



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Christian Juhl  
Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

22. maj 2017

J.nr. 20175200171

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. april 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 401 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl.

**Spørgsmål nr. 401:**

”I svar på lovforslag L 140 – spørgsmål 4 anfører ministeren, at lov nr. 295 af 4. juni 1986 om arbejdsmiljø i Grønland som ændret senest ved lov nr. 1382 af 23. december 2012 i hovedtræk svarer til dansk arbejdsmiljølov - dog tilpasset grønlandske forhold.

Ministeren bedes på denne baggrund besvare følgende spørgsmål:

a) Hvad er årsagen til, at det ikke er lovgivningen for Danmark, der gælder for Grønland - med evt. nødvendige tilpasninger?

b) På hvilke områder giver arbejdsmiljøloven for Grønland en dårligere dækning for arbejderne/de ansatte end arbejdsmiljølovgivningen for Danmark - udover lovgivningen der er omfattet af lovforslag L 140 om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland og lov om arbejdsskadesikring i Grønland. (Betaling for tilsyn med råstof- og vandkraftaktiviteter og indsamling og videregivelse af oplysninger om arbejdsulykker og erhvervs sygdomme m.v.)?

c) Vil ministeren fremsende ulykkes- og erhvervs sygdomsstatistikker for Grønland for de seneste 10 år - i en form så de kan sammenlignes med danske statistikker?”

**Svar:**

Jeg har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, der har oplyst følgende:

”Ad a) Grønland har et væsentligt mindre arbejdsmarked og en anden erhvervsstruktur end Danmark og har bl.a. derfor brug for et andet og mindre regelsæt på arbejdsmiljøområdet end det danske. Lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejdsbeskyttelse i Grønland var den første lovgivning på området. Ved udarbejdelsen og vedtagelsen af loven blev det fundet hensigtsmæssigt at lave en særskilt arbejdsmiljølov for Grønland tilpasset grønlandske forhold frem for at lade hele eller dele af den danske arbejdsmiljølov gælde for Grønland. Det var med tilslutning fra Grønlands Landsråd, at der blev lavet en særskilt arbejdsmiljølov for Grønland.

Ad b) Som det fremgår af min besvarelse af spørgsmål 4 til L 140, så svarer lov om arbejdsmiljø i Grønland i hovedtræk til den danske arbejdsmiljølov, men er tilpasset grønlandske forhold. Som det er tilfældet efter den danske arbejdsmiljølov, indebærer lov om arbejdsmiljø i Grønland, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Og begge regelsæt fastsætter, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme. Der stilles således de samme grundlæggende krav til beskyttelse af arbejdstagere i Grønland som i Danmark.

Der er dog visse forskelle i reguleringen. Disse forskelle skyldes blandt andet implementering af EU-regulering, der ikke gælder for Grønland. Reglerne vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation (AMO) og arbejdspladsvurdering (APV) er heller ikke fuldt identiske. Endnu et eksempel på forskellighed er, at reglerne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ikke gælder for Grønland.

Der blev i 2013 indført en ny § 1 a i den danske arbejdsmiljølov, der præciserer, at lovens anvendelsesråde omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Selvom der ikke er sket en tilsvarende præcisering af den grønlandske arbejdsmiljølov, er psykisk arbejdsmiljø dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen i Grønland. Fx kan Arbejdstilsynet efter bekendtgørelse nr. 395 af 24. juni 1986 for Grønland om arbejdets udførelse stille krav om, at der ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller langt sigt, gennemføres særlige arbejdsmæssige foranstaltninger.

Det kan endvidere oplyses, at det forslag til inatsisartutlov om arbejdsmiljø, som Landsstyret har foreslået, skal regulere arbejdsmiljøet i Grønland efter en eventuel overtagelse af arbejdsmiljøområdet, præciserer, at lovens anvendelsesområde omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

I 2015 blev den danske arbejdsmiljølovs anvendelsesområde udvidet til at omfatte forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid. En tilsvarende bestemmelse findes ikke i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Ad c) Arbejdstilsynet har udarbejdet vedlagte notat med overordnet statistik for ulykker og erhvervs sygdomme i Grønland og i Danmark. Notatet er udarbejdet på baggrund af tal fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og omhandler perioden 2010-2016. Arbejdstilsynet har således på baggrund af oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vurderet, at datagrundlaget for arbejdsskader i Grønland før 2010 er forbundet med datausikkerhed og ikke giver et retvisende billede. Dette skyldes, at sagsbehandlingen af arbejdsskadesager blev overført fra det grønlandske hjemmestyre til den daværende Arbejdsskadestyrelse pr. 1. januar 2011 ved lov om arbejdsskadesikring i Grønland. Ved overførslen blev der ikke konsekvent overført data for sager før 2010.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen