

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland

(Psykisk arbejdsmiljø, virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, styrkelse af krav til arbejdspladsvurdering, udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, indsamling, behandling og videregivelse af data, aftaleforløb med virksomhederne, forhøjet bødeniveau m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, som ændret ved lov nr. 1382 af 23. december 2012 og lov nr. 461 af 15. maj 2017, foretages følgende ændringer:

1. Overalt i loven ændres »sikkerheds- og sundhedsarbejde« til: »samarbejde om sikkerhed og sundhed«.
2. Overalt i loven ændres »sikkerhedsorganisation« til: »arbejdsmiljøorganisation«.
3. Overalt i loven ændres »sikkerhedsudvalget« til: »arbejdsmiljøudvalget«.
4. I § 1, stk. 1, nr. 1, indsættes efter »sundt«: »fysisk og psykisk«.
5. I § 2, stk. 1, indsættes efter »arbejde«: », der udføres«, og efter »arbejdsgiver« indsættes: », jf. dog stk. 2 og 3.«.
6. I § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, ændres », jf. dog § 45 d« til: »med de begrænsninger, der følger af § 45 d om unge under 18 år.«.

7. I § 2, stk. 3, ændres »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:« til: »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«

8. I § 2, stk. 3, nr. 1, indsættes efter »arbejdssted,«: »§ 15 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten,«, og i nr. 4, ændres »og 39« til: », 39, 39 a og 39 b«.

9. I § 2 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:

»Stk. 4. Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, er undtaget fra §§ 4-10 om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt arbejdsmiljøorganisation og § 11 a om arbejdspladsvurdering.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 5.

10. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 med de fornødne tilpasninger også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der er risiko for arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold uden for arbejdstid.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 og til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 skal gælde for regler fastsat efter stk. 2.«

11. *Overskriften* til kapitel 2 affattes således:

»Kapitel 2

Samarbejde om sikkerhed og sundhed«

12. Efter overskriften til kapitel 2 indsættes før overskriften til § 4:

»Samarbejde

§ 3 b. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.«

13. *Overskriften før § 4* affattes således:

»Arbejdsmiljøorganisation«

14. § 4 affattes således:

»§ 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.«

15. § 5, *stk. 1*, affattes således:

»I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.«

16. § 5, *stk. 2*, og *3*, ophæves.

17. § 6, *stk. 1*, affattes således:

»I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer:

- 1) En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
- 2) Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.«

18. I § 6, *stk. 2*, to steder i § 16, *stk. 1*, og i § 16, *stk. 2*, ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter«.

I § 6, *stk. 2*, ændres »sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget« til: »arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter for arbejdsmiljøudvalget«.

19. Efter § 6 indsættes:

»§ 6 a. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 5 eller § 6, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes sådan, at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

§ 6 b. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, og fastlægge hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-2 samt om dokumentation for opfyldelsen heraf.«

20. § 7, *stk. 1*, affattes således:

»§ 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg og udpegning af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, og om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.«

21. § 7, *stk. 2*, ophæves.

Stk. 3-8 bliver herefter stk. 2-7.

22. I § 7, *stk. 4*, ændres »§ 5 og § 6, stk. 1« til: »§ 5, § 6, stk. 1, § 6 a og § 6 b, stk. 1«.

23. § 7, *stk. 7*, affattes således:

»Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, § 6 a, § 6 b, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.«

24. I § 8, stk. 2, ændres »sikkerhedsgrupperne« til: »arbejdsmiljøgrupperne«, og »sikkerhedsarbejdet« til: »arbejdsmiljøarbejdet«.

25. § 8, stk. 3, affattes således:

»Arbejdsgiveren skal give såvel arbejdsmiljøudvalgets som arbejdsmiljøgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål, jf. § 9 a, stk. 1.«

26. I § 8, stk. 4, ændres »sikkerhedsgrupperne« til: »arbejdsmiljøgrupperne«, og »sikkerhed og sundhed« til: »arbejdsmiljø«.

27. § 8, stk. 5, ophæves, og i stedet indsættes:

»Stk. 5. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.«

28. I § 9, stk. 1, ændres »sikkerhedsrepræsentantens« til: »arbejdsmiljørepræsentantens«, og »sikkerhedsrepræsentanten« til: »arbejdsmiljørepræsentanten« og »sikkerhedskurser« til: »arbejdsmiljøkurser«.

29. Efter § 9 indsættes:

»§ 9 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, underviseres kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.«

30. § 10 affattes således:

»Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre,

at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.«

31. I § 11 a, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter »Arbejdstilsynet«: », som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.«.

32. I § 11 a, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »hvordan de løses«: », under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.«.

33. Efter § 15 indsættes:

»§ 15 a. Arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal medvirke til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed virker efter hensigten. Arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinators herom.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter efter stk. 1.«

34. I § 16, stk. 1, ændres »de påbud« til: »de afgørelser og de påbud«, og »påbuddet« ændres til: »afgørelsen eller påbuddet«.

35. I § 16, stk. 2, ændres »påbud« til: »afgørelser og påbud«.

36. I § 17 indsættes som 2. pkt.:

»Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.«

37. § 17 b ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 17 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet i virksomheden.«

38. Efter § 17 b indsættes:

»Virksomhedsledere m.fl.

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

39. I § 21, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejdsmiljøgruppen«.

40. I § 28 indsættes efter »farlige for«: »eller i øvrigt forringe«.

41. I § 33, *stk. 1, nr. 2*, indsættes efter »arbejdstøj«: », herunder hvem der skal afholde udgifterne hertil«.

42. I § 33, *stk. 1, nr. 3*, udgår »samt«, og efter nr. 3 indsættes som nye numre:

»4) om førstehjælp,

5) om beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder,

6) begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene samt«

Nr. 4 bliver herefter nr. 7.

43. I § 35 indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»Beskæftigelsesministeren kan i den forbindelse fastsætte regler om

1) arbejdsrum, fx loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,

2) velfærdsforanstaltninger m.v., fx opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og

3) udgangsforhold, fx færdselsveje, trapper og udgange.«

44. I § 35 indsættes efter *stk. 2* som nyt stykke:

»*Stk. 3.* Det kan i medfør af *stk. 1* fastsættes i reglerne, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.«

Stk. 3 bliver herefter *stk. 4*.

45. I *overskriften* til kapitel 6 indsættes efter »Tekniske hjælpemidler«:

»m.v.«.

46. I § 36, *stk. 1*, ændres »Tekniske hjælpemidler« til: »Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler«.

47. I § 37, *stk. 1* indsættes efter »regler om tekniske hjælpemidler«: »m.v.«.

48. Efter § 39 indsættes:

»§ 39 a. Med henblik på at forebygge og imødegå sundheds- og ulykkeskader i arbejdsmiljøet kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at den, der fremstiller eller importerer et stof eller materiale, skal foretage

undersøgelser eller fremskaffe fornøden dokumentation for allerede foretagne undersøgelser og indgive anmeldelse. Der kan herunder fastsættes regler for alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte grupper af stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser.

Stk. 2. Det kan fastsættes, at anmeldelsen skal indeholde:

- 1) Oplysninger om forhold, som har betydning for vurdering af stoffets eller materialets egenskaber og virkninger, herunder om det har egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed.
- 2) Forslag til klassificering, emballering og mærkning.
- 3) Oplysninger om forebyggende foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod forringelse af sikkerhed og sundhed.

Stk. 3. Det kan endvidere fastsættes, at nye stoffer og materialer tidligst må tages i brug en måned efter anmeldelsen. Denne frist skal kunne forlænges for tilfælde, hvor anmeldelsen er mangelfuld eller fejlagtig, således at stoffet eller materialet tidligst må tages i brug en måned efter, at de oplysninger, anmeldelsen skal indeholde, er modtaget.

§ 39 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at tekniske datablade og lignende, som udsendes af fremstillere eller importører af stoffer og materialer, skal indeholde alle væsentlige oplysninger om stoffets eller materialets virkninger på sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet«.

49. I § 42, 2. pkt., ændres »noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation« til: »dokumenteres skriftligt«.

50. I § 49 a, stk. 2, ændres »skolelæge« til: »sundhedsvæsenet«.

51. I § 50, stk. 1, nr. 2 og 3 og i § 51, stk. 1, 1. pkt., ændres »landsstyret« til: »Naalakkersuisut«.

52. I § 51, stk. 1, nr. 5, ændres »Grønlands Arbejdsgiverforening (GA)« til: »Grønlands Erhverv«.

53. I § 51, stk. 1, nr. 6, ændres »De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA)« til: »de grønlandske kommuner i fællesskab«.

54. I § 51, stk. 1, nr. 7, ændres »Grønlands landsstyre« til: »Naalakkersuisut«.

55. I § 54 indsættes efter »Grønland«: », jf. dog § 64«.

56. I § 55 indsættes som *stk. 2-4*:

»*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn og til analyse, forebyggelse og statistik.

Stk. 3. Arbejdstilsynet kan videregive egne oplysninger og oplysninger, som er omfattet af stk. 1 og 2, til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 2 og 3, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen.«

57. I § 59, *stk. 4, 2. pkt.*, ændres »Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18« til: Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 17 c og 18, skal underrettes herom«.

58. I § 59 indsættes som *stk. 5 og 6*:

»*Stk. 5.* Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Stk. 6. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 13 c og 16, eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.«

59. I § 60, *stk. 1*, ændres »påbyde, at« til: »kan træffe afgørelse om«, og efter »i medfør af loven« indsættes: »og kan herunder påbyde, at forholdene«.

60. Efter § 60 indsættes:

»§ 60 a. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Stk. 2. En aftale kan indgås, når

1) Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller

2) Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om

Stk. 3. Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, de ansatte orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af forholdene.

Stk. 4. En aftale vil blive fulgt op af Arbejdstilsynet for at kontrollere forholdene.

Stk. 5. En aftale kan opsiges af arbejdsgiveren eller Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt.«

61. § 61 ophæves.

62. Efter § 61, som ophæves, indsættes:

»§ 61 a. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

Stk. 2. Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiverens skal afgive erklæring herom.«

63. I § 62, *stk. 1*, ændres »kapitel 10-12« til: »kapitel 10-13«, og »§ 29« ændres til: »§§ 50-54«.

64. I § 62, *stk. 2*, ændres »dennes repræsentant« til: »andre«, og »et tilsynsbesøg foretages som følge af« til: »Arbejdstilsynet har modtaget«.

65. I § 63, ændres »pågældende minister« til: »pågældende naalakkersuisoq«.

66. I § 64, stk. 1-4, ændres »beskæftigelsesministeren« til: »Arbejdsmiljøklagenævnet«, og i stk. 3 ændres »beskæftigelsesministerens afgørelse« til: »Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse«.

67. I § 64, stk. 2, indsættes efter 2. pkt.:

»Inden klagen videresendes til Arbejdsmiljøklagenævnet, indhenter Arbejdstilsynet en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet.«

68. § 64, stk. 5, ophæves.

69. I § 65, stk. 1, ændres »der« til: »som«.

70. I § 65, stk. 2, ændres »at« til: »når«.

71. I § 65, stk. 4, ændres »nævnte« til: »anførte«.

72. § 65, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,

1) at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2,

2) at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller

3) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er idømt en foranstaltning en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.«

73. I § 66, stk. 1, 1. punktum, ændres »en arbejdsgiver« til: »arbejdsgiveren«.

74. I § 66, stk. 1, 3. punktum, ændres » § 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.

75. I § 67, stk. 1, ændres » § 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.

76. I § 70, ændres »Grønlands landsret« til: »Retten i Grønland«.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Ændring og tydeliggørelse af lovens anvendelsesområde

2.1.1. Psykisk arbejdsmiljø, frivilligt arbejde og tydeligere lovtekst

2.1.1.1. Gældende ret

2.1.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.1.1.3. Den foreslåede ordning

2.1.2. Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

2.1.2.1. Gældende ret

2.1.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.1.2.3. Den foreslåede ordning

2.2. Større fleksibilitet i virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde

2.2.1. Samarbejde om sikkerhed og sundhed

2.2.1.1. Gældende ret

2.2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.1.3. Den foreslåede ordning

2.2.2. Virksomheder uden sikkerhedsorganisation

2.2.2.1. Gældende ret

2.2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.2.3. Den foreslåede ordning

2.2.3. Virksomheder med sikkerhedsorganisation

2.2.3.1. Gældende ret

2.2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.3.3. Den foreslåede ordning

2.2.4. Øvrige rettigheder og pligter for arbejdsgiver og medlemmer af sikkerhedsorganisationen

2.2.4.1. Gældende ret

2.2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.4.3. Den foreslåede ordning

2.3. Ændringer og udvidelse i arbejdsgivers, leverandørers, udlejeres pligter m.v.

2.3.1. Arbejdspladsvurdering som selvstændigt tilsynsobjekt

2.3.1.1. Gældende ret

2.3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.1.3. Den foreslåede ordning

2.3.2. Arbejdspladsvurdering og forebyggelsesprincipper

2.3.2.1. Gældende ret

2.3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.2.3. Den foreslåede ordning

2.3.3. Arbejdsgivernes pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten

2.3.3.1. Gældende ret

2.3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.3.3. Den foreslåede ordning

2.3.4. Arbejdsgivers pligt til at lade sygefravær indgå i sikkerheds- og sundhedsarbejdet

2.3.4.1. Gældende ret

2.3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.4.3. Den foreslåede ordning

2.3.5. Virksomhedsledere m.fl.

2.3.5.1. Gældende ret

2.3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.5.3. Den foreslåede ordning

2.3.6. Ophævelse af kravet om tilsynsbog

2.3.6.1. Gældende ret

2.3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.6.3. Den foreslåede ordning

2.3.7. Arbejdsgivers tilbagemelding på afgørelser

2.3.7.1. Gældende ret

2.3.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.7.3. Den foreslåede ordning

2.4. Udvidelse af krav til arbejdets udførelse for visse persongrupper og arbejdsfunktioner

2.4.1. Førstehjælp, beskæftigelse af personer med åndelige og legemlige mangler og alenearbejde

2.4.1.1. Gældende ret

2.4.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.4.1.3. Den foreslåede ordning

2.5. Udvidelse og tydeliggørelse af krav til arbejdsstedets indretning, teknisk hjælpemidler, stoffer og materialer m.v.

2.5.1. Arbejdsstedets indretning

2.5.1.1. Gældende ret

2.5.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.1.3. Den foreslåede ordning

2.5.2. Udgifter til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj

2.5.2.1. Gældende ret

2.5.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.2.3. Den foreslåede ordning

2.5.3. Begrebet Tekniske hjælpemidler

2.5.3.1. Gældende ret

2.5.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.3.3. Den foreslåede ordning

2.5.4. Leverandørers m.fl. pligter vedrørende stoffer og materialer

2.5.4.1. Gældende ret

2.5.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.4.3. Den foreslåede ordning

2.6. Ændringer, udvidelse og tydeliggørelse af Arbejdstilsynets opgaver og virkemidler

2.6.1. Frist for undersøgelsespåbud

2.6.1.1. Gældende ret

2.6.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.1.3. Den foreslåede ordning

2.6.2. Indsamling, behandling og videregivelse af data

2.6.2.1. Gældende ret

2.6.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.2.3. Den foreslåede ordning

2.6.3. Samtaler, herunder gruppesamtaler, med ansatte

2.6.3.1. Gældende ret

2.6.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.3.3. Den foreslåede ordning

2.6.4. Aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet

2.6.4.1. Gældende ret

2.6.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.4.3. Den foreslåede ordning

2.6.5. Tavshedspligt

2.6.5.1. Gældende ret

2.6.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.5.3. Den foreslåede ordning

2.6.6. Arbejdstilsynets hjemmel til at træffe afgørelser om overtrædelser af loven

2.6.6.1. Gældende ret

2.6.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.6.3. Den foreslåede ordning

2.6.7. Ændring af klageadgangen

- 2.6.7.1. Gældende ret
- 2.6.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 2.6.7.3. Den foreslåede ordning

2.7. Forhøjet bødeniveau

- 2.7.1. Gældende ret
- 2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 2.7.3. Den foreslåede ordning

2.8. Sproglige og formelle ændringer

2.8.1. Ændring til grønlandsk sprogbrug

- 2.8.1.1. Gældende ret
- 2.8.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.8.2. Orientering om Arbejdstilsynets afgørelser

- 2.8.2.1. Gældende ret
- 2.8.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.8.3. Stoffer og materialer

- 2.8.3.1 Gældende ret
- 2.8.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.8.4. Moderniseret sprogbrug (ændring af »skolelæge« til »sundhedsvæsenet«)

- 2.8.4.1. Gældende ret
- 2.8.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.8.5. Arbejdsmiljørådets sammensætning

- 2.8.5.1. Gældende ret
- 2.8.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.8.6. Formalitetsændring (tydeliggørelse af henvisning)

- 2.8.6.1. Gældende ret
- 2.8.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.8.7. Værneting

- 2.8.7.1. Gældende ret
- 2.8.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Arbejds miljøloven i Grønland er fra 1986 og har senest gennemgået en større ajourføring i 2005. Den danske arbejdsmiljølov har siden 2005 været ændret ca. 25 gange. Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender og Arbejds marked har derfor udtrykt ønske om, at loven bliver revideret, så den kommer på niveau med standarderne i den gældende danske arbejdsmiljølov i det omfang, det giver mening for det grønlandske arbejdsmarked.

Arbejds miljøloven i Grønland er en rammelo, der – med relevante tilpasninger til det grønlandske arbejdsmarked – i sin opbygning og indhold stort set svarer til den danske arbejdsmiljølov. At loven er en rammelo betyder blandt andet, at mange af lovens bestemmelser er bemyndigelsesbestemmelser, der giver beskæftigelsesministeren adgang til at administrativt at fastsætte nærmere regler i bekendtgørelsesform om et givet område. Det gælder således også mange af de bestemmelser, der stilles forslag om i dette lovforslag.

I den grønlandske arbejdsmiljølovgivning er der eksempler på, at der er udstedt regler i bekendtgørelsesform efter dansk forbillede, men hvor bemyndigelsen til at udstede disse regler ikke er helt klar i den grønlandske arbejdsmiljølov. Dette tilsigtes der rettet op på med dette lovforslag i forhold til reglerne om:

- Førstehjælp
- Beskæftigelse af personer med legemlige og åndelige mangler
- Alenearbejde
- Arbejdsstedets indretning
- Udgiften til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj

Lovforslaget indeholder et styrket fokus på psykisk arbejdsmiljø:

- Det foreslås præciseret i lovens formålsbestemmelse, at loven omfatter såvel psykisk som fysisk arbejdsmiljø.
- Der er forslag til regler, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte administrative regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid og psykisk førstehjælp ved traumatiske hændelser.

- Og der er forslag til regler om, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med ansatte uden, at arbejdsgiver eller andre er til stede, og at Arbejdstilsynet kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte uden arbejdsgivers accept.

Lovforslaget indeholder endvidere en modernisering af reglerne om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Ændringsforslagene består i:

- Ændret terminologi fra sikkerheds- og sundhedsarbejde til samarbejde om sikkerhed og sundhed. Den nye terminologi har til hensigt at gøre det eksplicit, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. Ligeledes er terminologien ændret bl.a. fra sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljøorganisation og fra sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant for at skabe en bevægelse væk fra forståelsen af arbejdsmiljøarbejde som primært et spørgsmål om sikkerhed og hen mod en bredere forståelse af arbejdsmiljøarbejdet.

- Styrket samarbejde på små virksomheder uden sikkerhedsorganisation og mere fleksible regler for organisering af arbejdsmiljøarbejdet på virksomheder med sikkerhedsorganisation.

Med lovforslaget styrkes også kravene til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV):

- Det foreslås, at der fremover i forbindelse med udarbejdelse af APV skal ske en vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, således at de nødvendige løsninger, som igangsættes, sker under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

- Der foreslås bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at sygefravær skal indgå i samarbejdet om sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet, herunder at sygefraværet inddrages i APV'en,

- Det foreslås, at APV skal være et selvstændigt tilsynsobjekt, der er omfattet af Arbejdstilsynets sædvanlige kontrol- og tilsynsbeføjelser efter loven.

Det frivillige arbejde i Grønland er vigtigt, bl.a. for den sociale sammenhængskraft i samfundet. Bureaukrati skal ikke stå i vejen for frivilligt arbejde i Grønland. Derfor foreslås det, at visse former for frivilligt arbejde undtages fra reglerne om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og arbejdspladsvurdering.

Lovforslaget indeholder endvidere forslag til, at arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal samarbejde med bygherren og en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Det er også fundet hensigtsmæssigt at tydeliggøre reglerne om tekniske hjælpemidler og indsætte bemyndigelse til at fastsætte krav vedrørende stoffer og materialer:

- Det foreslås, at indsætte eksempler på tekniske hjælpemidler samt at tydeliggøre, at reglerne også omfatter personlige værnemidler.
- Der er forslag til bemyndigelsesregler, der giver adgang for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om krav til fremstillere og importører af stoffer og materialer, herunder om anmeldelse af sådanne og indholdet i tekniske datablade og lignende.

Lovforslaget indeholder endvidere forslag om udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder:

- Det foreslås, at det bliver muligt at træffe afgørelser uden handlepligt, som i modsætning til påbud ikke pålægger arbejdsgiver en handlepligt i form af lovliggørelse.
- Det foreslås, at det bliver muligt at fastsætte frist for efterkommelse af undersøgelsespåbud.
- Det foreslås, at arbejdsgiver skal give skriftlig tilbagemelding på afgørelser, når Arbejdstilsynet beder om det og får pligt til at orientere de ansatte eller sikkerhedsorganisationen om indholdet i tilbagemeldingen.

Lovforslaget indeholder endvidere bestemmelser, som giver hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle oplysninger fra andre myndigheder med henblik på udførelsen af tilsynets opgaver samt hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre myndigheder med henblik på, at disse myndigheder kan udføre deres opgaver.

Lovforslaget indeholder endvidere bestemmelser om, at virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Endvidere indeholder lovforslaget udvidelse og opdatering af reglerne om arbejdsmiljølovens særlige tavshedspligt:

- Udvidelse af personkredsen, som Arbejdstilsynet har tavshedspligt overfor om klager over arbejdsmiljøet på en virksomhed.

- Tilpasning af de kapitler i loven, der er omfattet af den særlige tavshedspligtbestemmelse, så også myndigheder og personer, der udfører opgaver efter kapitlet om klageadgang er omfattet.
- Konsekvensrettelse af henvisningen til tavshedspligtbestemmelser i kriminalloven i Grønland som følge af ændring i disse.

Med lovforslaget ændres klageadgangen, således at klager over Arbejdstilsynet afgørelser til Grønlandske virksomheder fremover skal indbringes for Arbejds miljøklagenævnet i stedet for beskæftigelsesministeren.

Bødeniveauet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven i Grønland foreslås skærpet og forhøjet på samme måde, som det i 2015 og 2019 er sket i den danske arbejdsmiljølov.

Endelig indeholder lovforslaget en række mindre ændringer:

- Regler, som er vanskelige at læse og forstå, foreslås præciseret og tydeliggjort, eksempelvis bestemmelserne om lovens anvendelsesområde.
- Regler, som ikke er nødvendige, fx fordi de ikke længere anvendes i praksis, foreslås ophævet, eksempelvis kravet om en fysisk tilsynsbog, som foreslås erstattet med et krav om skriftlig dokumentation.
- Lovens sprogbrug foreslås moderniseret ved at fjerne forældede udtryk og erstatte dem med tidsvarende. Det drejer sig fx om danske betegnelser som »Landsstyret« og »minister«, som erstattes med de grønlandske betegnelser, og udtryk som »skolelæge«, som erstattes med »sundhedsvæsenet«.
- Reglerne foreslås opdateret, så de svarer til de aktuelle forhold. Det gælder fx reglerne om Arbejds miljørådets sammensætning og værneting.

2.1. Ændring og tydeliggørelse af lovens anvendelsesområde

2.1.1. Psykisk arbejdsmiljø, frivilligt arbejde og tydeligere lovtekst

2.1.1.1. Gældende ret

Arbejds miljøloven indeholder i § 1 en formålsbestemmelse, hvorefter det med loven bl.a. tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i det grønlandske samfund. Bestemmelsen i § 1 er indført med arbejdsmiljøloven i 1986 og er ikke ændret siden. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets kapitel 1 om lovens formål og område, at målsætningerne er de samme som i den danske arbejdsmiljølov, jf. Folketingstidende 1985-86,

tillæg A, spalte 3391. Af bemærkningerne til § 1 i den danske arbejdsmiljølov fremgår det, at loven omfatter både de fysiske og psykiske arbejdsmiljø, jf. Folketingstidende 1975-76, tillæg A, spalte 99.

Arbejdsmiljøloven indeholder endvidere bestemmelser om lovens anvendelsesområde. Den principielle hovedregel i § 2, stk. 1, er, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. I stk. 2 undtages tre opregnede typer af arbejde fra loven, selv om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver. Navnlig undtagelserne i nr. 1 og 2 skal ses i sammenhæng med lovens kapitel 9 om unge under 18 år, der også gælder for unge, der arbejder i privat husholdning, og for unge fra arbejdsgiverens familie, som hører til arbejdsgiverens husstand. I stk. 3 udvides loven på en række konkrete områder til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2.

Arbejdsmiljøloven omfatter alle former for arbejde, herunder også arbejde, der udføres af frivillige. Når frivillige udfører arbejde, betragtes den, som arbejdet udføres for, fx en forening, som arbejdsgiver.

Almindelige hobby- og fritidsaktiviteter, som fx sportsaktiviteter og sang og musik i musikforeninger m.v. betragtes ikke som arbejde, og er ikke omfattet af arbejdsmiljøloven.

Hvorvidt det arbejde, som frivillige udfører, betragtes som arbejde efter arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1, afhænger af en konkret vurdering. Den konkrete vurdering tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- Har den frivillige pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed fx for en forening?
- Er den frivillige undergivet instruktion og kontrol fra fx en forening?
- Stilles der arbejdsrum, redskaber osv. til rådighed for den frivillige i arbejdet af fx en forening?
- Er der en anden, der bærer risikoen for det arbejdsresultat, som den frivillige frembringer, fx en forening?
- I særlige tvivlstilfælde kan der også lægges en vis vægt på, om der udbetales løn til den frivillige.

Foreninger, der beskæftiger frivillige med arbejde, skal som arbejdsgivere opfylde arbejdsmiljølovgivningen, herunder reglerne om sikkerhedsorganisationer og arbejdspladsvurdering.

2.1.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Den gældende arbejdsmiljølov indeholder ikke ordene »fysisk arbejdsmiljø« eller »psykisk arbejdsmiljø«. Det kan derfor umiddelbart give anledning til tvivl, om loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Ingen skal være i tvivl om, hvornår loven gælder, hvad den omfatter, herunder psykisk arbejdsmiljø og om man er inden for eller uden for lovens område. Det er derfor centralt at tydeliggøre og skærpe opmærksomheden på, at det psykiske arbejdsmiljø er ligestillet med det fysiske arbejdsmiljø, og at arbejdsgiveren har pligt til at håndtere begge dele i forhold til sine ansatte. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at det fremgår tydeligt af selve lovteksten, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, så arbejdsgiverne ved, hvad der forventes af dem. Der er dog ikke dermed tilsigtet nogen ændring af den gældende retstilstand, herunder bemærkningerne til den gældende § 1.

Det er grundlæggende, at borgere, virksomheder, organisationer, arbejdsmiljøaktører og andre ikke må være i tvivl om, hvad lovens bestemmelser betyder. Der findes en række bestemmelser i arbejdsmiljøloven som er vanskelige at forstå, og som kan give anledning til misforståelser. Det drejer sig blandt andet om bestemmelserne i § 2, stk. 1, 2 og 3 om lovens formål og anvendelsesområde. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at præcisere og tydeliggøre selve lovteksten for at lette forståelsen af lovens bestemmelser om formål og anvendelsesområde. Der er ikke dermed tilsigtet nogen ændring af den gældende retstilstand.

Frivilligt arbejde udgør et vigtigt bidrag til driften af foreninger i Grønland. For at støtte op om det frivillige arbejde i disse foreninger, foreslås det at fjerne pligter, som er pålagt i forhold til det frivillige arbejde, og som ikke vurderes nødvendige i alle situationer, hvor der er tale om frivilligt arbejde. Disse pligter drejer sig om krav til organisering af sikkerhedsarbejdet (foreslået ændret til arbejdsmiljøarbejdet jf. pkt. 2.2.1.3. i de almindelig bemærkninger) og krav om udarbejdelse af arbejdspladsvurdering. Foreningerne skal ikke bruge ressourcer på disse formelle krav. Det skal dog fortsat sikres, at det frivillige arbejde kan udføres fuldt forsvarligt.

En del af det frivillige arbejde, der udføres, er kendetegnet ved lejlighedsvis og kortere arbejdsforløb, der kan varetages ved siden af et almindeligt arbejde m.v. Dette frivillige arbejde kan have karakter af almindeligt arbejde, men har i realiteten lige så meget karakter af fritidsaktiviteter.

De frivillige aktiviteter og det frivillige arbejde kan opdeles i tre hovedkategorier:

Frivillige aktiviteter, der ikke er arbejde, og som kan karakteriseres som hobby- eller fritidsaktiviteter, fx sportsaktiviteter og udførelse af sang og musik i musikforeninger. Disse aktiviteter er ikke arbejde og er ikke omfattet af arbejdsmiljølovens område

1. Frivilligt arbejde, der både har lighed med almindeligt arbejde og fritidsaktiviteter. Dette arbejde ligger i gråzonen mellem frivillige aktiviteter, der ikke er arbejde, og frivilligt arbejde, der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. Dette arbejde betragtes som arbejde for en arbejdsgiver, jf. lovens § 2, stk. 1. Det er fx den frivillige træner i en fodbold- eller svømmeklub eller andre, der frivilligt bidrager med en arbejdsindsats, fx bemanning af en bod.
2. Frivilligt arbejde, der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. Dette arbejde betragtes som arbejde for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1. det er fx frivilligt arbejde af længere eller mere forpligtende karakter, fx hvor en person arbejder i 25 timer om ugen som kantine medarbejder i et foreningsdrevet værested.
3. Det er det frivillige arbejde, som er nævnt ovenfor under punkt 2, som foreslås undtaget fra reglerne om sikkerhedsorganisation (foreslået ændret til arbejdsmiljøorganisation jf. pkt. 2.2.3.1. i de almindelige bemærkninger) og arbejdspladsvurdering (APV), da disse regler ikke vurderes at være nødvendige for denne form for frivilligt arbejde.

2.1.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at det præciseres i § 1, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, således at der ikke kan opstå tvivl herom. Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse.

Den gældende § 2 om lovens anvendelsesområde er svært tilgængelig og kan give anledning til misforståelser. Det foreslås derfor at præcisere § 2, så bestemmelsen bliver mere letforståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

På samme måde foreslås det, at lovens § 2, stk. 3, som udvider loven til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver,

og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2, formuleres mere fuldstændigt for derved at blive mere let læselig. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Det foreslås, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, undtages fra kravene om arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering.

