan fraviges, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget, idet der dog altid skal gives den unge mindst 36 timers hvil i sammenhæng. Beskæftigelsesministeren bemyndiges i forslaget § 48, stk. 3, nr. 4, til at foretage den nærmere regulering.

Bestemmelsen svarer til § 62 i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 28

Til § 48 a

I § 48 a indsættes en bestemmelse særligt for unge under 18 år, som viderefører reglerne om force majeure i gældende § 42. For sådanne situationer kan der gives adgang til at fravige visse krav om arbejdstid, natarbejde og pauser på nogle nærmere angivne betingelser.

Til nr. 29

Til § 49, stk. 1

Bemyndigelsesbestemmelsen omfatter lægeundersøgelser for såvel enkeltvirksomheder som fag eller faglige områder eller andre grupper, fx karakteriseret ved alder, køn eller arbejdets art.

Det forudsættes, at det i vidt omfang overlades til Arbejdstilsynet at afgøre, hvem der konkret skal omfattes af en undersøgelsesordning, og hvorledes den nærmere skal gennemføres inden for de af beskæftigelsesministeren efter indhentet udtalelse fra Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynets fastlagte rammer.

Det forudsættes endvidere, at der forhandles med de berørte faglige organisationer. Det er en betingelse efter stk. 1, at arbejdet er forbundet med fare for de ansattes sundhed, det vil sige, at sundhedsfaren skal være konstateret. Dette kan ske ved fx lægeundersøgelser, arbejdshygiejniske eller arbejdsmedicinske undersøgelser efter stk. 2, ved de undersøgelser, arbejdsgiveren skal lade foretage efter § 17 eller ved undersøgelser foretaget af en sikkerhedsorganisation.

Under hensyn til, at det grønlandske sundhedsvæsen henhører under Grønlands Hjemmestyre, vil beskæftigelsesministerens fastsættelse af regler i medfør af bestemmelsen ske i samarbejde med Grønlands Hjemmestyre.

Med hensyn til udtrykket "fare for de ansattes sundhed" skal det forstås i overensstemmelse med den gældende lovs § 1 og bemærkningerne hertil.

Til § 49, stk. 1, nr. 1

En lægeundersøgelse efter ansættelsens ophør sidestilles med lægeundersøgelse af ansatte i virksomheder, der tidligere - under de pågældendes ansættelse - havde arbejde, som var forbundet med fare for de ansattes helbred. Som eksempel kan nævnes minearbejde. En sådan lægeundersøgelse kan bl.a. have betydning for vurderingen af, hvilket arbejde den ansatte fortsat skal beskæftiges ved, såfremt den pågældende har været udsat for sundhedsforringende påvirkninger.

Til § 49, stk. 1, nr. 2

Ved arbejdsmedicinske undersøgelser forstås lægelige undersøgelser af de ansattes reaktioner på arbejdsmiljøet.

Ved arbejdshygiejniske undersøgelser forstås bestemmelse af de ydre fysiske, kemiske og biologiske påvirkninger på arbejdspladsen, fx målinger og analyse af støv, støj, luftarter og lignende.

Andre undersøgelser er fx arbejdspsykologiske undersøgelser, der også tager sigte på det psykiske arbejdsklima, ergonomiske undersøgelser og lignende, som har betydning for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Til § 49, stk. 2

Stk. 2 vedrører som nævnt de tilfælde, hvor sundhedsfaren ikke er konstateret.

Lægeundersøgelser kan være komplicerede og kan stille store krav til en begrænset kapacitet af specialudstyr og specialister. Der må derfor foretages en nøje vurdering af behovet, før der træffes beslutning om iværksættelsen. Der kan ikke i loven fastsættes bestemte retningslinier for denne vurdering. Den må overlades til beskæftigelsesministerens skøn på grundlag af indstillingen fra sagkyndige og fra Arbejds miljørådet.

Grundlaget for skønnet over behovet vil være en mistanke om en vis sundhedsfare. Den kan fx hidrøre fra klager, sygdomstilfælde eller arbejdshygiejniske målinger eller fra erfaringer fra andre lande.

Til § 49, stk. 3

Som hovedregel bør betalingspligten påhvile arbejdsgiveren, jf. også § 17. Det kan ikke udelukkes, at undersøgelsen i nogle tilfælde bør betales af den ansatte, fx undertiden når den foretages før ansættelsen eller efter ansættelsens ophør.

Der kan også være tilfælde, hvor det vil være rimeligt, at staten bærer omkostningerne, fx ved undersøgelser, der ikke skyldes forholdene i den enkelte virksomhed, men hovedsagelig er begrundet i generelt forebyggende hensyn. Det må derfor afhænge af de regler, der udarbejdes om lægeundersøgelser, hvilke bestemmelser der skal gives om dækning af udgifterne.

Til § 49, stk. 4

Efter den gældende bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 er det hovedreglen, at lægeundersøgelser foretages uden for arbejdstiden. Kun hvor dette ikke er muligt, er arbejdsgiveren forpligtet til at give den nødvendige frihed uden tab af indtægt. Den foreslåede bestemmelse hviler på det synspunkt, at undersøgelserne er et led i arbejdsforholdet, og derfor bør ske i arbejdstiden, medmindre dette ikke er muligt, og skal ske uden tab af indtægt. Bestemmelsen indebærer også, at der ved undersøgelse efter ansættelsens ophør kan blive tale om, at den tidligere arbejdsgiver helt eller delvist skal betale erstatning for tab af indtægt hos en ny arbejdsgiver.

Til § 49, stk. 5

Bestemmelsen svarer til § 9 i den nugældende bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974. Bestemmelse om straf for overtrædelse må fastsættes i de regler, der udstedes om lægeundersøgelse, jf. § 65, stk. 1, og § 67.

§ 49 svarer til § 63 i den danske arbejdsmiljølov.

Bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 foreslås ophævet ved lovens ikrafttræden.

Til nr. 30

Til § 49 a

§ 49 a svarer til § 64 i den danske arbejdsmiljølov.

Der er ikke med hjemmel i § 64 i den danske arbejdsmiljølov udstedt regler vedrørende lægeundersøgelse af unge under 18 år, og der er ikke konkrete overvejelser om at udstede regler herom for Grønland.

Til nr. 31

Overskriften til kapitel 11 foreslås ændret under hensyn til, at Arbejdsmiljøfondet blev nedlagt pr. 1. januar 1999. Angivelsen "mv." er medtaget i overskriften, da kapitlet også indeholder bestemmelser om støtte til oplysning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø i Grønland.

Til nr. 32

Bestemmelsen, der pålægger Arbejdsmiljørådet at fremkomme med en udtalelse i klagesager, skal ses i sammenhæng med forslaget § 1, nr. 42.

Bestemmelsen svarer til bestemmelsen i den danske lovs § 66, stk. 1, nr. 4, som den var formuleret før indførelsen af det nuværende danske klagesystem i 1998.

Til nr. 33

Forslaget om ændring af Arbejdsmiljørådets sammensætning er nødvendiggjort af, at paraplyorganisationen NAK (Den grønlandske Tjenestemandsförening) er blevet opløst.

Den foreslåede sammensætning af rådet har til formål at sikre, at de organisationer, der tidligere var repræsenteret via medlemsskabet af NAK, fortsat vil være repræsenteret i rådet.

Af hensyn hertil og for at beholde den paritetiske sammensætning i Arbejdsmiljørådet, foreslås rådets medlemstal forhøjet fra 6 til 8 medlemmer.

Til nr. 34

I medfør af den gældende lovs § 52 kan såvel beskæftigelsesministeren som direktøren for Arbejdstilsynet indhente udtalelser fra Det danske Arbejdsmiljøråd i spørgsmål om arbejdsmiljø i Grønland. Det danske Arbejdsmiljøråd kan endvidere på eget initiativ drøfte sager inden for den grønlandske arbejdsmiljølovs område samt udtale sig herom til beskæftigelsesministeren og Arbejdstilsynet. Endelig kan Det danske Arbejdsmiljøråd fremsætte ønsker og forslag vedrørende lovgivningen om arbejdsmiljø i Grønland.

Bestemmelsen har aldrig været anvendt og foreslås derfor ophævet som overflødig.

Til nr. 35

Under hensyn til, at Arbejdsmiljøfondet er nedlagt, og der ikke i Grønland er branchearbejdsmiljøråd, foreslås muligheden for at yde støtte til oplysning og information om arbejdsmiljømæssige spørgsmål i Grønland overført til beskæftigelsesministeren, der endvidere bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere retningslinier om administrationen af støtten.

Støtten vil kunne anvendes til køb af bistand fra både private og offentlige enheder, fx fra branchearbejdsmiljørådene.

Til nr. 36

Der er tale om en konsekvensændring, der har til formål at bringe bestemmelsen indholdsmæssigt i overensstemmelse med den danske arbejdsmiljølovs § 70, hvorefter direktøren for Arbejdstilsynet nærmere fastlægger organiseringen af og opgavefordelingen mellem Arbejdstilsynets afdelinger.

Til nr. 37

Den nuværende formulering af den grønlandske arbejdsmiljølovs § 57, stk. 3: "Arbejdsministeren fastsætter regler om betaling ...", kan fortolkes som værende præceptiv, hvorefter beskæftigelsesministeren er forpligtet til at fastsætte gebyrbestemmelser og nok kan ændre sådanne, men ikke efterfølgende ophæve fastsatte gebyrbestemmelser.

Den foreslåede ændring: "Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling ..." har til formål at præcisere, at beskæftigelsesministeren har valgfrihed vedrørende fastsættelse af gebyrbestemmelser og således også helt eller delvist kan ophæve gebyrbestemmelser, når sådanne er fastsat.

Formuleringen af § 57, stk. 3, svarer til § 74, stk. 3, i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 38

Forslaget indeholder i stk. 1, 3 og 4, ændringer af præciserende og redaktionel karakter i forhold til den gældende bestemmelse i § 59.

I stk. 1 foreslås en udtrykkelig bestemmelse, hvorefter enhver, der er pålagt pligter efter loven, efter anmodning skal give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Der kan herved afkræves oplysninger om alle forhold, der er omfattet af tilsynet, herunder om rapporter, undersøgelser, besigtigelser, anvisninger mv.

Tilsidesættelse af oplysningspligten efter stk. 1 kan straffes efter § 65, stk. 1, nr. 1, jf. forslagets § 1, nr. 43.

De i stk. 2 og 4 foreslåede ændringer er i det væsentlige af redaktionel karakter. Det forudsættes, at beføjelserne efter stk. 4, herunder adgangen til fotografiske optagelser og lignende, kun anvendes i det omfang, det skønnes nødvendigt for tilsynsarbejdet. Virksomheden bør underrettes herom.

For så vidt angår stk. 3, betyder bestemmelsen, at der ikke vil ske kontrol med ikke-erhvervsmæssigt arbejde (gør det selv arbejde/fritidsbeskæftigelse) udført af en privatperson på eller i dennes privatbolig eller fritidsbolig, eller på husstandens køretøj (bil, motorcykel mv.), fritidsfartøj og andre løsørengensstande tilhørende husstanden. Der henvises dog til den i de almindelige bemærkninger nævnte modifikation vedrørende anmeldelse til politiet.

Arbejdstilsynets kontrol med hhv. arbejde for en arbejdsgiver (herunder udefrakommende) i en privatbolig, erhvervsmæssigt arbejde udført af selvstændige erhvervsdrivende (enten beboeren eller udefrakommende) i en privatbolig samt lovpligtig eftersyn af elevatorer og andet løfteudstyr samt trykbeholdere ændres ikke med forslaget. Endvidere bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte, at det såkaldte lovpligtige eftersyn af elevatorer og andet løfteudstyr samt trykbeholdere fortsat kan finde sted uden retskendelse.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 76.

Til nr. 39

Med ændringen får bestemmelsen samme ordlyd som § 77, stk. 2, nr. 2, i den danske arbejdsmiljølov, hvorved eventuelle fortolkningstvivil kan undgås. Den ændrede ordlyd er alene af redaktionel karakter og vil ikke medføre ændringer i Arbejdstilsynets hidtidige praksis.

Til nr. 40

Den foreslåede bestemmelse har til formål at tilvejebringe det retlige grundlag for retshåndhævelsesskridt, som Arbejdstilsynet kan tage i anvendelse over for leverede tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der kan frembyde fare for sikkerhed og sundhed.

Med den eksisterende hjemmel i arbejdsmiljøloven er det ikke muligt at pålægge leverandører mv. at standse levering af en bestemt maskine eller personligt værnemiddel eller at pålægge disse at genoprette en eventuel skade i forhold til de ansatte på de enkelte virksomheder ved afhjælpning eller tilbagekaldelse af tekniske hjælpemidler mv.

Arbejdstilsynet har i sådanne tilfælde været henvist til over for leverandøren at indskærpe overholdelse af eksisterende regler og at bringe straffebestemmelserne i anvendelse for brud på disse regler, som er konstateret af Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn på de enkelte virksomheder.

Forslaget indebærer således, at Arbejdstilsynet får kompetence til påbud om nødvendige foranstaltninger og om nødvendigt standsning af levering, markedsføring og tilbagekaldelse fra markedet, såfremt de pågældende tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler 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, og afhjælpning og/eller efterlevering af fx supplerende sikkerhedsudstyr og brugsanvisninger.

Kompetencen efter forslaget er tillagt direktøren for Arbejdstilsynet under hensyn til bestemmelsens indgribende karakter og den nødvendige koordinering på landsplan.

De gældende bestemmelser for leverandører med flere fremgår i øvrigt af §§ 24-30, særlig § 24 i loven.

I henhold til § 24 skal leverandører med flere af maskiner eller andre tekniske hjælpemidler sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug eller udstilles, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed og sundhed. Efter § 29 kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler blandt andet herom.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 77, stk. 3.

Til nr. 41

Til § 47, stk. 1

Med den foreslåede bestemmelse bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om opbevaring af dokumentation for Arbejdstilsynets inspektioner mv.

Til § 47, stk. 2

Med den foreslåede bestemmelse gives Arbejdstilsynet mulighed for at stille krav om, at arbejdsgiveren inden en fastsat frist skal melde tilbage på skriftlige påbud mv.

Bestemmelsen, der også findes i den danske arbejdsmiljølovgivning, forventes at medvirke til, at virksomhedernes sikkerhedsorganisation sikres orientering om meddelte påbud og forbud, ligesom Arbejdstilsynet i Grønland i flere tilfælde end nu forventes at ville få oplysninger om, hvad der på de enkelte arbejdspladser er gjort for at efterkomme meddelte påbud mv.

Arbejdstilsynet i Grønland vil endvidere ved tilbagemeldingskravet kunne tilpasse opfølgningen på tilsyn, så kontrolbesøg vil kunne udføres stikprøvevis som i Danmark.

Til nr. 42

Ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 om ændring af lov om arbejdsmiljø blev Arbejdstilsynet i Danmark en enhedsorganisation. Ved samme lov blev rekursadgangen ændret med virkning fra den 1. januar 1999, således at der indførtes et toinstanssystem med Arbejds miljøankenævnet som eneste klageinstans.

De foreslåede ændringer af § 64 er en konsekvens heraf.

