

Rettelsesblad

Erstatter bemærkningerne til forslaget dateret 15. marts 2017

(Rettelserne er foretaget i afsnit 1, 2, 4, 5, 6 og afsnit 8 samt i de specielle bemærkninger til §§ 36, 65, 70, 72, 73, 76, 79, 81, 82, 83, 89 og 91. Derudover er foretaget rettelser af ordsmæssig karakter)

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Grønlands selvstyres overtagelse af sagsområdet arbejdsmiljø

Lov om Grønlands Selvstyre blev vedtaget af Folketinget den 19. maj 2009 og trådte i kraft den 21. juni 2009.

Lov om Grønlands Selvstyre fastslår, at Grønlands Selvstyre kan overtage arbejdsmiljøområdet, og at Grønlands Selvstyre dermed overtager den lovgivende og udøvende magt på arbejdsmiljøområdet.

Det følger af § 3, stk. 2, i lov om Grønlands Selvstyre, at sagsområder opført på bilagets liste II overgår til Grønlands Selvstyre på tidspunkter, der fastsættes af selvstyret efter forhandling med rigsmyndighederne. Baggrunden er at sagsområderne på bilagets liste II er så centrale og omfattende, at det vurderes i særlig grad at forudsætte forudgående afklaring mellem rigsmyndighederne og Grønlands Selvstyre, således at en overtagelse af det pågældende sagsområde kan finde sted under veltilrettelagte forhold.

Det følger af bestemmelsen i § 2, stk. 3, i lov om Grønlands Selvstyre, at Grønlands Selvstyre kan beslutte, at arbejdsmiljøområdet overtages delvist, da arbejdsmiljø er opført på bilagets liste II nr. 27.

Den 23. oktober 2009 besluttede Inatsisartut at overtage den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshoreanlæg på grønlandsk søterritorium og kontinentalsokkelområde. Arbejdsmiljøområdet offshore blev derefter overtaget 1. januar 2010.

På denne samling vil Naalakkersuisut for Inatsisartut ligeledes fremsætte et beslutningsforslag om overtagelse af arbejdsmiljøområdet på land.

I forlængelse af beslutningsforslaget fremsættes nærværende forslag til inatsisartutlov om arbejdsmiljø med det formål at regulere arbejdsmiljøområdet.

Baggrund

I efteråret 2015 nedsatte Naalakkersuisoq for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Udenrigs-anliggender og den danske beskæftigelsesminister et embedsmandsudvalg med henblik på at få udarbejdet en redegørelse med det formål at etablere et grundlag for, at Grønlands Selvsty-re kan beslutte, om Grønland skal overtage sagsområdet arbejdsmiljø på landjorden.

Udvalget havde medlemmer af Grønlands Selvstyre ved Departementet for Erhverv, Ar-bejdsmarked og Handel. Udvalget havde derudover medlemmer fra det danske statsministeri-um og beskæftigelsesministerium. Undervejs inddrog udvalget Finansdepartementet og Rå-stofdepartementet samt Arbejdsskadestyrelsen, Udenrigsministeriet, Finansministeriet og Justitsministeriet.

Redegørelsen blev i overensstemmelse med kommissoriet færdiggjort den 20. juni 2016, og er blevet omdelt til Erhvervsudvalget i Inatsisartut, Folketingets Beskæftigelsesudvalg og Folke-tingets Grønlandsudvalg.

I redegørelsen beskrives arbejdsmiljøområdet, herunder hidtidig lovgivning og Arbejdstilsy-nets arbejde og opgaver med angivelse af Arbejdstilsynets budget, aktiviteter med videre. Redegørelsen indeholder en beskrivelse af de økonomiske udgifter forbundet med overtagel-sen af sagsområdet samt scenarier og forslag til, hvordan man kunne finansiere disse udgifter. I redegørelsen anbefales det, at lave en inatsisartutlov om arbejdsmiljø med udgangspunkt i lov om arbejdsmiljø i Grønland, med senere ændringer.

Ved at bruge lov om arbejdsmiljø i Grønland som udgangspunkt for inatsisartutlov om ar-bejdsmiljø sikres, at man kan opretholde den hidtidige tilstand på arbejdsmiljøområdet, hvil-ket vil lette overtagelsen for de berørte borgere og virksomheder, ligesom det nye Arbejdstil-syn kan fortsætte den hidtidige praksis.

Anvendelsesområde

Forslaget gælder arbejdsmiljø i Grønland på landjorden såvel som arbejdsmiljø offshore.

Luftfart

Forslaget gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden. Arbejdsmiljø på luftfartsområdet hører under *Luftfartsområdet*, som nævnt i lov om Grønlands Selvstyre, liste II, nr. 16. Luftfartsområdet er endnu ikke overtaget af Grønlands Selvstyre.

Søfart og fiskeri

Forslaget gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår lastning og losning af skibe, herunder fiskefartøjer, værftsarbejde om bord på skibe og arbejde, der kan sidestilles hermed. Sikkerhed til søs er oplistet som et selvstændigt område i lov om Grønlands Selvstyre, liste II, nr. 20. Området sikkerhed til søs er endnu ikke overtaget af Grønlands Selvstyre.

Særligt om arbejdsmiljø offshore

Inatsisartutloven gælder offshore, herunder for arbejdsmiljø på offshoreanlæg. Der er særlige bestemmelser om arbejdsmiljø for offshoreanlæg i inatsisartutlovens kapitel 11. I forbindelse hermed ophæves § 79 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven), som hidtil har reguleret sikkerhed og sundhed på offshoreanlæg.

De særlige regler i forslagens kapitel 11 er som de hidtidige regler i § 79 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven), rammebestemmelser der fastsætter principper om rettighedshaverens ansvar for, at de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici på offshoreanlæg vurderes og nedbringes så meget, som det er praktisk muligt.

Bestemmelserne skal forstås i overensstemmelse med den hidtidige forståelse og praksis, der har været vedrørende § 79 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven). Den nærmere regulering af arbejdsmiljø på offshoreanlæg sker således i udnyttelsestilladelsens vilkår og kan indeholde henvisninger til internationale standarder, som skal overholdes.

Arbejdstilsynet står for kontrol med, at reglerne i denne inatsisartutlov overholdes, herunder for kontrol med at krav til arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed på offshoreanlæg overholdes. Dette sikrer organisatorisk uafhængighed mellem den licensudstedende og den kontrollerende myndighed på råstofområdet offshore, hvilket er i overensstemmelse med anerkendt god international praksis på råstofområdet, sådan som det er forudsat i råstoflovens §§ 1 og 83. Organisatorisk uafhængighed af licensudstedende og kontrollerende myndighed på råstofområdet bliver med inatsisartutloven desuden også gældende på landjorden.

Særligt vedrørende ioniserende stråling

Ioniserende stråling og strålebeskyttelse reguleres i inatsisartutlov nr. 33 af 9. december 2015 om ioniserende stråling og strålebeskyttelse (stråleloven). Stråleloven finder anvendelse på

enhver bestrålingssituation, dog har arbejdstagere omfattet af lov om arbejdsmiljø i Grønland hidtil faldet udenfor strålelovens anvendelsesområde, jf. stråleloven § 1, stk. 4.

I forslaget § 91 er indsat en ændring af inatsisartutlov nr. 33 af 9. december 2015 om ioniserende stråling og strålebeskyttelse (stråleloven), således at § 1, stk. 4 ophæves i stråleloven.

Dermed omfatter stråleloven alle situationer, herunder arbejdssituationer.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med overholdelse af stråleloven inden for inatsisartutlovens anvendelsesområde, jf. § 68, nr. 8.

Krav om strålebeskyttelse og ioniserende stråling kan som hidtil indgå i udnyttelsestilladelser inden for råstofområdet, og disse krav vil i så fald blive kontrolleret af Arbejdstilsynet.

Naalakkersuisut kan pålægge Arbejdstilsynet at samarbejde med andre offentlige myndigheder, jf. § 80, stk. 1. Naalakkersuisut kan f.eks. pålægge Arbejdstilsynet at bistå sundhedsmyndighederne med at føre tilsyn med kravene i stråleloven udover forpligtelsen efter § 68, stk. 8. Sundhedsmyndighederne og Arbejdstilsynet kan desuden indgå en samarbejdsaftale om tilsyn med kravene i stråleloven, udover de forpligtelser Arbejdstilsynet har til at føre tilsyn efter § 68, nr. 8, jf. § 80, stk. 2. I øvrigt henvises til bemærkningerne til § 80.