Undtagelse fra reglerne om arbejdsmiljøorganisation vil betyde, at fx foreninger ikke længere vil have pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet med de frivillige, der udfører arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter. Det betyder, at fx foreninger selv vil kunne skabe rammerne for såvel de daglige som for de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende arbejdsmiljøarbejdet uden inddragelse af de frivillige. Der vil dog fortsat være pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet med egentligt ansatte.

Undtagelse fra reglerne om arbejdspladsvurdering vil betyde, at der ikke længere vil være krav til fx foreninger om at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering i forhold til det arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres af frivillige. Der vil fortsat være pligt til at planlægge og tilrettelægge de frivilliges arbejde, men der vil ikke være pligt til en skriftlig behandlingsmåde eller pligt til at inddrage de frivillige i forhold til planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet. Der vil dog fortsat være pligt til at samarbejde med egentligt ansatte om arbejdspladsvurderingen.

Ved vurderingen af, om det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet, vil indgå flere kriterier herunder navnlig arbejdets varighed, arbejdets uforpligtende karakter og eventuel udbetaling eller anden modydelse for arbejdet.

Har det frivillige arbejde ikke karakter af en fritidsaktivitet, men i stedet overvejende lighed med almindeligt arbejde, vil reglerne om arbejdsmiljøarbejdet og reglerne om arbejdspladsvurderingen gælde for det pågældende arbejde.

2.1.2. Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

2.1.2.1. Gældende ret

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt

fuldt forsvarligt på kort og lang sigt. Heri ligger også en pligt for arbejdsgiveren til at forebygge evt. sikkerheds- og sundhedsmæssig risici i forhold til fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet.

Ved vold forstås, at personer, der ikke er ansat eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere og kunder, udøver vold mod ansatte eller arbejdsgiver. Vold kan være fysisk vold i form af angreb mod legemet eller psykisk vold i form af trusler og anden form for krænkende adfærd, herunder chikane. Fysisk vold kan fx være slag, spark eller benspænd. Trusler kan fx være trusler på livet, trusler om hærværk eller trusler mod familie eller andre nærtstående personer. Anden krænkende adfærd kan fx være chikane, ydmygelser eller forhånelse. Når der i det følgende benyttes ordet ”vold” menes således ”fysisk vold såvel som psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd”.

Vold mellem ansatte på samme virksomhed er ikke omfattet af definitionen. Påbud om vold mellem ansatte kan i Grønland hjemles i arbejdsmiljølovens § 32, stk. 1 og § 60, stk. 1, samt i bekendtgørelse nr. 395 af 24. juni 1986 om arbejdets udførelse for Grønland § 3, stk. 1.

Arbejdsgiverens pligt til at forebygge, at ansatte udsættes for vold i forbindelse med arbejdet, betyder, at arbejdsgiveren bl.a. skal:

– Sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risiko for vold i arbejdet forebygges. Forebyggelsen skal følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag til bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering i Grønland. Det betyder, at arbejdsgiveren i første omgang skal forsøge helt at forhindre risici. Hvis der er risiko for vold i arbejdet, skal arbejdsgiveren vurdere risikoen, herunder hvilke typer af vold, der kan være tale om, og hvor alvorlige voldsepisoderne kan være, samt hvilken forebyggelse, der er nødvendig. Vurderingen foretages fx i forbindelse med arbejdet med arbejdspladsvurderingen (APV'en) og i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Vurderingen af risikoen for vold skal ske løbende, hvilket bl.a. indebærer, at arbejdsgiveren skal revurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden, fx på grund af nyt klientel eller efter konkrete episoder med vold i arbejdet. Arbejdsgiveren har desuden en generel forpligtelse til at tage hensyn til, at ansatte, der har været udsat for vold – både i og uden for arbejdstiden – kan være påvirkede af episoden. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage højde for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte:

- Som led i udarbejdelsen af en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) bl.a. kortlægge, hvor og hvornår der er risiko for vold i arbejdet, og hvem der eventuelt kan blive udsat.
- Oplære og instruere medarbejdere og ledere i at forebygge og håndtere voldsepisoder, hvis der er en risiko for vold i arbejdet.
- Føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

2.1.2.2. Beskæftigelsesministeriet overvejelser

Nogle ansatte kan i kraft af deres arbejde blive udsat for vold uden for arbejdstiden. Det kan fx være anstaltsbetjente, politibetjente, sundhedspersonale eller lærere, der uden for arbejdstiden bliver kontaktet privat og udsat for vold.

Ansatte skal kunne udføre deres arbejde uden at frygte, at de bliver udsat for vold – uanset om det sker inden for eller uden for arbejdstiden. Arbejdsrelateret vold er et væsentligt arbejdsmiljøproblem, som kan give de ansatte både fysiske og psykiske skader.

Arbejdsrelateret vold mod ansatte uden for arbejdstiden kan være særligt krænkende, fordi det sker i de ansattes fritid. Desuden kan arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden finde sted i de ansattes nærmiljø, herunder foregå under overværelse af – eller være direkte rettet mod - de ansattes familie eller nære relationer, som de ansatte ønsker at beskytte. Endelig kan vold uden for arbejdstiden i højere grad relateres til de ansattes person og dermed virke mere voldsomt end vold, der relateres til de ansattes funktion på arbejdspladsen.

Når ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, har de ansatte sjældent mulighed for på egen hånd at forebygge, at lignende voldsepisoder gentager sig. Det skyldes, at det er arbejdskonteksten, herunder arbejdsopgaverne og omstændighederne på arbejdspladsen, der har motiveret borgerne til at udøve vold mod de ansatte uden for arbejdstiden. Det kan fx være bestemte arbejdsopgaver, som myndighedsudøvelse eller fremsættelse af krav over for borgeren, der har motiveret borgeren til at udøve volden mod de ansatte.

Derfor bør arbejdsgiveren vurdere, om arbejdet i tilstrækkelig grad planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden bliver forebygget. Forebyggelsen kan fx handle om, hvordan arbejdspladsen tilrettelægger mødet med borgere, hvordan der kommunikeres med borgere, og hvordan konflikter med borgere håndteres.

En pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold, som finder sted uden for arbejdstiden, er desuden vigtig, fordi de ansatte, der risikerer at blive udsat for volden, har brug for at vide, hvordan de hurtigt kommer ud af en potentiel konfliktsituation skabt på baggrund af den arbejdsrelation, de ansatte har til borgeren.

2.1.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres en ny bestemmelse, § 2 a, stk. 1, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 og 12-14 også skal gælde for vold, der finder sted uden for arbejdstid, og som er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver. Disse kapitler i loven handler bl.a. om henholdsvis samarbejde om sikkerhed og sundhed, de almindelige pligter for arbejdsgiveren m.fl., arbejdets udførelse, Arbejdstilsynets mulighed for at afgive påbud m.v., anmeldelse af arbejdsulykker, klageadgang og kriminalretlige foranstaltninger.

Det foreslås desuden, at der indføres en ny bestemmelse, § 2 a, stk. 2, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om pligter for arbejdsgiver til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid samt til at tilbyde skadelidte ansatte bistand til politianmeldelse af sådanne episoder.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1 og 2, vil udelukkende blive anvendt til at fastsætte pligter, der retter sig mod den forebyggelse m.v., som kan foregå på virksomheden.

Endelig foreslås det, at beskæftigelsesministeren i forslaget til § 2 a, stk. 3 bemyndiges til at fastsætte, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 også skal gælde for de regler, der fastsættes i henhold til bemyndigelsen i stk. 2.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1, vil blive anvendt til både at sætte direkte anvendelige pligtbestemmelser og bemyndigelsesbestemmelser i loven i kraft. Et udvalg af arbejdsgiverens eksisterende pligter i loven til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i arbejdet vil således blive sat i kraft, så pligterne udvides til også at gælde uden for arbejdstid. Herudover vil et udvalg af bemyndigelsesbestemmelserne blive sat i kraft, således at der kan udarbejdes regler i bekendtgørelsesform med pligter for arbejdsgiveren vedrørende vold uden for arbejdstid svarende til de pligter arbejdsgiveren har vedrørende vold i arbejdet.

Der vil blive sat bestemmelser i kraft om følgende i medfør af den nye § 2 a, stk. 1:

Lovens kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Bestemmelserne fra dette kapitel vil med de nødvendige tilpasninger blive sat i kraft, således at risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid skal indgå i samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheder, hvis der er en sådan risiko.

Lovens kapitel 3 om almindelige pligter for arbejdsgivere og ansatte m.fl.

Det generelle bestemmelser, der indeholder pligter for arbejdsgivere m.fl., vil med de nødvendige tilpasninger blive sat i kraft, så de også kommer til at gælde for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Det drejer sig om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, reglerne om arbejdspladsvurdering, arbejdsgiverens tilsynspligt og arbejdsgiverens pligt til oplæring og instruktion. Herudover vil relevante bemyndigelser blive sat i kraft, således at der med de nødvendige tilpasninger kan fastsættes regler i bekendtgørelsesform, der svarer til de gældende regler for forebyggelse og håndtering af vold i arbejdet.

Lovens kapitel 4 om arbejdets udførelse

Hovedreglen om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, vil med de nødvendige tilpasninger blive sat i kraft for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Herudover vil relevante bemyndigelser blive sat i kraft, således at det med de nødvendige tilpasninger bliver muligt at fastsætte pligter for arbejdsgiveren om forebyggelse m.v. af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. De pligter, der vil blive fastsat efter bemyndigelse, vil svare til de gældende pligter for arbejdsgivere i forhold til vold i arbejdet, det vil sige inden for arbejdstid.

Det betyder, at arbejdsgiveren ved arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid får pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid forebygges. Hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, får arbejdsgiveren pligt til at vurdere risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Vurderingen vil skulle foretages i forbindelse med den almindelige vurdering af arbejdsmiljøet, fx i arbejdet med arbejdspladsvurderingen og i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Pligten indebærer også, at arbejdsgiveren skal vurdere risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid løbende, hvilket bl.a. vil indebære, at arbejdsgiveren skal revurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden af arbejdsrelateret vold både i og uden for arbejdstid, fx efter konkrete episoder med vold i og uden for arbejdstid.

Forebyggelsen vil skulle følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag til bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering i Grønland.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 1 vil desuden blive brugt til at præcisere, at den gældende pligt for arbejdsgiveren til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så der tages hensyn til skadelidte ansatte ved arbejdets udførelse, også omfatter de situationer, hvor ansatte har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 12 om Arbejdstilsynets opgaver og kompetencer som myndighed

De bestemmelser, der handler om pligten til at udlevere oplysninger til Arbejdstilsynet, og om Arbejdstilsynets adgang til at træffe afgørelser, vil blive sat i kraft, således at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelser mv. om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Der vil desuden blive sat regler i kraft om Arbejdstilsynets tavshedspligt.

Lovens kapitel 13 om klageadgang

Bestemmelsen i § 64 om klageadgang over Arbejdstilsynets afgørelser vil blive sat i kraft, så den også gælder for afgørelser om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 14 om kriminalretlige foranstaltninger

Alle bestemmelserne i kapitlet vil blive sat i kraft, således at overtrædelser af regler eller manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid kan blive sanktioneret med kriminalretlige foranstaltninger på samme måde som ved arbejdsrelateret vold, der forekommer i arbejdstiden.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 2, vil blive anvendt til at fastsætte regler, der pålægger arbejdsgiveren pligter, der ikke kan fastsættes med hjemmel i de i stk. 1 nævnte kapitler. Arbejdsgiveren vil i medfør af § 2 a, stk. 2, få pligt til at:

- Fastlægge retningslinjer for og vejlede ansatte i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil, hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og
- Tilbyde en ansat, der har været udsat for en arbejdsrelateret voldsepisode uden for arbejdstid, bistand til en eventuel politianmeldelse af episoden, når arbejdsgiveren har fået kendskab til episoden.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 3, vil blive anvendt til at sætte bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 i kraft, således at bestemmelserne om henholdsvis samarbejde om sikkerhed og sundhed, arbejdsgiverens almindelig pligter og arbejdets udførelse også kommer til at gælde for regler udstedt i medfør af § 2 a, stk. 2.

Den nye § 2 a, stk. 3, vil desuden blive anvendt til at sætte bestemmelserne i kapitel 12-14 i kraft. Dermed bliver de nye regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, jf. § 2 a, stk. 2, ligestillet med vold, der forekommer i arbejdet, særligt hvad angår Arbejdstilsynets mulighed for at afgive påbud, arbejdsgiverens pligt til at anmelde arbejdsulykker m.v., klageadgang og kriminalretlige foranstaltninger.

Det forventes, at risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid typisk vil forekomme i virksomheder, hvor der også er risiko for vold i arbejdet,

dvs. inden for arbejdstid. Det er således ikke alle virksomheder, der vil blive berørt af lovforslaget. Hvis der ikke er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere som følge af lovforslaget.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 1 og 3, omfatter ikke lovens kapitel 5-11, og bemyndigelsen kan således ikke benyttes til at sætte bestemmelser i kraft om arbejdsstedets indretning, stoffer og materialer, hvileperiode og fridøgn, unge under 18 år eller om lægeundersøgelser mv.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 1 og 2, vil ikke blive anvendt til at pålægge arbejdsgiveren pligter til at foretage forebyggelsestiltag uden for arbejdet. Bemyndigelsen vil således ikke blive anvendt til at pålægge arbejdsgiveren pligter i forhold til den ansattes private forhold eller ageren i fritiden, herunder de ansattes valg af transportvej, boligforhold, indkøbsvaner, hobby, familieforhold eller lignende private forhold.

2.2. Større fleksibilitet i virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde

2.2.1. Samarbejde om sikkerhed og sundhed

2.2.1.1. Gældende ret

På arbejdsmiljøområdet er der tradition for, at arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden sker ved samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. I overensstemmelse med arbejdsmiljølovens formål er der i lovens kapital 2 udformet regler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde som et centralt element i virksomhedernes egen indsats for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Som en naturlig følge af, at virksomhedernes egen indsats er det centrale omdrejningspunkt for arbejdsmiljøindsatsen, har alle parter i virksomheden en selvstændig pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter lovens kapitel 2, ligesom arbejdsgiveren yderligere skal sørge for, at samarbejdet kan finde sted.

2.2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Ved lovændringen bliver pligten til at samarbejde eksplicit præciseret. Et velfungerende samarbejde er et centralt omdrejningspunkt i det nye koncept, fordi det giver et bedre grundlag for at træffe beslutninger og en bedre gennemførelse af beslutningerne. Det skaber tillid, er værdiskabende og giver

arbejdsglæde, når arbejdsgivere, ledere og ansatte oplever opgaverne som fælles, og når der samarbejdes om at udvikle fælles løsninger.

2.2.1.3. foreslåede ordning

Med den foreslåede nye § 3 b fastlægges samarbejdsprocessen som et centralt udgangspunkt for fremtidens arbejdsmiljøorganisation. Terminologien i kapiteloverskriften og i relevante bestemmelser foreslås ændret fra "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" til "Samarbejde om sikkerhed og sundhed", sådan at alle dele af de foreslåede organiseringsregler nu beskriver strukturer for internt samarbejde. Betegnelsen "arbejdsmiljøorganisation" anvendes i stedet for den nuværende "sikkerhedsorganisation." Endelig moderniseres lovens øvrige betegnelser vedrørende sikkerhedsorganisationen ved at ændre "sikkerhedsrepræsentant" til "arbejdsmiljørepræsentant", "sikkerhedsgruppe" til "arbejdsmiljøgruppe" og "sikkerhedsudvalg" til "arbejdsmiljøudvalg".

2.2.2. Virksomheder uden en sikkerhedsorganisation

2.2.2.1. Gældende ret

Arbejdsmiljølovens § 4 beskriver sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 1-9 ansatte.

Hovedreglen er, at der ikke skal ske en formel organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 1-9 ansatte. I stedet skal arbejdet for sikkerhed og sundhed udføres ved løbende personlig kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de ansatte. I samarbejdet ligger bl.a., at de ansatte skal høres og informeres om arbejdsmiljøforhold.

I dag er der særregler for organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde. Desuden er der særregler for havne, for kontor, handel og administrativt arbejde og for arbejde i holddrift.

2.2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Den nuværende samarbejdsform på små virksomheder ønskes bevaret. Beskæftigelsesministeren ønsker dog, at samarbejdet i de små virksomheder

styrkes ved, at der i den enkelte virksomhed sker en mere systematisk stillingtagen til, hvordan samarbejdet tilrettelægges og ved at man i fællesskab overvejer, om virksomheden råder over den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø.

2.2.2.3. Den foreslåede ordning

I lovforslaget videreføres princippet om, at der som hovedregel ikke skal oprettes en formel arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med mindre end 10 ansatte. Forslaget medfører således en videreførelse af princippet om den personlige kontakt mellem arbejdsgiveren og de ansatte som det bærende element i arbejdsmiljø samarbejdet på de små virksomheder og, som noget nyt, en årlig drøftelse om planlægning af samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheden.

Det foreslås, at bestemmelsen om virksomheder med 1-9 ansatte fremover indgår i arbejdsmiljølovens afsnit om "Arbejdsmiljøorganisation", selvom disse virksomheder ikke formelt skal organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Med denne ændring af strukturen i lovens kapitel 2 understreges det, at også arbejdsgivere på små virksomheder skal planlægge og strukturere samarbejdet om sikkerhed og sundhed, selv om der ikke er etableret en formel arbejdsmiljøorganisation.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 4, 2. pkt., er en videreførelse af den nuværende § 4, 2. pkt. Dog er der foretaget en sproglig præcisering. Bemyndigelsesbestemmelsen vil fortsat blive anvendt til at fastsætte særegler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde. Det er hensigten at opretholde kravet om oprettelse af arbejdsmiljøorganisation for disse virksomheder ved 5 ansatte.

I den foreslåede § 6 b fastsættes der et nyt krav om en årlig drøftelse på den enkelte virksomhed, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og eventuelle arbejdsledere skal tilrettelægge det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed. Endvidere skal arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere hvert år drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden. Det er hensigten med den årlige drøftelse, at der etableres en enkel proces, som understøtter og styrker de små virksomheders arbejdsmiljøindsats. Der er således tale om at sætte de eksisterende pligter i system. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været gennem denne proces.

Det foreslås desuden, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om krav til dokumentation for den årlige drøftelse, som alene vil være en dokumentation for, at drøftelsen har fundet sted.

2.2.3. Virksomheder med en sikkerhedsorganisation

2.2.3.1. Gældende ret

De gældende regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet for virksomheder med 10 ansatte eller derover findes i arbejdsmiljølovens § 5 og 6 og i kapitel 2 i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomheder i Grønland (SIO-bekendtgørelsen).

Det følger af bekendtgørelsen, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 10 eller flere ansatte skal organiseres i en sikkerhedsorganisation. Det sker ved, at der dannes en sikkerhedsgruppe for hvert arbejdslederområde. Sikkerhedsgruppen består af 1 arbejdsleder for det pågældende område og 1 valgt repræsentant for de ansatte (sikkerhedsrepræsentant). Sikkerhedsgruppen har en række opgaver i forhold til det daglige arbejde for sikkerhed og sundhed og skal arbejde for at løse de sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer på det område, som gruppen dækker. Opgaverne er fastlagt i SIO-bekendtgørelsen.

Antallet af sikkerhedsgrupper i virksomheden bestemmes som udgangspunkt af antallet af arbejdslederområder i virksomheden.

I virksomheder med 20 eller flere ansatte skal medlemmerne af sikkerhedsgrupperne desuden nedsætte et sikkerhedsudvalg, hvor arbejdsgiveren er formand, hvilket betyder, at sikkerhedsorganisationen får to niveauer. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden. Der er i SIO-bekendtgørelsen fastsat en række bestemmelser om sikkerhedsudvalgets opgaver og funktion. Bl.a. er der krav om kvartalsmæssige møder, referat fra møderne m.v.

2.2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med forslaget er ønsket, at der kommer mere fokus på selve indholdet i arbejdsmiljøarbejdet og vurderingen af virksomhedens konkrete arbejdsmiljøforhold og mindre fokus på at opfylde formelle regler om organisering.

Der er også behov for en højere prioritering af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens ledelse.

Reglerne om organisering af samarbejdet og et tæt samarbejde mellem de ansatte og den daglige ledelse skal være mere fleksible. Det kan opnås ved at give nye og bedre muligheder for at tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til virksomhedens behov og ledelsesstruktur, så den passer til virksomhedens øvrige strukturer og opgaver, og ved at give arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren en mere central rolle. Reglerne skal tilgodesee både store og små virksomheders behov.

Samtidig skal samarbejdet i alle virksomheder styrkes, ved at arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne og arbejdsmiljørepræsentanterne nu skal tage stilling til, hvordan arbejdsmiljøarbejdet mere konkret skal foregå i virksomheden.

Derfor er ønsket at fjerne de gældende regler, som fastlægger formelle krav til organiseringen, antal møder m.v. for sikkerhedsudvalget (foreslået ændret til arbejdsmiljøudvalget).

2.2.3.3. Den foreslåede ordning

Med lovforslaget ændres reglerne således, at samarbejdet på virksomheder med 10 eller flere ansatte organiseres efter mere fleksible regler.

Efter forslaget skal der i virksomheder med 10-34 ansatte etableres en arbejdsmiljøorganisation, som skal varetage både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen er valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere. Betydningen af arbejdsmiljøorganisationens arbejde understreges ved, at der etableres en formandsfunktion, som skal varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

I virksomheder med 35 ansatte eller derover skal arbejdsmiljøorganisationen have to niveauer – et gruppeniveau og et udvalgsniveau. De daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed skal varetages af en eller flere grupper, hver bestående af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, svarende til de nuværende sikkerhedsgrupper. De overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed varetages af et eller flere udvalg, der svarer til det nuværende sikkerhedsudvalg.

Antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes af arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. I afgørelsen heraf indgår en række relevante kriterier i relation til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold samt hensyntagen til behovet for nærhed mellem ansatte og deres repræsentanter. Der skal således tages højde for, at de ansatte skal have mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og de ansatte skal have mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Kravet om kvartalsmæssige møder for sikkerhedsudvalget og referat herfra bortfalder. Det samme gælder kravet om en daglig sikkerhedsleder og kravet om hovedsikkerhedsudvalg i visse situationer. I stedet indeholder lovforslaget et krav om, at der på alle virksomheder foretages en årlig drøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne og arbejdsmiljørepræsentanterne skal tilrettelægge det kommende års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været gennem denne proces. Dokumentation kan fx foreligge i arbejdspladsvurderingen eller i et særskilt dokument.

Reglerne vedrørende arbejdsmiljøorganisationens opgaver samt pligter og rettigheder for medlemmerne videreføres. De gældende regler om opgørelse af antallet af ansatte, der udfører kontorarbejde og andet administrativt arbejde m.v., videreføres endvidere uændret.

Med lovforslaget videreføres endvidere de gældende regler for valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsgiveren udpeger det antal arbejdsledere, som skal indgå i arbejdsmiljøorganisationen, og de udpegede arbejdsledere vælger blandt sig hvem, der indtræder i arbejdsmiljøudvalget. Nærmere regler om valg af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes i en bekendtgørelse.

2.2.4. Øvrige rettigheder og pligter for arbejdsgiver og medlemmer af sikkerhedsorganisationen

2.2.4.1. Gældende ret

Arbejdstilsynets tilsynsførende skal efter den gældende § 6, stk. 2, ved besøg på virksomheden normalt søge kontakt med medlemmer af sikkerhedsorganisationen, og disse har ret til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for tilsynet.

I den gældende § 7, stk. 1, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om bl.a. sikkerhedsrepræsentanternes rettigheder og pligter. Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, kapitel 3, som indeholder regler om pligter og rettigheder for arbejdsgiveren, valg af sikkerhedsrepræsentant, pligter og rettigheder for arbejdslederen, sikkerhedsgruppens uddannelse og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

I den gældende § 7, stk. 2, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse, herunder en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelsen. Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse om obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i Grønland.

Arbejdsgiveren er efter den gældende § 8, stk. 2-4, forpligtet til at sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsorganisationen har rimelig tid til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet, at de har lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål, og at de har lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

I den gældende § 10 bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

2.2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeren ønsker at opretholde hovedindholdet i de gældende bestemmelser i kapitel 3 og 4 om rettigheder, pligter og opgaver i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland. Der kan dog ved udformningen af det nye regelsæt ske en modernisering af beskrivelsen af opgaverne.

Rådgivning er vigtigt for den forebyggende indsats. Beskæftigelsesministeren ønsker med den nye bestemmelse i § 10 at lovfæste, at alle virksomheder, der har behov for ekstern sagkyndig rådgivning, får pligt til at bruge ekstern sagkyndig rådgivning.

2.2.4.3. Den foreslåede ordning

Forslagets § 7, stk. 1, er en videreførelse af den gældende bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om pligter og rettigheder. Dog udvides formuleringen til at omfatte fastsættelse af rettigheder og pligter for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, dvs. ikke kun for arbejdsmiljørepræsentanter, men også for arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Det foreslås at ophæve bemyndigelsesbestemmelsen i § 7, stk. 2. Indholdet af bestemmelsen videreføres i den foreslåede nye § 9 a, stk. 2, hvor den mere naturligt hører hjemme i sammenhæng med den nye bestemmelse i § 9 a, stk. 1.

I den foreslåede § 8, stk. 5, præciseres det, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Bestemmelsen i den foreslåede § 9 a, stk. 1, er ny. Det foreslås, at arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, fremgår direkte af loven og ikke som nu kun af bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland. Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen har såvel pligt som ret til at gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Den obligatoriske uddannelse gælder for alle brancher og skal ikke gennemføres på ny ved nyvalg i forbindelse med ansættelse på en anden arbejdsplads.

Den foreslåede § 9 a, stk. 2, er en videreførelse af den gældende bemyndigelse til beskæftigelsesministeren i § 7, stk. 2, til at fastsætte nærmere regler om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, underviserne kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelserne. Den foreslåede bemyndigelse tydeliggør, at bemyndigelsen omfatter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af uddannelserne samt regler om godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af uddannelserne.

Den foreslåede § 10 har til formål at præcisere og dermed lovfæste den pligt, arbejdsgiveren har til at indhente kompetent sagkundskab uden for virksomheden for at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsforholdene i virksomheden. Bestemmelsen giver desuden hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

2.3. Ændringer og udvidelse i arbejdsgivers, leverandørers, udlejerens pligter m.v.

2.3.1. Arbejdspladsvurdering som selvstændigt tilsynsobjekt

2.3.1.1. Gældende ret

Kravet om, at virksomhederne skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV), er fastsat i lovens § 11 a, stk. 1, og i bekendtgørelse nr. 1168 af 8. oktober 2007 om arbejdspladsvurdering i Grønland. De indholdsmæssige elementer af APV'en er fastsat i lovens 11 a, stk. 2, og bekendtgørelsen om arbejdspladsvurdering i Grønland. De indholdsmæssige elementer udgør identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, inddragelse af virksomhedens arbejdsrelaterede sygefravær, prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer samt retningslinjer for opfølgning af handlingsplanen.

2.3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

For at sikre, at virksomhederne ikke blot formelt set udarbejder en skriftlig APV, men også aktivt inddrager og løser deres arbejdsmiljøproblemer gennem APV'en og sammen med arbejdsmiljøorganisationen, er der behov for, at de enkelte indholdsmæssige elementer hver for sig kan håndhæves.

2.3.1.3. Den foreslåede ordning

Med tilføjelsen i § 11 a, stk. 1, 2. pkt., bliver det præciseret, at en APV er et selvstændigt tilsynsobjekt, der er omfattet af Arbejdstilsynets sædvanlige kontrol- og tilsynsbeføjelser efter loven.

En tilsvarende tilføjelse blev indsat i den danske lov om arbejdsmiljø 2007. Baggrunden var, at Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark i 2005 ophævede et påbud fra Arbejdstilsynet om udarbejdelse af APV med henvisning til, at virksomhedens APV var indholdsmæssigt mangelfuld, fordi den ikke indeholdt en handlingsplan med tidsangivelse for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Klagenævnet begrundede afgørelsen med, at når APV'en opfyldte de såkaldte formelle krav, hvilket vil sige, at virksomheden havde en APV, som var skriftlig og tilgængelig, og arbejdsmiljøorganisationen herudover havde været inddraget ved udarbejdelsen af APV'en, kunne Arbejdstilsynet ikke afgive påbud om indholdsmæssigt mangelfuld APV.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at en APV ikke er et selvstændigt tilsynsobjekt, og at de indholdsmæssige mangler ikke var så væsentlige, at der i realiteten ikke forelå en APV.

Med den foreslåede tilføjelse bliver det på lovniveau fastsat, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at håndhæve alle dele af bestemmelsen om APV, herunder de enkelte indholdsmæssige elementer, som er identifikation og kortlægning, beskrivelse og vurdering og opstilling af en handlingsplan.

Forslaget ændrer ikke ved, at en APV fortsat er virksomhedens eget værktøj til at sætte sit arbejde med arbejdsmiljøet i system, og virksomheden kan som hidtil selv vælge de metoder og redskaber, som den vil bruge til at gennemføre APV'en.

2.3.2. APV og forebyggelsesprincipper

2.3.2.1. Gældende ret

Lovens 11 a, stk. 2, fastsætter, at en APV skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses.

I § 3, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1168 af 8. oktober 2007 om arbejdspladsvurdering i Grønland er det fastsat, at en arbejdspladsvurdering under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag 1, skal omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de skal løses. De nødvendige løsninger skal angives i APV'en.

I bekendtgørelsens bilag 1 er der angivet følgende generelle forebyggelsesprincipper, som udspringer af Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet):

1. Forhindring af risici.
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
3. Bekæmpelse af risici ved kilden.
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling.
6. Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

2.3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Selvom det allerede på bekendtgørelsesniveau er fastsat, at en APV skal ske under iagttagelse af de ovennævnte forebyggelsesprincipper, bør kravet også være fastsat på lovniveau på samme måde som i Danmark.

Dette vil medvirke til, at APV i virksomheden udvikles til i højere grad at fungere som redskab til at forebygge arbejdsmiljøproblemer.

2.3.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at præcisere, at der i forbindelse med udarbejdelsen af APV'en, ud over de fire grundlæggende indholdsmæssige elementer, jf. lovens § 11 a, stk. 2, nr. 1-4, skal ske en vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, således at de nødvendige løsninger, som igangsættes, sker under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

De forebyggelsesprincipper, der i den forbindelse navnlig tænkes på, er de generelle forebyggelsesprincipper, der er angivet i artikel 6, stk. 2, i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet).

Med tilføjelsen i § 11 a, stk. 2, 1. pkt., bliver det tydeliggjort, at en APV – udover at omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses – også skal tage stilling til, hvordan løsningsforslagene kan udformes, så det sikres, at løsningerne får et forebyggende aspekt.

Det sikres samtidig, at virksomheden i forbindelse med ajourføring af APV, som skal ske, når der sker ændringer i arbejdet mv., som har betydning for sikkerhed og sundhed, i højere grad end i dag vil fokusere på forebyggelsesaspektet i arbejdsmiljøet, fx ved køb af nye maskiner, ændringer i arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv.

2.3.3. Arbejdsgivernes pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten

2.3.3.1. Gældende ret

Ifølge arbejdsmiljølovens § 15 har arbejdsgiverne pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede på arbejdssteder, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre. Arbejdsgiverne har hertil ifølge lovens § 32, stk. 1, hver især pligt til at sørge for, at der sker en sådan planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

2.3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger ikke af den gældende lov, at arbejdsgiverne skal indrette sig efter eller tage hensyn til den planlægning, afgrænsning og koordinering af byggepladsen, som bygherren har pligt til at gennemføre efter lovens § 31. Det er heller ikke ved bemyndigelsesbestemmelser i loven angivet, at der kan fastsættes nærmere regler om arbejdsgivernes pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten, herunder at arbejdsgiverne skal tage hensyn til de anvisninger, der kommer fra bygherrens koordinører.

2.3.3.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede § 15 a tydeliggøres og præciseres det, at arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte har pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten herunder bl.a., at arbejdsgiverne skal give bygherren de oplysninger, som er nødvendige, for at bygherren kan planlægge og koordinere arbejdet på byggepladsen.

Med forslaget får beskæftigelsesministeren endvidere bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter i relation til bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering. Det forventes, at bemyndigelsen udmøntet således, at der fastsættes regler om, at arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatore.

Det foreslås endvidere, at ændre § 2, stk. 3, nr. 1, således at den foreslåede § 15 a også kommer til at gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Der henvises til de specielle bemærkninger til forslagets nr. 8.

2.3.4. Arbejdsgivers pligt til at lade sygefravær indgå i sikkerheds- og sundhedsarbejdet

2.3.4.1. Gældende ret

I arbejdsmiljøloven fastsættes i § 1, at loven bl.a. har til formål at skabe et grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål. Reduktion af arbejdsmiljørelateret sygefravær ligger inden for lovens anvendelsesområde.

2.3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Højt sygefravær kan være et tegn på, at forholdene på virksomheden ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det vil ikke altid være muligt at afklare, om sygefravær skyldes arbejdsmiljøet eller andre forhold. Men selv om kun en del af det samlede sygefravær kan tilskrives arbejdsmiljøfaktorer, er arbejdsmiljøforbedringer en af de foranstaltninger, der kan være med til at nedbringe sygefraværet.

For at nedbringe arbejdsmiljørelateret sygefravær bør der administrativt kunne fastsættes regler om, at virksomhederne skal forholde sig aktivt til sygefraværet i virksomheden.

2.3.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås i en ny § 17 b at give beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at rette opmærksomheden mod sygefravær i forbindelse med arbejdet med sikkerhed og sundhed i virksomhederne.

Arbejdsmiljøorganisationen skal herefter være opmærksom på sygefraværet i forbindelse med sit arbejde. Bl.a. skal sygefravær inddrages i virksomhedernes arbejdspladsvurdering (APV). De nærmere regler om APV vil derfor indeholde krav om, at sygefraværet skal inddrages i vurderingen.

Med forslaget lægges der ikke op til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at nedbringe sygefraværet. Pligten er alene procesrelateret ved, at virksomhederne skal inddrage sygefravær i arbejdsmiljøarbejdet, herunder ikke mindst i APV'en.

Arbejdsgiveren må ikke afkræve den ansatte oplysninger om helbredsforhold til brug for vurderingen af sygefraværet, da der ikke er lovgrundlag herfor, men den ansatte kan frivilligt afgive sådanne oplysninger.

2.3.5. Virksomhedsledere m.fl.

2.3.5.1. Gældende ret

Den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland indeholder i § 17 b en bestemmelse om, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Bestemmelsen har til formål at tilvejebringe sikkerhed for, at der overfor ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, vil kunne træffes kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de pågældende umiddelbart er ansvarlige for eller medvirker til.

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

Dette indebærer således også, at kriminalretlige foranstaltninger overfor den pågældende personkreds skal bedømmes efter samme regler som for en arbejdsgiver.

2.3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med den foreslåede ophævelse af § 17 b i den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland, bør muligheden for at, der overfor ledelsen i en virksomhed m.v., kan træffes kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de pågældende umiddelbart er ansvarlige for eller medvirker til, videreføres i en ny bestemmelse.

2.3.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at den gældende § 17 b ophæves og genindsættes som ny § 17 c. Dermed sikres det, at der fortsat vil være mulighed for, at der overfor ledelsen i en virksomhed m.v., kan træffes kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de pågældende umiddelbart er ansvarlige for eller medvirker til.

2.3.6. Ophævelse af kravet om tilsynsbog

2.3.6.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven i Grønland indeholder i § 61, stk. 1 en bestemmelse om, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation på arbejdsstedet og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen. Tilsynsbogen skal anvendes til at dokumentere besøg og afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen er ikke udmøntet i en bekendtgørelse. Bestemmelsen om tilsynsbog er indført med arbejdsmiljøloven i Grønland i 1986.

Ligeledes indeholder loven i § 42, 2. pkt. en bestemmelse om, at fravigelse fra reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn i tilfælde af force majeure skal noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation.

2.3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Bestemmelserne i arbejdsmiljøloven om, at besøg, afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet skal noteres i en tilsynsbog, er ikke udmøntet i en bekendtgørelse og anvendes ikke i praksis. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at de fremgår af loven.

Reglen er fra 1986 og bestemmelsen vurderes at være forældet, da Arbejdstilsynet i dag primært kommunikerer digitalt med virksomhederne. Der vurderes derfor ikke at være betænkeligheder ved at ophæve bestemmelsen i § 61, stk. 1 og, som en konsekvens heraf, at ændre bestemmelsen i § 42, 2. pkt., så der alene er krav om skriftelig dokumentation af fravigelser fra reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn i tilfælde af force majeure.

2.3.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 61, stk. 1 ophæves. Som konsekvens heraf foreslås det, at henvisningen til tilsynsbogen i § 42 (at fravigelse fra reglerne om hvileperiode og fridøgn skal noteres i tilsynsbogen) udgår og erstattes af, at fravigelsen skal dokumenteres skriftligt. Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

2.3.7. Arbejdsgivers tilbagemelding på afgørelser

2.3.7.1. Gældende ret

Det er i lovens § 61, stk. 2, fastsat, at arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist.

2.3.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Der bør indføres en ordning svarende til det, der gælder i Danmark, hvorefter arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på afgørelser fra Arbejdstilsynet, når Arbejdstilsynet anmoder om det, og at arbejdsgiver skal orientere sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation, jf. forslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.3.) eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, om indholdet af tilbagemeldingen.

2.3.7.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at ophæve § 61, stk. 2. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslag til ny § 61 a, stk. 1, hvori det bl.a. foreslås fastsat, at arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Dette svarer til den gældende ordning med den forskel, at det præciseres, at tilbagemeldingen skal ske, når Arbejdstil-

synet anmoder om det. Det foreslås desuden i ny § 61 a, stk. 2, at arbejdsgiver skal sikre og erklære, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen

2.4. Udvidelse af krav til arbejdets udførelse for visse persongrupper og arbejdsfunktioner

2.4.1. Førstehjælp, beskæftigelse af personer med åndelige og legemlige mangler og alenearbejde

2.4.1.1. Gældende ret

Der eksisterer i dag regler om fysisk førstehjælp i bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning, bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland samt i bekendtgørelse om arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland.

Endvidere eksisterer der allerede i dag på bekendtgørelsesniveau bestemmelser om, at der ved arbejdets udførelse skal tages hensyn til de ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger.

Endelig eksisterer der på bekendtgørelsesniveau allerede bestemmelser om, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Men der findes ikke i loven bestemmelser, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte sådanne administrative regler i bekendtgørelsesform.

2.4.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Af hensyn til retssikkerhed og kvalitet i lovgivningen er det vigtigt, at der i loven er tydelig hjemmel til de administrative bestemmelser, der fastsættes. Det bør derfor tydeligt præciseres i loven, at der er hjemmel til at fastsætte bestemmelser om førstehjælp. Det gælder både de bestemmelser, der allerede findes i bekendtgørelsesform og til fremtidige administrative regler om førstehjælp, herunder psykisk førstehjælp.

Ansatte, der har været udsat for en traumatisk hændelse kan være så chokerede, at de er ude af stand til at handle rationelt. De kan have behov for praktisk hjælp til at håndtere situationen, for omsorg og mulighed for at fortælle om episoden. De vil måske ikke have overskud til at henvende sig til andre med ønske om hjælp og støtte. Skadelidte kan både være ansatte, der selv er blevet udsat for fx vold eller ulykker og ansatte, der har været vidner til sådanne episoder.

Det er derfor vigtigt, at der på arbejdspladser, hvor der er særlig risiko for traumatiske hændelser, ud over et beredskab for fysisk førstehjælp også er et beredskab for psykisk førstehjælp. En ny bemyndigelsesbestemmelse om førstehjælp skal derfor kunne anvendes til at udarbejde en bestemmelse, der forpligter en arbejdsgiver til at træffe foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, hvis der foreligger en særlig risiko for, at ansatte vil kunne blive udsat for traumatiske hændelser.

Ligeledes af hensyn til, at der i loven er tydelig hjemmel til de administrative bestemmelser, bør der i loven indsættes en klar bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler i forhold til beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder, samt fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

2.4.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres et nyt nummer 4 i § 33, stk. 1, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om førstehjælp som en del af de krav, der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført. Med bestemmelsen bliver der skabt klar hjemmel til de regler om førstehjælp, der allerede findes i bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning, bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland og bekendtgørelse om arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland. Herudover bliver det muligt at fastsætte regler i bekendtgørelsesform om andre former for førstehjælp, herunder generelt om førstehjælp, dvs. hvor det ikke er koblet sammen med krav til indretning af lokaler eller udstyr.

Da arbejdsmiljøloven både omfatter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, vil bemyndigelsen til at fastsætte en regel om førstehjælp også indebære, at reglen udover at dække fysisk førstehjælp også vil kunne dække psykisk førstehjælp ved traumatiske hændelser.

På baggrund af bemyndigelsen vil der kunne fastsættes en ny regel om førstehjælp, der også forpligter en arbejdsgiver til at iværksætte nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp på arbejdspladser, hvor der er særlig risiko for traumatiske hændelser, herunder sørge for, at ansatte, der under arbejdets udførelse har været udsat for en traumatisk hændelse, enten direkte eller som vidner, har adgang til såvel fysisk som psykisk førstehjælp.

Det foreslås endvidere, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 5, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler i forhold beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Endelig foreslås det, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 6, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Den gældende § 33, stk. 1, nr. 4 foreslås rykket til nr. 7, idet bestemmelsens karakter af opsamlingsbestemmelse i forhold til de forannævnte mere specifikke bestemmelser gør det naturligt at placere den sidst i rækken af eksempler på, hvilke krav beskæftigelsesministeren kan fastsætte administrative regler om skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

2.5. Udvidelse og tydeliggørelse af krav til arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer m.v.

2.5.1. Arbejdsstedets indretning

2.5.1.1. Gældende ret

Det følger af arbejdsmiljølovens § 35, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og uden-dørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift.

Det er ikke nærmere angivet i loven, hvad ministeren kan fastsætte regler om.

Loven indeholder heller ikke en bemyndigelse til, at ministeren kan fastsætte regler om, at kravene til arbejdsstedet skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

2.5.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdsstedet skal være indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt, og beskæftigelsesministeren kan, på baggrund af bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 35, stk. 1, fastsætte regler herom.

Det findes hensigtsmæssigt, at loven – på samme måde som den danske arbejdsmiljølov – indeholder eksempler på, hvilke regler ministeren kan fastsætte i forhold til faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder. Dermed sker der en tydeliggørelse af, hvad reglerne kan omfatte.

Det findes desuden hensigtsmæssigt, at loven indeholder en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at kravene til arbejdsstedet også skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v. På den måde vil der direkte kunne stilles krav til en udlejer.

2.5.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der i § 35, stk. 1, indsættes eksempler på, hvilke regler beskæftigelsesministeren kan fastsætte i forhold til arbejdsstedet. Det vil gælde for både faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder bjergværksdrift.

Det foreslås således, at det kommer til at fremgå af § 35, stk. 1, at ministeren kan fastsætte regler om:

1. arbejdsrum, fx loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
2. velfærdsforanstaltninger m.v., fx opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og
3. udgangsforhold, fx færdselsveje, trapper og udgange.

Der er ikke tale om en udtømmende opstilling i nr. 1-3, idet det alene er tilsigtet at angive nogle typiske eksempler. Der kan således også fastsættes regler om fx renholdelse af arbejdsstedet.

Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 3 i § 35, hvorefter beskæftigelsesministeren i medfør af § 35, stk. 1, kan fastsætte i reglerne om arbejdsstedet, at de skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

Formålet er at kunne stille direkte krav til dem, der udlejer eller fremlejer en ejendom til erhvervsvirksomhed.

2.5.2. Udgifter til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj

2.5.2.1. Gældende ret

Bekendtgørelse for Grønland om arbejdets udførelse indeholder i dag en bestemmelse om, at udgifterne til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj afholdes af arbejdsgiveren. Der er i den grønlandske arbejdsmiljølov bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj, men ikke en klar hjemmel til fastsættelse af nærmere regler for, hvem der skal afholde udgifterne hertil.

2.5.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Af hensyn til retssikkerhed og kvalitet i lovgivningen er det vigtigt, at der i loven er tydelig hjemmel til de administrative bestemmelser, der fastsættes. Det bør derfor tydeligt præciseres i loven, at der er hjemmel til at fastsætte bestemmelser om, hvem der afholder udgifterne til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj.

2.5.2.3. Den foreslåede ordning

Med ændringen af bestemmelsen i § 33, stk. 1, nr. 2, sikres der tilstrækkelig klar hjemmel til fastsættelse af nærmere regler om afholdelse af udgifter til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj.

2.5.3. Begrebet Tekniske hjælpemidler

2.5.3.1. Gældende ret

De gældende bestemmelser i kapitel 6 om tekniske hjælpemidler anvender begrebet tekniske hjælpemidler uden at nævne eksempler på, hvad begrebet nærmere dækker over.

2.5.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

For at tydeliggøre kapitlets anvendelsesområde er det beskæftigelsesministeriets vurdering, at bestemmelsen i den grønlandske arbejdsmiljølov

sprogligt bør ajourføres med den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov ved at opliste de mest almindelige typer tekniske hjælpemidler i § 36 og ved at præcisere, at personlige hjælpemidler er omfattet af kapitlet og de to bestemmelser i § 36 og § 37.

2.5.3.3. Den foreslåede ordning

For at tydeliggøre, at kapitel 6 også vedrører personlige værnemidler, foreslås det at tilføje »m.v.« i kapitlets overskrift og i bemyndigelsesbestemmelsen i § 37, stk.1.

Bestemmelsen i § 36 foreslås ændret ved at opliste de mest almindelige typer tekniske hjælpemidler og præcisere, at personlige værnemidler er omfattet af bestemmelsen for sprogligt at ajourføre bestemmelsen i den grønlandske arbejdsmiljølov med den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov.

2.5.4. Leverandørers m.fl. pligter vedrørende stoffer og materialer

2.5.4.1. Gældende ret

Den grønlandske arbejdsmiljølovs §§ 28 - 29 fastsætter, at pligterne for leverandører, planlæggere og rådgivere m.fl. omfatter stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed. I § 39 er der hjemmel til, at der kan fastsættes nærmere regler om bl.a. fremstilling af sådanne stoffer og materialer, deres emballering, mærkning, oplagring, transport og anvendelse, forbud mod fremstilling, erstatning med mindre farlige stoffer samt godkendelse af anvendelse.

§ 39 gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, hvilket fremgår af lovens § 2, stk. 3, nr. 4.

2.5.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

De seneste 15 år er der på verdensplan blevet udviklet et klassificerings- og mærkningssystem for farlige kemiske stoffer og blandinger benævnt det Globale Harmoniserede System (GHS) til klassificering og mærkning af stoffer og blandinger, som bl.a. USA, Canada, Japan, EU (her kaldet CLP-forordningen), Australien og New Zealand har tilsluttet sig.

At mange lande har tilsluttet sig GHS, gør det muligt at indføre en bemyndigelsesbestemmelse om en anmeldeordning i den grønlandske arbejdsmiljølov, hvor importører og fremstillere angiver forslag til klassificering og mærkning.

2.5.4.3. Den foreslåede ordning

Sigtet med den foreslåede ordning i §§ 39 a og 39 b er at skabe et bedre grundlag for at sikre, at stoffer eller materialer ikke anvendes i produktionen, før dets virkning på den menneskelige organisme er klarlagt. Forebyggende foranstaltninger skal sættes ind på det tidligst mulige stadium - så vidt muligt inden stofferne når ud på arbejdspladserne. Forslaget går ud på at skabe bedre mulighed for at pålægge dem, der fremstiller eller importerer stoffer og materialer, at foretage undersøgelser og indgive anmeldelse herom til Arbejdstilsynet. Det skal endvidere skabe hjemmel til at skærpe oplysningspligten i forhold til brugerne.

I overensstemmelse med den grønlandske arbejdsmiljølovs almindelige karakter af rammelov er ændringerne udformet som bemyndigelser. Det har været nødvendigt, fordi eventuelle nærmere fastsatte regler skal kunne tilpasses hurtigt og smidigt til det nævnte samarbejde både på nationalt og på internationalt plan.

Det foreslås, at §§ 39 a og 39 b også skal gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. De to bestemmelser foreslås derfor indsat i § 2, stk. 3, nr. 4, hvoraf bestemmelser om stoffer og materialer, der også gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, fremgår.

2.6. Ændringer, udvidelse og tydeliggørelse af Arbejdstilsynets opgaver og virkemidler

2.6.1. Frist for undersøgelsespåbud

2.6.1.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven fastsætter i § 17, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyn-dige, for at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Efter bestemmelsen kan Arbejdstilsynet kræve undersøgelser foretaget både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til at kræve, at undersøgelser skal ske ved særligt sagkyndige.

Udgifterne til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren. Undersøgelser i tilfælde af konkret mistanke er særligt relevant inden for områderne indeklimate, støj og psykisk arbejdsmiljø.

Endvidere følger det af § 17, at arbejdsgiveren har pligt til - selv om der ikke foreligger noget krav herom fra Arbejdstilsynet - at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. Undersøgelsespligten gælder planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

2.6.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdsmiljøklagenævnet har i nogle sager efter den danske arbejdsmiljølov påpeget, at bestemmelsen om undersøgelsespåbud ikke indeholder tilstrækkelig klar hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en efterkommelsesfrist ved afgivelse af påbud efter bestemmelsen. Bestemmelsen er enslydende i den grønlandske arbejdsmiljølov og den danske arbejdsmiljølov, hvorfor problemstillingen også er relevant i forhold til § 17 i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Uden en frist for, hvornår arbejdsgiveren skal efterkomme et undersøgelsespåbud, fremstår bestemmelsens første led som meningsløs. Endvidere fremstår undersøgelsespåbuddet uklart for modtageren. Uden en frist er det endvidere ikke klart, hvornår Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om de forhold, der måtte blive afdækket ved undersøgelsen. Af disse grunde vurderes der at være behov for at ændre bestemmelsen på dette punkt.

2.6.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at bestemmelsen ændres, således at det tydeligt fremgår, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 17. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 60, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

2.6.2. Indsamling, behandling og videregivelse af data

2.6.2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 58 a, at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger om arbejdsulykker og erhvervssygdomme på personniveau fra anmeldesystemet til anmeldelse af arbejdsskader og Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings datagrundlag om arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Oplysningerne kan indsamles i kontrol- og tilsynsøjemed og med henblik på analyse, forebyggelse og statistik.

Bestemmelsen blev indsat med lov nr. 461 af 15. maj 2017 og trådte i kraft 1. juli 2017. Baggrunden for bestemmelsen var, at Center for Arbejdsskader i Grønlands opgaver blev overflyttet til den selvejende institution Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Med bestemmelsen blev der skabt lovgivningsmæssig forpligtelse til, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring videregiver oplysninger fra anmeldesystemet om arbejdsskader til Arbejdstilsynet i Grønland. Endvidere blev der skabt tydelig lovhjemmel til videregivelse af oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring i Grønlands datagrundlag til Arbejdstilsynet i Grønland samt til Arbejdstilsynets behandling af disse oplysninger på samme måde, som det er sket omkring den danske videregivelse og behandling af lignende oplysninger mellem Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Arbejdstilsynet i Danmark. Formålet med bestemmelsen var at sikre, at Arbejdstilsynet i Grønland kunne benytte oplysninger om arbejdsskader m.v. i arbejdet med Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning, forebyggelsestiltag, analyser og statistiske formål, således at Arbejdstilsynet i Grønland kontinuerligt foretager en målretning af sit tilsyn og anvender alle relevante oplysninger i arbejdet hermed, herunder oplysninger om arbejdsskader.

I forbindelse med målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats kan Arbejdstilsynet også anvende oplysninger om Arbejdstilsynets afgørelser til virksomhederne samt oplysninger fra Arbejdstilsynets tilsynsførende om deres kendskab til virksomhederne. Der er dog efter de gældende regler ikke mulighed for yderligere at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre offentlige myndigheders datakilder og registre foruden den almindelige adgang til at indsamle og behandle oplysninger til brug for behandlingen af konkrete sager.

Arbejds miljøloven i Grønland indeholder i dag ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder.

Arbejdstilsynet behandler oplysninger i det omfang, det er nødvendigt for Arbejdstilsynets opgavevaretagelse i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Denne behandling sker i elektroniske sagshåndteringssystemer samt i en række elektroniske databaser og registre, som Arbejdstilsynet er ansvarlige for at drive og vedligeholde.

Arbejdstilsynet i Grønlands behandling af oplysninger er omfattet Landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (forvaltningsloven i Grønland), landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen (offentlighedsloven i Grønland) og i henhold til kongelig anordning nr. 1238 af 14. oktober 2016 lov om behandling af personoplysninger, nr. 429 af 31. maj 2000, som ændret ved § 1 i lov nr. 1245 af 18. december 2012 (persondataloven).

Behandling og videregivelse af personoplysninger til en anden forvaltningsmyndighed er omfattet af persondataloven. Herudover gælder de almindelige forvaltningsretlige principper, herunder sagligheds- og proportionalitetsprincipperne. Det betyder, at Arbejdstilsynet kun behandler personoplysninger, hvis det er sagligt og proportionalt.

Det følger af forvaltningsloven i Grønland § 28, stk. 1, at oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold med de undtagelser, der følger af stk. 2, ikke må videregives til en anden forvaltningsmyndighed. Fx kan videregivelse ske, når det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, at oplysningen skal videregives, jf. stk. 2, nr. 3.

Af forvaltningsloven i Grønland § 28, stk. 3, følger det, at andre fortrolig oplysninger end de rent private, som er nævnt i stk. 1, ud over de i stk. 2 nævnte tilfælde, kun må videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller en afgørelse, myndigheden skal træffe. Endvidere følger det af forvaltningsloven i Grønland § 32, at i det omfang en forvaltningsmyndighed er berettiget til at videregive en oplysning, skal myndigheden på begæring af en anden forvaltningsmyndighed videregive oplysningen, hvis det er af betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, som myndigheden skal træffe. Bestemmelsen er ikke begrænset til at omfatte fortrolige oplysninger og gælder både for personoplysninger og andre oplysninger.

Arbejdstilsynet i Grønlands behandling af oplysninger er endvidere i henhold til kongelig anordning nr. 1238 af 14. oktober 2016 omfattet af persondatalovgivningen jf. lov nr. 421 af 31. maj 2000 (persondataloven) som ændret ved § 1 i lov nr. 1245 af 18. december 2012. Det skyldes, at Arbejdstilsynet bl.a. behandler personoplysninger, herunder oplysninger om erhvervs sygdomme og arbejdsulykker.

Persondataloven i Grønland gælder ifølge lovens § 1, stk. 1, for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk databehandling, og på anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register. Ved behandling af personoplysninger forstås ifølge lovens § 3, nr. 1 og 2, enhver operation eller række af operationer med eller uden brug af elektronisk databehandling, som oplysninger gøres til genstand for vedrørende enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede).

Samkøring er en særlig form for behandling, som bl.a. personoplysninger kan gøres til genstand for. Samkøring er en fælles betegnelse for forskellige tekniske løsninger, som vedrører sammenkobling af oplysninger, der kommer fra forskellige registre. Under samkøring hører maskinelle overførsler, hvorved et register tilføres oplysninger fra et andet register, således at det modtagende register udvides med disse oplysninger. Til begrebet samkøring henregnes endvidere maskinelle sammenstillinger af oplysninger fra forskellige registre, hvorved der dannes et nyt »uddata-produkt«, fx et nyt register.

2.6.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

For at kunne skabe en mere overskuelig og sammenhængende offentlig sektor i Grønland, skal offentlige data i højere grad deles og genbruges. Det forudsætter, at myndighederne i højere grad sikkert kan udveksle og tilgå relevante oplysninger, som de enkelte myndigheder allerede ligger inde med.

Arbejdstilsynet har i dag adgang til at indsamle og samkøre visse eksterne oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, når det er nødvendigt i kontroløjemed og til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Samkøring af Arbejdstilsynets data og de eksterne data, som Arbejdstilsynet i dag har adgang til at indsamle, bidrager til, at tilsynet med større sandsynlighed kan identificere de virksomheder, der ikke overholder arbejdsmiljølovgivningen.

I det omfang der indsamles og oparbejdes oplysninger fra andre offentlige myndigheder i Grønland, vurderes det at kunne bidrage til et forbedret risikobillede, således at Arbejdstilsynet får mulighed for at udtage de virksomheder til tilsyn, hvor der er en særlig risiko for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det er derfor nødvendigt, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at indhente, behandle og samkøre nødvendige oplysninger fra andre offentlige myndigheder.

Da det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at beskrive præcist hvilke oplysninger fra andre myndigheder, der vil kunne bidrage til forbedrede risikomodeller, vurderes det hensigtsmæssigt, at de nærmere rammer for indsamling og behandling af oplysninger fastsættes i bekendtgørelsesform.

Da de oplysninger, som Arbejdstilsynet i Grønland i forvejen er i besiddelse af, forventes at kunne forbedre risikobilledet for andre offentlige myndigheder, findes det samtidig nødvendigt, at Arbejdstilsynet i Grønland får hjemmel til at udlevere sådanne oplysninger til andre offentlige myndigheder. Det vil være en forudsætning, at disse myndigheder har eller får hjemmel til at indhente oplysninger fra Arbejdstilsynet.

Den gældende persondatalov i Grønland fastsætter, at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og saglige formål og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål. Personoplysninger skal også være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles. Der skal endvidere foretages den fornødne kontrol for at sikre, at der ikke behandles urigtige eller vildledende oplysninger. Oplysninger, der viser sig urigtige eller vildledende, skal snarest muligt slettes eller berigtiges. Personoplysninger må ikke opbevares på en sådan måde, at det er muligt at identificere de registreredes i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt til de formål, hvortil de pågældende personoplysninger behandles. Endelig skal der træffes de fornødne tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger mod, at oplysninger hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

I § 6 i persondataloven i Grønland fastsættes de generelle betingelser for, hvornår behandling af almindelige oplysninger må finde sted. Af bestemmelsen følger, at behandlingen kun er lovlig, hvis mindst en af betingelserne i nr. 1-7 er opfyldt, herunder hvis behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, jf. nr. 5, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller en tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt, jf. nr. 6.

Behandling af følsomme personoplysninger er reguleret i persondatalovens § 7. De oplysninger, der omfattes af § 7, stk. 1, er personoplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbreds-mæssige og seksuelle forhold. I § 8 er det fastsat, at for den offentlige forvaltning må der ikke behandles oplysninger om strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold end de i § 7, stk. 1, nævnte, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Der er i persondataloven i Grønland § 7, stk. 1, et forbud mod behandling af følsomme oplysninger, herunder helbredsoplysninger. Ved behandling af data efter lovforslaget i forhold til følsomme personoplysninger, støtter Arbejdstilsynet hjemmel på § 7, stk. 2-7, hvorefter stk. 1 ikke finder anvendelse, hvis et af forholdene i disse bestemmelser gør sig gældende. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er hjemmel til udførelse af myndighedsopgaver i § 7, stk. 2, nr. 4, hvorefter behandlingen kan ske, hvis den er nødvendig for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, og i stk. 6, hvorefter behandlingen kan ske, hvis den er nødvendig af hensyn til en offentlig myndigheds varetagelse af sine opgaver på det straf-retlige område.

Beskæftigelsesministeriet har herunder lagt vægt på, at det er nødvendigt at inddrage de anførte oplysninger, som har karakter af følsomme personoplysninger, da dette vil øge chancen for, at Arbejdstilsynets tilsyn bliver målrettet mod de relevante arbejdspladser. Dette vil i sidste ende føre til, at Arbejdstilsynet kan gøre et retskrav gældende og derved mindske den daglige risiko for arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Arbejdstilsynet har på den baggrund vurderet, at tilsynet kan afvige fra forbuddet i § 7, stk. 1.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at der er hjemmel til videregivelse af oplysninger om strafbare forhold i persondataloven i Grønland § 8, stk. 2, nr. 2, da videregivelsen sker til varetagelse af offentlige interesser, der klart

overstiger hensynet til de interesser, der begrundet hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningerne angår. Herunder har Beskæftigelsesministeriet lagt vægt på, at de oplysninger, som Arbejdstilsynet i forvejen er i besiddelse af, forventes at kunne forbedre risikobilledet for andre myndigheder. Det vil være en forudsætning, at videregivelsen af disse oplysninger, er nødvendig for disse myndigheders udøvelse af deres virksomhed. Det vurderes derfor at være hensigtsmæssigt, at disse myndigheder har eller får en hjemmel til at indhente oplysninger fra Arbejdstilsynet samt at Arbejdstilsynet får en hjemmel til at videregive oplysningerne. En model, der med udtrykkelig hjemmel hos både den afgivende og modtagende myndighed, vurderes at understøtte begrænsningen i persondataloven i Grønland § 8, stk. 2, nr. 3.

Endelig fremgår det af § 39 i persondataloven i Grønland, at hvis en registreret person fremsætter indsigelse imod det, kan den dataansvarlige ikke foranstalte, at den registrerede undergives afgørelser, der har retsvirkninger for eller i øvrigt berører den pågældende i væsentlig grad, og som alene er truffet på grundlag af elektronisk databehandling af oplysninger, der er bestemt til at vurdere bestemte personlige forhold. Det bemærkes, at Arbejdstilsynet ikke vil træffe automatiske afgørelser på baggrund af datasamkøringen, idet virksomheder, hvor der vurderes at være høj risiko for, at der kan ske overtrædelse af arbejdsmiljølovgivning, vil blive besøgt af Arbejdstilsynet og virksomhedens arbejdsmiljø vil blive vurderet konkret og manuelt af tilsynets tilsynsførende og eventuelle afgørelser vil blive afgivet efter en konkret vurdering af forholdene i virksomheden.

2.6.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får adgang til at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt at hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver. Det tilsigtes primært at anvende oplysninger fra offentlige registre af hensyn til datakvaliteten.

En vigtig opgave for Arbejdstilsynet er at føre tilsyn med, at virksomhederne overholder arbejdsmiljølovgivningen. I den forbindelse er der behov for, at Arbejdstilsynet kan udvikle forbedrede risikomodeller, således at der kan ske en mere målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn. Derfor er det nødvendigt at få adgang til yderligere data end dem, som tilsynet har adgang til i dag.