Til § 64, stk. 1

Som følge af den tekniske udvikling gennem de senere år, herunder udbredelse af adgangen til telefax og e-post i Grønland, foreslås klagefristen nedsat fra 8 til 6 uger.

Der foreslås indført et toinstanssystem som beskrevet i de almindelige bemærkninger, således at beskæftigelsesministeren bliver eneste klageinstans for afgørelser truffet i medfør af den grønlandske arbejdsmiljølovgivning.

Til § 64, stk. 2

Der indføres et remonstrationssystem som i Danmark, således at alle klager sendes til Arbejdstilsynet. Som anført i de almindelige bemærkninger, videresendes klagen til beskæftigelsesministeren, hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen.

Til § 64, stk. 3

Med forslaget vil klage over strakspåbud ikke længere have opsættende virkning. Formålet er, at virksomhederne ikke skal kunne udskyde opfyldelsen af Arbejdstilsynets påbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste.

Bestemmelsen svarer til § 81, stk. 3, i den danske arbejdsmiljølov.

Til § 64, stk. 4

Bestemmelsen, om mulig behandling af ikke rettidigt indgivet klage, svarer til § 81, stk. 4, i den danske arbejdsmiljølov.

Til § 64, stk. 5

Bestemmelsen fastsætter, at beskæftigelsesministeren skal indhente rådets udtalelse, inden han træffer afgørelse i klagesager. Det svarer til den ordning, der var gældende i Danmark før den 1. januar 1999, hvor det nuværende klagesystem blev indført.

Bestemmelsen skal sikre rådets indflydelse på klagesagers afgørelse og derved lovens administrative udfyldelse.

Til nr. 43

Overtrædelse af den gældende grønlandske arbejdsmiljølov er sanktioneret med bøde, mens overtrædelse af den danske arbejdsmiljølovgivning kan straffes med bøde eller fængsel op til 1 år - ved skærpende omstændigheder med op til 2 års fængsel.

Strafferammen i den danske arbejdsmiljølov er blevet skærpet gennem de seneste år, jf. de almindelige bemærkninger. Formålene hermed har været dels at understrege betydning af, at lovgivningen overholdes, dels at forhøje bødeniveauet, så bøderne bliver følelige for virksomhederne med et deraf følgende incitament til at overholde lovgivningen på området.

En tilsvarende skærpelse er endnu ikke sket i Grønland, hvorfor en bøde for overtrædelse af den danske arbejdsmiljølovgivning som udgangspunkt ligger på kr. 20.000, mens den i Grønland fortsat ligger på kr. 10.000.

Med forslaget om ændring af foranstaltningsbestemmelserne i den grønlandske arbejdsmiljølov tilsigtes der en stigning i bødeniveauet, svarende til den danske, så sanktionsniveauet bliver ens i de to rigsele.

Til § 65, stk. 1

Da kriminalloven ikke indeholder strafferammer, henvises der alene til, at der ved overtrædelse af den grønlandske arbejdsmiljølov kan ske idømmelse af foranstaltninger i medfør af kriminalloven. Hensigten hermed er - som det var tilfældet ved ændring af straffebestemmelserne i den danske arbejdsmiljølov - at tilkendegive, at samfundet ser med større alvor en hidtil på overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og at understrege vigtigheden af idømmelse af bøder på et føleligt niveau, der kan give virksomhederne et incitament til at overholde gældende regler.

I bestemmelsen er der endvidere sket konsekvensændringer som følge af de øvrige foreslåede ændringer af loven.

Til § 65, stk. 2

Efter forslaget udvides området for idømmelse af foranstaltninger i medfør af kriminalloven til generelt at omfatte overtrædelser, der er begået forsætligt eller groft uagtsomt.

Det er med lovændringen tilsigtet, at ændringen fra foranstaltning alene i form af bøde til foranstaltning i medfør af kriminalloven også skal komme til udtryk ved bødefastsættelsen, således at det forhold, at overtrædelsen kan tilregnes som forsætlig eller groft uagtsom, skal have betydning for bødeniveauet.

Efter kriminallovens § 87 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til gerningens beskaffenhed. De nye bestemmelser i § 65, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som særligt skærpende omstændigheder.

Opregningen i stk. 2-3 af skærpende omstændigheder er ikke udtryk for en udtømmende beskrivelse af, hvilke momenter der skal tages i betragtning ved vurderingen af overtrædelsens grovhed. Kriminallovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk kapitel 23, finder anvendelse som hidtil.

At de forhold, der er nævnt i stk. 2-3, skal betragtes som skærpende omstændigheder betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør dette føre til en foranstaltning, typisk i form af bøde, der er større end den bøde, der ville være udmålt uden. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i sanktionsfastsættelsen, alt efter hvor mange af omstændighederne der foreligger i den konkrete sag.

Til § 65, stk. 2, nr. 1

Et af formålene med den grønlandske arbejdsmiljølov er gennem forebyggelse at skabe et værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Dette søges opnået ved at opstille en række beskyttelsesforanstaltninger, der skal sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Liv og helbred er beskyttelsesinteresser i arbejdsmiljølovens forstand. Det findes derfor at være en ekstra alvorlig overtrædelse, når denne har medført skade på en person eller fremkaldt fare herfor.

Til § 65, stk. 2, nr. 2

Alle, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, har pligt til at kende arbejdsmiljølovgivningen. Det har ingen betydning for den subjektive tilregnelser, at man ikke vidste, at en handling var forbudt. Det er et grundlæggende dansk retsprincip, at retsvildfarelser ikke fritager for ansvar. Retsvildfarelser kan dog få en vis relevans specielt på særlovgivningens område, da det efter kriminallovens § 88, nr. 1, kan tale som en formildende omstændighed, at personen har handlet i undskyldelig uvidenhed om eller undskyldelig misforståelse af retsregler, der forbyder eller påbyder handlingens foretagelse. Omvendt kan der stilles særlige krav om kendskab til reglerne, hvis man agerer som professionel.

Det bør derfor betragtes som en skærpende omstændighed, hvis Arbejdstilsynet på en virksomhed konstaterer, at virksomheden ikke overholder de krav, der påhviler virksomheden i medfør af arbejdsmiljøloven, og på den baggrund giver virksomheden et påbud om at bringe forholdene i orden, og dette ikke efterfølgende sker. Virksomheden er således bragt i »ond tro«. Virksomheden har vist, at den ikke arbejder på selv at løse sine arbejdsmiljøproblemer, idet den bevidst overtræder reglerne og dermed tilsidesætter de ansattes sikkerhed og sundhed.

Til § 65, stk. 2, nr. 3

At en virksomhed har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, må betragtes som en skærpende omstændighed af flere årsager. For det første har virksomheden opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel på bekostning af de ansattes sikkerhed og sundhed. For det andet kan virksomheden dermed have tilsigtet at opnå en konkurrencefordel i forhold til de virksomheder, der overholder arbejdsmiljølovgivningen.

Til § 65, stk. 2, nr. 4

Efter den foreslåede § 65, stk. 4, skal der endvidere tages hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, dersom der ikke sker konfiskation.

Til § 65, stk. 3

I den grønlandske arbejdsmiljølovs kapitel 9 er der fastsat en række særlige regler, der skal beskytte unge under 18 år. Unge er således særlige beskyttelsesobjekter efter den grønlandske arbejdsmiljølov. Dette hænger sammen med, at børn og unge ikke har den samme erfaring og sjældent samme uddannelse som voksne arbejdstagere. De er derfor særligt sårbare og udsat for en særlig stor risiko.

I 1992 blev strafferammen i den danske arbejdsmiljølov udvidet til to års fængsel for dermed at tilkendegive, at unge under 18 år har krav på en særlig beskyttelse. Denne særlige beskyttelse foreslås nu også indført i den grønlandske arbejdsmiljølov, da det forhold, at unge under 18 år har været beskæftiget i forbindelse med en overtrædelse af den grønlandske arbejdsmiljølov, og at der er sket en skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, må betragtes som en særlig alvorlig overtrædelse, hvilket skal komme til udtryk ved udmåling af foranstaltningen.

Til § 65, stk. 4

I Arbejdsmarkedsudvalgets betænkning af 10. december 1975 over forslag til den danske lov om arbejdsmiljø står der bl.a.:

"Målsætningen må være, at den økonomiske sanktion fastsættes således, at den ud fra specialpræventive og generalpræventive hensyn fjerner ethvert incitament til at overtræde lovgivningen for at opnå besparelser på bekostning af lovgivningens sikkerheds- og sundhedskrav.

I denne forbindelse må det understreges, at de virksomheder, der holder sig lovgivningen efterrettelig, ikke stilles økonomisk og dermed konkurrencemæssigt ringere ved at overholde loven i forhold til de virksomheder, der slækker på lovgivningens krav."

Det udbytte, der i givet fald kan konfiskeres, er den økonomiske fordel, som lovovertræderen har opnået. Udbyttet skal have nær sammenhæng med lovovertrædelsen, jf. formuleringen "udbyttet ved en forbrydelse" i kriminallovens § 116. Den nødvendige sammenhæng foreligger dog også selv om den opnåede økonomiske fordel er en mere indirekte følge af lovovertrædelsen.

Begrundelsen for, at der skønsomt kan foretages udbyttekonfiskation efter en begået lovovertrædelse, er den samme som begrundelsen for straf. Udbyttekonfiskation anvendes derfor også ud fra pønalt prægede betragtninger, således at samtlige strafudmålingshensyn kan spille en rolle for, med hvor stort et beløb der skal ske konfiskation. Der vil undertiden ikke være forskel på konfiskation af ulovlig fortjeneste og en bødestraf, der er fastsat under hensyn til den tilsigtede eller opnåede fortjeneste.

Til § 65, stk. 5

Som anført i de almindelige bemærkninger har det i praksis i Danmark tidligere givet anledning til tvivl, om og i hvilken udstrækning der ville kunne pålægges straf for personer, der medvirker til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. På denne baggrund er der fundet behov for at præcisere, at kriminallovens almindelige bestemmelse om medvirken i lighed med anden særlovgivning finder tilsvarende anvendelse på den grønlandske arbejdsmiljølovgivning.

Bestemmelsen skal endvidere ses i sammenhæng med, at opregningen af ansvarssubjekter i lovens kapitel 3 ikke er udtømmende.

Ansvar for medvirken vil i første række kunne tænkes anvendt på personer, der har en særlig - økonomisk eller anden - tilknytning til eller interesse i virksomheden, fx aktionærer og lignende.

I princippet vil et ansvar for medvirken også kunne komme på tale i tilfælde, hvor en af de i kapitel 3 særligt opregnede personer (arbejdsgiver, arbejdsleder, virksomhedsleder) medvirker til overtrædelse af pligter, der påhviler en anden ligeledes af kapitel 3 omfattet person. I praksis bør et sådant ansvar dog formentlig alene kunne ifaldes i ganske særlige tilfælde, for eksempel hvor den pågældende optræder atypisk i forhold til sine sædvanlige funktioner.

Til § 65, stk. 6

Med forslaget til ændring af § 65, stk. 6, forlænges forældelsesfristen fra 2 år til 5 år i sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.

Ved levering og installation af tekniske hjælpemidler, for eksempel maskiner, eller levering af stoffer og materialer, kan der gå lang tid, før det konstateres, at leverancen var behæftet med en sikkerhedsmæssig mangel og således ikke overholdt arbejdsmiljølovgivningens forsvarlighedsbestemmelser vedrørende sikker konstruktion, indretning, stand, opbevaring, transport mv.

Arbejdstilsynet og anklagemyndigheden får som regel først kendskab til sådanne overtrædelser i forbindelse med, at der sker en personulykke forårsaget af et stof eller materiale eller et teknisk hjælpemiddel, typisk en maskine, der er behæftet med en sikkerhedsmæssig mangel.

Ved projektering eller rådgivning, for eksempel i forbindelse med et bygge- og anlægsarbejde eller et produktionsanlæg, vil der også ofte gå et stykke tid fra projekteringen/rådgivningen er afsluttet, til projektet realiseres. Myndighederne vil i praksis først blive opmærksomme på, at der ved projektering eller rådgivning ikke er taget hensyn til arbejdsmiljøforholdene ved realiseringen af projektet eller ved driften af det færdige projekt, hvis der sker en arbejdsulykke med personskade eller i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige kontrolbesøg.

Oplysningen af sager om ansvar for leverandører, reparatører, planlæggere m.fl. er endvidere ofte ganske tidskrævende. Dette skyldes flere forhold:

For det første skal det nærmere undersøges, hvem der er leverandør, planlægger mv., og hvor denne har hjemsted. For det andet vil en sådan sag kræve en nærmere og ofte tidskrævende teknisk undersøgelse, herunder en undersøgelse af om en konstateret mangel er ansvarspådragende for leverandøren m.fl. Ansvar for leverandører, planlæggere m.fl. forudsætter således, at der kan føres bevis for subjektiv tilregnelser. Endelig kan der for det tredje være en række forhold til tekniske standarder, der skal undersøges nærmere, inden Arbejdstilsynet kan træffe beslutning om politianmeldelse.

Den foreslåede bestemmelse svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 82, stk. 7.

Til nr. 44

De foreslåede ændringer omfatter dels konsekvensændringer som følge af de øvrige forslag til ændring af loven, dels en tilpasning af bestemmelsen, så den i omfang og ordlyd kommer til at svare til § 83 i den danske arbejdsmiljølov.

Det betyder, at angivelsen af de bestemmelser i loven, der omfattes, ajourføres, samt at der sker en præcisering af betingelserne for anvendelsen af bestemmelsen.

Endvidere foreslås indsat stk. 2, hvorefter § 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3, skal finde tilsvarende anvendelse ved udmålingen af bødeansvaret.

I overensstemmelse med retspraksis er bestemmelsen i § 66 gennem en årrække blevet anvendt under samme betingelser, som gælder for det subjektive selskabsansvar i forhold til juridiske personer, og ikke som et egentligt objektivi ansvar forstået således, at straf kan finde anvendelse, blot der sker en overtrædelse.

Efter praksis er det således en forudsætning for at gøre ansvaret gældende mod arbejdsgiveren i personligt ejede virksomheder, at der er begået en overtrædelse, og at der foreligger tilregnelser i

form af forsæt eller uagtsomhed hos en eller flere personer i virksomheden eller i virksomheden som sådan.

En foreslåede ændring af § 66 indebærer således en kodificering af retspraksis for anvendelsen af § 66.

Heller ikke efter den foreslåede ændring vil der således være noget krav om, at arbejdsgiveren personligt skal have haft tilregnelser til overtrædelse af arbejdsmiljøloven, for at han kan ifalde strafansvar.

Bestemmelsen svarer til § 83 i den danske arbejdsmiljølov, og ved den foreslåede ændring vil arbejdsgiverne i to rigsele således blive ligestillede.

Til nr. 45

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede ændring af § 64.

Til nr. 46

Ved forslaget til ny § 67 a præciseres, at der ikke påhviler virksomhedsledere m.fl. objektivt bødeansvar. Om baggrunden herfor henvises til bemærkningerne ovenfor til nr. 16.