Forslaget bemyndiger i § 45, stk. 4, Arbejdstilsynet til at fastsætte grænseværdier for stoffer og materialer, der betragtes som farlige eller i øvrigt forringende for sikkerhed eller sundhed. Bestemmelsen omfatter ikke ioniserende stråling, da stråleloven omfatter dette.

Internationale forpligtelser

Forslaget er udformet således, at Grønlands internationale forpligtelser overfor ILO (den internationale arbejdsorganisation) fortsat kan opfyldes.

Arbejdstilsynet

Forslaget indebærer, at Arbejdstilsynet overtages og bliver en styrelse under Naalakkersuisut.

Arbejdstilsynet er tillagt en række kompetencer i forslaget. Arbejdstilsynet står således for kontrol af arbejdsmiljø, herunder kontrol af arbejdsmiljø offshore.

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

Arbejdstilsynet får bl.a. til opgave at stå for tilsyn og kontrol med overholdelse af bestemmelser om sikkerhed og sundhed offshore. Ordningen betyder, at man får adskilt den licensudstedende og den kontrollerende enhed på råstofområdet og dermed kommer i overensstemmelse med god international praksis på råstofområdet, sådan som det bl.a. er kommet til udtryk i EU's offshore direktiv. Adskillelsen er ligeledes i overensstemmelse med formålet i råstofloven om at følge anerkendt god international praksis, jf. inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) §§ 1, stk. 2, in fine og 83.

I bilag A til Redegørelse fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden er aftalt en ramme for en samarbejdsaftale mellem Naalakkersuisut og det danske beskæftigelsesministerium, hvorefter Arbejdstilsynet kan få juridisk sparring og teknisk-faglig rådgivning m.v. fra det danske arbejdstilsyn.

Fortolkning

Med forslaget forventes hidtil gældende praksis på arbejdsmiljøområdet at fortsætte, bortset fra steder hvor hidtidig praksis udtrykkeligt ønskes ændret. I tilfælde af fortolkningstvivl skal reglerne således så vidt muligt fortolkes i overensstemmelse med den forståelse og praksis, som man har haft på arbejdsmiljøområdet indtil overtagelsen af sagsområdet.

Fortsættelse af hidtidig praksis er mulig, fordi den foreslåede inatsisartutlov om arbejdsmiljø i sit indhold minder om den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Arbejdsmiljølovgivningens historiske baggrund

Arbejdsmiljølovgivningens historie i Grønland går tilbage til den første lov på området, lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland, som trådte i kraft den 1. april 1972. Loven byggede på tidligere dansk arbejderbeskyttelseslovgivning.

Lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland blev i 1986 afløst af lov nr. 295 af 4. juni 1986 om arbejdsmiljø i Grønland, der trådte i kraft i den 1. juli 1986. Med loven i 1986 oprettedes det grønlandske arbejdsmiljøråd og arbejdsmiljølovgivningen blev udbygget på flere punkter i forhold til den tidligere lov om arbejderbeskyttelse, ligesom loven kom til at ligne den på daværende tidspunkt gældende danske lov om arbejdsmiljø.

Lov nr. 295 af 4. juni 1986 om arbejdsmiljø i Grønland er blevet ændret 3 gange siden sin vedtagelse. Første ændring var ved § 3 i lov nr. 193 af 26. marts 1991. Anden ændring ved lov nr. 321 af 18. maj 2005. Tredje ændring ved lov nr. 1382 af 23. december 2012.

D. 23. oktober 2009 besluttede Inatsisartut at overtage den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshoreanlæg på grønlandsk søterritorium og kontinentalsokkelområde. Ar-

Arbejdsmiljøområdet offshore blev derefter overtaget 1. januar 2010. Arbejdsmiljø offshore har siden da været reguleret i § 79 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven).

Der er med hjemmel i tidligere dansk arbejdsmiljølovgivning udstedt 20 bekendtgørelser til regulering af arbejdsmiljøområdet i Grønland, 12 AT vejledninger og 2 tekniske forskrifter. Disse forudsættes opretholdt, indtil de erstattes af nye bekendtgørelser, vejledninger og forskrifter.

2. Hovedpunkter i forslaget

Sagsområdet arbejdsmiljø har fokus på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Under området hører endvidere skabelsen af et grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Det er hensigten med forebyggelsesinitiativer og regulering at sikre den fysiske og psykiske sundhedstilstand. Der er bl.a. tale om beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervs sygdomme i traditionel forstand, dels ved påvirkninger efter pludselige begivenheder, dels ved påvirkninger, der på kortere eller længere sigt medfører fysiske eller psykiske helbredsskader, herunder psykisk betingede lidelser samt beskyttelse imod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden.

Den foreslåede inatsisartutlov om arbejdsmiljø er en ramme- og bemyndigelseslov, hvis bestemmelser, for så vidt angår f.eks. de materielle krav til sikkerhed og sundhed, består i generelt affattede forsvarlighedsbestemmelser om henholdsvis leverandører, bygherrer, arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer og mindstealder ved farligt arbejde.

Inatsisartutloven fastsætter rammebestemmelser for krav om sikkerhedsorganisation, arbejdsmiljøuddannelse, arbejdspladsvurdering, arbejdsgiverens pligter, unges arbejdsforhold, minimumsregler om daglig og ugentlig hvileperiode og lægeundersøgelser. Der er fastsat regler om Arbejdstilsynets opgaver og beføjelser og om Arbejdsmiljørådet, som består af repræsentanter udpeget af Naalakkersuisut samt af arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.

De brede bestemmelser om forsvarlighed er udmøntet i bekendtgørelser, der mere præcist redegør for lovens krav. Der er udstedt 20 bekendtgørelser, som dækker de centrale bestemmelser i loven, 10 AT-vejledninger samt 14 Arbejdspladsvurderingstjeklister (APV-tjeklister).

Der er særlige regler om arbejdsmiljø for offshoreanlæg, hvor hidtidig regulering vedrørende sikkerhed og sundhed for offshoreanlæg videreføres.

Der er regler om klageadgang, hvorefter afgørelser truffet af Arbejdstilsynet kan påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Inatsisartutloven indeholder detaljerede regler om kriminalretlige foranstaltninger, herunder særlige regler om bøder. Arbejdsmiljøområdet er underlagt de internationale regler, der er gældende, herunder de gældende ILO-konventioner.

2.1 Hovedpunkter i forslagets enkelte kapitler

Kapitel 1

Forslagets *kapitel 1* angiver lovens formål og område.

Det fremgår af kapitlets regler, at man søger at skabe et umiddelbart værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Forslaget skaber således rammer for en udvikling mod et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Da der til stadighed foregår en teknisk og social udvikling i samfundet, indgår det i lovens formålsbestemmelse, at arbejdsmiljøet til enhver tid skal være i overensstemmelse med denne udvikling.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø kan imidlertid kun tilvejebringes og videreudvikles, hvis virksomhederne selv sætter sig dette mål og gør en indsats for at nå det. Derfor angives det som et led i lovens formål, at virksomhederne selv bør kunne løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og Arbejdstilsynet og under Arbejdstilsynets kontrol.

Kapitlet indeholder en præcisering af lovens grænser i forhold til luftfart, søfart og fiskeri.

Kapitel 2

Forslagets *kapitel 2* handler om virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed. I overensstemmelse med lovens formål som angivet i § 1 skal virksomhedernes egen indsats for sikkerhed og sundhed udgøre et centralt led i bestræbelserne på at skabe et bedre arbejdsmiljø. Herefter skal alle virksomheder inden for lovens almindelige område have en form for sikkerhedsarbejde.

Kapitel 3

Under hensyn til den centrale placering, som er tildelt virksomhedernes egen indsats for arbejdsmiljøet, er det naturligt, at der som *kapitel 3* følger nogle regler for de pligter, der påhviler henholdsvis arbejdsgiveren, arbejdslederen og den ansatte.

Hertil knytter sig regler om bl.a. virksomhedslederens, leverandørens, bygherres og planlæggeres forpligtelser. Reglerne for leverandører og bygherrer m.fl. er udtryk for ønsket om at kunne forebygge dårlige arbejdsmiljøforhold på det tidligst mulige stadium.