Med forslaget vil Arbejdstilsynet også få adgang til at indsamle og behandle oplysninger for at kunne varetage sin opgave med at analysere data og udarbejde statistisk materiale.

For at kunne foretage en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der skal udtages til tilsyn, og for at kunne tilvejebringe et bedre grundlag til forebyggelse af arbejdsskader og erhvervssygdomme, vil Arbejdstilsynet med forslaget få adgang til at behandle og samkøre nye oplysninger med oplysninger, som Arbejdstilsynet allerede er i besiddelse af.

I forbindelse med afprøvning af data til brug for udvikling af risikomodeller, vil der ikke blive anvendt personoplysninger i testmiljøer.

Det foreslås herudover, at Arbejdstilsynet kan videregive indsamlede og behandlede oplysninger samt egne oplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

Den foreslåede bestemmelse giver hjemmel til videregivelse af oplysninger til andre myndigheder. Derved vil et samtykke til videregivelse af oplysningerne efter forvaltningsloven i Grønlands § 28, stk. 2, nr. 1, og § 30, stk. 2, nr. 1, ikke være nødvendig.

Endvidere giver lovforslaget et klart retligt grundlag for, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til myndighedernes opgavevaretagelse.

Lovforslaget indebærer desuden, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling og behandling af oplysninger fra andre myndigheder, herunder om til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvem der er den dataansvarlige, om opbevaring og journalisering, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen bl.a. for at forhindre fejl og misbrug. Endvidere indebærer lovforslaget, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger, herunder til hvilke myndigheder videregivelse kan ske.

Det vurderes, at detaljerede regler om Arbejdstilsynets behandling af oplysninger mest hensigtsmæssigt fastsættes på bekendtgørelsesniveau, hvorfor der foreslås bemyndigelse hertil. Baggrunden herfor er at sikre en så konkret

og agil regulering som muligt. Samtidig vil det kunne sikres, at der løbende vil kunne tages hensyn til og foretages nærmere regulering af nye værktøjer, systemer m.v., som Arbejdstilsynet tager i brug inden for de rammer, som lovforslaget etablerer. Endvidere vil det kunne sikres, at de teknologiske muligheder for behandling af store datamængder ledsages af detaljerede regler om behandlingssikkerhed, herunder adgang til data.

Lovforslaget fraviger ikke reglerne vedrørende tavshedspligt eller andre nationale og internationale specifikke begrænsninger i behandlingen af oplysninger. Behandlinger af oplysninger omfattet af reglerne i særlige tavshedspligtsbestemmelser overholdes og administreres efter de betingelser, som følger af de enkelte tavshedspligtsbestemmelser.

Med lovforslaget skabes der hjemmel til, at oplysninger, herunder oplysninger af fortrolig karakter, fx helbredsoplysninger og oplysninger om offentlige ydelser, kan indsamles af Arbejdstilsynet, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, og til analyse- og forebyggelsesopgaver samt statistiske formål. Det bemærkes, at lovforslaget ikke sigter til at ændre på det grundlæggende forvaltningsretlige kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder personoplysninger, kræver et sagligt formål og at behandlingen ikke skal være mere omfattende, end forholdet tilsiger.

Det bemærkes, at indsamlingen og behandlingen af data ikke vil blive anvendt til andre formål end at målrette Arbejdstilsynets udtag af virksomheder til tilsyn yderligere, det vil sige profilering af virksomheder, og til opgaver med analyser, forebyggelse og statistik. Det er således ikke formålet at anvende indsamlingen og behandlingen af data til at udstille virksomhederne eller deres forhold.

Det bemærkes endvidere, at reglerne i bekendtgørelse nr. 1404 af 30. november 2016 om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning i Grønland (sikkerhedsbekendtgørelsen) om behandlingssikkerhed vil skulle iagttages parallelt med denne lov. Det foreslås derfor, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen, da lovforslaget giver anledning til behandling af store mængder data, herunder personfølsomme oplysninger. Der vurderes på den baggrund af være behov for klare regler om behandlingssikkerhed. De tekniske og organisatoriske foranstaltninger skal navnlig sikre,

at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger, bliver rettet, og at risikoen for fejl minimeres.

2.6.3. Samtaler, herunder gruppesamtaler, med ansatte

2.6.3.1. Gældende ret

Den gældende grønlandske arbejdsmiljølov indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse.

Arbejdstilsynet tager altid konkret stilling til, hvilke dataindsamlingsmetoder der egner sig bedst under tilsyn i den enkelte virksomhed. Arbejdstilsynets praksis er i dag, at der ved tilsynets start typisk holdes et indledende møde med ledelsen og sikkerhedsorganisationen (som foreslået ændret til "arbejdsmiljøorganisationen" jf. de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.) med henblik på at planlægge, hvorledes tilsynet skal gennemføres, og eventuelt afdække elementer af egenindsatsen, dvs. virksomhedens eget arbejde med arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation, så tilsynet kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift. Den tilsynsførende afgør i sidste ende selv valget af metode.

Samtaler med ansatte kan f.eks. ske ved rundgang i virksomheden, uanset om det drejer sig om tilsyn med det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere gennemfører Arbejdstilsynet samtaler med enkeltpersoner, som aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen, inden de holdes. Sådanne samtaler gennemføres kun, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Efter Arbejdstilsynet har indhentet data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet som led i dataindsamlingen også altid have en samtale med arbejdsgiver. Samtalen med arbejdsgiver vil omfatte de data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med i afdækningen af arbejdsmiljøet. De temaer, som har indgået i samtalerne med ansatte, vil også indgå i samtalen med arbejdsgiver for at sikre, at både de ansattes og arbejdsgivers perspektiv indgår i den samlede vurdering af arbejdsmiljøet i virksomheden.

De data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med, præsenteres i samtalen med arbejdsgiver i anonymiseret form. Det skyldes den særlige tavshedspligt i arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2, som i nærværende lovforslag foreslås ændret ved § 1, nr. 64, så klager nu også er beskyttet mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til andre end arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Den foreslåede ordlyd af 62, stk. 2, svarer til § 79, stk. 2, i den danske arbejdsmiljølov. Efter forslaget til denne bestemmelse må Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Dette gælder også for oplysninger, som Arbejdstilsynet modtager under samtaler med ansatte, og som har karakter af klager over arbejdsmiljøet. Bestemmelsen udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og kriminalloven for Grønland og beskytter de ansatte mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klager til arbejdsgiver eller dennes repræsentant m.fl.

Når Arbejdstilsynet indhenter data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet ligeledes indhente data fra andre kilder, f.eks. fra observationer og tilgængeligt materiale i form af virksomhedens egne skriftlige materialer. Arbejdstilsynet træffer kun afgørelse (påbud og forbud), hvis data fra flere kilder samstemmende peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Det kan f.eks. være data fra en samtale med ansatte, som bakkes op af arbejdsgiver eller af data fra virksomhedens egne undersøgelser af arbejdsmiljøet, f.eks. arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser. Arbejdstilsynet baserer således ikke sine afgørelser alene på data fra samtaler med ansatte. Hvis arbejdsgiver og ansatte er uenige om data i en sag, kan Arbejdstilsynet således kun træffe afgørelse, hvis data fra andre kilder peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Hvis der ikke er andre kilder, som peger på problemer i arbejdsmiljøet, kan Arbejdstilsynet dog afgive et undersøgelsespåbud, hvis Arbejdstilsynet kan dokumentere en konkret mistanke om arbejdsmiljøproblemer i virksomheden, jf. § 17 i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, uden at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, er til stede, er ikke reguleret i arbejdsmiljøloven. Dette skyldes, at der ikke har været tradition for, at Arbejdstilsynets dataindsamlingsmetoder reguleres i loven.

Ved gruppesamtaler med ansatte forstås samtaler, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere taler med flere ansatte ad gangen, og hvor samtalerne aftales

og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen, inden de afholdes. Dette svarer til Arbejdstilsynets nuværende brug af begrebet.

Arbejdstilsynets praksis er, at gruppesamtaler gennemføres i forbindelse med afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har i dag den praksis, at gruppesamtaler med ansatte kun gennemføres uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb i dialog med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation, således at samtalerne kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift. Den tilsynsførende afgør i sidste ende selv valg af metode.

Gruppesamtaler er en dataindsamlingsmetode, som særligt anvendes til afdækning af problemer, hvor det ikke er muligt at konstatere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen udelukkende ved at iagttage arbejdet og arbejdspladsens indretning. Gruppesamtaler med ansatte anvendes, når der er behov for at samle flere ansatte enten inden for eller på tværs af faggrupper eller afdelinger. Arbejdstilsynet vurderer, hvilke dataindsamlingsmetoder der er bedst egnede til at afdække arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed. Det er således ikke altid relevant at gennemføre gruppesamtaler med ansatte.

2.6.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. For at sikre dette vurderes det hensigtsmæssigt at indsætte direkte hjemmel hertil i loven.

Det kan i nogle situationer være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få de relevante oplysninger fra ansatte frem, når arbejdsgiveren er til stede. Det kan derfor være nødvendigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede. Formålet med samtalen kan således i nogle situationer forspildes, f.eks. hvis den tilsynsførende har en indikation af, at der kan være tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når ledelsen er til stede ved samtalen, eller hvis der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.

Hensynet til, at Arbejdstilsynet skal kunne indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, gør sig også gældende ved gruppesamtaler med ansatte.

Tilstedeværelsen af arbejdsgiver kan i nogle situationer være hensigtsmæssig. Arbejdsgiver kan bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og kan ligeledes bidrage til, at der genereres nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre arbejdsmiljøarbejde.

Imidlertid kan det også i nogle situationer være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få de relevante oplysninger fra ansatte frem, når arbejdsgiveren er til stede. Det kan derfor være nødvendigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede.

Formålet med samtalen kan således i nogle tilfælde forspildes, hvis arbejdsgiver er til stede, f.eks. hvis den tilsynsførende har en indikation af, at der kan være tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når ledelsen er til stede ved samtalen, eller der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.

I dag anvendes gruppesamtaler, når der er behov for at afdække problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø. Intentionen med lovforslaget er ikke at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag. Det vil sige, hensigten er ikke at ændre praksis i forhold til, hvornår Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at gruppesamtaler er den bedst egnede dataindsamlingsmetode.

I lyset af Arbejdstilsynets praksis med kun at gennemføre gruppesamtaler, hvis arbejdsgiver ikke modsætter sig det, er der behov for at indsætte en udtrykkelig lovhjemmel for Arbejdstilsynets adgang til at gennemføre gruppesamtaler med ansatte og herunder fastsætte, under hvilke betingelser arbejdsgiver eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan være til stede under gruppesamtalen. Intentionen med lovforslaget er således at skabe denne hjemmel samt fastlægge rammerne for arbejdsgivers ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte.

2.6.3.3. Den foreslåede ordning

Da der ikke er udtrykkelig hjemmel i arbejdsmiljøloven til, at Arbejdstilsynet kan tale med ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede, foreslås der i § 59 indsat et nyt stk. 5, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan tale med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver og dennes repræsentant. Bestemmelsen vil omfatte alle former for samtaler med ansatte undtagen gruppesamtaler, som der foreslås fastsat en særskilt bestemmelse om i et nyt stk. 6.

Der foreslås indsat et nyt stk. 6 i § 59 i lov om arbejdsmiljø i Grønland, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Det vil sige, når der er en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, og at gruppesamtaler med ansatte vil være bedst egnede til at afdække dette. Arbejdsgiveren har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet vil imidlertid kunne beslutte, at arbejdsgiveren ikke må deltage i gruppesamtalen, hvis Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

2.6.4. Aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet

2.6.4.1. Gældende ret

I dag har Arbejdstilsynet i Grønland ikke mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgivere, der af egen drift vil løse et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Hvis Arbejdstilsynet i dag konstatere en overtrædelse af lovgivningen på en virksomhed, vil arbejdsgiveren som udgangspunkt få en afgørelse, typisk i form af et påbud.

2.6.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I Danmark blev der i 2019 indgået en politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats. Aftalen indebærer bl.a., at virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøet. Der skal ikke kunne indgås aftaleforløb, hvis der er tale om en farlig situation, og Arbejdstilsynet skal fortsat udstede forbud og strakspåbud.

Beskæftigelsesministeriet finder, at virksomheder i Grønland bør have samme mulighed.

Det er nødvendigt med en ændring af loven, hvis Arbejdstilsynet skal have mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgiveren som alternativ til afgørelser.

Det forudsættes, at der kan indgås aftale, når der er et konkret arbejdsmiljøproblem, og at der skal være tale om et såkaldt materielt arbejdsmiljøproblem. Der vil ikke kunne indgås aftaler om formelle overtrædelser.

2.6.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Arbejdstilsynet i Grønland skal kunne indgå aftale med arbejdsgiveren om at forbedre arbejdsmiljøet og om at løse et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist. Aftaler vil indebære, at virksomheden ikke får en afgørelse om det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, som omfattes af aftalerne.

Med forslaget vil det være muligt at indgå aftale mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren, når Arbejdstilsynet har afdækket en materiel overtrædelse af Arbejdsmiljøloven og påtænker at give påbud med frist. Aftalen forudsætter i dette tilfælde, at Arbejdsgiveren forpligter sig til at løse det pågældende problem både der, hvor det er konstateret, og på andre dele af virksomheden. Aftalen forudsætter således, at det pågældende arbejdsmiljøproblem forventes også at eksistere andre steder på virksomheden. Hvis dette ikke er tilfældet, kan der ikke indgås aftale. Hvis der konstateres flere forskellige arbejdsmiljøproblemer, kan der indgås flere aftaler.

Virksomheden vil få et tilbud om, at Arbejdstilsynet kan understøtte virksomheden i forløbet fx med dialog og vejledning. Arbejdstilsynet rådgiver ikke virksomhederne som led i aftaleforløb.

Det eller de arbejdsmiljøproblemer, der kan indgås aftaler om, skal vedrøre et eller flere såkaldte materielle arbejdsmiljøproblemer, dvs. problemer som indebærer en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed ved det konkrete arbejde, som fx problemer om ulykker, kemi, ergonomi eller psykisk arbejdsmiljø. Der kan ikke indgås aftaler om formelle overtrædelser som fx manglende arbejdspladsvurdering eller manglende arbejdsmiljøorganisation.

Med forslaget vil det desuden være muligt at indgå aftale, når Arbejdstilsynet har mistanke – dvs. en formodning – om, at der er et materielt arbejdsmiljøproblem i virksomheden, uden at Arbejdstilsynet rent faktisk har afdækket, om der er en overtrædelse. Det vil især være relevant i forhold til komplekse arbejdsmiljøproblemer. Et eksempel inden for det psykiske arbejdsmiljø kunne være, at en aktuel arbejdspladsvurdering eller trivselsundersøgelse indikerer problemer i forhold til fx mobning. Et eksempel inden for det fysiske arbejdsmiljø kunne være ensidige belastninger af kroppen ved håndtering af varer.

Med forslaget vil det ikke være muligt at indgå aftale med arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare, da der er tale om farlige situationer, som skal løses med det samme eller inden for en meget kort frist. På samme måde vil det ikke være muligt at indgå aftale, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede strakspåbud, uden at der er en betydelig fare. Også her vil der være en meget kort frist til at løse problemet, fx fordi formålet med afgørelsen ellers ville forspildes. Det vil ikke være muligt at indgå aftale om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når Arbejdstilsynet påtænker at afgive undersøgelsespåbud. Det forudsættes, at det ikke vil være muligt at indgå aftale, hvis virksomheden allerede er i gang med at løse arbejdsmiljøproblemet på baggrund af en tidligere afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil være frivilligt for arbejdsgiveren, om denne ønsker at indgå en aftale med Arbejdstilsynet. Samtidig skal Arbejdstilsynet vurdere, at en aftale vil være egnet til at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem. Når der er enighed om at indgå en aftale, vil denne skulle indgås med den juridiske enhed i virksomheden.

Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til Arbejdsmiljøklagenævnet over en aftale eller over, at virksomheden ikke får tilbudt en aftale. Hvis Arbejdsmiljøklagenævnet modtager klager, der vedrører indgåelse eller manglende indgåelse af aftale, må Arbejdsmiljøklagenævnet afvise at behandle klagen, da nævnet ikke har kompetence hertil. Virksomheden vil dog kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Ifølge forslaget skal arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, orienteres om, at

der er indgået en aftale. Det vil endvidere være en betingelse, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte inddrages i løsningen af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som aftalerne omfatter. Sikkerhedsudvalget (som foreslås ændret til »arbejdsmiljøudvalget« jf. pkt. 2.2.1.3. i forslaget almindelig bemærkning) har allerede i dag til opgave bl.a. at rådgive arbejdsgiveren om løsningen af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, jf. bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005 om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland.

Med forslaget vil Arbejdstilsynet efter udløbet af den aftalte tidsfrist følge op for at kontrollere forholdene. Opfølgningen vil som udgangspunkt ske med kontroltilsyn fra Arbejdstilsynets side. Opfølgningen vil også kunne gennemføres virtuelt eller over telefon, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at det er relevant. Ved et virtuelt eller telefonisk kontroltilsyn er det påkrævet, at Arbejdstilsynet har mulighed for at tale med en medarbejderrepræsentant uden ledelsens tilstedeværelse.

Opfølgningen gennemføres for at kontrollere forholdene og vil have fokus på det eller de arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden har forpligtet sig til at løse inden for fristen i aftalerne. Hvis Arbejdstilsynets opfølgning viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet have mulighed for at afdække problemet med henblik på at træffe en afgørelse. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne indgå et nyt aftaleforløb med arbejdsgiveren om løsning af et arbejdsmiljøproblem inden for en vis periode efter den forrige aftales udløb i de situationer, hvor arbejdsmiljøproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Ifølge forslaget vil en aftale kunne opsiges af arbejdsgiveren, hvis denne ønsker det. Aftalen vil også kunne opsiges af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Hvis aftaleforløbet afbrydes, vil Arbejdstilsynet som udgangspunkt altid følge op med tilsyn. Opfølgningen vil også kunne gennemføres virtuelt eller over telefon, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at det er relevant. Ved en virtuel eller telefonisk opfølgning er det påkrævet, at Arbejdstilsynet har mulighed for at tale med en medarbejderrepræsentant uden ledelsens tilstedeværelse.

2.6.5. Tavshedspligt

2.6.5.1. Gældende ret

§ 62, stk. 1, beskriver de kapitler i arbejdsmiljøloven, som personer og myndigheder, der udfører opgaver efter og juridisk bistand til, er omfattet af tavshedspligtsbestemmelserne i kriminallov for Grønland. Det er kapitlerne om lægeundersøgelser m.v., Arbejdsmiljørådet m.v. Arbejdstilsynet. Bestemmelsen omfatter ikke kapitlet om klageadgang, som den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov gør.

§ 62, stk. 2, er en særlig tavshedspligtsbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (forvaltningsloven for Grønland) og kriminalloven for Grønland.

Tavshedspligten efter § 62, stk. 2, har til formål at sikre en ansat, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheden, mod at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Bestemmelsen har således til formål at sikre den ansattes anonymitet. Bestemmelsens ordlyd angiver ikke, hvad Arbejdstilsynet må oplyse over for andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Bestemmelsens betydning for adgangen til aktindsigt efter offentlighedsloven.

Den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov, § 79, stk. 2 havde tidligere samme formulering som den gældende i den grønlandske arbejdsmiljølov, men blev ændret i 2010. Den danske bestemmelse havde også med formuleringen før 2010 i Arbejdstilsynets praksis haft betydning for afgørelser om andre end parter adgang til aktindsigt, og denne praksis var genstand for en klage til Folketingets Ombudsmand. Ombudsmanden udtalte i sagen, at oplysningen om, hvorvidt der foreligger en klage til Arbejdstilsynet og i givet fald fra hvem, som den helt klare hovedregel kan undtages fra aktindsigt – også i forhold til andre end arbejdsgiveren og dennes repræsentant med hjemmel i lov nr. 572 af 19. december 1985 om offentlighed i forvaltningen (svarende til den gældende Landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen). Ombudsmanden blev under sagens behandling bekendt med overvejelser i Beskæftigelsesministeriet om, at § 79, stk. 2, ændres, sådan at det fremgår direkte af bestemmelsen, at der heller ikke over for andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant kan gives oplysninger om, hvorvidt der er indgivet en klage og i givet fald af hvem. Ombudsmanden tilsluttede sig i den forbindelse, at der blev foretaget en afklaring af bestemmelsen, hvilket blev udmøntet i ændringen i bestemmelsen i den danske arbejdsmiljølov i 2010

Bestemmelsens betydning for parteres adgang til aktindsigt efter forvaltningsloven

Hvis en arbejdsgiver anmoder om aktindsigt i en klagesag, afgøres sagen efter forvaltningsloven i Grønlands §§ 9 og 15, idet en arbejdsgiver i tilfælde, hvor der er klaget over forhold på virksomheden, må være part i klagesagen. Efter § 9, stk. 2, begrænser bestemmelser om tavshedspligt for personer, der virker i offentlig tjeneste eller hverv, ikke pligten til at give aktindsigt efter forvaltningsloven. I ”Forvaltningsloven med kommentarer” af John Vogter, 2001, 3. udgave s. 331 konkluderes det imidlertid, at den danske arbejdsmiljølovs § 79, stk. 2, må tillægges betydning ved afgørelsen efter forvaltningslovens § 15, stk. 1, om partens adgang til aktindsigt, således at arbejdsgiveren kan nægtes aktindsigt i den pågældende arbejdsmiljø sag med hensyn til en eventuel klage.

Bestemmelsens betydning for persondatalovens regler

Endelig finder persondataloven i Grønlands regler om oplysningspligt efter § 29, stk. 1, og indsigtsret efter § 31, stk. 1, anvendelse, når Arbejdstilsynet har registreret en klage over en personlig ejet virksomhed eller et mindre interessentskab, hvor interessenterne er fysiske personer. Persondatalovens § 30, stk. 1 og 2, giver dog mulighed for at fravige § 29, stk. 1 og 31, stk. 1, når den registreredes interesse i at få kendskab til oplysninger efter en konkret vurdering findes at burde vige for afgørende hensyn til private interesser eller kontrol-, tilsyns-, eller reguleringsopgaver. Det skal i den forbindelse vurderes, om oplysningspligten og indsigtsretten viger helt eller alene udskydes, indtil sagen er nærmere undersøgt. Det vurderes i den forbindelse, at beskyttelsen af klagers anonymitet ofte er vanskelig at afgrænse tidsmæssigt. Ved afgørelse efter § 30, stk. 1 og 2, må arbejdsmiljøloven i Grønlands § 62, stk. 2, ligeledes tillægges betydning.

2.6.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Folketingets Ombudsmand anbefalede i sin udtalelse vedrørende Arbejdstilsynets afslag på aktindsigt til en journalist, som er beskrevet under pkt. 2.6.1, en afklaring af bestemmelsen for så vidt angår kredsen af personer over for hvem den særlige tavshedspligtsregel har direkte virkning. Ombudsmanden udtalte endvidere, at bestemmelsen reelt har en sådan virkning, at anmodningen om aktindsigt også fra andre end arbejdsgiveren og dennes

repræsentant kan afvises af Arbejdstilsynet, og at der derfor kan opnås en større klarhed over for borgerne ved at ændre bestemmelsen som anført.

Beskæftigelsesministeriet ønsker at fastholde en effektiv beskyttelse af klagers anonymitet, samt at Arbejdstilsynet som hidtil kan indrette sit tilsyn gennem forfølgelse af klager.

2.6.5.3. Den foreslåede ordning

Den foreslåede ændring af § 62 stk. 1, er konsekvensrettelser som følge af, at tavshedspligtbestemmelserne i kriminalloven for Grønland er ændret.

Den foreslåede ændring af § 62, stk. 2, udvider kredsen af de personer, som den særlige tavshedspligtsregel har direkte virkning for. Ændringen indebærer, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Beskyttelsen mod videregivelse af oplysninger omfatter klager, som kommer fra en ansat eller dennes repræsentant. Bestemmelsen omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger, som identificerer klageren, oplysninger om, at der er klaget, og oplysninger om, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven.

En anmodning om aktindsigt fra andre end parter kan med ændringen afvises umiddelbart af Arbejdstilsynet på grundlag af offentlighedslovens § 35, med henvisning til arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2.

2.6.6. Arbejdstilsynets hjemmel til at træffe afgørelser om overtrædelser af loven

2.6.6.1. Gældende ret

Det er i lovens § 60, stk. 1, fastsat, at 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. I et påbud påbydes virksomheden at lovliggøre forholdet.

2.6.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

På samme måde som i den danske lov om arbejdsmiljø bør det være tydeligt, at det afgørende ved anvendelsen af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder er, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. En afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse, vil i modsætning til et påbud blive afgivet, selvom virksomheden har lovliggjort forholdet inden afgørelsestidspunktet.

2.6.6.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1, vil en afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse, i modsætning til et påbud blive afgivet, selvom virksomheden har lovliggjort forholdet inden afgørelsestidspunktet.

En afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil adskille sig fra påbud ved, at det alene meddeles virksomheden, at der forelå en overtrædelse på tidspunktet for tilsynsbesøget.

2.6.7. Ændring af klageadgangen

2.6.7.1. Gældende ret

Det fremgår af § 64, stk. 1 og 2, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt pågældende, og at klagen skal sendes til Arbejdstilsynet, som – hvis afgørelsen fastholdes – videresender klagen til beskæftigelsesministeren.

Videre fremgår det af § 64, stk. 3 og 4, at rettidig klage har opsættende virkning indtil beskæftigelsesministerens afgørelse forligger eller beskæftigelsesministeren bestemmer andet, og at beskæftigelsesministeren kan behandle en klage og tillægge den opsættende virkning, når særlige grunde taler derfor, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Endelig fremgår det af § 64, stk. 5, at beskæftigelsesministeren skal indhente en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, inden der træffes afgørelse i en klage.

2.6.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I 1999 blev Arbejdsmiljøklagenævnet oprettet i Danmark. Arbejdsmiljøklagenævnet behandler bl.a. klager over afgørelser truffet af det danske arbejdstilsyn i henhold til den danske arbejdsmiljølov.

Efter oprettelsen af Arbejdsmiljøklagenævnet er klager over afgørelser efter den danske arbejdsmiljølov ikke længere blevet indbragt for beskæftigelsesministeren, men for Arbejdsmiljøklagenævnet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hører administrativt under Beskæftigelsesministeriets område, men nævnet er en uafhængig forvaltningsmyndighed, og nævnet er ved behandlingen af de konkrete sager uafhængigt af ministeriet.

Da Arbejdsmiljøklagenævnet siden 1999 har opbygget en betydelig ekspertise inden for arbejdsmiljølovgivningen, findes det hensigtsmæssigt, at klageadgangen for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland i henhold til nærværende lov også henlægges til Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark.

Det vil i den forbindelse fortsat være relevant at fastholde kravet i § 64, stk. 5, om, at der skal indhentes en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet i Grønland inden der træffes afgørelse i en klagesag. Dette skyldes, at Arbejdsmiljørådet i Grønland har kendskab til de særlige forhold, der gør sig gældende i Grønland.

2.6.7.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 64, stk. 1-4, ændres således, at ”beskæftigelsesministeren” erstattes med ”Arbejdsmiljøklagenævnet”, og at ”beskæftigelsesministerens afgørelse” i stk. 3 ændres til ”Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse”.

Klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland i henhold til den nærværende lov, vil fremover skulle indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark. Forinden nævnet træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet i Grønland. Det er Arbejdstilsynet der indhenter udtalelsen, inden fremsendelse af klage til Arbejdsmiljøklagenævnet.

2.7. Forhøjet bødeniveau

2.7.1. *Gældende ret*

Overtrædelser af lov om arbejdsmiljø i Grønland kan medføre at der træffes kriminalretlige foranstaltninger. I praksis er foranstaltningen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen bøde.

En bøde til en arbejdsgiver for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven består efter retspraksis af en grundbøde, som er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed, jf. § 65, stk. 1, eller § 66, stk. 1.

Grundbøden fordobles, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 65, stk. 2. Herefter kan bøden forhøjes yderligere med 5.000 kr., hvis der ved overtrædelsen er skærpende omstændigheder, jf. § 65, stk. 4. Bøden kan forhøjes yderligere med 10.000 kr., hvis der ved overtrædelsen er særligt skærpende omstændigheder, jf. § 65, stk. 5.

Skema 1 illustrerer det gældende bødeniveau for arbejdsgivere, hvor der er sket en overtrædelse med både alvorlig personskade eller død, én skærpende omstændighed og én særligt skærpende omstændighed, og hvor grundbøden er henholdsvis 20.000 kr. og 40.000 kr.

Skema 1 Det gældende bødeniveau i kroner for arbejdsgivere

	Overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed	Grovere overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed
Grundbøde	20.000	40.000
Alvorlig personskade eller død	20.000	40.000
Pr. skærpende omstændighed	5.000	5.000
Pr. særligt skærpende omstændighed	10.000	10.000
Bøde i alt	55.000	95.000

Grundbøde ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Grundbøden efter § 65, stk. 1, og § 66, stk. 1, fastsættes ud fra overtrædelsens grovhed. Materielle overtrædelser er overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Det kan fx være svejsning uden

brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning. For materielle overtrædelser udmåles for arbejdsgivere som udgangspunkt en grundbøde på 20.000 kr. efter § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1.

Visse materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er karakteriseret ved, at overtrædelserne har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Der kan fx være tale om nedbrydningsarbejde uden rette sikkerhedsudstyr, udgravningsarbejde uden tilstrækkelig sikring mod jordsammenstyrtning og arbejde, hvor der er eksplosionsfare, kvælningsfare, forgiftningsfare eller fare for ætsning. I disse sager er udgangspunktet en grundbøde på 40.000 kr. efter § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1.

Bødeforhøjelse ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Det fremgår af § 65, stk. 2, at det ved udmålingen af den kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 skal anses som en væsentlig skærpende omstændighed, når overtrædelserne har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Det er i forbindelse med vedtagelsen af den omhandlede bestemmelse forudsat, at der sker en fordobling af bødeniveauet for overtrædelser efter § 82, stk. 1, når overtrædelserne har resulteret i en ulykke med dødsfald eller alvorlig personskade.

For arbejdsgivere indebærer det, at bødeniveauet for overtrædelser med en grundbøde på 20.000 kr. stiger til 40.000 kr., mens bødeniveauet for overtrædelser med en grundbøde på 40.000 kr. stiger til 80.000 kr.

Tilsvarende er det ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge forudsat, at bødeniveauet fordobles for andre persongrupper, hvor der træffes kriminalretlige foranstaltninger efter § 65, stk. 2.

Ifølge § 65, stk. 2, er det en betingelse, at overtrædelserne har medført en ulykke med døden til følge eller »alvorlig personskade«.

Begrebet »alvorlig personskade« kan fx omfatte amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger. Skader

som forstuvninger samt brud på fingre og tæer vil normalt ikke kunne betragtes som alvorlig personskade. Det tilkommer i øvrigt domstolene ved en konkret vurdering at fastslå om en skade er en »alvorlig personskade«.

Bøder efter § 65, stk. 2, kan forhøjes yderligere med henvisning til § 65, stk. 4, nr. 1 og 3-4, og § 82, stk. 5, om skærpende og særligt skærpende omstændigheder, men ikke med henvisning til den skærpende omstændighed i § 65, stk. 4, nr. 2. Skærpelse af bøden efter § 65, stk. 4, nr. 2, omfatter overtrædelser, der har resulteret i arbejdsulykker med mindre personskader, eller hvor der ved overtrædelsen er fremkaldt fare for skade på liv eller helbred.

Ansatte, der kommer til skade ved en arbejdsulykke, giver ikke anledning til at der træffes kriminalretlige foranstaltninger. Ansatte, der ved en overtrædelse er årsag til, at en kollega kommer til skade, giver ligeledes ikke anledning til at der træffes kriminalretlige foranstaltninger.

Højere bøde ved overtrædelser med skærpende omstændigheder

Efter den gældende § 65, stk. 4, betragtes det ved udmålingen af den kriminalretlige foranstaltning 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, uden at forholdet er omfattet af situationen med alvorlig personskade eller dødsfald i stk. 2,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold,
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Efter tidligere dansk retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 5.000 kr.

Højere bøde ved overtrædelser med særligt skærpende omstændigheder og udvidelse af området for særligt skærpende omstændigheder

Efter den gældende § 65, stk. 5, nr. 1, betragtes det som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

Bestemmelsen gælder både for arbejdsgivere og andre, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Efter tidligere dansk retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 10.000 kr.

Det betragtes ikke som en særligt skærpende omstændighed, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor.

Der er heller ikke praksis for at tillægge gentagelsesvirkning i arbejdsmiljø-sager, hvor der tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger overfor virksomheden.

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

På samme måde som i den danske lov om arbejdsmiljø bør bødeniveauet for overtrædelse af lov om arbejdsmiljø i Grønland skærpes og forhøjes. I den danske arbejdsmiljølov er bødeniveauet senest gennem en lovændring i 2015 og i 2019 blevet forhøjet. Lovændringerne udmøntede politiske aftaler om arbejdsmiljø fra henholdsvis 2015 og 2019.

I den politiske aftale ”En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø” af 26. marts 2015 forudsatte initiativ 12, at virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven skal straffes hårdere.

I aftalen fra 2015 var det forudsat, at bødeniveauet skulle forhøjes for skærpende og særligt skærpende omstændigheder, samt at området for særligt skærpende omstændigheder skulle udvides.

Lov nr. 1869 af 29. december 2015 om ændring af den danske lov om arbejdsmiljø har dannet lovmæssigt grundlag for de bødeskærpselser, der fulgte af den politiske aftale af 26. marts 2015. Loven trådte i kraft den 1. januar 2016.

I den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019 skulle bøderne for overtrædelser af den danske arbejdsmiljølov skærpes yderligere, dels ved overtrædelser som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, dels ved gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af den politiske aftale fra 2019, at bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der medfører alvorlige personskader eller har døden til følge skulle skærpes yderligere. Det fremgår videre, at for arbejdsgivere skal grundbøden for sådanne overtrædelser fremadrettet forhøjes med henholdsvis 40.000 kr. ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 20.000 kr. og med 80.000 kr. ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 40.000 kr.

Endvidere fremgår det af aftalen fra 2019, at bøderne skal skærpes for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Det fremgår videre, at for arbejdsgivere skal bøden forhøjes med yderligere 10.000 kr. for hver gang, arbejdsgiveren inden for en 4 års periode tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø har dannet lovmæssigt grundlag for de bødeskærpelser, der fulgte af den politiske aftale om arbejdsmiljø fra 2019. Bødeskærpelserne dels ved overtrædelser som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, dels ved gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven trådte i kraft den 1. januar 2020.

I lovforslaget L 65 af 19. november 2019 til lov nr. 1554 af 27. december 2019 blev det desuden foreslået, at grundbøden for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven blev forhøjet. Det fremgår videre af lovbemærkningerne til ændringsloven, at det politisk er forudsat, at forhøjelsen af grundbøden skulle træde i kraft den 1. september 2021.

2.7.3. Den foreslåede ordning

Forhøjelse af grundbøden ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Det foreslås, at § 65, stk. 1, og § 66, stk. 1, ændres med henblik på at forhøje bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for materielle overtrædelser, som arbejdsgiveren er ansvarlig for, forhøjes henholdsvis fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.

Bødeforhøjelse ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Det foreslås, at arbejdsmiljølovens § 65, stk. 2, ændres, og det forudsættes herved, at grundbøden forhøjes med et tillæg på 2 gange grundbødebeløbet, når overtrædelserne har medført en ulykke med alvorlige personskade eller døden til følge.

Når en overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge betyder ændringen af § 65, stk. 2 for arbejdsgivere, at grundbøden for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven skal:

– forhøjes med et tillæg på i alt 49.200 kr. (2 gange 24.600 kr.) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 24.600 kr.

– forhøjes med et tillæg på i alt 89.200 kr. (2 gange 44.600 kr.), ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 44.600 kr.

Der er med lovforslaget om ændring af § 65, stk. 2, alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

Bødeforhøjelse for overtrædelse med skærpende omstændigheder

Det foreslås, at § 65, stk. 4, ændres med en sproglig justering for at ”åbne” bestemmelsen for at forhøje bøden for overtrædelser med skærpende omstændigheder, således at bøden forhøjes med 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Overtrædelser med særligt skærpende omstændigheder

Det foreslås, at § 65, stk. 5 affattes med en nummeropregning for at udvide området for særligt skærpende omstændigheder med to nye momenter, der efter loven skal udgøre særligt skærpende omstændigheder:

-at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor (nr. 2),

-at der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (nr. 3).

Det skal fortsat betragtes som en særligt skærpende omstændighed, når der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. § 65, stk. 5, nr. 1.

Overtrædelser, hvor der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor

Den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 2, indebærer, at området for særligt skærpende omstændigheder udvides til at omfatte de tilfælde, hvor der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor. Bestemmelsen vil kunne finde anvendelse, såfremt der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for to eller flere personer.

Overtrædelser, hvor der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 3, indebærer, at området for særligt skærpende omstændigheder endvidere udvides til at omfatte de tilfælde, hvor der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person (juridisk enhed) inden for 4 år tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det forudsættes, at enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en kriminalretlig foranstaltning for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse, tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den tidligere sag skal således være afgjort inden for 4 år fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

For arbejdsgivere betyder det, at bøden forhøjes yderligere 10.000 kr. for hver gang, der over for arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. I og med at der som nævnt nedenfor samtidig foretages forhøjelse af bøden for særligt skærpende omstændigheder, betyder det, at bøden forhøjes med 20.000 kr. ved én tidligere kriminalretlig foranstaltning, med 30.000 kr. ved to tidligere kriminalretlige foranstaltninger, med

40.000 kr. ved tre tidligere kriminalretlige foranstaltninger, med 50.000 kr. ved fire tidligere kriminalretlige foranstaltninger, osv.

Efter det foreslåede er det uden betydning, om de tidligere kriminalretlige foranstaltninger vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det afgørende er, at både den tidligere lovovertrædelse og den lovovertrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, kan karakteriseres som en grov overtrædelse.

Bødeforhøjelse for overtrædelse med særligt skærpende omstændigheder

Det foreslås samtidig, at bøden for særligt skærpende omstændigheder, jf. § 65, stk. 5 forhøjes med 10.000 kr. til 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed.

Skema til illustration af det foreslåede bødeniveau for arbejdsgivere for overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Skema 2 illustrerer overordnet det foreslåede bødeniveau for arbejdsgivere, hvor der er sket en overtrædelse med både alvorlig personskade eller død, én skærpende omstændighed og én særligt skærpende omstændighed, og hvor grundbøden er henholdsvis 24.600 kr. og 44.600 kr.

Skema 2 Det foreslåede bødeniveau i kroner for arbejdsgivere

	Overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed	Grovere overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed
Grundbøde	24.600	44.600
Alvorlig personskade eller død	49.200	89.200
Pr. skærpende omstændighed	10.000	10.000
Pr. særligt skærpende omstændighed*	20.000	20.000
I alt	103.800	163.800

*) Beløbet forhøjes yderligere med 10.000 kr. for hver gang der overfor arbejdsgiveren tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger flere gange.

2.8. Sproglige og formelle ændringer

2.8.1. Ændring til grønlandsk sprogbrug

2.8.1.1. Gældende ret

I den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland bruges betegnelsen »Grønlands Landsstyre« og »landsstyret« samt »minister«.

2.8.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I forbindelse med revisionen af arbejdsmiljøloven i Grønland bør forældede danske betegnelser ændres til de gældende grønlandske.

Med indførelsen af Grønlands Selvstyre den 21. juni 2009 blev den danske betegnelse for Grønlands regering "Grønlands Landsstyre" ændret til Naalakkersuisut i henhold til lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre. Ligeledes benævnes medlemmer af Naalakkersuisut, svarende til en dansk minister, naalakkersuisoq. Det foreslås derfor, at ændre sprogbruget i arbejdsmiljøloven i Grønland tilsvarende.

2.8.2. Orientering om Arbejdstilsynets afgørelser

2.8.2.1. Gældende ret

Ifølge arbejdsmiljølovens § 16 har arbejdsgiveren pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet har givet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Bestemmelsen omfatter efter sin ordlyd kun en pligt til at gøre sikkerheds- og tillidsrepræsentanter bekendt med Arbejdstilsynets påbud og ikke andre former for afgørelser.

2.8.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Nærværende lovforslag indeholder i nr. 59 et forslag om at ændre lovens § 60, stk. 1, således at Arbejdstilsynet fremover skal kunne træffe andre former for afgørelser over for virksomhederne end påbud, herunder afgørelse uden handlepligt.

Arbejdsgiveren skal dermed ikke kun have pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter (foreslået ændret til arbejdsmiljørepræsentanter jf. de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.3.) og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med Arbejdstilsynets påbud, men også med de øvrige former for afgørelser, som Arbejdstilsynet vil kunne træffe. Det samme gælder i forhold til andre sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Det foreslås, at lovens § 16, stk. 1, 1. pkt. ændres, således at det kommer til at fremgå, at arbejdsgiveren fremover får pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser og de påbud, som Arbejdstilsynet har givet. Tilsvarende foreslås det, at 2. pkt. ændres, så arbejdsgiveren skal gøre andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud, når de fremsætter anmodning herom.

Dermed bliver det præciseret, at det ikke kun er påbud, men alle former for afgørelser fra Arbejdstilsynet, som arbejdsgiveren skal gøre arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter bekendt med. Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1.

2.8.3. Stoffer og materialer

2.8.3.1. Gældende ret

Det fremgår af den grønlandske arbejdsmiljølovs § 28, at reglerne om tekniske hjælpemidler i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, også gælder for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, *der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed*. Bestemmelsen fastsætter en række pligter for leverandører af stoffer og materialer.

I lovens kapitel 7, der henvender sig til arbejdsgiverne, bruges udtrykket stoffer og materialer med egenskaber, *der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed*.

2.8.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er vigtigt, at farlige stoffer og materialer omtales ens i bestemmelser rettet til leverandører og bestemmelser rettet til arbejdsgiverne, bl.a. så leverandører kan give leverandørbrugsanvisninger for de samme farlige stoffer og materialer, som arbejdsgiverne skal udarbejde arbejdspladsvurderinger for.

Det foreslås, at der i bestemmelsen i § 28 tilføjes ”*eller i øvrigt vil forringe..*”. Tilføjjelsen vil betyde, at der anvendes samme udtryk som i lovens 38, stk. 1 og § 39, stk. 2, 4, 5 og 6.

2.8.4. Moderniseret sprogbrug (ændring af »skolelæge« til »sundhedsvæsenet«)

2.8.4.1. Gældende ret

Af § 49 a, stk. 1, fremgår det, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om lægeundersøgelser af unge under 18 år med henblik på deres påbegyndelse af arbejde for en arbejdsgiver. Af stk. 2 fremgår det, at det i reglerne kan det fastsættes, at en skolelæge skal afgive en erklæring om, hvorvidt eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde.

2.8.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Af hensyn til modernisering af lovens sprogbrug foreslås det, at begrebet »en skolelæge« i § 49 a, stk. 2, ændres til »sundhedsvæsenet«, fordi der ikke længere findes skolelæger.

2.8.5. Arbejds miljørådets sammensætning

2.8.5.1. Gældende ret

I lovens kapitel 11 om Arbejds miljørådet m.v. fremgår det af § 51, stk. 1, at Arbejds miljørådet består af en formand og en række andre medlemmer. Det fremgår af § 51, stk. 1, nr. 5, at et medlem udpeges af Grønlands Arbejds giverforening (GA).

Det fremgår af stk. 1, nr. 6, at et medlem udpeges af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA).

2.8.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Lovens regler om Arbejdsmiljørådets sammensætning bør afspejle de aktuelle forhold.

Derfor foreslås det, at et medlem, som tidligere blev udpeget af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA), fremover skal udpeges af Grønlands Erhverv, som nu er navnet på Grønlands største erhvervsorganisation.

Videre foreslås det, at et medlem, som tidligere blev udpeget af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANOKOKA), fremover skal udpeges af de grønlandske kommuner i fællesskab, idet KANOKOKA blev nedlagt i 2016/2017.

Det foreslås, at § 51, stk. 1, nr. 5 og 6 ændres i overensstemmelse med de ovenfor nævnte ændringer. Formålet er at bringe reglerne i overensstemmelse med de aktuelle forhold.

2.8.6. Formalitetsændring (tydeliggørelse af henvisning)

2.8.6.1. Gældende ret

I den gældende § 59, stk. 4, fremgår det, at Arbejdstilsynets medarbejdere uden retskendelse har beføjelser til at kræve tilgængelig dokumentation udleveret, og at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes om det, jf. § 17 b og § 18. § 17 b handler om den, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden og § 18 definerer begrebet arbejdsleder. Sigtet med henvisningen i § 59, stk. 4, til disse bestemmelser er således, at beskrive hvad der menes med arbejdsgiveren repræsentant.

2.8.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Henvisningen til §§ 17 b og 18 i § 59, stk. 4, 2. pkt., som den er placeret nu, kan give det fejlagtige indtryk, at de to bestemmelser, som der henvises til, handler om orientering af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og ikke, som det er tilfældet, til en beskrivelse af, hvem arbejdsgiverens repræsentant er. Sætningen bør formuleres, så henvisningen er placeret korrekt.

Det foreslås, at henvisningen i § 59, stk. 4, 2. pkt. til § 17 b og § 18 flyttes til efter »dennes repræsentant«, således at henvisning refererer til arbejdsgiverens repræsentant, i stedet for at referere til »skal underrettes herom«. Der er ikke tilsigtet en ændring i gældende ret, men alene om en korrekt placering af henvisningen til de bestemmelser i loven, der beskriver arbejdsgiverens repræsentant, som denne skal forstås i bestemmelsen.

2.8.7. Værneting

2.8.7.1. Gældende ret

Efter den nugældende § 70 er Landsretten i Grønland 1. instans for domstolsbehandling af arbejdsmiljøsager. Det vil sige, at domstolsbehandlingen af arbejdsmiljøsager efter den grønlandske arbejdsmiljølov skal starte i Landsretten i Grønland.

I en årrække er sagerne i praksis blevet behandlet af den grønlandske byret, Retten i Grønland, fordi landsrettens funktionelle kompetence blev ændret til at være behandling af appelsager, jf. grønlandsk retsplejelov § 59. Det vil sige, at Landsretten i Grønland fungerer som 2. instans og alene behandler sager, der allerede har været afgjort af kredsretterne eller Retten i Grønland som 1. instans.

Derfor er den nugældende retstilstand, at arbejdsmiljøsager behandles i 1. instans af Retten i Grønland, selvom den ældre grønlandske arbejdsmiljølovs § 70 foreskriver, at sagerne skal starte i landsretten.

2.8.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Ved domstolsreformen af 2010 blev der oprettet en byret i Grønland ved navn Retten i Grønland. Både kredsretterne og Retten i Grønland fungerer som 1. instansdomstole. Retten i Grønland behandler, i modsætning til kredsretterne i Grønland, sager, der er juridisk komplicerede og erhvervsrelaterede.

Landsretten i Grønland er appeldomstol, jf. grønlandsk retsplejelovs § 59. Imidlertid foreskriver den ældre grønlandske arbejdsmiljølovs § 70, at arbejdsmiljøsager skal behandles i Landsretten i Grønland som 1. instans. Det findes derfor nødvendigt at ændre § 70, så den grønlandske arbejdsmiljølov

også foreskriver, at arbejdsmiljøsager skal starte i Retten i Grønland som 1. instans.

Det foreslås at ændre § 70, så sager om arbejdsmiljøovertrædelser starter i Retten i Grønland som 1. instans. Retten i Grønland svarer til en byretten i Danmark. Idet sagerne i praksis allerede starter ved Retten i Grønland medfører forslaget ikke ændringer i den eksisterende praksis for behandling af arbejdsmiljøsager.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for Grønlands offentlige forvaltning.

På baggrund af Arbejdstilsynets oplysninger forventer Justitsministeriet, at lovforslaget vil betyde begrænsede merudgifter på Justitsministeriets område, der vil kunne holdes inden for Justitsministeriets egen ramme.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget har ingen EU-retlige konsekvenser, da Grønland ikke er medlem af EU.

8. Hørte myndigheder og organisationer mv.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	På baggrund af Arbejdstilsynets op- lysninger forventer Justitsministe- riet, at lovforslaget vil betyde be- grænsede merudgifter på Justitsmini- steriets område, der vil kunne holdes inden for Justitsministeriets egen ramme.
Implemente- ringskonsekven- ser for stat, kom- muner og regio- ner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU- retten	Grønland er ikke medlem af EU	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/	Ja	Nej X

UDKAST

Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	
---	--

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1-3

Overalt i loven forslås at ændre ”sikkerheds- og sundhedsarbejde” til ”samarbejde om sikkerhed- og sundhed”, ”sikkerhedsorganisation” til ”arbejds miljøorganisation” og ”sikkerhedsudvalget” til ”arbejds miljøudvalget” som følge af lovforslagets nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4 (§ 1, stk. 1, nr. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 1, nr. 1, at det ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Det følger af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det fysiske arbejdsmiljø handler om en række fysiske faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Det kan dreje sig om indretningen af arbejdsstedet, anvendelsen af tekniske hjælpemidler, anvendelsen af stoffer og materialer eller den måde arbejdet er planlagt, tilrettelagt eller udført på, herunder påvirkninger af bevægeapparatet m.v.

Det psykiske arbejdsmiljø handler om en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Disse faktorer kan fx

være arbejdets indhold og den måde arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer i arbejdet.

Det foreslås i § 1, nr. 4, at »fysisk og psykisk« indsættes efter »sundt«.

Det betyder, at det kommer til at fremgå af lovens § 1, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse i § 1.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 5 (§ 2, stk. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, *stk. 1*, at loven omfatter arbejde i Grønland for en arbejdsgiver.

Det foreslås i § 1, nr. 5, at »der udføres« indsættes efter »arbejde«, og at »jf. dog stk. 2 og 3« indsættes efter »arbejdsgiver«.

Det betyder, at det kommer til at fremgå af § 2, stk. 1, at loven omfatter arbejde, der udføres i Grønland for en arbejdsgiver, med de undtagelser og udvidelser, der følger af stk. 2 og 3.

Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 6 (§ 2, stk. 2, nr. 1 og 2)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, *stk. 2, nr. 1 og 2*, at følgende arbejde er undtaget fra loven: 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 45 d, og 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand, jf. dog § 45 d.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 45 d, at reglerne i kapitel 9 om unge under 18 år, finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver, herunder også det arbejde, som er nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

Det foreslås i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, at ændre »jf. dog § 45 d« til »med de begrænsninger, der følger af § 45 d om unge under 18 år« i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

Det betyder, at henvisningen til lovens § 45 d vil blive skrevet mere udførligt, så det fremgår, at § 45 d drejer sig om unge under 18 år. Der er tale om en tydeliggørelse af reglerne. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 7 (§ 2, stk. 3)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, at lovens bestemmelser om samarbejde, leverandører, bygherrer, arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, vejtransport samt mindstealder ved farligt arbejde også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i § 3, stk. 2.

Det foreslås i § 2, stk. 3, at »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2« ændres til »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«.

Det betyder, at lovens § 2, stk. 3, som efter gældende ret udvider loven til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2, formuleres mere fuldstændigt for derved at blive mere let læselig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 8 (§ 2, stk. 3, nr. 1 og 4)

Udgangspunktet i arbejdsmiljøloven i Grønland er, at den kun omfatter arbejde for en arbejdsgiver jf. § 2, stk. 1. I den gældende § 2, *stk. 3*, er som nævnt ovenfor til nr. 7, oplistet en række bestemmelser, som også gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Det foreslås, at § 15 a indsættes i § 2, stk. 3, *nr. 1*, således at § 15 a også kommer til at gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i § 2, stk. 2.

Det er væsentligt, at alle, der er beskæftiget på byggepladserne, indgår i samarbejdet om sikkerhed og sundhed. Det er herunder væsentligt at også selvstændige uden ansatte (enkeltmandsvirksomheder) medvirker til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed virker efter hensigten. Og at også selvstændige uden ansatte tager hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinører herom.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Endvidere foreslås det, at de nye bemyndigelsesbestemmelser om stoffer og materialer i §§ 39 a og 39 b også kommer til at gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Dette svarer til retstilstanden i den danske arbejdsmiljølovgivning.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 9 (§ 2, stk. 4)

Det foreslås, at der i § 2 indsættes et nyt *stk. 4*, hvorefter frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, ikke skal være omfattet af kravet om at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet (foreslået ændret til arbejdsmiljøarbejdet) og ikke være omfattet af kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).

I vurderingen af, om det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet, bør det hovedsageligt tillægges vægt, at:

1. Arbejdet kun udføres i kortere tidsrum med et omfang svarende til gennemsnitligt 1-2 hele dage om ugen. Arbejdet kan godt foregå

over mere end to dage, så længe det ikke kan sidestilles med et arbejde på halv eller fuld tid. Det vil sige, at der som udgangspunkt ikke skal udarbejdes en APV for en træner, der træner hold to gange om ugen og er til stævne i weekenden.

2. Arbejdet ikke har en så forpligtende en karakter, at det vil have store konsekvenser, hvis den frivillige bliver væk fra arbejdet. Derfor vil det ikke kunne omfatte fx frivillige brandfolk.
3. En eventuel udbetaling eller anden modydelse ikke udgør en væsentlig indkomst. Det vil som udgangspunkt ikke have afgørende betydning for, om det frivillige arbejde er omfattet af forslaget, at der gives et mindre vederlag eller modydelse. Det betyder, at en træner godt kan få en skattepligtig løn eller en skattepligtig godtgørelse og stadig være undtaget. Såfremt en eventuel udbetaling eller modydelse udgør en væsentlig indkomst, kan dette dog medvirke til, at arbejdet anses som værende af overvejende lighed med almindeligt arbejde, det afhænger dog af samtlige sagens forhold.

Stk. 4 bliver herefter *stk. 5*.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 10 (§ 2 a)

Arbejdsmiljølovens § 2 afgrænser lovens anvendelsesområde og fastslår, at hovedreglen er, at loven gælder arbejde for en arbejdsgiver. Da arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens afgrænsning af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver, gælder arbejdsmiljøloven således ikke for disse situationer i dag.

Det foreslås derfor, at der indføres en ny § 2 a, der i *stk. 1* bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte, at en eller flere af bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 og 12-14 også skal gælde for vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid, og som er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver. I *stk. 2* bemyndiges ministeren til at fastsætte regler om arbejdsgivers pligter til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid, samt regler om at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af sådanne episoder.

Herudover foreslås det, at der i § 2 a, *stk. 3*, indføres bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan sætte bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 og

12-14 i kraft, så de kommer til at gælde for de regler, der fastsættes efter § 2 a, stk. 2.

Generelt til § 2 a

Bemyndigelsen i § 2 a vil alene blive brugt til at pålægge arbejdsgivere pligter i forhold til forebyggelse af vold uden for arbejdstid, hvis risikoen for vold har sammenhæng med de ansattes arbejdssituation. Hvis der ikke er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere som følge af lovforslaget.

Der vil kun blive pålagt pligter, som arbejdsgiveren kan løfte i virksomheden i forbindelse med planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, ligesom pligterne alene vil omhandle forhold, som arbejdsgiveren har rådighed over. Desuden vil pligterne kun vedrører de ansatte, uanset om volden er rettet direkte mod de ansatte eller indirekte gennem vold mod de ansattes nærmeste.

De pligter, som arbejdsgiveren vil få i medfør af de regler, der vil blive sat i kraft og fastsat efter forslaget til § 2 a, vil således udelukkende rette sig mod den forebyggelse, som kan foregå i virksomheden, og som kan løftes i forbindelse med arbejdsplanlægning, tilrettelæggelse og udførelse.

Bemyndigelsen vil derfor ikke blive brugt til at pålægge arbejdsgiverne pligter, der retter sig mod at forebygge arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid via den enkelte ansattes forhold uden for arbejdstid, herunder transportvej, boligforhold, hobby, familieforhold eller lignende private forhold.

Bemyndigelsen omfatter ikke vold, der er relateret til arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, fx det arbejde, som selvstændige uden ansatte udfører.

Vold mellem ansatte i samme virksomhed, som finder sted uden for arbejdstid, er heller ikke omfattet af bemyndigelsen.

Det skal bemærkes, at § 2 a ikke vil blive anvendt til at fastsætte regler om førstehjælp til ansatte, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

I øvrigt bemærkes, at skader på ansatte som følge af vold uden for arbejdstid vil kunne anerkendes efter arbejdsskadesikringsloven, hvis der er sammenhæng mellem arbejdet og den udøvede vold.

Forholdet mellem arbejdsmiljølovgivningen og den almindelige erstatningsret ændres ikke med lovforslaget.

Til forslagens § 2 a, stk. 1

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 2 a, stk. 1, vil blive udnyttet til at sætte både direkte anvendelige pligtbestemmelser og bemyndigelsesbestemmelser i lovens kapitel 2-4 og 12-14 i kraft med de nødvendige tilpasninger.

Bemyndigelsen i forslaget til § 2 a, stk. 1, vil blive anvendt til at sætte følgende bestemmelser i kraft med de nødvendige tilpasninger i forhold til arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid:

Kapitel 2:

- § 3 b om, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.
- § 10 om, at arbejdsgiveren, hvis denne ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal indhente sagkyndig bistand hertil.

Kapitel 3:

- § 11 om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- § 11 a om arbejdsgiverens pligt til at udarbejde en arbejdspladsvurdering.
- § 12 om arbejdsgiverens pligt til at føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- § 13 om arbejdsgiverens pligt til at gøre de ansatte bekendt med ulykkes- og sygdomsfarer og pligten til, at de ansatte får den nødvendige oplæring og instruktion.
- § 14 om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed kan finde sted og om dennes deltagelse i samarbejdet.

UDKAST

- § 15 om, at flere arbejdsgivere på samme arbejdssted skal samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- § 16 om arbejdsgiverens pligt til at gøre arbejdsmiljørepræsentanten bekendt med afgørelser og påbud, som Arbejdstilsynet har truffet.
- § 17 a om arbejdsgiverens pligt til at foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre register.
- § 17 b, der bemyndiger ministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i arbejdet med sikkerhed og sundhed
- §§ 17c – 23 om pligter for virksomhedsledere, arbejdsledere og ansatte.

Kapitel 4:

- § 32 om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- § 33, stk. 1, der bemyndiger ministeren til at fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

Kapitel 12:

- § 54 om, at beskæftigelsesministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål i Grønland.
- § 55, stk. 1, om Arbejdstilsynets opgaver.
- § 56, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren.
- § 58, stk. 1, 2 og 3, der vedrører anmeldelse o.l. af arbejdsskader.
- § 59 – 60, stk. 1-3, om henholdsvis pligt til at udlevere oplysninger til Arbejdstilsynet og om Arbejdstilsynets kompetencer til at træffe afgørelser.
- § 62 om tavshedspligt.

Kapitel 13:

– § 64 om klage over Arbejdstilsynets afgørelser.

Kapitel 14:

§ 65 – 70 om kriminalretlige foranstaltninger.

§ 2 a, stk. 1, vil som nævnt bl.a. blive udnyttet til at sætte § 32 i kraft med de nødvendige tilpasninger. § 32 er den grundlæggende bestemmelse vedrørende arbejdsgiverens pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt svarligt.

§ 32 indebærer, at arbejdsgiveren bl.a. skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold i arbejdet forebygges. Forebyggelsen skal følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag til bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering i Grønland. Det betyder, at arbejdsgiveren i første omgang skal forsøge helt at forhindre risici. Hvis der er risiko for vold i arbejdet, skal arbejdsgiveren vurdere risikoen, herunder hvilke typer af vold der kan være tale om, og hvor alvorlige voldsepisoderne kan være samt hvilke forebyggelse, der er nødvendig. Vurderingen foretages fx i forbindelse med APV-arbejdet og i den daglige planlægning af arbejdet. Vurderingen af risikoen for vold skal ske løbende, hvilket bl.a. indebærer, at arbejdsgiveren skal re-vurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden, fx efter konkrete episoder med vold i arbejdet.

§ 32 indebærer også, at arbejdsgiveren har en generel pligt til at tage hensyn til, at ansatte, der har været udsat for vold – både i og uden for arbejdstiden – kan være påvirkede af episoden. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage højde for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 2 a, stk. 1, vil desuden blive udnyttet til at sætte § 33, som er en bemyndigelsesbestemmelse, i kraft. § 33 vil blive udnyttet til at fastsætte regler i bekendtgørelsesform om arbejdsrelateret vold, der forekommer uden for arbejdstid svarende til de regler, der gælder for vold i arbejdet. Det handler bl.a. om forebyggelse af vold og anmeldelse af ulykker.

Pligterne, der vil blive fastsat i medfør af § 32 og § 33 for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, vil svare til de pligter, som arbejdsgiveren har til at forebygge risiko for vold i arbejdet.

Konkret skal forebyggelsen handle om, at ledelsen over for borgere, herunder klienter og kunder, tydeliggør rammerne for de ydelser, der bliver leveret på arbejdspladsen. Det kan også være relevant at tydeliggøre over for borgere, at de ansatte arbejder inden for rammer, som er besluttet for den pågældende arbejdsplads, samt hvem borgere skal gå til i tilfælde af klager og utilfredshed, og at der kun kan klages i arbejdstiden. Forebyggelsen kan også handle om at have en hensigtsmæssig kommunikation med borgerne, eller om at håndtere konflikter med borgere, der opstår i arbejdstiden, på en hurtig og hensigtsmæssig måde på virksomheden, bl.a. for at sikre, at de ikke breder sig til de ansattes fritid. Disse forhold har alle betydning for virksomhedens forebyggelsesniveau og dermed for risikoen for, at ansatte udsættes for vold både i og uden for arbejdstiden.

Herudover kan forebyggelsen handle om tiltag, der særligt fokuserer på, hvordan vold uden for arbejdstid kan forebygges i arbejdet, fx ved at begrænse borgernes mulighed for at identificere de ansatte.

Vurderingen af, om der er en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, vil tage udgangspunkt i det arbejde, der udføres på virksomheden, og ikke i den enkelte ansattes private forhold. Vurderingen af risikoen for vold uden for arbejdstid hænger således tæt sammen med vurderingen af risiko for vold i arbejdet. Det handler først og fremmest om, hvilket arbejde der udføres, fx om der er tale om kontrol- eller myndighedsopgaver, og hvad der kendetegner de mennesker, der arbejdes med, fx om de er truende eller udadreagerende.

Hvis der tidligere har været episoder eller optræk til episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, kan det også være et tegn på, at der er en risiko alt efter, hvornår episoderne fandt sted, og hvad de handlede om.

Vurderingen af forebyggelsen vil være relevant efter alle episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, men er særligt relevant for virksomheder, hvor man ikke tidligere har vurderet eller forholdt sig til risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, og som derfor heller ikke har beredskab herfor.

Forud for en eventuel reaktion vil Arbejdstilsynet i sit skøn altid foretage en konkret vurdering af risikoen og virksomhedens forebyggelse. Det centrale er, om virksomheden har forebygget risikoen tilstrækkeligt.

Revurderingen af virksomhedens forebyggelse af arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstid og relevante justeringer af forebyggelsen kan være med til generelt at forebygge vold mod ansatte, herunder arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstiden.

Når en ansat har været udsat for en voldsepisode uden for arbejdstiden, og vedkommende vender tilbage til arbejdet, kan det være nødvendigt at tage højde for vedkommendes fysiske og psykiske tilstand ved planlægning og tilrettelæggelsen af arbejdet. Fx kan det være nødvendigt at lade andre ansatte overtage kontakten med en eller flere borgere, hvis skadelidte har vanskeligt ved at håndtere kontakten med (visse) borgere og derved kan udsætte sig selv og eventuelt andre for en fare i form af nye voldsepisoder.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1, vil desuden blive udnyttet til at belægge de bestemmelser, der sættes i kraft, og som indeholder direkte pligter for arbejdsgiveren, med kriminalretlige foranstaltninger. De bestemmelser, der belægges med kriminalretlige foranstaltninger, vil svare til de bestemmelser, der i forvejen er belagt med kriminalretlige foranstaltninger i forhold til vold i arbejdet. Det samme gælder for øvrige pligter, der fastsættes i bekendtgørelsesform. De ansatte vil ikke blive pålagt kriminalretlige foranstaltninger.

Der henvises til de almindelige bemærkninger i pkt. 2.1.3.

Til forslagens § 2 a, stk. 2.

Bemyndigelsen i forslaget til § 2 a, stk. 2, vil blive udnyttet til at pålægge arbejdsgiveren følgende konkrete pligter i forbindelse med arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid:

1) Pligt til at fastlægge retningslinjer for og vejlede ansatte i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil.

2) Pligt til at tilbyde bistand til politianmeldelse til ansatte, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Ad 1. Pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte

Ansatte, der risikerer at blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, har typisk brug for at være forberedte på, hvordan de håndterer en potentiel voldssituation uden for arbejdstiden.

Derfor vil bemyndigelsesbestemmelsen blive udnyttet til at fastsætte regler om, at arbejdsgiveren skal sikre, at de ansatte vejledes i, hvordan de kan håndtere episoder med vold uden for arbejdstid og tilløb hertil på en hensigtsmæssig måde. Arbejdsgiveren vil kunne opfylde sin forpligtelse ved fx at tilbyde vejledning i konfliktforebyggende adfærd og konfliktnedtrappende kommunikation.

Til brug for vejledningen vil arbejdsgiveren skulle sikre, at der fastsættes retningslinjer for hensigtsmæssig håndtering af voldsepisoder uden for arbejdstid. Retningslinjerne vil være af vejledende karakter og kan fx handle om, hvordan en potentiel konfliktsituation uden for arbejdstid kan nedtrappes og håndteres, hvis ansatte møder borgere, herunder klienter eller kunder, uden for arbejdstiden.

Vejledning og retningslinjer kan adskille sig fra, hvordan de ansatte skal håndtere potentielle konfliktsituationer i arbejdet. Det skyldes, at når de ansatte opsøges af borgere uden for arbejdstid, er målet altid, at situationen afsluttes hurtigst muligt. Når de ansatte har fri, skal de ikke træffe beslutninger, begrunde afgørelser eller drøfte forhold, der knytter sig til arbejdet. De skal i stedet søge at afslutte kontakten på en hurtig og ikke konflikt-optrappende måde.

Både vejledning og retningslinjer vil skulle tage udgangspunkt i den relevante arbejdsfunktion, personalegruppe, afdeling e.l. og ikke i den enkelte ansattes forhold uden for arbejdstid.

Vejledning og retningslinjer om hensigtsmæssig håndtering af potentielle konfliktsituationer vil kun være vejledende for de ansatte, da arbejdsgiveren ikke har instruktionsbeføjelse over de ansatte i deres fritid, ligesom arbejdsgiveren ikke vil have pligt til at føre tilsyn med, om retningslinjer og vejledning overholdes.

Ad 2. Pligt til at tilbyde ansatte bistand til en eventuel politianmeldelse

Bemyndigelsesbestemmelsen vil endvidere blive udnyttet til at pålægge arbejdsgiveren pligt til at tilbyde bistand til ansatte, der udsættes for arbejds-

relateret vold uden for arbejdstid, til at foretage en politianmeldelse. Bistanden vil forudsætte, at de ansatte ønsker at modtage hjælp til anmeldelse. Det kan støtte de ansatte, at virksomheden tilbyder og bistår med at foretage en politianmeldelse. Muligvis kan det også medvirke til, at flere episoder om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid bliver politianmeldt.

For at kunne opfylde pligten om tilbud til bistand forudsættes det, at arbejdsgiveren får kendskab til de konkrete episoder, fx fra den ansatte selv.

Til forslagens § 2 a, stk. 3

Herudover foreslås det, at der i § 2 a, stk. 3, indføres bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan sætte bestemmelser i lovens kapitel 2-4 og 12-14 i kraft, så de kommer til at omfatte de oven for nævnte regler fastsat efter § 2 a, stk. 2. De regler, der vil blive sat i kraft efter stk. 3, vil være de samme bestemmelser, som sættes i kraft efter stk. 1, jf. ovenfor.

Pligt til at fastlægge retningslinjer for og vejlede i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil, hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, vil blive belagt med kriminalretlige foranstaltninger. Pligt til at tilbyde politianmeldelse vil ikke blive belagt med kriminalretlige foranstaltninger.

Den ansatte vil ikke blive pålagt kriminalretlige foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 11 (Overskriften til kapitel 2)

Det foreslås, at *overskriften til kapitel 2* ændres fra ”Virksomhedernes sikkerheds og sundhedsarbejde” til ”Samarbejde om sikkerhed og sundhed” som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget. Samarbejde er centralt i det nye koncept, fordi det giver et bedre grundlag for at træffe beslutninger og en bedre gennemførelse af beslutningerne.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 12 (§ 3 b)

Den foreslåede bestemmelse i § 3 b er ny. Bestemmelsen indleder kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed og præciserer det grundlæggende princip i lovgivningen om, at arbejdsgiver, ansatte og arbejdsledere skal indgå i et samarbejde om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø i virksomheden. Understregningen af samarbejdets betydning i kapitel 2 ændrer ikke den gældende regulering af pligter og ansvar, som i øvrigt findes i arbejdsmiljølovgivningen.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.1.

Til nr. 13 (Overskriften til § 4)

Det foreslås, at *overskriften til § 4* ændres fra ”Personlig kontakt” til ”Arbejdsmiljøorganisation” som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 14 (§ 4)

I § 4 er der alene foretaget en sproglig modernisering af bestemmelsen, og der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Arbejdsgiveren i små virksomheder skal således fortsat give de ansatte alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed. De ansatte skal have adgang til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og sundhed. Desuden skal arbejdsgiveren sørge for, at de ansatte bliver hørt ved planlægning og indførelse af ny teknologi. Derudover er arbejdsgiveren i de små virksomheder, ligesom arbejdsgivere i alle andre virksomheder, forpligtet til at sørge for, at der er den fornødne sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden.

Bemyndigelsen i § 4 vil fortsat blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, hvor grænsen for oprettelse af arbejdsmiljøorganisation på 5 ansatte videreføres.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1. og 2.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 15 (§ 5, stk. 1)

Det foreslås, at § 5, *stk. 1*, ændres således, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 10-34 ansatte organiseres i en arbejdsmiljøorganisation i et niveau, som består af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte og en eller flere arbejdsledere udpeget af arbejdsgiveren, med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Formanden skal kunne træffe beslutninger af bindende karakter for arbejdsgiveren i arbejdsmiljøspørgsmål. Antallet af medlemmer fastsættes efter den foreslåede ændring i § 6 a, og der kan være mere end tre medlemmer. Er der ingen arbejdsleder i virksomheden, træder arbejdsgiveren ind i dennes funktion i udvalget.

Sikkerorganisationens sammensætning er i dag bestemt af hensynet til, at der er brug for arbejdslederens overblik over afdelingen og sikkerhedsrepræsentantens viden om de ansattes erfaringer. Disse hensyn skal også fremover tilgodeses ved etableringen af arbejdsmiljøorganisationen.

Efter de gældende regler danner arbejdslederen for et arbejdslederområde sammen med en sikkerhedsrepræsentant en sikkerhedsgruppe – dermed kan der være flere sikkerhedsgrupper i virksomheder af denne størrelse. Efter forslaget skal der i denne gruppe af virksomheder fremover kun være én organisatorisk enhed, uanset antallet af arbejdsledere.

Den nye arbejdsmiljøorganisation skal varetage både de daglige arbejdsmiljøopgaver, som i dag varetages af sikkerhedsgruppen, og de overordnede, dvs. de planlæggende og koordinerende opgaver, som i dag varetages af sikkerhedsudvalget. Varetagelsen af disse opgaver indebærer, at arbejdsmiljøorganisationen skal sørge for, at opgaverne bliver udført. Hvis et medlem er fraværende, består arbejdsmiljøorganisationen af de øvrige medlemmer, på samme måde som i dag.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 16 (§ 5, stk. 2 og 3)

Det foreslås, at § 5, stk. 2, og stk. 3, ophæves, idet reglerne for antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen i stedet fastsættes efter det nye nærhedsprincip i den foreslåede § 6 a (lovforslagets nr. 19).

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 17 (§ 6, stk. 1)

Det foreslås, at § 6, *stk. 1*, ændres, således at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 35 eller flere ansatte bliver organiseret i mindst to niveauer, som det kendes for virksomheder med 20 ansatte eller derover efter den gældende lov – henholdsvis gruppeniveau og udvalgsniveau. Flere niveauer i arbejdsmiljøorganisationen kan oprettes efter behov.

Det følger af den foreslåede ændring af § 6, stk. 1, *nr. 1*, at der skal oprettes en eller flere grupper, som skal varetage de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Disse opgaver varetages i dag af sikkerhedsgruppen. Hver af grupperne skal bestå af 1 arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt de ansatte og 1 arbejdsleder udpeget af arbejdsgiveren. Antallet af grupper bestemmes af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som fastlægges efter § 6 a.

Det følger af den foreslåede ændring af § 6, *stk. 1, nr. 2*, at der skal nedsættes et eller flere udvalg blandt arbejdsmiljøgruppernes medlemmer, som skal varetage de overordnede, dvs. de planlæggende og koordinerende opgaver. Formanden for udvalget er arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne. Formanden skal kunne træffe beslutninger af bindende karakter for arbejdsgiveren i arbejdsmiljøspørgsmål.

Varetagelsen af opgaverne indebærer, at grupperne og udvalgene skal sørge for, at opgaverne bliver udført. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper til varetagelse af de daglige opgaver, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand for udvalget. Er der oprettet flere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne hver især 2 medlemmer imellem sig til udvalget. Der kan oprettes flere udvalg.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 18 (§ 6, stk. 2)

§ 6, *stk. 2*, svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 6, stk. 2. Der er dog foretaget sproglige ændringer som følge af den nye terminologi, der

introduceres med lovforslaget. Tilsvarende sproglige ændringer konsekvensrettes også i § 16, stk. 1-2. Der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 19 (§ 6 a og § 6 b)

Den foreslåede bestemmelse i § 6 a er ny. Det foreslås, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne skal fastsætte antallet af grupper og medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen. Der tages således ikke længere udelukkende udgangspunkt i arbejdslederområder ved dannelsen af grupper i det organiserede arbejdsmiljøsamarbejde.

Det følger af forslaget, at der ved fastlæggelsen af antallet af grupper og medlemmer i det organiserede samarbejde tages udgangspunkt i et nærhedsprincip, hvor hensyntagen til virksomheden, dens arbejdsmiljøforhold og muligheden for de ansattes kontakt til medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen indgår. Formålet er at sikre, at størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen afspejler virksomhedens struktur og arbejdsmiljøopgaver og kan tilpasses ved eventuelle ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Hensyntagen til virksomheden indebærer en vurdering af virksomhedens størrelse, ledelsesstruktur, geografiske forhold og om der udføres ensartet eller forskelligt arbejde i virksomheden. Hensyntagen til virksomhedens arbejdsmiljøforhold indebærer bl.a. en vurdering af arbejdets art, farlighed og risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøorganisationen skal have tilstrækkelig tid, ressourcer og praktisk mulighed for at udføre dels de opgaver, der er beskrevet i det nuværende kapitel 4 i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, dels de nye opgaver, som følger af det nye koncept, ligesom der skal være tilstrækkelige ressourcer til at udføre de opgaver, der er knyttet til virksomhedens arbejdspladsvurdering. Endvidere skal der via antallet af arbejdsledere sikres viden om virksomhedens produktion/ydelse m.v.

Antallet skal endvidere fastsættes under hensyntagen til, at de ansatte skal have mulighed for komme i kontakt med arbejdsmiljørepræsentanterne, og

de ansatte og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold inden for de ansattes arbejdstid. Dette gælder også for ansatte med skifteholdsarbejde og hjemme-/udearbejde.

Sikkerhedsorganisationens sammensætning er i dag bestemt af hensynet til, at der er brug for arbejdslederens overblik over afdelingen og sikkerhedsrepræsentantens viden om de ansattes erfaringer. Disse hensyn skal også fremover iagttages ved etableringen af arbejdsmiljøorganisationen.

Alle ansatte skal være omfattet af virksomhedens arbejdsmiljøsamarbejde. Det vil sige, at også ansatte, der arbejder hjemmefra eller fra distancen, i holddrift eller på et andet arbejdssted end virksomhedens hjemadresse, skal være omfattet af arbejdsmiljøorganisationen.

Bestemmelsen i § 6 b er ny. Med det foreslåede § 6 b, *stk. 1*, skal arbejdsgiveren på alle virksomheder med ansatte hvert år tilrettelægge det kommende års arbejdsmiljøsamarbejde i virksomheden i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. Ved drøftelsen herom skal det beslutes, hvad der skal samarbejdes om, hvordan samarbejdet skal foregå, og hvorvidt det foregående års mål for samarbejdet er nået. Der fastsættes endvidere mål for det kommende års samarbejde.

I virksomheder, hvor der er oprettet en formel arbejdsmiljøorganisation, sker tilrettelæggelsen i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

For at støtte og give et løft i vidensniveauet skal arbejdsgiveren hvert år sammen med de ansatte og eventuelle arbejdsledere drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden. Hvis det ikke er tilfældet, skal der efter arbejdsmiljølovens § 10 indhentes ekstern sagkyndig bistand.

Den foreslåede § 6 b, *stk. 3*, indeholder en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter *stk. 1-2*.

Det er hensigten, at der i bekendtgørelse fastsættes nærmere regler om den årlige drøftelses indhold, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller samt i hvilket omfang og hvordan den årlige drøftelse skal dokumenteres.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2. og 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 20 (§ 7, *stk. 1*)

Den foreslåede § 7, stk. 1, er en videreførelse af den gældende lovs § 7, stk. 1. Dog er der sket en tilføjelse, således at bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen nu vedrører alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, dvs. også arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i indholdet af de eksisterende rettigheder og pligter.

Bemyndigelsen tænkes anvendt til at fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøorganisation skal opbygges. Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastlægge:

- De kriterier, der skal indgå ved fastsættelse af antallet af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen efter § 6 a,
- regler om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg eller udpegning af arbejdsledere,
- regler om opgørelse af antallet af ansatte i virksomheden med henblik på afgørelse af, om virksomheden skal oprette en arbejdsmiljøorganisation efter §§ 5-6 a, samt
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver.
- rettigheder og pligter for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Det foreslås, at de nuværende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter videreføres uden væsentlige realitetsændringer.

Det er hensigten, at arbejdsgiveren udpeger de arbejdsledere, der skal indtræde i arbejdsmiljøorganisationen efter § 5 og i grupperne efter § 6, nr. 1. De udpegede arbejdsledere vælger selv blandt sig de repræsentanter, som skal indtræde i udvalget efter § 6, nr. 2.

Endelig kan bemyndigelsen anvendes til at fastsætte regler om, under hvilke betingelser der kan etableres en organisering på mere end to niveauer i virksomheder med 35 eller flere ansatte.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 21 (§ 7, stk. 2)

Det foreslås at ophæve § 7, stk. 2, da indholdet i bestemmelsen videreføres i forslag til ny § 9 a, stk. 2, hvor den mere naturligt hører hjemme.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.4.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 22 (§ 7, stk. 4)

§ 7, *stk. 4*, svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 7, stk. 4. Der er dog foretaget en sproglig ændring som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget, og bestemmelsen er konsekvensrettet i forhold til de øvrige bestemmelser. Der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 23 (§ 7, stk. 7)

§ 7, *stk. 7*, svarer indholdsmæssigt til den gældende lovs § 7, stk. 7. Der er foretaget en sproglig ændring som følge af den nye terminologi, og bestemmelsen er konsekvensrettet i forhold til de øvrige bestemmelser. Der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 24-26 (§ 8, stk. 2-4)

I § 8, *stk. 1-4* er der alene foretaget sproglige ændringer som følge af lovforslagets nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 27 (§ 8, stk. 5)

Bestemmelsen i § 8, *stk. 5*, er ny. Bestemmelsen præciserer, at arbejdsgiveren skal give arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 28 (§ 9, stk. 1)

I § 9, *stk. 1*, er der alene foretaget sproglige ændringer som følge af den nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 29 (§ 9 a)

Bestemmelsen i § 9 a er ny. Det foreslås i *stk. 1*, at arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, fremgår direkte af loven. Den obligatoriske uddannelse gælder for alle brancher og skal ikke gennemføres på ny ved nyvalg i forbindelse med ansættelse på en anden arbejdsplads.

I § 9 a, *stk. 2*, gives bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastsætte regler om en godkendelsesordning for udbydere af den obligatoriske uddannelse.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 30 (§ 10)

Det følger af den gældende § 10, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

Med den nyaffattede § 10 forpligtes arbejdsgiveren til at indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, såfremt arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab. Bestemmelsen kan eksempelvis finde anvendelse, hvor det under den årlige drøftelse er kommet frem, at arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab.

Til nr. 31 (§ 11 a, *stk. 1, 2. pkt.*)

Med den foreslåede ændring af § 11 a, stk. 1, 2. pkt., tydeliggøres og præciseres det, at en arbejdspladsvurdering (APV) er et selvstændigt tilsynsobjekt, der er omfattet af Arbejdstilsynets sædvanlige kontrol- og tilsynsbeføjelser efter loven. Arbejdstilsynets tilsyn med virksomhedernes udarbejdelse af APV indgår således som et element i det sædvanlige tilsynsarbejde ved den nærmere vurdering af og stillingtagen til den enkelte virksomheds arbejdsmiljø. Det betyder, at tilsynet med virksomhedernes APV-arbejde kan omfatte såvel overholdelse af de såkaldte formelle krav som de indholdsmæssige krav, dvs. de indholdsmæssige elementer, der efter arbejdsmiljøreglerne skal indgå i udarbejdelsen af en APV.

Det understreges, at forslaget ikke indebærer nogen ændringer i, at en APV fortsat er virksomhedens arbejdsredskab til afdækning og løsning af arbejdsmiljøproblemer med udgangspunkt i egne forudsætninger og muligheder. Virksomheden kan fortsat vælge, efter hvilken metode en APV skal udarbejdes. Arbejdstilsynet fører således f.eks. ikke tilsyn med, hvordan en handlingsplan nærmere er udformet, men kan føre tilsyn med, om der foreligger en handlingsplan for uløste væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden selv har konstateret, og om f.eks. virksomhedens sygefravær er inddraget i APV'en, eller om sikkerhedsorganisationen (arbejdsmiljøorganisationen) er inddraget i arbejdet med APV'en.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 32 (§ 11 a, stk. 2., 1. pkt.)

Med den foreslåede ændring af § 11 a, stk. 2, 1. pkt., bliver det præciseret, at der i forbindelse med udarbejdelsen af APV'en, ud over de fire grundlæggende indholdsmæssige elementer, jf. lovens § 11 a, stk. 2, nr. 1-4, skal ske en vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, således at de nødvendige løsninger, som igangsættes, sker under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 33 (§ 15 a)

Den foreslåede § 15 a er ny. Bestemmelsens formål er at fastslå, at arbejdsgivere, der udfører eller lader arbejde udføre på en byggeplads, har pligt til at medvirke til at sikre, at det ansvar og de pligter, som bygherren for sin del har i forhold til planlægning, afgrænsning og koordinering, virker efter hensigten, herunder bl.a. at de aftaler, der er indgået med bygherren om etablering m.v. af sikkerhedsforanstaltninger i fællesområderne, overholdes.

Endvidere skal bestemmelsen sikre, at arbejdsgiverne deltager i de møder om sikkerhed og sundhed på byggepladsen, som bygherrens koordinater indkalder til. Bestemmelsen ændrer ikke på den pligt, som arbejdsgiverne i øvrigt har til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljølovens § 31, eller på den pligt, som arbejdsgiverne har ifølge lovens § 15 til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle, der er beskæftigede på det samme arbejdssted. Der henvises til, at bestemmelsen med den foreslåede ændring af § 2, stk. 3, nr. 1, også gælder, selvom der ikke udføres arbejde for en arbejdsgiver.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 34-35 (§ 16, stk. 1-2)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 16, stk. 1, at arbejdsgiveren skal gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet har givet. Det samme gælder i forhold til andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Det foreslås, at »de påbud« ændres til »de afgørelser og de påbud«, og at »påbuddet« ændres til »afgørelsen eller påbuddet«.

Det betyder, at arbejdsgiveren fremover får pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, uanset om de har karakter af påbud eller andre former for afgørelser, fx afgørelse uden handlepligt. De samme gælder for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 57 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 36 (§ 17, 2. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 17, at 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.

Det foreslås, at bestemmelsen tilføjes et 2. *pkt.*, hvorefter Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

Det betyder, at det klart vil fremgå, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 17. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 60, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 37 (§ 17 b)

Det fremgår af den gældende § 17 b, at lovens bestemmelser også gælder for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Denne bestemmelse foreslås ophævet og genindsat som § 17 c, idet der er behov for en ny § 17 b, der bør komme efter § 17 a og før den gældende § 17 b (den foreslåede § 17 c).

Den foreslåede bestemmelse i § 17 b er således ny. Med bestemmelsen får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at rette opmærksomheden mod sygefravær i forbindelse med arbejdet med sikkerhed og sundhed i virksomhederne.

Bemyndigelsen vil kunne anvendes til at fastsætte regler, som medvirker til at styrke arbejdsmiljøorganisationens fokus på sygefraværet i forbindelse

med sit arbejde. Bl.a. skal sygefravær inddrages i virksomhedernes arbejdspladsvurdering (APV). De nærmere regler om APV vil derfor indeholde krav om, at sygefraværet skal inddrages i vurderingen.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til 38 (§ 17 c)

Den foreslåede § 17 c er ny, men er en videreførelse af bestemmelsen i den gældende § 17 b. Bestemmelsen indebærer, at de i loven fastsatte bestemmelser om arbejdsgiverens pligter tilsvarende finder anvendelse på den person, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Dette indebærer således også, at den kriminalretlige foranstaltning for den pågældende personkreds skal bedømmes efter samme regler som for en arbejdsgiver. Bestemmelsen svarer til den gældende § 17 b i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.5. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 39 (§ 21, stk. 2)

Sproglig ændring som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 40 (§ 28)

Det fremgår af den grønlandske arbejdsmiljølovs § 28, at reglerne om tekniske hjælpemidler i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, også gælder for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed.

Det foreslås, at der i bestemmelsen i § 28 tilføjes ”..eller i øvrigt vil forringe..”. Tilføjelsen vil betyde, at der anvendes samme begreb som i lovens 38, stk. 1 og § 39, stk. 2, 4, 5 og 6.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 41 (§ 33, stk. 1, nr. 2)

Bekendtgørelse for Grønland om arbejdets udførelse indeholder i dag en bestemmelse om, at udgifterne til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj afholdes af arbejdsgiveren. Der er i den grønlandske arbejdsmiljølov bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj, men ikke en klar hjemmel til fastsættelse af nærmere regler for, hvem der skal afholde udgifterne hertil.

Med ændringen af bestemmelsen i § 33, *stk. 1, nr. 2*, sikres der tilstrækkelig klar hjemmel til fastsættelse af nærmere regler om afholdelse af udgifter til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 42 (§ 33, stk. 1, nr. 3-7)

Den gældende § 33, *stk. 1, nr. 3*, er det næstsidste nummer i bestemmelsen, og slutter derfor med ordet »samt« for at angive, at nr. 4 er det sidste nummer i bestemmelsen.

Med den foreslåede ændring vil nr. 3 ikke længere være næstsidst, hvorfor »samt« bør udgå.

Det fremgår af den gældende § 33, *stk. 1, nr. 4*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at der, hvor hensynet til sikkerhed eller sundhed kræver det, skal udarbejdes planer over arbejdsgang, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder, og at sådanne planer og ændringer i dem skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

Den gældende § 33, *stk. 1, nr. 4* foreslås rykket til *nr. 7*, idet bestemmelsens karakter af opsamlingsbestemmelse i forhold til de forannævnte mere specifikke bestemmelser gør det naturligt at placere den sidst i rækken af eksempler på, hvilke krav beskæftigelsesministeren kan fastsætte administrative regler om skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

De foreslåede bestemmelser i nr. 4, 5 og 6 er nye.

Den nye bemyndigelsesbestemmelse i § 33, stk. 1, nr. 4, vil blive udnyttet til at fastsætte regler om fysisk såvel som psykisk førstehjælp.

Fysisk førstehjælp gives i tilfælde af ulykker. Passende udstyr og hjælpemidler til førstehjælp skal derfor findes på alle arbejdspladser, hvilket der findes regler om i bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning og bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland. Med den foreslåede bestemmelse skabes der hjemmel til de allerede eksisterende administrative regler om førstehjælp og til at fastsætte nye administrative regler om førstehjælp.

Hvis der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet, skal arbejdsgiveren sørge for, at der er de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, herunder bl.a. udpege personer, der kan stå for den psykiske førstehjælp. Om nødvendigt skal virksomheden indhente bistand fra særligt sagkyndige.

Psykisk førstehjælp gives af en hjælper, der er udpeget til at stå for førstehjælp, til en ansat, der har været udsat for vold i arbejdstiden. Hjælperen kan være en person fra virksomheden eller en ekstern person. Arbejdsgiver skal dog under alle omstændigheder have udpeget et antal personer, der kan stå for den indledende psykiske førstehjælp, indtil eventuelle eksterne kan overtage.

Psykisk førstehjælp er ikke terapi eller behandling (psykologisk krisehjælp). Psykisk førstehjælp består af handlinger, der viser, at den ansatte ikke er overladt til sig selv, og den kan hjælpe den ansatte til en første bearbejdning af de ubehagelige oplevelser og til, at den ansatte kan bevare sin faglighed og sit selvværd.

Det foreslås endvidere, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 5, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler i forhold beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Endelig foreslås det, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 6, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Med de foreslåede ændringer bliver det af hensyn til retssikkerhed og kvalitet i lovgivningen tydeliggjort, at der i loven er hjemmel til at fastsætte bestemmelser om fysisk og psykisk førstehjælp, beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder, samt om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 43 (§ 35, stk. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 35, *stk. 1*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift.

Det foreslås, at der i § 35, stk. 1, indsættes eksempler på, hvilke regler beskæftigelsesministeren kan fastsætte i forhold til arbejdsstedet.

Det foreslås således, at det kommer til at fremgå af § 35, stk. 1, at ministeren kan fastsætte regler om

1. arbejdsrum, fx loftshøjde, lufrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
2. velfærdsforanstaltninger m.v., fx opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og
3. udgangsforhold, fx færdselsveje, trapper og udgange.

Det betyder, at loven vil indeholde eksempler på, hvilke regler beskæftigelsesministeren kan fastsætte i forhold til arbejdsstedet. Eksemplerne vil gælde for både faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder bjergværksdrift. Eksemplerne vil ikke udgøre en udtømmende opstilling. Der kan således også fastsættes regler om andre forhold for arbejdsstedet, fx om renholdelse.

Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 44 (§ 35, stk. 3)

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 3* i § 35, hvorefter beskæftigelsesministeren i medfør af § 35, stk. 1, kan fastsætte i reglerne om arbejdsstedet, at de skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

I dag er det kun muligt at stille krav til arbejdsgiveren, som lejer og benytter bygningerne eller lokalerne. Det findes hensigtsmæssigt også at kunne stille direkte krav til dem, der udlejer eller fremlejer en ejendom til erhvervsvirksomhed.

Bestemmelsen gælder ikke alene udlejning af bygninger og lokaler, men også udlejning af arealer og andre arbejdssteder, fx skurvogne.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 45 (Overskriften til kapitel 6)

Det foreslås at tilføje »m.v.« til *overskriften til kapitel 6* for at tydeliggøre, at kapitlet også indeholder bestemmelser, der vedrører personlige værnemidler.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 46 (§ 36, stk. 1)

Bestemmelsen i § 36, *stk. 1*, foreslås ændret for sprogligt at ajourføre bestemmelsen, så den svarer til formuleringen i den danske arbejdsmiljølov. De eksempler på tekniske hjælpemidler, som foreslås indsat i bestemmelsen, har fremgået af den danske arbejdsmiljølov siden 1975, hvor bestemmelsen blev indført. Byggevarer og personlige værnemidler blev dog tilføjet i den danske bestemmelse i 2012, som en kodificering af en fast administrativ praksis. Forslaget har alene til formål med eksempler at tydeliggøre bredden af de tekniske hjælpemidler, som er omfattet af bestemmelsen. Ændringen har ikke til formål at ændre Arbejdstilsynets praksis på området.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 47 (§ 37, stk. 1)

I forlængelse af tilføjelsen til kapiteloverskriften foreslås det at tilføje »m.v.« første gang ordet »tekniske hjælpemidler« forekommer i indledningen af bestemmelsen i § 37, stk. 1, for at tydeliggøre, at bemyndigelsesbestemmelsen også omhandler personlige værnemidler.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 43 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 48 (§ 39 a)

Bestemmelsen i § 39 a er ny. Det foreslås at indsætte en bemyndigelsesbestemmelse, der giver mulighed for at kunne fastsætte nærmere regler om, at fremstillere eller importører skal anmelde stoffer og materialer til Arbejdstilsynet. Anmeldelsespligten vil kunne gælde for fx alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser.