Til nr. 47

Bestemmelsen foreslås ændret, så den bliver mere fyldestgørende ved at nævne flere af de juridiske personer, der kan ifalde ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølov. Bl.a. foreslås det, at staten, der fortsat er arbejdsgiver i Grønland, eksplicit nævnes.

Det har ikke været muligt at foreslå en bestemmelse, med henvisning til den danske straffelovs 5. kapitel, da den danske straffelov ikke er gældende i Grønland. Den grønlandske kriminallov indeholder ikke bestemmelser svarende til straffelovens 5. kapitel

Til nr. 48

Den grønlandske retsplejelov indeholder ikke en bestemmelse svarende til § 997, stk. 3, i den danske retsplejelov. Det betyder, at der i Grønland ikke er mulighed for i forbindelse med en dom at pålægge domfældte at lovliggøre et ulovligt forhold under tvang af fortløbende bøder.

En arbejdsgiver kan dømmes for manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud, men der findes ikke midler, der kan gennemtvinge en efterkommelse af det afgivne påbud, så de påtalte forhold lovliggøres.

Det betyder, at der vil kunne afgives gentagne påbud om det samme forhold, uden at det nødvendigvis vil medføre, at der sker en lovliggørelse.

Med henblik på at sikre, at dette bliver muligt, foreslås den nye bestemmelse om tvangsbøder indføjet i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Til nr. 49

Bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 for Grønland om lægeundersøgelse af arbejdere ophæves i sin helhed, idet den del af bekendtgørelsen, der fortsat er opretholdt, erstattes af bestemmelserne i § 1, nr. 30 og nr. 31.

Til § 2

Til § 2, stk. 1

Med § 2, stk. 1, foreslås det, at loven træder i kraft den 1. januar 2006.

Til § 2, stk. 2

Der foreslås, at bestemmelsen i § 11 a om arbejdspladsvurdering først får virkning 2 år efter lovens ikrafttræden, dvs. den 1. januar 2008. Hensigten hermed er at sikre mulighed for at informere om ordningen og udarbejde materiale til brug for udfærdigelsen af arbejdspladsvurderinger, så virksomheder og medarbejdere har de fornødne oplysninger, når bestemmelsen træder i kraft.

Til § 2, stk. 3

Det foreslås, at bestemmelsen i § 46, stk. 7, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 27, får virkning for arbejdsaftaler om beskæftigelse af unge under 15 år eller unge, som stadig er omfattet af undervisningspligten, der er indgået efter lovens ikrafttræden. Arbejdsgiverne skal således ikke underrette indehaverne af forældremyndigheden for de arbejdsforhold, der er etableret før lovens ikrafttræden.

Til § 2, stk. 4

I forbindelse med indførelsen af det nye klagesystem foreslås det, at Arbejdstilsynet færdigbehandler de klager, som er rejst over for direktøren for Arbejdstilsynet, inden det nye klagesystem træder i kraft, men at Arbejdstilsynets afgørelse herefter kan påklages til beskæftigelsesministeren.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren færdigbehandler de klager, som er rejst over for ministeren inden den 1. januar 2006 således, at ministeren behandler sagerne i overensstemmelse med § 64 i lov om arbejdsmiljø i Grønland som affattet ved denne lovs § 1, nr. 42. Dette indebærer, at i sager, hvor der ikke er truffet endelig afgørelse inden lovens ikrafttræden, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejds miljørådet.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
Kapitel 1 <i>Formål og område</i>	
§ 1.	
§ 2. Loven omfatter arbejde i Grønland for en arbejdsgiver.	
<i>Stk. 2. Undtaget er</i> 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning,	<i>Stk. 2. Undtaget er</i> 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 45 d,
2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, jfr. dog § 46, stk. 1, 2. pkt.,	2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, jf. dog § 45 d,
3) arbejde, der udføres i den ansattes hjem,	Ophæves.
4) arbejde, der udføres af militære og kan henregnes til egentlig militærtjeneste, og	3) arbejde, der udføres af militære og kan henregnes til egentlig militærtjeneste.
5) jagt og fangst.	Ophæves.
<i>Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-4:</i>	<i>Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:</i>
1) § 15 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, §§ 24-30 om leverandører m.fl. og § 31 om bygherrer m.v.,	
2) §§ 32-33 om arbejdets udførelse,	
3) §§ 36-37 om tekniske hjælpemidler,	
4) §§ 38-39 om stoffer og materialer,	
5) § 46, stk. 2, om lavalder ved farligt arbejde.	5) § 45 c om vejtransport,
	6) § 46, stk. 3, om mindstealder ved farligt arbejde.
<i>Stk. 4. Arbejdsministeren kan bestemme, at der for militære områder og anlæg skal gælde særlige regler om arbejdsmiljø.</i>	
§ 3.	
	§ 3 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at loven kun i begrænset omfang skal gælde for arbejde, som udføres i den ansattes hjem.
Kapitel 2 <i>Virksomhedernes Sikkerheds- og sundhedsarbejde Personlig kontakt</i>	

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
§ 4.	
<i>Sikkerhedsorganisation</i>	
§ 5. I virksomheder, som beskæftiger 10 ansatte eller derover, skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.	
<i>Stk. 2.</i> Arbejdslederen for et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for det pågældende arbejdsområde.	<i>Stk. 2.</i> Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.
<i>Stk. 3.</i> Hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, er denne tillige sikkerhedsrepræsentant. Er der flere tillidsrepræsentanter inden for området, vælger disse imellem sig en sikkerhedsrepræsentant. I andre tilfælde vælger de ansatte en sikkerhedsrepræsentant for hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen. Sikkerhedsrepræsentanten repræsenterer de ansatte i spørgsmål om sikkerhed og sundhed.	<i>Stk. 3.</i> 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.
<i>Stk. 4.</i> Arbejdslederområder med få ansatte eller få arbejdsmiljøproblemer kan arbejdstilsynet fritage for kravet om særskilt sikkerhedsgruppe.	Ophæves.
§ 6. I virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet én eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.	§ 6. I virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, jf. dog § 7, stk. 6, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet én eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.
<i>Stk. 2.</i> Den tilsynsførende fra arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden normalt træde i forbindelse med virksomhedens ledelse og vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og	<i>Stk. 2.</i> Den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden jævnligt træde i forbindelse med virksomhedens ledelse og vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
sundhedsmæssig art for arbejdstilsynet.	sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.
<p>§ 7. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) om valg af sikkerhedsrepræsentanter, 2) om sikkerhedsrepræsentanternes rettigheder og pligter, 3) om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver, 4) om uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer samt 5) om den daglige ledelse af sikkerhedsarbejdet. 	<p>§ 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.</p>
	<p><i>Stk. 2.</i> 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.</p>
	<p><i>Stk. 3.</i> 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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
	<p><i>Stk. 4.</i> 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.</p>
	<p><i>Stk. 5.</i> 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.</p>
<p><i>Stk. 2.</i> For fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge</p>	<p><i>Stk. 6.</i> Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
sikkerhedsarbejdet efter reglerne i denne lov, kan arbejdsministeren gøre undtagelse fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.	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.
§ 8.	§ 8. Arbejdsgiveren har pligt til, hvis han ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.
<p><i>Stk. 1.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen</p> <p><i>Stk. 4.</i> I virksomheder, hvor der i medfør af § 5 er oprettet én eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 6, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.</p>	<i>Stk. 1-4</i> bliver herefter <i>stk. 2-5</i> .
§§ 9-10.	
<p style="text-align: center;">Kapitel 3 <i>Almindelige regler</i> <i>Arbejdsgiveren</i></p>	
§ 11.	-
	<p>§ 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</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p>år.</p> <p>Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
	<p>Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.</p>
	<p>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.</p>
<p>§§ 12-15.</p>	
<p>§ 16. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som arbejdstilsynet eller den i § 57 nævnte myndighed eller institution skriftligt har givet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbudet.</p>	<p>§ 16. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet eller den i § 57 nævnte myndighed eller institution skriftligt har givet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbudet.</p>
<p>Stk. 2. Hvis der på en arbejdsplads hverken er sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsmænd, skal de ansatte gøres bekendt med afgivne påbud efter stk. 1, 1. pkt.</p>	<p>Stk. 2. Hvis der på en arbejdsplads hverken er sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, skal de ansatte gøres bekendt med afgivne påbud efter stk. 1, 1. pkt.</p>
<p>§ 17. Når arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.</p>	