Kapitel 4-7

Hensynet til forebyggelsen er også lagt til grund for udformningen af *kapitel 4-7*, der indeholder materielle bestemmelser om arbejdsmiljøet. De arbejdsmiljømæssige hensyn skal tilgodes allerede fra det tidspunkt, hvor arbejdet planlægges og tilrettelægges, og hvor de tekniske hjælpemidler indrettes. Der skal endvidere gives regler om, at projekter og planer skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse før deres iværksættelse samt regler om forhåndsgodkendelse og anmeldelse af stoffer og materialer. Kapitlerne fastsætter således generelle bestemmelser om arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer.

Kapitel 8

I *Kapitel 8* om hviletid og fridøgn fastsættes hovedreglen om, at de ansatte skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer i hvert døgn. Derudover er det fastsat, at de ansatte skal have et ugentligt fridøgn. Fridøgnet skal så vidt muligt falde på søndage. Fridøgnet skal endvidere ligge i tilslutning til en daglig hvileperiode (det vil sige normalt have en varighed på minimum 35 timer).

Kapitel 9

I *kapitel 9* om børn og unge under 18 år er fastsat en lavalder for erhvervsarbejde på 15 år. Naalakkersuisut kan dog fastsætte regler om, at børn under 15 år kan have lettere erhvervmæssigt arbejde.

Kapitel 10

Kapitel 10 indeholder en bemyndigelse for Naalakkersuisut til at fastlægge regler om lægeundersøgelser med videre.

Kapitel 11

Kapitel 11 indeholder særlige regler om arbejdsmiljø for offshoreanlæg, der anvendes til råstofaktiviteter. Arbejdsmiljøreglerne for offshoreanlæg er som arbejdsmiljøreglerne på landjorden baseret på hensynet til sikkerhed og sundhed. Reglerne for offshore adskiller sig fra reglerne om arbejdsmiljø på landjorden ved at være mindre detaljerede og i stedet henvise til

internationale standarder for arbejdsmiljø offshore. Dette svarer til hidtidig regulering af arbejdsmiljø på offshoreanlæg og giver stor fleksibilitet i den detaljerede regelfastsættelse vedrørende arbejdsmiljø.

Kapitel 12

Med reglerne i *kapitel 12* sikres, at Arbejdsmiljørådet kan fortsætte sit hidtidige virke, hvilket har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. I overensstemmelse hermed skal rådet udtale sig om forslag til regler, som Naalakkersuisut forelægger rådet, og som fastsættes i henhold til bemyndigelser i inatsisartutloven.

Kapitel 13

De opgaver, der ved *kapitel 13* er henlagt til Arbejdstilsynet, har et varieret indhold og lægger bl.a. vægt på den forebyggende side af arbejderbeskyttelsen. Tilsynet har til opgave at vejlede og føre kontrol med et stort spekter af arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation adgang til offentlige og private arbejdssteder, i det omfang det er påkrævet, for at kontrollere overholdelsen af arbejdsmiljøreglerne. Om nødvendigt kan politiet yde bistand til, at Arbejdstilsynet kan gennemføre kontrollen. Adgangen for Arbejdstilsynets medarbejdere finder dog ikke anvendelse ved Arbejdstilsynets kontrol med arbejde af ikke-erhvervsmæssig karakter, der udføres af en person på eller i dennes private bolig, fritidsbolig, køretøj, fritidsfartøj eller andre løsøregenstande tilhørende husstanden.

Kapitel 14

Kapitel 14 om klageadgang indeholder regler om klage.

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet. Klagen skal indsendes til Arbejdstilsynet, som, hvis afgørelsen fastholdes, sender klagen videre til Arbejdsmiljøklagenævnet. Klagefristen er 6 uger og en klage har, bortset fra klager over forhold, der skal bringes i orden straks, opsættende virkning.

Arbejdsmarkedets parters indflydelse på klagesagers afgørelse og dermed lovens administrative udfyldelse sikres ved, at Arbejdsmiljørådet har indflydelse på Arbejdsmiljøklagenævnets sammensætning. Arbejdsmiljøklagenævnet bliver en uafhængig styrelse med tilknytning til Forbruger- og Konkurrencestyrelsen, som også fungerer som sekretariat for rådet.

Inden overtagelsen af sagsområdet arbejdsmiljø på landjorden har der været ca. 3 klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland årligt.

Kapitel 15

I *kapitel 15* om kriminalretlige foranstaltninger er der fastsat udtrykkelige bestemmelser om objektivt ansvar for arbejdsgivere samt om ansvar for juridiske personer (selskaber m.v.). Værd at fremhæve er ligeledes reglen om ansvar for forældremyndighedens indehaver.

Kapitel 16

Kapitel 16 indeholder ikrafttrædelsestidspunktet og fastsætter, at de bekendtgørelser, som er udstedt efter tidligere lovgivning på området, opretholdes indtil videre. § 1, stk. 4 i inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse (stråleloven) ophæves. Endelig ophæves § 79 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) så dobbeltregulering undgås.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

3.1 Administrative konsekvenser

Arbejdstilsyn.

I forbindelse med overtagelsen af arbejdsmiljøområdet oprettes en ny uafhængig styrelse – i form af et uafhængigt arbejdstilsyn med navnet Arbejdstilsynet, jf. forslagets kapitel 13, §§ 67 og 68.

Arbejdstilsynet vil således være funktionelt uafhængigt af Naalakkersuisut i sagsbehandlingen, hvilket bl.a. sikrer, at beslutninger træffes på et fagligt og teknisk funderet grundlag. Overordnet ansvar for de økonomiske forhold og policy områder vil dog henhøre under Naalakkersuisut.

I forbindelse med overtagelsen af sagsområdet overtages det danske arbejdstilsyns afdeling i Grønland. Afdelingen består i dag af ½ chefstilling, 5 tilsynsførende og én administrativ medarbejder. Den halve chefstilling opgraderes ved overtagelsen til en hel chefstilling, og der opgraderes med en ekstra administrativ medarbejder. Afdelingen videreføres herefter som det nye Arbejdstilsyn.

Grønlands Selvstyre overtager medarbejderne i overensstemmelse med reglerne herom, herunder reglerne i lov nr. 463 af 12. juni 2009 om visse personalemæssige spørgsmål i forbindelse med Grønlands Selvstyres overtagelse af sagsområder og landstingsforordning nr. 7 af 5. december 2008 om arbejdstageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse. På FM2017 fremsættes således et forslag, hvorefter landstingsforordning om arbejdstageres retsstilling

ved virksomhedsoverdragelse finder anvendelse på ikke-tjenestemandsansat personale, når Grønlands Selvstyre overtager sagsområder ifølge selvstyreloven.

Arbejdsmiljøråd.

Der oprettes et Arbejdsmiljøråd, jf. forslagets kapitel 12. Arbejdsmiljørådet kommer til at fortsætte det arbejde og de funktioner, som det Grønlandske Arbejdsmiljøråd hidtil har varetaget, ligesom repræsentanterne bliver de samme som hidtil har været repræsenteret i det Grønlandske Arbejdsmiljøråd.

Arbejdsmiljørådet får samme forretningsorden, som den hidtil gældende forretningsorden for Arbejdsmiljørådet i Grønland, jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse om Forretningsorden for Det Grønlandske Arbejdstilsyn, bekendtgørelse nr. 1345 af 15. december 2005 med senere ændringer. Denne forretningsorden er gældende, indtil Naalakkersuisut erstatter den med en ny.

Arbejdstilsynet varetager sekretariatsfunktionen for Arbejdsmiljørådet.

Arbejdsmiljøklagenævn.

Der oprettes et Arbejdsmiljøklagenævn til behandling af klager over Arbejdstilsynets afgørelser, jf. kapitel 14. Nævnet bliver funktionelt uafhængigt af det ressortansvarlige departement, som stadig har det overordnede policy-ansvar.

Nævnets sekretariatsfunktion varetages af Forbruger- og Konkurrencestyrelsen.

3.2 Økonomiske konsekvenser

Omkostningerne i forbindelse med overtagelse af arbejdsmiljøområdet er estimeret til at andrage 9,5 mio. kr., hvoraf engangsudgifter (flytteudgifter) i forbindelse med etableringen udgør 300,000 det første år. Herefter forventes udgiften at være 9,2 mio. kr. årligt. Udgifterne det første år fordeler sig således (med halvdelen af nedenstående beløb, såfremt overtagelsen effektueres 1. juli 2018):

Tabel 1: Estimerede omkostninger ved overtagelse af arbejdsmiljøområdet i mio. kr.

Estimerede udgifter	mio. kr.
Omkostninger til arbejdstilsyn inkl. udgifter til arbejdsmiljøuddannelse og Arbejdsmiljørådet	6,7
Yderligere omkostninger ved overtagelse, herunder opgradering af stillinger og merudgifter til bistand fra det danske AT jf. samarbejdsaftale	1,6
Opgradering i det ressortansvarlige departement svarende til ½ AC-stilling til øget kendskab til arbejdsmiljølovgivning	0,3
Arbejdsmiljøklagenævn	0,6
Estimerede omkostninger for afdelingen for teknik og tilsyn vedrørende tilsyn med arbejdsmiljø	0,1
Flytteudgifter	0,3
Samlede udgifter	9,6
Heraf afsat via finansloven	0,1
Samlet finansieringsbehov	9,5

Tabellen viser samlede udgifter ved overtagelsen. Tabellen er en modificeret gengivelse af tabel 6, side 24 i Redegørelse fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden.

Udgifter på kort sigt vedrører de umiddelbare udgifter i forbindelse med overtagelsen. Idet Arbejdstilsynet i Grønland allerede er placeret fysisk i Nuuk, vil der ikke være behov for flytninger fra Danmark til Grønland. I det omfang der skal nyansættes personale, vil der være engangsudgifter hertil. Der vil være eventuelle udgifter forbundet med omrokeringer og ny indretning af kontorer og lokaler i Nuuk, som skal anvendes til at huse den nye styrelse. I alt vil dette skønsmæssigt kunne beløbe sig til maksimum ca. 300.000 kr.

Udgifter på lang sigt vedrører bl.a. de driftsmæssige løbende udgifter.

Udgifter til Arbejdstilsynet.

De årlige omkostninger til Arbejdstilsynet er i Tabel 1 ovenfor estimeret til 6,7 mio. kr. Dette beløb dækker over lønomkostninger til en chefstilling, 5 tilsynsførende, to administrative medarbejdere, IT-omkostninger og supportydelser fra Arbejdstilsynet i Danmark eller fra Grønlands Selvstyre på 0,7 mio. kr.

Hertil skal lægges det yderligere behov for juridisk og teknisk-faglig støtte og sparring, som er nødvendigt, hvis man skal sikre opretholdelse af den høje faglighed i Arbejdstilsynet. Den juridiske og primært den teknisk-faglige rådgivning forventes fremadrettet at blive varetaget i henhold til den rådgivning og støtte, som beskrives nærmere i en samarbejdsaftale mellem det danske arbejdstilsyn og ressortdepartementet med ansvar for arbejdsmarkedsområdet. Det årlige udgiftsniveau hertil forventes at variere i henhold til aktivitetsniveauet indenfor den økonomiske ramme på 1,3 mio. kr., som er fastsat i rammen for samarbejdsaftalen med det danske arbejdstilsyn.

Arbejdsmiljøklagenævnet.

De årlige omkostninger til Arbejdsmiljøklagenævnet er estimeret til 0,6 mio. kr., hvilket skal dække udgifter til medlemmerne, rejseudgifter, indhentelse af ekspertudtalelser, betaling til sekretariatet og kontorfaciliteter med videre.

Øvrige udgifter.

Der er afsat midler til opgradering i det ressortansvarlige departement svarende til ½ AC-årsværk til at øge departementets ressourcer i forhold til arbejdsmiljølovgivning.

Derudover er der forudset 0,3 mio. kr. til finansiering af Arbejdsmiljørådets aktiviteter og 0,5 mio. kr. til gennemførelse af arbejdsmiljøuddannelsen som beskrevet i Bekendtgørelse om obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i Grønland.

Den del af bevillingen på finansloven, som går til tilsyn med arbejdsmiljø i Råstofstyrelsen, skal overføres til det nye Arbejdstilsyn i Grønland (opgjort til 100.000 kr. pr. år).

Myndighedsrefusion.

I forslaget § 72 gives mulighed for myndighedsrefusion for Arbejdstilsynets udgifter til tilsyn indenfor råstofsektoren samt vandkraftsektoren. Dette svarer til retsstillingen før overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden. Reglerne sikrer at udgifterne for det offentlige ikke vil stige i forbindelse med øgede aktiviteter indenfor råstofsektoren, f.eks. i forbindelse med opstart af mineprojekter.

I § 73 gives mulighed for myndighedsrefusion af Arbejdstilsynets udgifter i forbindelse med tilsyn inden for råstofområdet offshore. Dette svarer til hidtil gældende retstilstand indenfor arbejdsmiljøområdet offshore, jf. §§ 86, stk. 5 og 94 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven). Bestemmelsen vil blive anvendt i overensstemmelse med hidtidig praksis.

Endelig gives i § 71 mulighed for at opkræve gebyrer fra arbejdsgiverne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved afholdelse af arbejdsmiljøuddannelsen. Dette svarer til de hidtil gældende regler.

Finansiering.

Det samlede finansieringsbehov som beskrevet i Tabel 1 afsættes på finansloven. I finansloven forudsættes der derfor afsat 4,9 mio. kr. i 2018 (under forudsætning af at området overtages den 1. juli 2018) og 9,2 mio. kr. for de efterfølgende år.

Naalackersuisuts forslag til finanslov for 2018 vil indeholde forslag til kompenserende besparelser, som fuldt ud finansierer udgifterne til hjemtagelse af og drift af arbejdsmiljøområdet. Forslagene til kompenserende besparelser vil således indgå i forhandlingerne med Inatsisartut partierne om en Finanslovsaftale.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

4.1 Administrative konsekvenser

Overtagelsen af sagsområdet arbejdsmiljø på landjorden betyder, at erhvervslivet fremover er i kontakt med grønlandske myndigheder på området og ikke som tidligere med danske myndigheder.

Reglerne og myndighedsstrukturerne på området kommer i det store og hele til at svare til hidtidig retsstilling, hvilket giver erhvervslivet ro til at indrette sig på de nye forhold.

4.2 Økonomiske konsekvenser

Økonomisk medfører overtagelsen ikke øgede omkostninger for erhvervslivet.

Det kan ikke på forhånd afklares om overtagelsen af sagsområdet vil påvirke f.eks. antallet af arbejdsulykker.

5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed

Inatsisartutlov om arbejdsmiljø kommer ikke til at have nogle umiddelbare konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed.

Det kan ikke på forhånd afklares om inatsisartutloven vil påvirke f.eks. antallet af arbejdsulykker.

6. Konsekvenser for borgerne

Forslaget betyder, at borgerne fremover er i kontakt med grønlandske myndigheder på arbejdsmiljøområdet og ikke som tidligere med danske myndigheder.

Reglerne og myndighedsstrukturerne på området kommer i det store og hele til at svare til hidtidig retsstilling, hvilket giver borgerne ro til at indrette sig på de nye forhold.

Det er ikke til at sige om inatsisartutloven vil påvirke f.eks. antallet af arbejdsulykker.

Økonomisk medfører overtagelsen ikke øgede omkostninger for borgerne.

7. Andre væsentlige konsekvenser

Forslaget forventes ikke at have andre væsentlige konsekvenser.

8. Høring af myndigheder og organisationer m.v.

Forslaget har i perioden 27. december 2016 til 27. 2017 januar ligget på Grønlands Selvstyres høringsportal.

Forslaget var endvidere i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Samtlige departementer, Qeqqata Kommunia, Qaasuitsup Kommunia, Kommune Kujalleq, Kommuneqarfik Sermersooq, KANUKOKA, NUSUKA, Grønlands Erhverv, SIK, pædagogernes Fagforening (PIP), Sygeplejerskernes Fagforening (PK), Lærernes Fagforening i Grønland (IMAK), Tjenestemandsföreningen (AK), Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG), Fisker og Fangernes Organisation (KNAPK), Rigsombudsmanden i Grønland, Arbejdsmiljørådet i Grønland og Politiet.

Der er modtaget høringssvar fra:

Departementet for Selvstændighed, Natur, Miljø og Landbrug, Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger, Departementet for Sundhed, Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Ligestilling og Justitsvæsen, Finansdepartementet, Råstofdepartementet, Kommuneqarfik Sermersooq, KANUKOKA, Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG), Sulinermik Inuussutissarsiuqeqartut Kattuffiat (SIK), Atorfillit Kattuffiat (AK), Sundhedskartellet i Grønland (PPK), Lærernes Fagforening (IMAK), Grønlands Erhverv, Politiet i Grønland og Beskæftigelsesministeriet.

Der er under og i forlængelse af høringen afholdt 2 møder om forslaget mellem Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Energi og Arbejdsmiljørådet i Grønland, hvis medlemmer bredt repræsenterer arbejdsmarkedets parter.

Endelig er der i forbindelse med høringen afholdt møder med Departementet for Sundhed om håndtering af strålebeskyttelse og ioniserende stråling.

Efter høringen er tilføjet en § 82 om Arbejdsmiljøklagenævnet. Som konsekvens heraf har de bestemmelser der havde § 82 og højere nummer under høringen fået et nummer højere. F.eks. er den bestemmelse, der under høringen var § 85, nu § 86.

I det følgende behandles høringssvarene og de forslag til ændringer, der er indkommet under høringen. Det bemærkes, at høringssvarene, som er anført i kursiv, kun er gengivet i hovedtræk på baggrund af en væsentlighedsvurdering.

Departementet for Selvstændighed, Natur, Miljø og Landbrug har ingen bemærkninger til forslaget.

Departementet for Sundhed bemærker vedrørende § 2: ” *Det er departementets opfattelse, at der mangler fyldestgørende bemærkninger til § 2, stk. 3, da rækkevidden findes uklar.* ”

Bestemmelsen viderefører retstilstanden på området, og svarer til den hidtil gældende § 2, stk. 3 i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Bemærkningerne til § 2, stk. 3 er på baggrund af høringsspartens bemærkning søgt uddybet. Bemærkningerne beskriver nu særlige forhold vedrørende ioniserende stråling.

Departementet for Sundhed bemærker vedrørende ioniserende stråling: ” *I 2015 trådte inatsisartutlov nr. 33 af 9. december 2015 om ioniserende stråling og strålebeskyttelse i kraft.*

Lovgivningen har karakter af en generel lov, som omfatter hele befolkningen. Det betyder, at når man hjemtager områder, skal en ny inatsisartutlov indeholde de dosisgrænser og måletjenester med videre der følger af stråleloven.

Det er Departementets opfattelse, at der mangler henvisning til lov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse i almindelighed. Det er endvidere Departementets opfattelse, at der mangler en afgrænsning mellem lovgivningen om arbejdsmiljø og lovgivningen om ioniserende stråling.

Departementet vil påpege, at det er vigtigt i selvstyrelovgivning, at man undgår parallel lovgivning på tværs af departementerne.

På den baggrund forventer Departementet for Sundhed at blive indkaldt til et møde om den nærmere afgrænsning før lovforslaget fremsættes på forårssamlingen 2017.”

I forlængelse af høringen har der været afholdt møder med Departementet for Sundhed, for at afklare reguleringen af strålebeskyttelsesområdet, herunder afklare grænserne mellem sundhedsområdet og arbejdsmiljøområdet.

På baggrund af møderne med Departementet for Sundhed er indsat et afsnit om ioniserende stråling i de almindelige bemærkninger, afsnit 1. Derudover er der lavet et nyt § 91, stk. 3, som ophæver § 1, stk. 4 i inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse.

Inatsisartutlov om ioniserende stråling indeholder i § 1, stk. 4 en afgrænsning til arbejdsmiljølovgivningen: ” *Undtaget fra loven er arbejdstagere omfattet af lov om arbejdsmiljø i Grønland*”. Afgrænsningen har hidtil været nødvendig, da arbejdsmiljøområdet har været dansk kompetenceområde. Ophævelse af § 1, stk. 4 betyder at inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse gælder for alt arbejde.

I § 68, nr. 8 er fastslået, at Arbejdstilsynet har pligt til at føre tilsyn med overholdelse af kravene i inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse inden for inatsisartutlov om arbejdsmiljøets anvendelsesområde.

Krav om strålebeskyttelse og ioniserende stråling kan som hidtil indgå i udnyttelsestilladelser inden for råstofområdet, og disse krav vil i så fald blive kontrolleret af Arbejdstilsynet. Krav om tilsyn indenfor strålebeskyttelsesområdet som nævnt ovenfor, kan efterleves inden for Arbejdstilsynets budget.

Departementet for Sundhed bemærker til § 60 og bemærkningerne dertil: ” *Det er uklart for Departementet for Sundhed, hvilke lægeundersøgelser, der er omfattet af § 60, og hvor ofte disse undersøgelser skal foretages. Det fremgår ikke i loven og bemærkningerne hertil, om det forventes, at sundhedsvæsenet her i landet skal foretage de pågældende undersøgelser. Det findes også uafklaret hvilke udgifter der er forbundet hermed og hvem der forventes at afholde disse udgifter.*

Departementet for Sundhed forventer at blive inddraget i en nærmere fastlæggelse af lægeundersøgelser og hvordan disse skal finansieres.”

Forslagets § 60 svarer til den allerede gældende § 49 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Bestemmelsen viderefører således hidtil gældende retstilstand, herunder hidtil gældende krav om lægeundersøgelser.

Af bemærkningerne til § 60, stk. 3 fremgår, at betalingspligten som hovedregel bør påhvile arbejdsgiveren. Derudover kan Naalakkersuisut fastsætte regler om hel eller delvis afholdelse af udgifter, i det omfang Naalakkersuisut finder behov derfor.

Et eksempel på, at § 60 (§ 49 i lov om arbejdsmiljø i Grønland) er anvendt som hjemmel findes i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2015, om arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland. I bekendtgørelsens kapitel 6 findes bestemmelser om helbredsundersøgelser, herunder om at Arbejdsgiveren skal sikre, at ansatte, der kan være udsat for sundhedsskadelige påvirkninger, har adgang til en helbredsundersøgelse, inden de påbegynder arbejdet, og i visse situationer med regelmæssige mellemrum herefter og mindst én gang hvert 3. år. Pligten påhviler arbejdsgiveren, som dermed oppebærer de økonomiske udgifter ved undersøgelsen.

I forlængelse af høringen har der været afholdt møder med departementet for sundhed, hvor spørgsmålene er blevet drøftet.

Departementet for Sundhed bemærker generelt til loven og bemærkningerne: ” *Der mangler en tydeliggørelse af ”sundhedsmæssig forsvarlighed”, ”hensyn til sikkerheden og sundheden” og ”sygdomsfarer” i loven og bemærkningerne og hvad dette indebærer. Disse fremgår bl.a. i § 1, § 5, § 6, stk. 3, § 7, stk. 4, § 9, stk. 4, § 12, § 13, stk. 1, § 14, § 15, stk. 1, § 17, § 18, stk. 1, § 20, § 24, stk. 1, § 25, § 26, § 27, § 28, stk. 2, § 29, stk. 1, § 32, § 33, § 34, § 37, § 38, § 39, § 40, § 42, § 44, § 45, stk. 5 og 6, § 56, stk. 1-4, og 7, § 60, § 64, stk. 1, § 68, § 77, stk. 2 og 3.*”

Inatsisartutlov om arbejdsmiljø viderefører som udgangspunkt den retstilstand der har været på arbejdsmiljøområdet med lov om arbejdsmiljø i Grønland. Det betyder, at bestemmelserne skal fortolkes i overensstemmelse med hidtidig retstilstand, ligesom begreberne anvendt i loven skal fortolkes som hidtil.

Inatsisartutloven er en rammelov. De anvendte begreber skaber en ramme, som gennem tradition, administrative bestemmelser, bekendtgørelser, vejledninger og retspraksis udfyldes i de enkelte tilfælde.

Begreberne i inatsisartutloven, herunder de af høringsparten nævnte, kan ikke beskrives udtømmende i inatsisartutloven. Der er (uendeligt) mange enkeltsituationer, hvor begreberne, f.eks. begrebet ”sundhedsmæssig forsvarlighed” finder anvendelse. Begreberne udfyldes og defineres i praksis, blandt andet i forbindelse med de enkelte virksomheders sikkerheds- og sundhedsmæssige arbejde, hvor sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg bidrager til at sikre overholdelse af kravene i inatsisartutlov om arbejdsmiljø.

Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Ligestilling og Justitsvæsen bemærker til kap. 15: ” *Betegnelsen straf fremgår flere steder i bemærkningerne, men der opereres normalt ikke med betegnelsen straf. I stedet bør foranstaltning eller sanktionering benyttes.* ”

Bemærkningerne er blevet tilrettet.

Sygeplejerskernes Fagforening (PK) og Sundhedskartellet (PPK) bemærker: ” *For så vidt angår selve lovforslaget bemærkes, at det undrer Sundhedskartellet, at der i Grønland modsat i Danmark delegeres kompetence til det samlede Naalakkersuisut frem for den enkelte Naalakkersuisoq – dette synes at være ganske omstændeligt, og sundhedskartellet undrer sig over, at lovgiver vil tilstræbe, at det samlede Naalakkersuisut skal have tilstrækkelig indsigt i hele området, således der kan træffes beslutning om udstedelse af supplerende regler. Sundhedskartellet foreslår, at der i loven delegeres til Naalakkersuisoq for Arbejdsmarked og Erhverv, således ikke hele Naalakkersuisut gøres ansvarlig for udstedelsen af supplerende regler.* ”

Formuleringen er i overensstemmelse med almindelig praksis for udformning af bemyndigelsesbestemmelser jævnfør Lovtekniske Retningslinjer, Retningslinjer for udarbejdelse af regler i Grønlands Selvstyre, 3. reviderede udgave fra 2011, pkt. 5.1.1.8.

Sygeplejerskernes Fagforening (PK) og Sundhedskartellet (PPK) bemærker videre: ” *For så vidt angår lovforslagets § 65 omkring medlemmer til Arbejds miljørådet bemærkes, at det kunne være hensigtsmæssigt om medlemmet bliver udpeget af Sundhedskartellet frem for alene af PK.* ”

Høringspartens bemærkning er fulgt. Forslagets § 65, stk. 1, nr. 2 er ændret til, at Sundhedskartellet (PPK) deltager i udpegning af medlemmet i stedet for Sygeplejerskernes Fagforening (PK). Ændringen er foretaget på baggrund af ønsket fra både PK såvel som PPK, ligesom det virker rimeligt, at ikke bare sygeplejerskerne men hele sundhedskartellet får indflydelse på Arbejds miljørådets sammensætning.

Departementet for Finanser og Skatter bemærker: ” Der er følgende anført i **Bemærkninger til forslaget** i afsnit 3.2 under Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige at:

Omkostningerne i forbindelse med overtagelse af arbejdsmiljøområdet er estimeret til at andrage 8,6 mio. kr., hvoraf engangsudgifter (flytningsudgifter) i forbindelse med etableringen udgør 300,000 kr. det første år. Herefter forventes udgiften at være 8,3 mio. kr. årligt.

Hvor derefter er anført:

Finansiering.

Det samlede finansieringsbehov som beskrevet i Tabel 1 afsættes på finansloven på konto xxx xxx. I finansloven forudsiges der derfor afsat 8,6 mio. kr. på konto nr. xxx xxx til 2018 og 8,3 mio. kr. for de efterfølgende år.”

Der henvises til afsnit 3, om økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige. Udgifter i forbindelse med overtagelse af sagsområdet vil på sædvanlig vis blive søgt optaget på de årlige forslag til finanslove og vil indgå i den almindelige politiske prioritering forud for vedtagelse af de årlige finanslove.

Kommuneqarfik Sermersooq bemærker: ” Kommunen hilser forslaget velkomment. ”

Kommunen påpeger i sit høringssvar derudover et behov for større klarhed omkring det fremsendte lovforslag § 70, stk. 3.

” Stk. 3. Naalakkersuisut kan fastsætte regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser m.v. foretaget eller iværksat af Arbejdstilsynet. ”

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende § 57, stk. 3 i den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland, som omfatter regler om betaling af de samme typer udgifter og afgifter forbundet med undersøgelser m.v. foretaget eller iværksat af Arbejdstilsynet.

Bemærkningerne til § 70, stk. 3 er blevet udbygget således, at der nævnes 3 konkrete eksempler på hvordan bestemmelsen finder anvendelse. Der er tale om prøvning af tekniske indretninger, hvor det af sikkerhedshensyn er nødvendigt med løbende kontrol fra Arbejdstilsynet, hvor der skal ske en teknisk vurdering af indretningen. I bemærkningerne er der optaget eksempler på typer af prøver og undersøgelser: såsom dampkedelanlæg på landjorden, transportable beholdere til under tryk opløste luftarter og trykbeholdere m.v. på landjorden.

Formålet er at sikre dækning af udgifter, så nødvendige tilsyn og prøvninger kan udføres på en sikkerhedsmæssigt forsvarlig måde, i overensstemmelse med hidtidig retspraksis.

Beskæftigelsesministeriet bemærker: ” *Forslaget til inatsisartutlov indeholder en bestemmelse (§75), hvorefter det grønlandske arbejdstilsyn får hjemmel til at indsamle og samkøre oplysninger fra bl.a. Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings datagrundlag om arbejdsulykker og erhvervs sygdomme om arbejdsmiljø.*

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at lovforslagets § 75 ikke selvstændigt kan stå som hjemmelsgrundlag for, at det kommende grønlandske arbejdstilsyn kan indhente data fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Det er således vurderingen, at det vil forudsætte, at der skabes hjemmel hertil i lov om arbejdsskadesikring i Grønland.

Beskæftigelsesministeriet er indstillet på at finde en løsning herpå samtidig med eller snarest muligt efter den grønlandske overtagelse af arbejdsmiljøområdet. ”

Forslaget skaber den nødvendige hjemmel i grønlandsk inatsisartutlovgivning til, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (Center for Arbejdsskader) og det nye Arbejdstilsyn kan samkøre oplysninger og samarbejde om et fælles anmeldesystem, sådan som man hidtil har samarbejdet.

Efter afgivelse af høringssvar har beskæftigelsesministeriet igangsat arbejdet med i dansk lovgivning at sikre, at indsamlingen og samkøringen som hidtil kan ske i samarbejde mellem Center for Arbejdsskader og Arbejdstilsynet,.

En sådan ordning er hensigtsmæssig, da virksomheder og borgere kun skal henvende sig 1 sted for at foretage anmeldelse. Samtidig giver det mulighed for opnå viden om, hvilke brancher der er særligt udsatte, så man kan foretage målrettede og effektive tiltag for at forbedre sikkerheden og sundheden i de mest udsatte brancher.

Beskæftigelsesministeriet bemærker videre: ” *Til de indledende bemærkninger til lovforslaget, som bl.a. vedrører det fremtidige samarbejde med Arbejdstilsynet, bemærkes til side 2, at redegørelsen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet blev sendt til Folketingets Beskæftigelsesudvalg og Grønlandsudvalg, men ikke til Erhvervsudvalget.* ”

De indledende bemærkninger er blevet tilrettet i overensstemmelse med beskæftigelsesministeriets bemærkning, så det nu fremgår, at redegørelsen blev sendt til Folketingets beskæftigelsesudvalg og Folketingets Grønlandsudvalg.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endelig: ” Til side 4 skal det for en god ordens skyld bemærkes, at der p.t. ikke er indgået en aftale om samarbejde med det danske arbejdstilsyn. Såfremt Grønland overtager arbejdsmiljøområdet, vil Arbejdstilsynet indgå en samarbejdsaftale om at yde arbejdsmiljøfaglig rådgivning, herunder juridisk rådgivning om de danske arbejdsmiljøregler. Rammen for en samarbejdsaftale er beskrevet i bilag A i redegørelsen fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden. ”

Bemærkningen på side 4 er tilrettet derefter. Som Beskæftigelsesministeriet bemærker, er rammen for samarbejdsaftalen beskrevet i bilag A i redegørelsen fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden. Dette fremgår nu af de almindelige bemærkninger.

Grønlands Erhverv bemærker: ” Arbejdsmiljøområdet er et teknisk og juridisk kompliceret område, der kræver stor faglig ekspertise, som ikke findes her i landet. Det betyder, at vi skal ud at købe den ekspertise, og GE finder det meget tvivlsomt, om de 1,3 mio. kr., der er afsat til dette i lovforslaget, er tilstrækkelig.

Der vil være stor risiko for, at Grønland lovgivningsmæssigt ikke kan følge med samfundsudviklingen og den teknologiske udvikling. Det er set mange gange tidligere inden for andre forvaltningsområder. ”

Som høringsparten bemærker, er der fastsat en ramme på 1,3 mio. kr. til en samarbejdsaftale med arbejdstilsynet i Danmark om teknisk faglig rådgivning, bistand til tilsynsmetoder og juridisk sparring.