Bestemmelsen vil give mulighed for at supplere den pligt, der allerede er i lovens § 24, stk. 3, sammenholdt med §§ 28 og 29, for importører og fremstillere af stoffer og materialer til at foretage undersøgelser og prøver, enten efter krav fra Arbejdstilsynet, eller fordi forholdene i øvrigt giver anledning hertil.

Det er fundet mest hensigtsmæssigt at lægge anmeldelsespligten på den, der fremstiller eller importerer fremfor på arbejdsgiveren eller andre brugere af stoffet, fordi det er fremstilleren eller importøren, der må antages bedst at kende stoffet og dets eventuelle farlige egenskaber. Stoffer og materialer kan være faste, flydende og luftformige. Materialer kan foreligge som råvarer, mellemprodukter o. 1., bestemt til anvendelse ved arbejde, f. eks. til videreforarbejdning. Ved stoffer forstås grundstoffer og deres kemiske forbindelser, således som de forekommer naturligt eller industrielt fremstillet. Materialer kan bl.a. foreligge som opløsninger og som faste, flydende eller luftformige blandinger af to eller flere stoffer.

Bestemmelsen i § 39 b er ny. Hvor § 39 a omhandler oplysninger til myndighederne, drejer denne bestemmelse sig om oplysninger til brugerne. Bemyndigelsesbestemmelsen giver mulighed for at pålægge fremstillere eller importører af farlige stoffer og materialer en pligt til, såfremt de udsender tekniske datablade og lignende, at sørge for, at disse indeholder oplysninger om, hvilke foranstaltninger der bør eller skal træffes for at forebygge

eller imødegå risiko i forbindelse med stoffets opbevaring, transport, anvendelse, blanding med andre stoffer eller destruktion.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 49 (§ 42, 2. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 42, at § 40 om daglig hvileperiode og § 41 om ugentligt fridøgn kan fraviges i nødvendigt omfang ved force majeure. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

Det foreslås i § 42, 2. *pkt.*, at »noteres i tilsynsbogen eller ved anden tilsvarende dokumentation« ændres til »dokumenteres skriftligt«.

Det betyder, at fravigelser fra § 40 om daglig hvileperiode og § 41 om ugentligt fridøgn stadig skal dokumenteres skriftligt, men på anden måde end i tilsynsbogen, fx ved at blive noteret digitalt.

Den skriftlige dokumentation for fravigelser skal være til rådighed for sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation jf. de almindelige bemærkninger punkt. 2.2.1.3.) eller de ansatte i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal også selv have mulighed for at notere fravigelser. Arbejdstilsynet kan forlange at se dokumentation for fravigelserne.

Forslaget om at ændre § 42 skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 61, hvorefter den gældende bestemmelse i § 61 om tilsynsbog ophæves.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 61 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 50 (§ 49 a, stk. 2)

Det fremgår af den gældende § 49 a, *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring om, hvorvidt eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde.

For at sikre at den anvendte terminologi er tidssvarende, foreslås det at erstatte »skolelæge« med »sundhedsvæsenet«.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 51 (§ 50, stk. 1, nr. 2 og 3 og 51, stk. 1, 1. pkt.)

I den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland bruges i § 50, stk. 1, nr. 2 og 3, og i § 51, stk. 1, 1. pkt., betegnelsen »landsstyret«. Denne betegnelse blev med lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands selvstyre ændret til »Naalakersuisut«.

Det foreslås i de ovenfor nævnte bestemmelser at ændre den danske betegnelse »landsstyret« til den grønlandske betegnelse »Naalakersuisut«.

Formålet med den foreslåede ændring er at gøre lovens sprogbrug tidssvarende.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 52-54 (§ 51, stk. 1, nr. 5-7)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 51, stk. 1, nr. 5, at et medlem af Arbejdsmiljørådet udpeges af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA).

Det foreslås, at nr. 5 ændres således, at det fremover vil være Grønlands Erhverv, der udpeger et medlem Arbejdsmiljørådet. Det skyldes, at Grønlands Erhverv i dag er Grønlands største erhvervsorganisation.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 51, stk. 1, nr. 6, at et medlem af Arbejdsmiljørådet udpeges af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANOKOKA).

Det foreslås, at nr. 6 ændres således, at det fremover vil være de grønlandske kommuner i fællesskab, der udpeger et medlem af Arbejdsmiljørådet. Det skyldes, at KANOKOKA blev nedlagt i 2016/2017.

Formålet er at bringe reglerne i overensstemmelse med de aktuelle forhold.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 51, stk. 1, nr. 7, at et medlem af Arbejdsmiljørådet udpeges af Grønlands landsstyre i samråd med Finansministeriet.

Det foreslås, at nr. 7 ændres således, at betegnelsen »Grønlands landsstyre« ændres til »Naalakersuisut«.

Formålet er at bringe lovens sprogbrug i overensstemmelse med de grønlandske betegnelser, der blev indført med lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands selvstyre.

Der henvises i øvrigt til punkt 2.8.5. og 2.8.1. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 55 (§ 54)

Der er indsat en henvisning til § 64, som konsekvensændring af, at det ikke længere er Beskæftigelsesministeren, men Arbejdsmiljøklagenævnet, der er klageinstans.

Der henvises i øvrigt til punkt 2.6.7. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 56 (§ 55, stk. 2-4)

Arbejdstilsynet i Grønland har allerede i dag i et vist omfang mulighed for at indsamle og samkøre oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, jf. arbejdsmiljøloven i Grønland § 58 a, til brug for dels målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, dels analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får yderligere adgang til at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder analyse, forebyggelse og statistiske opgaver. Dette vil omfatte både almindelige, fortrolige og følsomme oplysninger.

Den foreslåede bestemmelse i § 55, stk. 2, har til formål at etablere et klart retligt grundlag for, at Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle en række oplysninger fra andre offentlige myndigheder i form af samkøring af data, herunder med egne data, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af

Arbejdstilsynets opgaver, herunder til analyse-, og forebyggelsesformål samt statistiske formål.

Det tilsigtes, at det primært vil være oplysninger fra offentlige registre, der skal indsamles og behandles.

Det er ikke hensigten med bestemmelsen at fravige tavshedspligtsbestemmelser m.v. på Arbejdstilsynets område, og disse vil derfor fortsat skulle overholdes ved udnyttelse af oplysninger til samkøring af data efter den foreslåede bestemmelse.

Det er nødvendigt, at Arbejdstilsynet får forbedrede muligheder for at målrette tilsynsindsatsen og anvende ressourcerne på de virksomheder, der har størst risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne. Derved undgås det at pålægge virksomheder, som overholder reglerne, unødige byrder i form af tilsynsbesøg. Måltreningen skal samtidig anvendes til at kunne vejlede og understøtte virksomheder i deres eget arbejdsmiljøarbejde. På den baggrund vurderes den foreslåede bestemmelse i § 55, stk. 2, at opfylde kravet om proportionalitet.

Indsamlingen og behandlingen, herunder samkøringen, efter den foreslåede bestemmelse i § 55, stk. 2, vil blive brugt til yderligere at målrette udtaget af virksomheder til tilsyn samt blive brugt til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Med »nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver« sigtes til, at der ikke ændres på det grundlæggende kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder personoplysninger, kræver et sagligt formål, og at behandlingen ikke må være mere omfattende, end forholdet tilsiger. Der vil ikke ske fravigelse af persondataloven i Grønlands regler i den forbindelse.

Arbejdstilsynet i Grønlands indsamling og behandling af oplysninger fra andre offentlige myndigheder vil omfatte oplysninger, som andre myndigheder er i besiddelse af forud for ikrafttræden. Oplysningerne vil således kunne vedrøre forhold fra tidligere end nærværende lovs ikrafttræden.

Med den foreslåede bestemmelse i § 55, *stk. 3*, foreslås indsat hjemmel til at videregive egne oplysninger og oplysninger omfattet af *stk. 1-2*, til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder for deres myndighedsudøvelse i kontrol- og tilsynsøjemed.

Den foreslåede bestemmelse har til formål at give Arbejdstilsynet et klart retligt grundlag for, at tilsynet af egen drift kan videregive oplysninger direkte til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt at hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, og når det vurderes at være af væsentlig betydning for disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver i overensstemmelse med forvaltningsloven i Grønlands § 28, stk. 2, nr. 5. Vurderingen af, hvilke oplysninger, som vil være af væsentlig betydning for andre offentlige myndigheders opgavevaretagelse, foretages på grundlag af kriterier, der er fastsat på forhånd i samarbejde med de pågældende myndigheder. Arbejdstilsynet vil tage stilling til, om kriterierne er opfyldt, således at de dels sikrer, at videregivelse af oplysninger tjener et sagligt formål, og dels at oplysningerne er begrænsede til, hvad der er nødvendigt i forhold til den modtagende myndigheds opgaver.

Det bemærkes, at der med den foreslåede bestemmelse ikke er tilsigtet nogen ændring af andre offentlige myndigheders adgang til efter anmodning at få udleveret de oplysninger, som tilsynet er kommet i besiddelse af. Der er med den foreslåede bestemmelse endvidere ikke tilsigtet nogen ændring af, i hvilket omfang Arbejdstilsynet på baggrund af en konkret vurdering kan videregive oplysninger til andre myndigheder. Disse spørgsmål afgøres efter de almindelige regler om videregivelse af oplysninger mellem offentlige myndigheder, herunder de regler, som er fastsat i persondataloven og forvaltningsloven i Grønland. Derudover kan oplysninger i medfør af den foreslåede § 55, stk. 3, alene videregives til andre offentlige myndigheder, som har hjemmel til at anvende disse. Dette medfører ikke et krav om eksplicit lovhjemmel i alle tilfælde, men kan konkret gøre det i forhold til bestemte oplysninger, hvor der er krav om hjemmel i lov eller bekendtgørelse.

Med den foreslåede bestemmelse i § 55, *stk. 4*, foreslås indsat hjemmel for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 2-3, herunder om hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen. Reglerne om tekniske og organisatoriske foranstaltninger skal særligt være med til at sikre, at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger, bliver rettet og at risikoen for fejl minimeres.

Da der skal foretages en konkret vurdering af risiciene ved indsamling af data til bestemte formål, skal de nærmere regler for, hvilke sikkerhedsforanstaltninger, der skal iagttages ved behandling af data, gennemføres i forbindelse med udarbejdelse af bekendtgørelser om indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger. Det bemærkes, at i Grønland gælder også bekendtgørelse om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning i Grønland (bekendtgørelse nr. 1404 af 29. november 2016).

Adgangen til at fastsætte regler skal ske inden for rammerne af Inatsisartutlov nr. 5 af 3. juni af 2015 om arkivvæsens med senere ændringer (arkivloven) regler om bevaring og kassation af offentlige arkivalier m.v., samt anden lovgivning, der indeholder krav til opbevaring og sletning. Ved sletning forstås i overensstemmelse hermed arkivering og kassation af de omfattede oplysninger.

Bestemmelsen indebærer herudover, at beskæftigelsesministeren skal fastsætte regler, som sikrer et passende beskyttelsesniveau i forbindelse med Arbejdstilsynets gennemførelse af behandling i henhold til de almindelige regler i persondataloven i Grønland og bekendtgørelse om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning i Grønland.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.6.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 57 (§ 59, stk. 4, 2.pkt.)

I den gældende § 59, stk. 4, 2. pkt., fremgår det, at Arbejdstilsynets medarbejdere uden retskendelse har beføjelser til at kræve tilgængelig dokumentation udleveret, og at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes om det, jf. § 17 b og § 18. § 17 b handler om, at loven også gælder for den, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden, og § 18 definerer begrebet arbejdsleder. Sigtet med henvisningen til disse bestemmelser er således, at beskrive hvad der menes med arbejdsgiveren repræsentant.

Det følger af den foreslåede § 59, stk. 4, 2. pkt., at henvisningen til § 17 b og § 18 flyttes til efter »dennes repræsentant«, således at henvisning refererer til arbejdsgiverens repræsentant, i stedet for at referere til »skal underrettes herom«. Den nuværende placering af henvisningen kan give det fejlagtige indtryk, at der henvises til en beskrivelse af underrettelsespligten og

ikke, som det er tilfældet, arbejdsgiverens repræsentant. Der er ikke tilsigtet en ændring i retstilstanden, men alene om en korrekt placering af henvisningen i sætningen.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.8.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 58 (§ 59, stk. 5 og 6)

Den gældende arbejdsmiljølov i Grønland indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse.

Det foreslås, at der i § 59 i lov om arbejdsmiljø i Grønland indsættes et nyt *stk. 5*, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere får adgang til som led i tilsynets udøvelse at tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Ved samtaler, der er omfattet af det foreslåede *stk. 5*, forstås samtaler med en eller flere ansatte, uden at der er tale om gruppesamtaler, som beskrevet nedenfor. Det kan være samtaler med en eller flere ansatte ad gangen, der finder sted under tilsynsbesøg, f.eks. ved rundgang i virksomheden, eller samtaler med enkeltpersoner, som aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen.

Formuleringen »uden at andre er til stede« betyder, at Arbejdstilsynet får adgang til at tale med ansatte, og at arbejdsgiveren, arbejdsgiverens repræsentant eller andre, som arbejdsgiver måtte udpege til at være til stede under samtalen, f.eks. en repræsentant fra HR-afdelingen, ikke har ret til at være til stede.

Når Arbejdstilsynet har indhentet data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet som led i dataindsamlingen også altid have en samtale med arbejdsgiver.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet påtænker at træffe afgørelse, foretages forvaltningsretlig høring af arbejdsgiver.

Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, herunder uden at arbejdsgiver er til stede, er ikke reguleret i den grønlandske

arbejdsmiljølov i dag. Arbejdstilsynets praksis er, at gruppesamtaler gennemføres i forbindelse med afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Der foreslås med *stk. 6, 1. pkt.*, at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Ved gruppesamtaler med ansatte forstås samtaler, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere taler med flere ansatte ad gangen, og hvor samtalerne aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen, inden de afholdes. Dette svarer til Arbejdstilsynets nuværende brug af begrebet.

Arbejdstilsynet skal konkret vurdere, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte i den enkelte virksomhed. Der indgår to elementer i denne vurdering. For det første skal Arbejdstilsynet have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere, jf. nedenfor. For det andet skal Arbejdstilsynet vurdere, at problemerne kan afdækkes bedre via gruppesamtaler med ansatte end ved blot at benytte observationer, samtaler under rundgang i virksomheden, samtaler med enkeltpersoner eller spørgeskemaer, således at Arbejdstilsynet kan indhente de data, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. nedenfor. Arbejdstilsynet er som andre myndigheder underlagt proportionalitetsprincippet. Det vil sige, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode.

Første element i Arbejdstilsynets vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, er, at Arbejdstilsynet skal have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere.

En indikation af problemer i arbejdsmiljøet kan f.eks. opstå på baggrund af oplysninger, der kommer frem under indledende møder med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation, fra oplysninger under rundgang eller fra Arbejdstilsynets observationer i virksomheden. Herudover kan en indikation af problemer i arbejdsmiljøet opstå på baggrund af data fra skriftlige kilder, f.eks. fra virksomhedens tilgængelige materiale i form af arbejdspladsvurdering, sygefraværstatistik og trivselsundersøgelser eller fra klager og arbejdsskadedata.

Andet element i Arbejdstilsynets vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, er en vurdering af, om problemerne i arbejdsmiljøet kan afdækkes bedre via gruppesamtaler med ansatte end ved at benytte observationer, samtaler ved rundgang i virksomheden, samtaler med enkeltpersoner eller spørgeskemaer.

Det kan f.eks. være, hvor der for at afdække arbejdsmiljøet er behov for at samle flere ansatte enten inden for eller på tværs af f.eks. faggrupper eller afdelinger. Gruppesamtaler kan f.eks. anvendes til at få indblik i de bagvedliggende forklaringer, årsager og indbyrdes sammenhænge mellem forhold i arbejdet. I gruppesamtaler afdækkes arbejdsmiljøet med afsæt i deltagernes forskellige perspektiver.

Ved valg af gruppesamtale med ansatte skal den tilsynsførende tilstræbe, at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved gruppesamtaler, forud har været drøftet med ledelse og sikkerhedsorganisation.

Arbejdstilsynets medarbejdere vil i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at gennemføre gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen.

Forklaringen vil tage afsæt i Arbejdstilsynets arbejdsmiljøfaglige vurdering af, at Arbejdstilsynet har indikationer af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, som bedst lader sig undersøge ved gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet kan som følge af arbejdsmiljølovens særlige tavshedspligt ikke oplyse om den konkrete indikation, eller hvilke data den er baseret på, da den kan være baseret på oplysninger, som Arbejdstilsynet har særlig tavshedspligt om, jf. arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis oplysningerne stammer fra klager fra ansatte under rundgang i virksomheden, fra skriftlige klager over arbejdsmiljøet eller fra anmeldelser af erhvervssygdomme.

I lighed med gældende praksis skal deltagere til gruppesamtaler med ansatte udpeges af arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen i fællesskab efter Arbejdstilsynets ønske med hensyn til f.eks. arbejdsfunktion, arbejdsområde, personalegruppe eller anciennitet. Arbejdstilsynet skal fortsat redegøre for, hvor mange ansatte der er behov for at tale med for at kunne oplyse sagen. Antallet skal stå i et rimeligt forhold til virksomhedens størrelse og sagens

karakter. I lighed med gældende praksis kan Arbejdstilsynet ikke kræve af ansatte, at de deltager i gruppesamtaler.

Arbejdstilsynet har i dag den praksis, at gruppesamtaler med ansatte kun gennemføres uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Det foreslås med *stk. 6, 2. pkt.*, at arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. forslaget til § 17 c og § 18, eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, har efter forslaget som udgangspunkt ret til at være til stede under gruppesamtalerne med ansatte. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet oplyser arbejdsgiveren herom. En person, som arbejdsgiver har udpeget til at deltage i gruppesamtalen med ansatte, kan f.eks. være en repræsentant for HR-afdelingen.

Tilstedeværelsen af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan i nogle situationer være hensigtsmæssig. Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og kan ligeledes bidrage til, at der genereres nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre arbejdsmiljøarbejde.

Formålet med gruppesamtaler med ansatte er at få oplysninger fra ansatte om arbejdsmiljøet i virksomheden. Forud for gruppesamtaler med ansatte skal Arbejdstilsynet derfor vurdere, om der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen med ansatte forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved samtalen.

Der kan f.eks. være en risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes, hvis Arbejdstilsynet har indikation af, at der kan være problemer i arbejdsmiljøet, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved samtalen, eller hvis der er forhold, som indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af problemerne i arbejdsmiljøet. Der kan være tilfælde, hvor det vurderes, at arbejdsgiver ikke kan være til stede,

men hvor formålet ikke forspildes ved, at en repræsentant fra f.eks. en HR-funktion eller lignende er til stede.

Det vil altid være en konkret vurdering, hvorvidt formålet kan forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede.

Når Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved en gruppesamtale, vil Arbejdstilsynets medarbejdere i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation en mundtlig forklaring. Forklaringen tager afsæt i Arbejdstilsynets vurdering af, at Arbejdstilsynet kun vil kunne få de nødvendige oplysninger, hvis hverken arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede under gruppesamtalen med ansatte.

Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation. Arbejdstilsynet kan ikke give konkrete oplysninger om vurderingen af, at Arbejdstilsynet har behov for at tale alene med ansatte, da vurderingen kan være baseret på oplysninger, som Arbejdstilsynet har særlig tavshedspligt om, jf. arbejdsmiljølovens §62, stk. 1.

Når Arbejdstilsynet har gennemført gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet altid have en samtale med arbejdsgiver. Arbejdstilsynet har en særlig tavshedspligt, når oplysninger fra gruppesamtaler med ansatte præsenteres for arbejdsgiver. Når Arbejdstilsynet indhenter data gennem gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet i lighed med gældende praksis ligeledes indhente data fra andre kilder.

Arbejdstilsynets beslutning om at gennemføre en gruppesamtale med ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede, er et led i Arbejdstilsynets beføjelser som myndighed. De almindelige forvaltningsretlige regler om notatpligt, herunder i forhold til faktiske oplysninger og væsentlige sagsekspeditions-skridt, iagttages.

Arbejdsgiveren kan klage over myndighedsudøvelsen til Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet besvarer denne klage. Hvis arbejdsgiver ikke er tilfreds med svaret, kan det påklages til Beskæftigelsesministeriet som følge af det almindelige over-/underordningsforhold.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet påtænker at træffe afgørelse, foretages forvaltningsretlig høring af arbejdsgiver.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.6.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 59 (§ 60, stk. 1)

Det fremgår af den gældende § 60, stk. 1, at 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. I et påbud påbydes virksomheden at lovliggøre forholdet.

Med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1, bliver det muligt for Arbejdstilsynet at træffe afgørelse om, at der forelå en overtrædelse på tidspunktet for tilsynsbesøget, selvom der ikke var grundlag for et påbud til virksomheden om lovliggørelse af forholdet.

Formålet med ændringen er at tydeliggøre, at det afgørende ved anvendelsen af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder er, at der ved tilsynsbesøget er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.6.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 60 (§ 60 a)

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet i Grønland ikke mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgivere, der vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, om, at virksomheden af egen drift løser et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Hvis Arbejdstilsynet i dag konstaterer en overtrædelse af lovgivningen på en virksomhed, vil arbejdsgiveren som udgangspunkt få en afgørelse i form af et påbud, jf. § 60.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse om aftaler i § 60 a. Arbejdstilsynet vil efter § 60 a, stk. 1, få mulighed for at indgå skriftlige aftaler med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Efter § 60 a, stk. 2, vil Arbejdstilsynet kunne indgå aftaler i to situationer:

1) Når Arbejdstilsynet påtænker at afgive et påbud med frist og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller

2) Når Arbejdstilsynet har mistanke om, at reglerne bliver overtrådt og arbejdsgiveren ønsker at løse det forhold, der er mistanke om.

Den sidstnævnte situation vil især være relevant i forhold til komplekse problemer, fx inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Der vil ikke kunne indgås aftaler om formelle arbejdsmiljøproblemer. Der vil alene kunne indgås aftaler om materielle arbejdsmiljøproblemer. Ved et materielt arbejdsmiljøproblem forstås et problem, som indebærer en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed ved det konkrete arbejde, som fx problemer om ulykker, kemi, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Ved et formelt arbejdsmiljøproblem forstås fx manglende arbejdspladsvurdering eller manglende sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation jf. almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.)

Med forslaget vil det ikke være muligt at indgå aftale med arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare, da der er tale om farlige situationer, som skal løses med det samme eller inden for en meget kort frist. Dette følger af bestemmelsen i § 60 a, stk. 2, *nr. 1*, hvorefter der kan indgås aftale, når Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud).

På samme måde vil det ikke være muligt at indgå aftale, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede strakspåbud, uden at der er en betydelig fare, fordi der ikke her vil være tale om forhold, der skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud). Der vil være en meget kort frist til at løse problemet, fx fordi formålet med afgørelsen ellers vil blive forspildt.

Det vil desuden ikke være muligt at indgå aftale om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når Arbejdstilsynet påtænker at afgive undersøgelsespåbud. Dette følger af bestemmelsen i § 60 a, stk. 2, *nr. 1*, hvorefter der kan indgås aftale, når Arbejdstilsynet har konstateret forhold, som skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud).

Det er ikke tilsigtet, at det skal være muligt at indgå aftale, hvis virksomheden allerede er i gang med at løse et arbejdsmiljøproblem på baggrund af en tidligere afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil være frivilligt for arbejdsgiveren, om denne ønsker at indgå en aftale med Arbejdstilsynet. Samtidig skal Arbejdstilsynet vurdere, at en aftale vil være egnet til at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem. Begge parter skal således være enige i, at en aftale er en egnet løsning, før der vil kunne indgås en aftale. Når der er enighed om at indgå en aftale, vil denne skulle indgås med den juridiske enhed i virksomheden.

Hvis arbejdsgiveren ikke er enig i mistanken, dvs. formodningen om, at der er et arbejdsmiljøproblem, kan arbejdsgiveren vælge ikke at indgå en aftale. Arbejdstilsynet vil altid kunne gå videre i afdækningen af eventuelle mistanker om arbejdsmiljøproblemer med henblik på at kunne give påbud, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at et påbud vil være mere egnet.

Aftalen mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren skal være skriftlig, og arbejdsgiveren skal forpligte sig til at løse arbejdsmiljøproblemet på det eller de steder i virksomheden, som angives i aftalen. Arbejdsmiljøproblemet skal løses inden for en frist, som aftales nærmere mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren. Tidsfristen vil blive fastsat ud fra en konkret vurdering og afhænge af arbejdsmiljøproblemets karakter og omfang. For aftaler om mistanker om arbejdsmiljøproblemer vil tidsfristen tage udgangspunkt i de frister, der gives ved påbud om den pågældende type af arbejdsmiljøproblemer, mens tidsfristen for aftaler, hvor arbejdsgiveren skal løse det pågældende problem flere steder på virksomheden, vil kunne være længere. Hvis virksomheden søger om fristforlængelse for løsning af det arbejdsmiljøproblem, der indgår i aftalen, kan Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering forlænge tidsfristen.

Med lovforslaget vil aftaler kunne indgås på alle former for tilsyn og med forskellige typer af arbejdsgivere.

Med lovforslaget vil der kunne indgås aftaler om løsning af et eller flere arbejdsmiljøproblemer sideløbende med, at virksomheden får afgørelser om andre arbejdsmiljøproblemer end det eller de arbejdsmiljøproblemer, som skal løses ifølge aftalen.

Arbejdsgiveren vil også skulle skrive under på, at Arbejdstilsynet vil blive kontaktet, hvis der sker væsentlige ændringer i forhold til aftalen.

Hvis Arbejdstilsynet fører tilsyn med en virksomhed, som har indgået en aftale med Arbejdstilsynet om løsning af et arbejdsmiljøproblem, vil Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke føre tilsyn med det arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af en aftale. Arbejdstilsynet kan dog altid føre tilsyn på baggrund af en konkret begrundet mistanke om arbejdsmiljøproblemer, fx på grund af ulykker eller klager. Klager fra ansatte om, at en aftale ikke følges af arbejdsgiveren, vil blive behandlet på linje med andre typer af klager over arbejdsmiljøet.

Med forslagets § 60 a, *stk. 3*, skal sikkerhedsorganisationen (foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisationen jf. de almindelige bemærkninger, punkt 2.2.1.3.) eller de ansatte i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation, orienteres om at der er indgået en aftale. Sikkerhedsorganisationen eller de ansatte skal desuden inddrages i arbejdet med løsningen af det pågældende arbejdsmiljøproblem, der indgås aftale om.

Med forslagets § 60 a, *stk. 4*, vil Arbejdstilsynet, efter udløbet af den aftalte tidsfrist følge op på aftalen. Opfølgningen kan gennemføres virtuelt eller over telefon, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at det er relevant. Ved en virtuel eller telefonisk opfølgning er det påkrævet, at Arbejdstilsynet har mulighed for at tale med en medarbejderrepræsentant uden ledelsens tilstedeværelse. Opfølgningen vil have fokus på det arbejdsmiljøproblem, som virksomheden har forpligtet sig til at løse inden for fristen. Hvis aftalen drejer sig om, at virksomheden vil løse det samme arbejdsmiljøproblem flere steder i virksomheden og dermed sprede den samme løsning flere steder, kan Arbejdstilsynet ud fra en konkret vurdering vælge at følge op på et mindre antal steder.

Hvis opfølgningen viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet have mulighed for at gå videre med at afdække problemet med henblik på at træffe en afgørelse. Hensigten er, at det ikke skal være muligt for arbejdsgiveren at indgå et nyt aftaleforløb med Arbejdstilsynet om løsning af arbejdsmiljøproblemer inden for en vis periode efter forrige aftaleforløbs udløb i de situationer, hvor arbejdsproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Ifølge forslaget til § 60 a, *stk. 5*, vil en aftale kunne opsiges af arbejdsgiveren, hvis denne ønsker det. Det kan fx være, at det viser sig, at der er tale om et andet arbejdsmiljøproblem, end det, der er beskrevet i aftalen. Opsig-

gelsen kan ske på et hvilket som helst tidspunkt. Aftalen vil også kunne opsiges af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Det kan fx være, at Arbejdstilsynet får en begrundet mistanke om, at virksomheden ikke arbejder på at løse det arbejdsmiljøproblem, der indgår i aftalen. Eller det kan være, at virksomhedens arbejde med at løse det pågældende problem, som indgår i aftalen, ikke vil være egnet til at løse problemet. Hvis aftaleforløbet afbrydes, vil Arbejdstilsynet afdække, om der er grundlag for at afgive et påbud.

Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til beskæftigelsesministeren (foreslået ændret til Arbejdsmiljøklagenævnet jf. de almindelige bemærkninger, punkt 2.6.7.) over en aftale eller over at virksomheden ikke får tilbudt en aftale. En opsigelse af en aftale vil heller ikke være en afgørelse, og kan derfor heller ikke påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Hvis Arbejdsmiljøklagenævnet modtager en klage fra en virksomhed, som har fået et påbud, og virksomheden gør gældende, at der var grundlag for at indgå en aftale, må Arbejdsmiljøklagenævnet afvise at behandle den del af klagen, der vedrører spørgsmålet om aftale med henvisning til, at Arbejdsmiljøklagenævnet ikke har kompetence til at behandle spørgsmålet. På samme måde må Arbejdsmiljøklagenævnet afvise at behandle klager fra sikkerhedsrepræsentanter (foreslået ændret til arbejdsmiljørepræsentanter jf. de almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.) eller ansatte, der finder, at der burde være givet påbud i stedet for at indgå en aftale. Videre må Arbejdsmiljøklagenævnet afvise at behandle klager, der drejer sig om fristforlængelse, manglende fristforlængelse, opsigelse eller manglende opsigelse af aftalen m.v.

Der vil ikke kunne klages til Arbejdsmiljøklagenævnet over, at der ikke indgås aftale eller at en aftale afbrydes af Arbejdstilsynet. Virksomheden vil dog altid kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, fx den tilsynsførendes opførsel ved et tilsynsbesøg.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 61 (§ 61)

Det følger af den gældende bestemmelse i lovens § 61, stk. 1, som blev indført i 1986, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på

arbejdssteder 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.

Tilsynsbogen skal anvendes til at dokumentere besøg og afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen er ikke udmøntet i bekendtgørelsesform.

Det foreslås, at § 61, stk. 1 ophæves.

Arbejdstilsynet kommunikerer i dag skriftligt med virksomhederne i Grønland via e-mail. Virksomhederne modtager således besøgsrapporter, påbud og al anden skriftlig information pr. e-mail. Kommunikation om frister, tilbagemelding på påbud og efterkommelse af påbud sker også via e-mail.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.3.6.