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<i>Stk. 2.</i> Arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgivere om forhold af arbejdsmiljømæssig betydning. I tilfælde af offentliggørelse af statistikken må navn eller firma ikke nævnes.	Ophæves
	§ 17 a. Arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre registre efter regler, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.
	<i>Stk. 2.</i> Direktøren for Arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgiveren om <ul style="list-style-type: none"> 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.
	<i>Stk. 3.</i> Hvis statistikken offentliggøres, må navn eller firma ikke nævnes.
	<i>Virksomhedsledere m.fl.</i>
	§ 17 b. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.
<i>Arbejdslederen</i>	
§§ 18-20.	
<i>Ansatte</i>	
§§ 21-23.	
<i>Leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.</i>	
§§ 24-27.	
	§ 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.
	<i>Stk. 2.</i> 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.
§§ 28-30.	

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<i>Bygherrer m.v.</i>	
§ 31. Ved bygge- og anlægsvirksomhed, som udføres af mere end 10 personer, skal bygherren eller en person, som han overdrager det til, samordne de foranstaltninger til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed, der skal udføres af arbejdspladsens forskellige arbejdsgivere.	§ 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.
<i>Stk. 2.</i> Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.	<i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligter efter stk. 1, herunder om <ol style="list-style-type: none"> 1) afgrænsning af de enkelte arbejdsgivers 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.
	<i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligt til at anmelde større bygge- og anlægsarbejder til Arbejdstilsynet.
	<i>Stk. 4.</i> Bygherren skal i øvrigt medvirke til, at arbejdsgiveren kan udføre bygge- og anlægsarbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
Kapitel 4 <i>Arbejdets udførelse</i>	
§§ 32-33.	
Kapitel 5 <i>Arbejdsstedet</i>	
§§ 34-35.	
Kapitel 6 <i>Tekniske hjælpemidler</i>	
§§ 36-37.	
Kapitel 7 <i>Stoffer og materialer</i>	
§§ 38-39.	
Kapitel 8 <i>Hviletid og fridøgn</i>	Kapitel 8 <i>Hvileperiode og fridøgn</i>
§ 40. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra arbejdstidens begyndelse, gives de ansatte en	§ 40. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.	på 24 timer.
<i>Stk. 2.</i> Rejsetid til og fra arbejdsstedet betragtes som hviletid, medmindre arbejdsministeren bestemmer andet.	<i>Stk. 2.</i> 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.
	<i>Stk. 3.</i> 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.
§ 41. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage.	§ 41. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på en søndag og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.
	<i>Stk. 2.</i> Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.
	<i>Stk. 3.</i> 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.
§ 42. Når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden, kan §§ 40 og 41 fraviges i det omfang, det er nødvendigt, indtil regelmæssig drift er genoprettet. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation, jfr. § 61.	§ 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. Fravigelse af §§ 40 og 41 kan i øvrigt tillades af arbejdstilsynet, når: 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes eller 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse rimelig.	§ 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 hvileperiodens længde til 8 timer og om hvileperiodens

Gældende formulering	Lovforslaget
	beliggenhed, og 2) det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.
Stk. 2. Fravigelse for en enkelt hvileperiode eller et enkelt fridøgn kan i disse tilfælde ske uden forudgående tilladelse, hvor denne ikke kan indhentes i rette tid.	Ophæves. Se ny § 43, stk. 1.
<p>§ 44. Bestemmelserne i lovens §§ 40 og 41 kan om nødvendigt fraviges for:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) personer i overordnede stillinger, som udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, 2) personer i overordnede stillinger, som på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling, og 3) repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted. 	§ 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.
<p>§ 43, stk. 3. Lovens bestemmelser om hviletid og fridøgn kan fraviges ved aftale mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af arbejdstilsynet.</p> <p>Stk. 4. Arbejdsgiveren og de ansatte kan, uanset reglerne i stk. 3, aftale en omlægning af det ugentlige fridøgn ved fastlæggelse af en arbejdstidsplan eller tilrettelæggelse af en konkret arbejdsopgave. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.</p> <p>Stk. 5. For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren tillade fravigelser af lovens bestemmelser om hviletid og fridøgn.</p>	§ 45. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår §§ 40 og 41 kan fraviges ved aftale.
	§ 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 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.
§ 45. For arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, kan arbejdsministeren fastsætte regler om begrænset arbejdstid.	§ 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

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	eller er besætningsmedlem på et køretøj, herunder også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.
<p style="text-align: center;">Kapitel 9 <i>Børn og unge under 18 år</i></p>	<p style="text-align: center;">Kapitel 9 <i>Unge under 18 år</i></p>
	§ 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.
	§ 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.
<p>§ 46. Børn under 15 år må ikke anvendes til erhvervsmæssigt arbejde, bortset fra let hjælpearbejde i 2 timer daglig. For børn af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, gælder forbudet kun arbejde med tekniske anlæg, maskiner, hjælpemidler samt stoffer eller materialer, der kan frembyde fare for dem.</p>	<p>Stk. 2. Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.</p>
<p>Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter regler om højere aldersgrænse end 15 år for beskæftigelse ved arbejde, som efter sin beskaffenhed eller de omstændigheder, hvorunder det udføres, kan være farligt for de unges sikkerhed, sundhed eller udvikling.</p>	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
<p>Stk. 3. Arbejdsministeren kan i øvrigt fastsætte regler om, at børn under 15 år kan have lettere erhvervsmæssigt arbejde.</p>	<p>Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan tillige fastsætte regler om,</p> <p>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</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p>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 som træder i stedet for den lovpligtige undervisning,</p> <p>3) at forbudet i stk. 2 og §§ 47 og 48 kan fraviges, for 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</p> <p>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.</p>
	<p><i>Stk. 7.</i> 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 med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og de foranstaltninger, der er truffet vedrørende sikkerhed og sundhed.</p>
<p>§ 47. Arbejdstiden for unge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.</p> <p><i>Stk. 2.</i> De unge må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag. Arbejdstiden skal ligge samlet, kun afbrudt af passende spise- og hvilepauser.</p>	<p>§ 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.</p>
	<p><i>Stk. 2.</i> Den daglige arbejdstid for unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke overstige 2 timer på skole- dage 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.</p>
<p>§ 48, <i>stk. 2.</i> Hvileperioden skal i almindelighed</p>	<p><i>Stk. 3.</i> Hvis den daglige arbejdstid overstiger</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
omfatte tidsrummet mellem kl. 22 og kl. 5. Dette gælder dog ikke for beskæftigelsen af unge over 16 år i fiskeindustrien, hvis der ikke kan skaffes fornøden voksen arbejdskraft.	4½ time, skal unge under 18 år have en pause på mindst 30 minutter. Pausen skal være passende beliggende og om muligt sammenhængende.
	<i>Stk. 4.</i> Unge under 18 år må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6.
§ 47, <i>stk. 3.</i> Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, i hvilket omfang unge under 18 år må beskæftiges ud over fagets sædvanlige arbejdstid.	<i>Stk. 5.</i> 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 <i>stk. 1</i> 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
§ 48, <i>stk. 3.</i> Arbejdsministeren kan give særlige regler om hvileperiodens varighed og beliggenhed for fag eller faglige områder, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt.	4) at bestemmelsen i <i>stk. 4</i> 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 samlet hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet.	§ 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.
	<i>Stk. 2.</i> 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.
	<i>Stk. 3.</i> 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