Rammen på 1,3 mio. kr. er det beløb der er estimeret som behov i Redegørelse fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden.

Beløbet på 1,3 mio. kr. er forholdsvis stort, sammenlignet med at de samlede lønomkostninger til det nye Arbejdstilsyn vurderes at være 3,3 mio. kr. årligt. Der er således til samarbejdsaftalen fastsat en økonomisk ramme der svarer til 39 % af beløbet afsat til løn i Arbejdstilsynet.

I forslaget er udover midlerne til samarbejdsaftalen i Arbejdstilsynets budget afsat 200.000 kr. til lovarbejde samt 500.000 kr. til yderligere juridisk understøttelse og faglig sparring, f.eks. fra det ressortansvarlige departement. Dette svarer til hidtidige beløb afsat i Arbejdstilsynet for Grønlands budget.

Forslaget er efterfølgende blevet tilrettet på den måde, at der forslås afsat yderligere midler til ½ AC-fuldmægtig-stilling til styrkelse af det ressortansvarlige departementets arbejdsmiljøfaglige kompetencer i forhold til arbejdsmiljølovgivning. ½ AC-stilling er i forslaget opgjort til 300.000 kr. årligt.

Det er ikke mange gange tidligere set inden for andre forvaltningsområder, at man ikke kan følge med samfundsudviklingen og den teknologiske udvikling. Som udgangspunkt er Grønland ikke dårligere til at varetage egne interesser end andre lande.

Erfaringer fra tidligere sagsområder overtaget fra staten har været gode. Som eksempel kan nævnes råstofområdet hvor råstofaktiviteterne er steget markant efter overtagelsen ligesom området er blevet udbygget med stor succes. Videre kan nævnes sagsområdet arbejdsmiljø offshore, som blev overtaget sammen med råstofområdet i 2010. I årene 2010 og 2011 blev der gennemført et stort efterforskningsboreprogram uden alvorlige arbejdsulykker. Tilsynet med sikkerhed og sundhed på arbejdsmiljøområdet offshore blev udført efter bedste internationale praksis. Af andre sagsområder der er overtaget med succes, kan f.eks. nævnes energiområdet, hvor man efter hjemtagelsen har opnået en stor dækning af vedvarende energi. Et andet eksempel er Grønlands Fiskeriundersøgelse, hvor man efter overtagelsen med succes har fået opbygget en forskningsbaseret institution Pinngortitaleriffik på internationalt niveau.

Nærhedsprincippet kan føre til at man med tiden får oparbejdet en større viden og større lokal forankring end hidtil. En anden fordel ved hjemtagelsen kan være, at man får nemmere ved at kommunikere med de kontrollerede virksomheder på kysten. Arbejdsmiljørådet har således oplyst, at der ofte ikke er nogen eller kun enkelte tilsynsførende, som kan grønlandsk. Ved at de tilsynsførende med tiden kan få kendskab til det grønlandske sprog, vil dette i sig selv være en forbedring i forhold til den hidtidige situation.

I forslaget lægges der op til at øge ressourcerne, i forhold til den hidtidige forvaltning af området, ligesom der bliver mulighed for at få oparbejdet en blivende faglighed på området, som får en varig tilknytning til Grønland og dermed et større lokalt kendskab til Grønland end hvad der har været tilfældet hidtil.

Grønlands Erhverv bemærker videre: ” Grønlands Erhverv vil derfor kraftigt fraråde Naalakkersuisut at fremlægge lovforslaget om at hjemtage arbejdsmiljøområdet med de betydelige omkostninger og kompetencemæssige udfordringer, det vil indebære på et sagsområde, som i dag fungerer upåklageligt. GE vurderer, at både omkostninger og udfordringer er stærkt undervurderede, og vi frygter, at hjemtagelsen ud over øget skattetryk vil indebære en ringere forvaltning og dermed dårligere service overfor virksomhederne.”

Som det er gennemgået ovenfor under besvarelsen af den forrige bemærkning deles Grønlands Erhvervs pessimisme ikke. Det er klart at der vil være udfordringer med områdets forvaltning. Dette er tilfældet med alle områder, som skal forvaltes. Hvis man ønsker at arbejde sig frem mod større selvstændighed er det en udfordring som samfundet må løse. Sådan som alle samfund må løse sine udfordringer.

Det skal videre bemærkes, at den nuværende forvaltning af arbejdsmiljøområdet under Beskæftigelsesministeriet er udfordret på en række centrale områder. Det drejer sig om problemer med at fastholde en stabil bemanning og tiltrække ansatte med en fast tilknytning til Grønland. Det har væsentlig betydning at Arbejdstilsynet har ansatte, der behersker grønlandsk særligt af hensyn virksomhederne og befolkningen uden for Nuuk. I den nuværende situation er man meget afhængig af tolke, når der foretages tilsyn, fordi de ansatte i Arbejdstilsynet ikke besidder fornødent kendskab til grønlandsk.

De økonomiske omkostninger ved hjemtagelsen er beregnet i samarbejde med rigsmyndighederne. Der er i forslaget afsat flere midler til områdets administration end hvad der indtil overtagelse har været afsat til området.

Grønlands Erhverv bemærker: ” *Selve lovforslaget er i store træk identisk med den grundlæggende arbejdsmiljølov. Der er dog en væsentlig bestemmelse, der bør tilrettes for at sikre, at det grønlandske erhvervsliv ikke på sigt pålægges de øgede omkostninger.*

Det bør således klart fremgå, at § 73 kun skal anvendes på offshore virksomheder, hvilket i øvrigt fremgår af bemærkninger til lovforslaget, men ikke af selve teksten i bestemmelsen.

Det fremgår af bemærkninger, at der ikke vil blive opkrævet gebyrer fra det landbaserede erhverv uden, at arbejdsmarkedet har haft forslaget i høring. Dette er efter Grønlands Erhverv opfattelse ikke tilstrækkeligt. Det bør være Inatsisartut, der træffer en sådan beslutning efter høring af arbejdsmarkedets parter.

Høringssvaret er taget til efterretning og § 73 er derfor ændret, således at det klart fremgår af ordlyden i § 73, stk. 1, at § 73 kun gælder for offshore-virksomhed.

Grønlands Erhverv bemærker endelig: ” *Det bør fremgå af § 65, at Naalakkersuisut betaler lønkompensation til formanden, der er udpeget af Naalakkersuisut.* ”

Høringssvaret er taget til efterretning og det er tydeliggjort i bemærkningerne til § 65, at formanden for Arbejdsmiljørådet er omfattet af Landstingslov nr. 22 af 18. december 2003 om

vederlag m.v. til medlemmer af Landstinget og Landsstyret m.v., § 18, stk. 1, 1. pkt. om ikke-landstingsmedlemmers deltagelse i udvalg, nævn og repræsentationer og lignende.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Indledningsvist bemærkes, at jeg ikke er bekendt med, om Selvstyret har indledt forhandlinger med Beskæftigelsesministeriet i forhold til, om rigsmyndighederne – herunder Grønlands Politi – vil skulle omfattes af inatsisartutloven og dermed det grønlandske arbejdstilsyn efter en hjemtagelse.* ”

Grønlands Politi vil i samme omfang som efter den gældende lovgivning om arbejdsmiljø være omfattet af inatsisartutlov om arbejdsmiljø med de afvigelser, der i sagens natur må følge af varetagelse af politimæssige opgaver i farlige situationer udført af politioperativt ansatte. Bemærkningerne til bestemmelsen i § 16 er som følge blevet uddybet.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *I den forbindelse bemærkes derfor blot foreløbigt vedrørende lovforslagets § 16, at Grønlands Politi efter retsplejelovens § 61 er forpligtet til at håndtere farlige situationer, herunder for eksempel anholdelse af farlige gerningsmænd være sig i forbindelse med skyderier eller terror samt håndtering af drabsmænd og psykisk syge personer og mv. det er Grønlands politis opfattelse, at bestemmelsen ud fra en formålsfortolkning/betragtninger om materiel atypicitet ikke kan finde anvendelse over de politioperativt ansatte.* ”

Bestemmelsen forhindrer ikke politiet og andre myndigheder i at udføre opgaver, hvor farligt arbejde er en forudsat del af arbejdet. Bemærkningen til § 16 er uddybet i forhold hertil.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Lovforslagets tekst tager ikke udtrykkeligt stilling til, om såvel fysisk som psykisk arbejdsmiljø er omfattet, hvilket dog forudsættes i bemærkningerne. Det kunne være hensigtsmæssigt at få defineret begrebet ”arbejds miljø” i lovtæksten.* ”

Der er indsat en ny § 1, stk. 2, hvor det præciseres i selve inatsisartutloven, at den også omfatter psykisk arbejdsmiljø.