Det følger af den gældende § 61, *stk. 2*, at arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist.

Det foreslås, at bestemmelsen i § 61, stk. 2 ophæves og indsat i loven som § 61 a, stk. 1.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.3.7. og de specielle bemærkninger til nr. 60.

Til nr. 62 (§ 61 a)

Det følger af den nye § 61 a, *stk. 1*, at arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Dette svarer til den gældende ordning med den forskel, at det præciseres, at tilbagemeldingen skal ske, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at ophæve lovens § 61, stk. 2.

Det foreslås desuden med ny § 61 a, *stk. 2*, at arbejdsgiver skal sikre og erklære, at sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisationen jf. de almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.) eller en repræ-

sentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 59 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 63 (§ 62, stk. 1)

Den foreslåede ændring af § 62, *stk. 1*, er konsekvensrettelser som følge af ændringer i tavshedspligtbestemmelserne i kriminalloven for Grønland.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 64 (§ 62, stk. 2)

Den gældende § 62, *stk. 2*, er en særlig tavshedspligtbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og kriminalloven.

Den gældende § 62, *stk. 2*, beskytter ansatte, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheden, mod at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger herom til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Den foreslåede ændring af § 62, *stk. 2*, indebærer, at den ansatte som klager nu også er beskyttet mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klager til andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Bestemmelsen omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger som identificerer klageren, oplysninger om at der er klaget, og oplysninger om at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet her modtaget en klage. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven.

En anmodning om aktindsigt fra andre end parter kan afvises umiddelbart af Arbejdstilsynet på grundlag af § 14 i landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994

om offentlighed i forvaltningen, med henvisning til arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2.

I relation til anmodninger om aktindsigt efter landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning og lov nr. 429 af 31. maj 2000, som ændret ved lov nr. 1245 af 18. december 2012, om behandling af personoplysninger indgår § 62, stk. 2, som et element i den konkrete afvejning, der skal foretages efter de relevante bestemmelser.

Bestemmelsen er herudover blevet sprogligt forenklet, herunder er ”arbejdsgiverens repræsentant” nu omfattet af ordet ”andre”. Forenklingen tilsigter ingen realitetsændring ud over at udvide kredsen af personer, som tavshedspligten gælder over for.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.5. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 65 (§ 63)

I den gældende § 63 bruges den danske betegnelse »minister«. Dette foreslået ændret til den grønlandske betegnelse »naalakkersuisoq«.

Formålet med ændringen er at gøre bestemmelsen tidssvarende.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.8.1.2.

Til nr. 66-68 (§ 64, stk. 1-5)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 64, stk. 1, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt pågældende.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 64, stk. 2, at klagen sendes til Arbejdstilsynet, som – hvis afgørelsen fastholdes – videresender klagen til beskæftigelsesministeren.

Videre fremgår det af den gældende § 64, stk. 3, at rettidig klage har opsættende virkning indtil beskæftigelsesministerens afgørelse forligger eller beskæftigelsesministeren bestemmer andet.

Det fremgår af den gældende § 64, *stk. 4*, at når særlige grunde taler derfor, kan beskæftigelsesministeren behandle en klage og tillægge den opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Endelig fremgår det af den gældende § 64, *stk. 5*, at beskæftigelsesministeren skal indhente en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, inden der træffes afgørelse i en klage.

Det foreslås, at § 64, *stk. 1-4*, ændres således, at ”beskæftigelsesministeren” erstattes med ”Arbejdsmiljøklagenævnet”, og at ”beskæftigelsesministerens afgørelse” i *stk. 3* ændres til ”Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse”.

Det betyder, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland i henhold til arbejdsmiljøloven i Grønland, fremover vil skulle indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark.

Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark behandler bl.a. klager over afgørelser truffet af det danske arbejdstilsyn i henhold til den danske arbejdsmiljølov.

Siden oprettelsen af Arbejdsmiljøklagenævnet i 1999 har nævnet opbygget en betydelig ekspertise inden for arbejdsmiljølovgivningen. Det findes derfor mere hensigtsmæssigt, at det er nævnet, som behandler klager over arbejdsmiljøet frem for beskæftigelsesministeren. For at sikre viden om de særlige forhold, der gør sig gældende i Grønland, ændres der ikke ved kravet om, at Arbejdsmiljørådet i Grønland skal udtale sig, inden der træffes afgørelse i en klage. Arbejdsmiljøklagenævnet kan således ikke behandle en klage over en afgørelse truffet af det grønlandske arbejdstilsyn i henhold til nærværende lov uden en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet i Grønland. Det er vurderet mest hensigtsmæssigt, at det er Arbejdstilsynet der indhenter en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet i Grønland, inden klagesagen videresendes til Arbejdsmiljøklagenævnet. Som følge heraf, ophæves § 64, *stk. 5*.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 69 (§ 65, *stk. 1*)

Efter den gældende bestemmelse i lov om arbejdsmiljø i Grønland § 65, *stk. 1*, kan der idømmes foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland for den der:

- 1) overtræder nærmere angivne bestemmelser i loven
- 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.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »der« til »som« i arbejdsmiljølovens § 65, stk. 1. Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Med ændringen er det forudsat, at grundbøden for materielle overtrædelser efter bestemmelsen forhøjes.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden forhøjes fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil fortsat være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr. efter § 65, stk. 1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Der er med lovforslaget om ændring af § 65, stk. 1 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedrørende materielle overtrædelser efter stk. 1. Der er dog ikke tilsigtet en ændring af det gældende bødeniveau over for ansatte.

Grundbøden for arbejdsgiverens formelle overtrædelser forudsættes at være uændret, dvs. på 10.000 kr.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 70 (§ 65, stk. 2)

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 65, *stk. 2*, at »at« ændres til »når«.

Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Formålet med den sproglige ændring er at forhøje grundbøden med et tillæg på 2 gange grundbødeløbet, når overtrædelserne har medført en ulykke med alvorlige personskade eller døden til følge.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.

Til nr. 71 (§ 65, stk. 4)

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 65, *stk. 4*, at »nævnte« ændres til »anførte«.

Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Formålet med den sproglige ændring er at forhøje bødeniveauet for skærpende omstændigheder med 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.

Til nr. 72 (§ 65, stk. 5, nr. 1-3)

Den foreslåede § 65, stk. 5, opregner de omstændigheder, som ved foranstaltningens udmåling skal betragtes som særlig skærpende omstændigheder. Den foreslåede særligt skærpende omstændigheder i § 65, stk. 5, nr. 1, er den samme særligt skærpende omstændigheder, som efter de gældende regler er anført i § 65, stk. 5. Endvidere er der tilføjet to nye særligt skærpende omstændigheder, jf. forslagets § 65, stk. 5, nr. 2 og 3.

Den foreslåede § 65, stk. 5, indeholder i pkt. 1-3 de omstændigheder, som ved foranstaltningens udmåling foreslås at skulle betragtes som særlig skærpende omstændigheder.

Efter den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 1, vil det fortsat være at betragte som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

Efter den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 2, vil det – som noget nyt – være at betragte som en særlig skærpende omstændighed, at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, dvs. to eller flere personer.

Hvis overtrædelsen har medført en ulykke, hvor der er sket alvorlig personskade eller dødfald, kan grundbøden fordobles, jf. § 65, stk. 2, idet der lægges vægt på den alvorlige konsekvens af overtrædelsen. Med forslaget vil bøden herefter kunne forhøjes yderligere på grund af den særligt skærpende omstændighed, at der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, idet der lægges vægt på, at overtrædelsen har haft konsekvenser for flere personer.

Efter den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 3, vil det – ligeledes som noget nyt – være at betragte som en særlig skærpende omstændighed, at der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Ved vurderingen af, om der overfor en virksomhed – uanset om denne fx er en virksomhed i selskabsform eller en enkeltmandsejet virksomhed – tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, er det afgjorte kriminalretlige foranstaltninger i den samlede juridiske enhed, der lægges til grund. Det er alene kriminalret-

lige foranstaltninger, der er afgjort inden for 4 år før overtrædelsestidspunktet for den sag, der aktuelt er til bedømmelse, der kan tillægges gentagelsesvirkning. Bødeforhøjelsen forudsættes at være 20.000 kr.

For arbejdsgivere forudsættes det med lovforslaget, at bøden forhøjes yderligere med 10.000 kr. for hver gang, der overfor arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Det betyder, at hvis der er én tidligere kriminalretlig foranstaltning, forhøjes bøden alene med 20.000 kr.

Hvis der er to tidligere kriminalretlige foranstaltninger, forhøjes bøden med i alt 30.000 kr.

Hvis der er tre tidligere kriminalretlige foranstaltninger, forhøjes bøden med i alt 40.000 kr.

Hvis der er fire tidligere kriminalretlige foranstaltninger, forhøjes bøden med i alt 50.000 kr.

Der sigtes mod tilsvarende progression, hvis der er fem eller flere tidligere kriminalretlige foranstaltninger.

Ved juridisk enhed forstås juridisk enhed som defineret i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Gentagelsesvirkning finder anvendelse ved grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven, dvs. i de sager, hvor der rejses direkte sager om kriminalretlige foranstaltninger uden forudgående påbud. De typiske områder for kriminalretlige foranstaltninger ved grove overtrædelser er eksempelvis

- fare for nedstyrtning, fare for gennemstyrtning,
- manglende afstivning ved opstilling af betonelementer,
- fare for sammenstyrtning og sammenskridning ved jordarbejde,
- arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger,
- arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til at hindre fare for klemning,
- berøring med de bevægelige maskindele eller andre farlige situationer, hvis der er foretaget indgreb i det tekniske hjælpemiddel, så sikkerhedsfunktionerne er sat ud af funktion,

- uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning,
- uforsvarligt personløft,
- fare for ætsning, brand, kvælning, forgiftning og eksplosion og
- unges ulovlige arbejde.

Grove overtrædelser omhandler typisk overtrædelse af reglerne i § 32, stk. 1, om arbejdets udførelse, § 34, stk. 1, om arbejdsstedets indretning, § 36, stk. 1, om tekniske hjælpemidler m.v., § 38, stk. 1, om stoffer og materialer, eller kap. 9 om unges arbejde. Den overtrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, forudsættes ligeledes at være en grov overtrædelse. Den foreslåede gerningsvirkning efter den foreslåede bestemmelse om særligt skærpende omstændigheder vil ikke finde anvendelse ved manglende efterkommelse af udstedte påbud. Fastsættelse af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne bødeniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende omstændigheder end angivet i loven eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om valg og udmåling af foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24.

Det forudsættes, at bøden for særligt skærpende omstændigheder, jf. den foreslåede § 65, stk. 5, er 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 73 (§ 66, stk. 1, 1. punktum)

Det følger af den gældende § 66, *stk. 1*, at der for overtrædelser af nærmere angivne bestemmelser i loven kan pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelserne ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »en arbejdsgiver« til »arbejdsgiveren« i arbejdsmiljølovens § 66, stk. 1. Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Med ændringen er det forudsat, at grundbøden for materielle overtrædelser efter bestemmelsen forhøjes.

Det betyder, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for arbejdsgivere forhøjes fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil fortsat være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr. efter § 66, stk. 1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Der er med lovforslaget om ændring af § 66, stk. 1 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedr. materielle overtrædelser efter stk. 1. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

Grundbøden for arbejdsgiverens formelle overtrædelser forudsættes at være uændret, dvs. på 10.000 kr.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.

Til nr. 74 (§ 66, stk. 1, 3. punktum)

Det fremgår af den gældende § 66, stk. 1, at § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke finder anvendelse for bødeansvar efter § 66, stk. 1.

Henvisningen til § 91, stk. 4 ændres til § 128, stk. 4, jf. gældende bestemmelse i kriminallov for Grønland.

Det følger af § 128, stk. 4 i gældende kriminallov for Grønland, at kan bøden ikke inddrives, og må det antages, at den dømte unddrager sig betalingen af modvilje, kan retten i sager, der er undergivet offentlig påtale, efter anmodning fra politiet bestemme, at den dømte skal anbringes i anstalt i en bestemt tid.

Til nr. 75 (§ 67, stk. 1, 3. punktum)

Det fremgår af den gældende § 67, stk. 1, at § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke finder anvendelse for bødeansvar efter § 67, stk. 1.

Henvisningen til § 91, stk. 4 ændres til § 128, stk. 4, jf. gældende bestemmelse i kriminallov for Grønland.

Det følger af § 128, stk. 4 i gældende kriminallov for Grønland, at kan bøden ikke inddrives, og må det antages, at den dømte unddrager sig betalingen af modvilje, kan retten i sager, der er undergivet offentlig påtale, efter anmodning fra politiet bestemme, at den dømte skal anbringes i anstalt i en bestemt tid.

Til nr. 76 (§ 70)

Det fremgår af den gældende § 70, at retssager behandles af Grønlands landsret som 1. instans.

Det foreslås at ændre § 70, sådan at Retten i Grønland behandler arbejdsmiljøsager som 1. instans, jf. lov om rettens pleje i Grønland § 57, jf. § 749. Retten i Grønland svarer til en dansk byret. I Danmark behandles arbejdsmiljøsager også i byretten som 1. instans. Der ændres ikke på den nuværende praksis, hvor sager i forvejen begynder i Retten i Grønland.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.8.7.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2023

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	§ 1 I lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, som ændret ved lov nr. 1382 af 23. december 2012 og lov nr. 461 af 15. maj 2017, foretages følgende ændringer:
	1. Overalt i loven ændres »sikkerheds- og sundhedsarbejde« til: »samarbejde om sikkerhed og sundhed«.
	2. Overalt i loven ændres »sikkerhedsorganisation« til: »arbejdsmiljøorganisation«.
	3. Overalt i loven ændres »sikkerhedsudvalget« til: »arbejdsmiljøudvalget«.
§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i det grønlandske samfund, og 2) ---	4. I § 1, stk. 1, nr. 1, indsættes efter »sundt«: »fysisk og psykisk«
§ 2. Loven omfatter arbejde i Grønland for en arbejdsgiver. <i>Stk. 2.</i> Undtaget er	5. I § 2, stk. 1, indsættes efter »arbejde«: », der udføres«, og efter »arbejdsgiver« indsættes: », jf. dog stk. 2 og 3.«

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, jf. dog § 45 d, 3) --- <i>Stk. 3.</i> 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 m.v. på samme arbejdssted, §§ 24-30 om leverandører m.fl. og § 31 om bygherrer m.v., 2-3) --- 4) §§ 38 og 39 om stoffer og materialer, 5-6) --- <i>Stk. 4.</i> ---	6. I § 2, <i>stk. 2, nr. 1 og 2</i>, ændres: »», jf. dog § 45 d« til: »med de begrænsninger, der følger af § 45 d om unge under 18 år.«. 7. I § 2, <i>stk. 3</i>, ændres »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:« til: »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«. 8. I § 2, <i>stk. 3, nr. 1</i>, indsættes efter »arbejdssted, «: »§ 15 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten,«, og i <i>nr. 4</i>, ændres »og 39« til: », 39, 39 a og 39 b«. 9. I § 2 indsættes efter <i>stk. 3</i> som nyt stykke: »Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, er undtaget fra §§ 4-10 om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt arbejdsmiljøorganisation og § 11 a om arbejdspladsvurdering.« Stk. 4 bliver herefter <i>stk. 5</i>.
--	--

	10. Efter § 2 indsættes: »§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 med de fornødne tilpasninger også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der er risiko for arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold uden for arbejdstid. <i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 og til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid. <i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 skal gælde for regler fastsat efter stk. 2.«
Kapitel 2 - Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde	11. <i>Overskriften</i> til kapitel 2 affattes således: »Samarbejde om sikkerhed og sundhed«.
§ 3 a. ---	12. Efter § 3 a indsættes: »Samarbejde § 3 b. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.«
<i>Personlig kontakt</i> § 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sik-	13. <i>Overskriften</i> før § 4 affattes således: »Arbejds miljøorganisation«

kerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere, jf. § 18, og de øvrige ansatte. Beskæftigelsesministeren kan dog give regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særlig påkrævet.	14. § 4 affattes således: »§ 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.«
§ 5. I virksomheder, som beskæftiger 10 ansatte eller derover, skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres. <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> De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdsledersområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om sikkerhed og sundhed. En tillidsrepræsentant vil kunne vælges som sikkerhedsrepræsentant.	15. § 5, stk. 1, affattes således: »I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.« 16. § 5, stk. 2, og stk. 3, ophæves.
§ 6. I virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, jf. dog § 7, stk. 7, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomhe-	17. § 6, stk. 1, affattes således: »I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer:

den 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 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 sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.	1. En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant. 2. Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.« 18. I § 6, stk. 2, to steder i § 16, stk. 1, og i § 16, stk. 2, ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter«.
	19. Efter § 6 indsættes: »§ 6 a. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljøre-

	præsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 5 eller § 6, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. § 6 b. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne. <i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden. <i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-2 samt om dokumentation for opfyldelsen heraf.«
--	---

§ 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om 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 samt om den daglige ledelse af sikkerhedsarbejdet. <i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse, herunder en arbejdsmiljøuddannelse for koordinører af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelsen. <i>Stk. 3.</i> --- <i>Stk. 4.</i> Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan § 5 og § 6, stk. 1, under vilkår fastsat af beskæftigelsesministeren fraviges, hvis der <i>Stk. 5.</i> --- <i>Stk. 6.</i> --- <i>Stk. 7.</i> Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller	20. § 7, <i>stk. 1</i>, affattes således: »§ 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg og udpegning af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, og om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.« 21. § 7, <i>stk. 2</i>, ophæves. Stk. 3-8 bliver herefter stk. 2-7. 22. I § 7, <i>stk. 4</i>, ændres »§ 5 og § 6, stk. 1,« til: »§ 5, § 6, stk. 1, § 6 a og § 6 b, stk. 1,«. 23. § 7, <i>stk. 7</i>, affattes således:
--	--

arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold. <i>Stk. 8. ---</i>	»Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, § 6 a, § 6 b, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.«
§ 8. --- <i>Stk. 2.</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. <i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål <i>Stk. 4.</i> Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. <i>Stk. 5.</i> I virksomheder, hvor der i medfør af § 5 er oprettet en eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 6, skal arbejdsgiveren sørge	24. I § 8, <i>stk. 2</i>, ændres »sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget« til: »arbejds miljøgrupperne og arbejdsmiljøudvalget«, og »sikkerhedsarbejdet« til: »arbejds miljøarbejdet«. 25. § 8, <i>stk. 3</i>, affattes således »Arbejdsgiveren skal give såvel arbejdsmiljøudvalgets som arbejdsmiljøgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål, jf. § 9 a, stk. 1.«. 26. I § 8, <i>stk. 4</i>, ændres »sikkerhedsgrupperne« til: »arbejds miljøgrupperne«, og »sikkerhed og sundhed« til: »arbejds miljø«. 27. § 8, <i>stk. 5</i>, ophæves, og i stedet indsættes: »Stk. 5. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.«

for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller –grupperne.	
§ 9. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt, herunder udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i sikkerhedskurser m.v. Det samme gælder for arbejdslederens nødvendige deltagelse i sikkerhedskurser m.v. <i>Stk. 2-4. ---</i>	28. I § 9, <i>stk. 1</i>, ændres »sikkerhedsrepræsentantens« til: »arbejds- miljørepræsentantens«, og »sikkerhedsrepræsentanten« til: »arbejds- miljørepræsentanten« og »sikkerhedskurser« til: »arbejds- miljøkursus«.
	29. Efter § 9 indsættes: »§ 9 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse. <i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinører af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinører.«

§ 10. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.	30. § 10 affattes således: »Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.«
§ 11 a. [...] Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. [...] <i>Stk. 2.</i> En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. [...] <i>Stk. 3-4.</i> ---	31. I § 11 a, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter »Arbejdstilsynet«: », som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.« 32. I § 11 a, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »hvordan de løses«: », under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.«
§ 15. ---	33. Efter § 15 indsættes § 15 a: »§ 15 a. Arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal medvirke til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed virker efter hensigten. Arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinører herom. <i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter efter stk. 1.«

§ 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 påbuddet. <i>Stk. 2.</i> Hvis der på en arbejdsplads hverken er sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, skal de ansatte gøres bekendt med afgivne påbud efter stk. 1, 1. pkt.	34. I § 16, <i>stk. 1</i>, ændres »de påbud« til: »de afgørelser og de påbud« og »påbuddet« ændres til: »afgørelsen eller påbuddet«. Se også nr. 18. 35. I § 16, <i>stk. 2</i>, ændres »påbud« til: »afgørelser og påbud«. Se også nr. 18.
§ 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.	36. I § 17 indsættes som 2. punktum: »Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.«
§ 17 b. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.	37. § 17 b ophæves, og i stedet indsættes: »§ 17 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet i virksomheden.«

	38. Efter § 17 b. indsættes: <i>»Virksomhedsledere m.fl.</i> § 17 c. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.«
§ 21 --- <i>Stk. 2.</i> Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af sikkerhedsgruppen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren. <i>Stk. 3. ---</i>	39. I § 21, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejds miljøgruppen«.
§ 28. Reglerne i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, gælder også for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed.	40. I § 28 indsættes efter »farlige for«: »eller i øvrigt forringe«.
§ 33. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de krav, der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder 1) --- 2) om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj, 3) om, at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, herunder sprængningsarbejder, kun må udføres af personer, der har erhvervet bevis for en nærmere angivet uddannelse eller aflagt en prøve, samt 4) ---	41. I § 33, stk. 1, nr. 2 indsættes efter »arbejdstøj«: » herunder hvem der skal afholde udgifterne hertil,«. 42. I § 33, stk. 1, nr. 3, udgår »samt«, og efter nr. 3 indsættes som nye numre: »4) om førstehjælp, 5) om beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder, 6) begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene samt« Nr. 4 bliver herefter nr. 7.

<i>Stk. 2. ---</i>	
§ 35. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift. <i>Stk. 2. ---</i> <i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren kan desuden fastsætte regler om, 1) at projekter og lignende til opførelse eller ombygning af virksomheder skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse, før de bringes til udførelse, 2) at planer om indretning eller ændring af lokaler, tekniske anlæg m.v. skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse, og 3) at bygninger, lokaler, arealer m.v. ikke må udlejes til erhvervsvirksomhed, før spørgsmålet, om lokalerne m.v. kan anvendes til det påtænkte formål, har været forelagt Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.	43. I § 35 indsættes efter 1. punktum: »Beskæftigelsesministeren kan i den forbindelse fastsætte regler om 1. arbejdsrum, fx loftshøjde, luft- rum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj, 2. velfærdsforanstaltninger m.v., fx opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og 3. udgangsforhold, fx færdselsveje, trapper og udgange.« 44. I § 35 indsættes som nyt <i>stk. 3</i>: »Det kan i medfør af stk. 1 fastsættes i reglerne, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.« <i>Stk. 3</i> bliver herefter <i>stk. 4</i>.

Kapitel 6 – Tekniske hjælpemidler	45. I <i>overskriften</i> til kapitel 6 indsættes efter »Tekniske hjælpemidler«: »m.v.«
§ 36. Tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Reglerne om anvendelse gælder også for vedligeholdelse, rengøring, reparation og lignende. <i>Stk. 2.</i> ---	46. I § 36, <i>stk. 1</i>, ændres »Tekniske hjælpemidler« til: »Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler«.
§ 37. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om tekniske hjælpemidler, herunder om, 1-5) --- <i>Stk. 2.</i> ---	47. I § 37, <i>stk. 1</i> indsættes efter »regler om tekniske hjælpemidler«: »m.v.«
§ 39. ---	48. Efter § 39 indsættes: »§ 39 a. Med henblik på at forebygge og imødegå sundheds- og ulykkesskader i arbejdsmiljøet kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at den, der fremstiller eller importerer et stof eller materiale, skal foretage undersøgelser eller fremskaffe fornøden dokumentation for allerede foretagne undersøgelser og indgive anmeldelse. Der kan herunder fastsættes regler for alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte grupper af stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser. <i>Stk. 2.</i> Det kan fastsættes, at anmeldelsen skal indeholde: 1) Oplysninger om forhold, som

	har betydning for vurdering af stoffets eller materialets egenskaber og virkninger, herunder om det har egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed. 2) Forslag til klassificering, emballering og mærkning. 3) Oplysninger om forebyggende foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod forringelse af sikkerhed og sundhed. <i>Stk. 3.</i> Det kan endvidere fastsættes, at nye stoffer og materialer tidligst må tages i brug en måned efter anmeldelsen. Denne frist skal kunne forlænges for tilfælde, hvor anmeldelsen er mangelfuld eller fejlagtig, således at stoffet eller materialet tidligst må tages i brug en måned efter, at de oplysninger, anmeldelsen skal indeholde, er modtaget. § 39 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at tekniske datablade og lignende, som udsendes af fremstillere eller importører af stoffer og materialer, skal indeholde alle væsentlige oplysninger om stoffets eller materialets virkninger på sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet«
§ 42. [...] Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation.	49. I § 42, 2. pkt., ændres »noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation« til: »dokumenteres skriftligt«.

§ 49 a. --- <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, hvorvidt eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. [...] <i>Stk. 3. ---</i>	50. I § 49 a, stk. 2, ændres »skolelæge« til: »sundhedsvæsenet«.
§ 50. Der oprettes et grønlandsk arbejdsmiljøråd, som har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Rådet har følgende opgaver: 1. --- 2. Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, 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. --- <i>Stk. 2-4. ---</i>	51. i § 50, stk. 1, nr. 2 og 3 og i § 51, stk. 1, 1. pkt., ændres »landsstyret« til: »Naalakkersuisut«.

§ 51. Arbejdsmiljørådet består af en formand udpeget af landsstyret efter indhentet udtalelse fra arbejdsmarkedets parter og følgende andre medlemmer: 1-4) --- 5) 1 medlem udpeget af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA). 6) 1 medlem udpeget af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA). 7) 1 medlem udpeget af Grønlands landsstyre i samråd med Finansministeriet. <i>Stk. 2-6. ---</i>	52. I § 51, stk. 1, nr. 5, ændres »Grønlands Arbejdsgiverforening (GA)« til: »Grønlands Erhverv«. 53. I § 51, stk. 1, nr. 6, ændres »De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA)« til: »de grønlandske kommuner i fællesskab«. 54. I § 51, stk. 1, nr. 7, ændres »Grønlands landsstyre« til: »Naalakkersuisut«.
§ 54. Beskæftigelsesministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål i Grønland. <i>Stk. 2. ---</i>	55. I § 54, stk. 1, indsættes efter »Grønland«: », jf. dog § 64«.
§ 55. --- 1-6) ---	56. I § 55 indsættes som <i>stk. 2-4</i>: »Stk. 2. Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn og til analyse, forebyggelse og statistik.

	<i>Stk. 3.</i> Arbejdstilsynet kan videregive egne oplysninger og oplysninger, som er omfattet af stk. 1 og 2, til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver. <i>Stk. 4.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 2 og 3, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen.«
§ 59. --- <i>Stk. 2-3. ---</i> <i>Stk. 4. [...]</i> Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18.	57. I § 59, <i>stk. 4, 2. pkt.</i>, ændres »Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18.« til: Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 17 c og 18, skal underrettes herom.«. 58. I § 59 indsættes som <i>stk. 5</i> og <i>6</i>: »<i>Stk. 5.</i> Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede. <i>Stk. 6.</i> Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler

	med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 13 c og 16, eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.«
§ 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. <i>Stk. 2-3. ---</i>	59. I § 60, <i>stk. 1</i>, ændres »påbyde, at« til: »kan træffe afgørelse om« og efter »i medfør af loven« indsættes: »og kan herunder påbyde, at forholdene«.
	60. Efter § 60 indsættes: »§ 60 a. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist. <i>Stk. 2.</i> En aftale kan indgås, når 1. Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller 2. Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i

	medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om <i>Stk. 3.</i> Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, de ansatte orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af forholdene. <i>Stk. 4.</i> En aftale vil blive fulgt op af Arbejdstilsynet for at kontrollere forholdene. <i>Stk. 5.</i> En aftale kan opsiges af arbejdsgiveren eller Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt.«
§ 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. <i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist.	61. § 61 ophæves.

	62. Efter § 61 indsættes: »§ 61 a. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. <i>Stk. 2.</i> Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiverens skal afgive erklæring herom.«
§ 62. Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter kapitel 10-12, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter § 29 i kriminallov for Grønland. <i>Stk. 2.</i> En medarbejder ved Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.	63. I § 62, <i>stk. 1</i>, ændres »kapitel 10-12« til: »kapitel 10-13« og »§ 29« ændres til: »§§ 50-54«. 64. I § 62, <i>stk. 2</i>, ændres »dennes repræsentant« til: »andre«, og »et tilsynsbesøg foretages som følge af« til: »Arbejdstilsynet har modtaget«.
§ 63. Efter forhandling med landstyret eller den pågældende minister kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.	65. I § 63, ændres »pågældende minister« til: »pågældende naalakkersuisoq«.

§ 64. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende, indbringes for beskæftigelsesministeren. <i>Stk. 2.</i> Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til beskæftigelsesministeren. <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. <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. <i>Stk. 5.</i> Før beskæftigelsesministeren træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejds miljørådet.---	66. I § 64, <i>stk. 1-4</i>, ændres »beskæftigelsesministeren« til: »Arbejds miljøklagenævnet«, og i stk. 3 ændres »beskæftigelsesministerens afgørelse« til: »Arbejds miljøklagenævnets afgørelse«. 67. I § 64, <i>stk. 2</i>, indsættes efter 2. pkt.: »Inden klagen videresendes til Arbejds miljøklagenævnet, indhenter Arbejdstilsynet en udtalelse fra Arbejds miljørådet.« 68. § 64, <i>stk. 5</i>, ophæves.
§ 65. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland idømmes den, der 1-4) ---	69. I § 65, <i>stk. 1</i>, ændres »der« til: »som«.

<i>Stk. 2.</i> Ved udmålingen af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 skal det anses som en væsentlig skærpende omstændighed, at overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. <i>Stk. 3.</i> --- <i>Stk. 4.</i> Ud over de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpende omstændighed, 1-4) --- <i>Stk. 5.</i> 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. 4, nr. 2. <i>Stk. 6-8.</i> ---	70. I § 65, <i>stk. 2</i>, ændres »at« til: »når«. 71. I § 65, <i>stk. 4</i>, ændres »nævnte« til: »anførte«. 72. § 65, <i>stk. 5</i>, affattes således: »Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, 1. at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2. 2. at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, 3. eller at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er idømt en foranstaltning en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.«
§ 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	73. I § 66, <i>stk. 1, 1. punktum</i>, ændres »en arbejdsgiver« til: »arbejdsgiveren«.

UDKAST

forsætlig eller uagtsom, jf. dog stk. 3. [...] <i>Stk. 2-3. ---</i>	
§ 66. [...] For bødeansvar efter denne bestemmelse finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse. <i>Stk. 2-3. ---</i>	74. I § 66, stk. 1, 3. punktum, ændres »§ 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.
§ 67. [...] For sådant bødeansvar finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.	75. I § 67, stk. 1, 3. punktum, ændres »§ 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.
§ 70. Retssager behandles af Grønlands landsret som 1. instans.	76. I § 70, ændres »Grønlands landsret« til: »Retten i Grønland«.