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	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.
	§ 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.
Kapitel 10 <i>Lægeundersøgelser m.v.</i>	
§ 49. For virksomheder, fag, faglige områder eller andre grupper af ansatte, hvis arbejde kan være forbundet med sundhedsfare, kan arbejdsministeren fastsætte regler om, 1) at de ansatte skal lægeundersøges før og under ansættelsen samt efter dennes ophør, eventuelt ved regelmæssige undersøgelser, og 2) at der regelmæssigt eller i enkelte tilfælde skal foretages arbejdsmedicinske, arbejdshygiejniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene.	§ 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 ansættelse 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.
	<i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om tilsvarende undersøgelser med henblik på, om et arbejde kan medføre fare for sundheden.
	<i>Stk. 3.</i> Udgifterne ved undersøgelserne afholdes af arbejdsgiveren eller staten efter regler, der fastsættes af beskæftigelsesministeren.
	<i>Stk. 4.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at undersøgelserne kan foregå uden tab af indtægt for de ansatte og så vidt muligt i arbejdstiden.
	<i>Stk. 5.</i> De ansatte og tidligere ansatte har pligt til at lade sig undersøge i overensstemmelse med de fastsatte regler.
	§ 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.
	<i>Stk. 2.</i> 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

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Tilsvarende regler kan fastsættes for unge under 18 år, der er under faglig uddannelse.
	<i>Stk. 3.</i> 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.
<p style="text-align: center;">Kapitel 11 <i>Arbejds miljørådene og arbejds miljøfondet</i></p>	<p style="text-align: center;">Kapitel 11 <i>Arbejds miljørådet mv.</i></p>
<p>§ 50. Der oprettes et grønlandsk arbejds miljøråd, som har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejds miljø. Rådet har følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Rådet medvirker til at udbrede kendskab til arbejds miljøspørgsmål. 2) Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejds miljøet, og udtaler sig herom til arbejdsministeren, landsstyret og arbejdstilsynet. 3) Rådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler samt om de enkelte sager, som arbejdsministeren, landsstyret eller arbejdstilsynet forelægger for rådet. 	<p>§ 50. Der oprettes et grønlandsk Arbejds miljøråd, som har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejds miljø. Rådet har følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Rådet medvirker til at udbrede kendskab til arbejds miljøspørgsmål. 2) Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejds miljøet, og udtaler sig herom til beskæftigelsesministeren, Landsstyret og Arbejdstilsynet. 3) Rådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler samt om de enkelte sager, som beskæftigelsesministeren, Landsstyret eller Arbejdstilsynet forelægger for rådet. 4) Før afgørelse af klager efter § 64, skal rådets udtalelse indhentes.
<i>Stk. 2.</i> Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.	
<i>Stk. 3.</i> Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.	
<i>Stk. 4.</i> Arbejdsministeren godkender rådets forretningsorden.	
<p>§ 51. Det grønlandske arbejds miljøråd består af en formand udpeget af landsstyret efter indhentet udtalelse fra arbejdsmarkedets parter, 3 repræsentanter for de ansatte, hvoraf 2 udpeges af Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat og 1 af Den grønlandske Tjenestemandsförening, 2 repræsentanter for arbejdsgiverne, hvoraf 1 udpeges af Den grønlandske Arbejds giverforening og 1 af Det offentlige Aftalenævn, samt 1 repræsentant for Grønlands Arbejds lederforening. For hver repræsentant udpeger organisationerne en stedfortræder.</p>	<p>§ 51. Arbejds miljørådet består af en formand, udpeget af Landsstyret efter indhentet udtalelse fra arbejdsmarkedets parter, og følgende andre medlemmer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	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 komuners Landsforening (KANUKOKA), og 7) 1 medlem udpeget af Grønlands Landsstyre i samråd med Finansministeriet.
	<i>Stk. 2.</i> For hver repræsentant udpeger organisationerne en stedfortræder.
<i>Stk. 2.</i> Medlemmerne og stedfortræderne udpeges for en periode af 4 år.	<i>Stk. 3.</i> 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.
	<i>Stk. 4.</i> Afgørelser i Arbejdsmiljørådet træffes ved stemmeflertal blandt de tilstedeværende medlemmer. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.
<i>Stk. 3.</i> Teknisk og lægeligt sagkyndige kan efter behov tilforordnes rådet.	<i>Stk. 5.</i> Teknisk og lægeligt sagkyndige kan efter behov tilforordnes rådet.
<i>Stk. 4.</i> Arbejdstilsynet deltager med en repræsentant uden stemmeret i rådets møder og fungerer i øvrigt som sekretariat for rådet.	<i>Stk. 6.</i> Arbejdstilsynet deltager med en repræsentant uden stemmeret i rådets møder og fungerer i øvrigt som sekretariat for rådet.
<p>§ 52. Såvel arbejdsministeren som direktøren for arbejdstilsynet kan i spørgsmål om arbejdsmiljø i Grønland indhente udtalelser fra det arbejdsmiljøråd, der er nedsat efter lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø. Dette råd kan på eget initiativ drøfte sager inden for lovens område og udtale sig herom såvel over for arbejdsministeren som over for arbejdstilsynet. Rådet kan over for arbejdsministeren fremsætte ønsker og forslag vedrørende lovgivningen om arbejdsmiljø i Grønland.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Ved behandling af spørgsmål som nævnt i stk. 1 tiltrædes rådet af 2 medlemmer, hvoraf 1 skal være repræsentant for Den grønlandske Arbejdsgiverforening og 1 repræsentant for Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat.</p>	Ophæves.
§ 53. Arbejdsmiljøfondet kan yde støtte til oplysning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø i samarbejde med hjemmestyrets informationstjeneste (Tusarliivik) og Uddannelsesinspektoret.	§ 53. Beskæftigelsesministeren kan yde støtte til oplysning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø i Grønland.

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere retningslinier om administrationen af støtten.
Kapitel 12 <i>Arbejdstilsynet</i>	
§ 54. Arbejdsministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål i Grønland.	
<i>Stk. 2.</i> Arbejdsministeren fastsætter antallet af tilsynskredse i Grønland.	<i>Stk. 2.</i> Direktøren for Arbejdstilsynet fastsætter antallet af lokale afdelinger i Grønland og opgavernes fordeling mellem afdelingerne.
§§ 55-56.	
§ 57. Arbejdsministeren kan bestemme, at arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.	
<i>Stk. 2.</i> Arbejdsministeren kan fastsætte regler om anerkendelse af prøvninger og anden dokumentation for, at forskrifter om sikkerhed og sundhed er fulgt.	
<i>Stk. 3.</i> Arbejdsministeren fastsætter regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser m.v. foretaget eller iværksat af arbejdstilsynet.	<i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser mv. foretaget eller iværksat af Arbejdstilsynet.
§ 58.	-
	§ 59. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.
§ 59. Arbejdstilsynets medarbejdere har til enhver tid, hvis det skønnes nødvendigt, adgang uden retskendelse til offentlige og private arbejdssteder mod behørig legitimation. Politiet yder om fornødent bistand hertil.	<i>Stk. 2.</i> 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.
	<i>Stk. 3.</i> 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.

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p><i>Stk. 2.</i> Arbejdstilsynets medarbejdere kan uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret og medtage prøver til nærmere analyse. Arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal underrettes herom.</p>	<p><i>Stk. 4.</i> 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.</p>
<p>§ 60. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.</p>	
<p><i>Stk. 2.</i> Skønner arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, 2) at brugen af et teknisk hjælpemiddel eller et stof eller materiale standses, eller 3) at arbejde i øvrigt standses. 	<p><i>Stk. 2.</i> Skønner arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, 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 3) at arbejde i øvrigt standses.
	<p><i>Stk. 3.</i> 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,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at levering eller markedsføring standses, 2) at de pågældende tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer tilbagekaldes fra markedet.
<p>§ 61. Arbejdsgiveren skal, når arbejdstilsynet forlanger det, drage omsorg for, at der på arbejdsstedet findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner og påbud samt andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold. Arbejdstilsynet kan bestemme, hvorledes tilsynsbogen eller dokumentationen skal anvendes og opbevares.</p>	<p>§ 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.</p>
	<p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud mv. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist, når Arbejdstilsynet har krævet det.</p>
<p>§§ 62-63.</p>	

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
Kapitel 13 <i>Klageadgang</i>	
<p>§ 64. Tilsynskredsens afgørelser kan indbringes for direktøren for arbejdstilsynet inden 8 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p>	<p>§ 64. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende, indbringes for beskæftigelsesministeren.</p>
<p><i>Stk. 2.</i> Direktørens afgørelse kan indbringes for arbejdsministeren inden 8 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p>	<p><i>Stk. 2.</i> Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til beskæftigelsesministeren.</p>
<p><i>Stk. 3.</i> Rettidig klage har opsættende virkning, indtil klagemyndighedens afgørelse foreligger eller klagemyndigheden bestemmer andet. Klage over afgørelser efter § 60, stk. 2, har ikke opsættende virkning.</p>	<p><i>Stk. 3.</i> 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.</p>
<p><i>Stk. 4.</i> Når særlige grunde taler derfor, kan klagemyndigheden behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen først fremkommer efter udløbet af den frist, der er nævnt i stk. 1 og 2.</p>	<p><i>Stk. 4.</i> Når særlige grunde taler derfor, kan beskæftigelsesministeren behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.</p>
<p><i>Stk. 5.</i> Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at afgørelser ikke kan indbringes for arbejdsministeren.</p>	<p><i>Stk. 5.</i> Før beskæftigelsesministeren træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejds miljørådet.</p>
Kapitel 14 <i>Kriminalretlige foranstaltninger</i>	
<p>§ 65. Bøde idømmes den, der</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) overtræder §§ 11-17, stk. 1, §§ 19-28, § 31, stk. 1, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, § 36, stk. 1, § 38, stk. 1, § 58, stk. 2-3, og § 61, 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, stk. 2. 	<p>§ 65. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland idømmes den, der</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
	<p><i>Stk. 2.</i> Ved udmåling af en foranstaltning skal det betragtes som en skærpende omstændighed,</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomiske fordel for den pågældende selv eller andre.
	<i>Stk. 3.</i> Det skal betragtes som en særlig skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 2, nr. 2.
	<i>Stk. 4.</i> 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.
	<i>Stk. 5.</i> Kriminalloven for Grønland, § 9, om medvirken, finder anvendelse på det i stk. 1-3 omhandlede bødeansvar.
	<i>Stk. 6.</i> Forældelsesfristen for idømmelse af en foranstaltning er 5 år ved overtrædelse af §§ 24-28 samt regler udstedt i henhold til § 29.
§ 66. For overtrædelse af §§ 11-12, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, og § 38, stk. 1, samt forhold omfattet af § 65, nr. 2 og 3, er en arbejdsgiver ansvarlig, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvar finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.	§ 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.
	<i>Stk. 2.</i> Ved foranstaltningens udmåling finder § 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3, tilsvarende anvendelse.
§ 67. I forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan der fastsættes bestemmelser om bøde for overtrædelse af forskrifterne og påbud eller forbud givet 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. For sådant bødeansvar finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.	§ 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.
	§ 67 a. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland kan ikke pålægges

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	virksomhedsledere m.fl. efter § 66 og § 67, 2. pkt., jf. § 17 b.
<p>§ 68. For overtrædelser, der begås af aktie- eller anpartsselskaber, andelsselskaber eller lignende kan selskabet som sådant idømmes bøde. Er overtrædelserne begået af hjemmestyret, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 57 i landstingslov om de grønlandske kommunalbestyrelser og bygderåd m.v., kan der idømmes hjemmestyret, kommunen eller det kommunale fællesskab som sådant bøde.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 69. Når unge under 18 år beskæftiges i strid med bestemmelserne i denne lov eller de i henhold til loven fastsatte forskrifter, kan forældremyndighedens indehavere idømmes bøde, såfremt arbejdet er foregået med deres vidende.</p>	
	<p>§ 69 a. I domme, hvorved nogen tilholdes at opfylde en forpligtelse efter denne lov, kan som tvangsmiddel fastsættes en fortløbende bøde, der tilfalder statskassen.</p>
<p>§ 70.</p>	
<p>Kapitel 15</p>	
<p><i>Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser</i></p>	
<p>§ 71.</p>	
<p>§ 72. Lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland ophæves.</p>	
<p><i>Stk. 2.</i> Følgende regler, fastsat med hjemmel i den i stk. 1 nævnte lov, forbliver i kraft med de af denne lov følgende ændringer, indtil de ophæves eller afløses af bestemmelser fastsat i henhold til denne lov:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bekendtgørelse nr. 148 af 18. april 1972 for Grønland om dampkedelanlæg på landjorden. 2) Bekendtgørelse nr. 149 af 18. april 1972 for Grønland om transportable beholdere til sammentrykkede, fordråbede eller under tryk opløste luftarter. 3) Bekendtgørelse nr. 151. af 18. april 1972 for Grønland om opstilling og brug af mekanisk drevne kraner, taljer og lignende. 4) Bekendtgørelse nr. 152 af 18. april 1972 for Grønland om unge menneskers farlige arbejde. 5) Bekendtgørelse nr. 155 af 18. april 1972 for Grønland om trykbeholdere m.v. på landjorden. 6) Bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 for Grønland om lægeundersøgelse af arbejdere, bortset fra kapitel 1 om 	<p>§ 72, <i>stk. 2</i>, nr. 6 ophæves. Nr. 7 bliver herefter nr. 6.</p>

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
<p>lægeundersøgelse af personer under 18 år. 7) Arbejdsministeriets cirkulære nr. 181 af 27. august 1974 om samarbejde mellem politiet og arbejdstilsynet i Grønland.</p>	
<p><i>Stk. 3.</i> For overtrædelse af de bestemmelser, der forbliver i kraft efter stk. 2, kan der idømmes bøde. §§ 66 og 68-70 finder tilsvarende anvendelse.</p>	
	<p>§ 2. Loven træder i kraft den 1. januar 2006, jf. dog stk. 2-4.</p>
	<p><i>Stk. 2.</i> Bestemmelsen i § 11 a, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 13, har virkning fra 1. januar 2008.</p>
	<p><i>Stk. 3.</i> Bestemmelsen i § 46, stk. 7, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 27, har virkning for arbejdsforhold, der er indgået efter lovens ikrafttræden.</p>
	<p><i>Stk. 4.</i> For klager over afgørelser truffet i henhold til lov om arbejdsmiljø i Grønland, som er under behandling den 1. januar 2006, gælder følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 Arbejdsmiljøråd skal høres i afgørelser, som beskæftigelsesministeren træffer efter lovens ikrafttræden, jf. § 64, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 42.