Begrebet arbejdsmiljø skal forstås sådan som det hidtil er blevet forstået. Arbejdsmiljø er bl.a. defineret som de forhold der har betydning for sikkerheden og sundheden, når der udføres et arbejde. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø betyder således bl.a. at arbejdet udføres på en forsvarlig måde, at man anvender forsvarlige arbejdsgange, at arbejdspladsen er indrettet forsvarligt, at krav til arbejdstider og mindstealder overholdes, at man anvender materialer og stoffer på en forsvarlig måde osv. Arbejdsmiljø omfatter alle disse forhold nævnt i inatsisartutloven; først og fremmest sikkerhed og sundhed, og på et mere detaljeret niveau, hvordan man sikrer sikkerheden og sundheden, sådan som der stilles krav om i inatsisartutloven, herunder om

arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer og mindstealder ved farligt arbejde.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Lovteksten forholder sig heller ikke til, hvorvidt frivilligt arbejde er omfattet.* “

Inatsisartutloven viderefører hidtidig retstilstand, også i forhold til frivilligt arbejde.

Inatsisartutloven omfatter alt arbejde, der udføres for en arbejdsgiver. Når der er tale om frivilligt arbejde for en forening, kan foreningen være ansvarlig som ”almindelig” arbejdsgiver.

Visse af bestemmelserne i inatsisartutloven omfatter også arbejde herunder frivilligt arbejde, selv når det ikke udføres for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 3. Det gælder bl.a. regler om arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer og mindstealder ved farligt arbejde.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *For så vidt angår kapitel 4 – om arbejdets udførelse, ses der ikke at være givet hjemmel til, at Naalakkersuisut kan fastsætte regler om sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og –metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger (svarende til dansk arbejdsmiljølovs § 39).* ”

I forslagets § 39 er der hjemmel til at fastsætte nærmere regler om arbejdets udførelse, herunder om de forhold, som høringsparten nævner. Forslagets § 39 svarer således til den hidtil gældende § 33 i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

§ 33 i den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland (som svarer til forslagets § 39) er udmøntet i bekendtgørelse for Grønland om arbejdets udførelse. Bekendtgørelsen vil fortsat være gældende efter overtagelsen, indtil den erstattes af selvstyrets bekendtgørelse. I bekendtgørelsen er fastsat nærmere regler om de forhold høringsparten nævner om arbejdets udførelse og arbejdsprocesser- og metoder, herunder om at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning og rystelser mv. (bekendtgørelsens § 1, nr. 1), undgå unødigt påvirkning fra stråling og støj (bekendtgørelsens § 6), unødigt fare for eksplosion og brand (bekendtgørelsens § 1, nr. 2 og § 7), fra støv, røg, damp og gas (bekendtgørelsens § 1, nr. 3), fra hede og kulde (bekendtgørelsens § 1, nr. 5), fra lugt (bekendtgørelsens § 1, nr. 3), sygdomssmitte (bekendtgørelsens § 1, nr. 4). Bekendtgørelsen indeholder også bestemmelser

om beskyttelse mod uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser og mod unødige fysiske belastninger (bekendtgørelsens § 6, stk. 2).

§ 33 i den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland er også udmøntet i bekendtgørelse for Grønland om stoffer og materialer og bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler i Grønland. De nugældende bekendtgørelser forbliver i kraft efter overtagelsen, indtil de erstattes af nye bekendtgørelser fra Selvstyret. Disse kan udstedes med hjemmel i forslagets § 39.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Tilsvarende er der i kapitel 6 – om arbejdsstedets indretning ikke givet hjemmel til, at Naalakkersuisut kan fastsætte regler om arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, lufrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj, velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, udgangsforbud, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange (svarende til den danske arbejdsmiljølov § 43).* ”

Bemærkningen minder om den foregående. Den foreslåede inatsisartutlov er en ramme- og bemyndigelseslov, hvorfor der ikke i inatsisartutloven sker opremsning af mere detaljerede forhold. I forslagets § 41, gives Naalakkersuisut hjemmel til at fastsætte regler om arbejdsstedets indretning, herunder om de forhold, som høringsparten nævner.

Der er med hjemmel i den nuværende § 35 i lov om arbejdsmiljø i Grønland (der erstattes af forslagets § 41) udstedt en bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning. Bekendtgørelsen fastsætter regler om de forhold, som høringsparten nævner vedr. arbejdsrum: om loftshøjde, lufrum, gulve, vægge, lofter og belysning (bekendtgørelsens § 4, nr. 1 - 5), temperatur og luftfornyelse (bekendtgørelsens § 4, nr. 12), støj (bekendtgørelsens § 1), opholds- og spiserum (bekendtgørelsens § 4, nr. 7), garderobe- og omklædningsrum (bekendtgørelsens § 4, nr. 8), toiletter (bekendtgørelsens § 4, nr. 10), vaske- og baderum (bekendtgørelsens § 4, nr. 9), sovesteder (bekendtgørelsens § 4, nr. 11) og færdselsveje og flugtveje (bekendtgørelsens § 2). Der er således hjemmel i forslagets § 41 til at udstede regler om arbejdsrum, herunder om de helt konkrete forhold høringsparten ganske rigtigt nævner har betydning for arbejdsstedets indretning.

Med hjemmel i § 35 i lov om arbejdsmiljø i Grønland (der erstattes af forslagets § 41) er desuden udstedt Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2015 om Arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland, og Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1348 af 15. december 2005 om Indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland.

Bekendtgørelserne forbliver i kraft efter overtagelse af sagsområdet, indtil de erstattes af nye bekendtgørelser fra Selvstyret, jf. bestemmelsen i forslagets § 41.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Det bemærkes, at der i forslagets § 39, stk. 1, nr. 3 ikke ses at være givet hjemmel til at fastsætte regler om, at de farlige arbejder kun må udføres af personer, der har opnået en bestemt alder.* ”

Med hjemmel i forslagets § 56, stk. 3 kan fastsættes forbud mod, at arbejde udføres før en hvis alder, hvis arbejdet kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, herunder sprængningsarbejder.

Med hjemmel i § 46, stk. 3 i lov om arbejdsmiljø i Grønland (svarende til forslagets § 56, stk. 3) samt med hjemmel i § 33 i lov om arbejdsmiljø i Grønland (svarende til forslagets § 39) er udstedt bekendtgørelse om unges arbejde i Grønland. Ifølge denne bekendtgørelses kapitel 3 må en række former for arbejde ikke udføres af unge under 18 år. De former for arbejde, som unge ikke må beskæftiges med, beskrives bl.a. i bekendtgørelsens kapitel 3 og bekendtgørelsens bilag. Generelt udelukkes unge fra arbejde, hvor der er indeholdt et faremoment.

Der er således hjemmel i inatsisartutlov om arbejdsmiljø til at opretholde det hidtidige beskyttelsesniveau i forhold til unges arbejde.

I det hele taget bør understreges, at den hidtidige retsstilling på arbejdsmiljøområdet fortsættes med inatsisartutlov om arbejdsmiljø, bortset fra de enkelte tilfælde, hvor inatsisartutloven afviger fra den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Vedrørende kapitel 6 – om tekniske hjælpemidler, vil det være en fordel i forhold til muligheden for efterfølgende retshåndhævelse, at det i lovtæksten defineres, hvad der forstås ved tekniske hjælpemidler. Man kunne skele til den danske arbejdsmiljølovs § 45, der opererer med følgende formulering: ”Maskiner, Maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.* ”

Forslagets § 43 giver en bred bemyndigelse til Naalakkersuisut til at fastsætte regler om tekniske hjælpemidler, herunder om de specifikke forhold som omtales i høringssvaret.

Arbejdstilsynet Bekendtgørelse nr. 655 af 12. maj 2015 om indretning af tekniske hjælpemidler i Grønland er udstedt med hjemmel i § 37, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø i

Grønland (som svarer til forslaget § 43, stk. 1). I bekendtgørelsens § 2 findes en definition af tekniske hjælpemidler, sådan som det forstås i bekendtgørelsen.

Da der er tale om en rammelov, er det fundet mest hensigtsmæssigt at lade den detaljerede udfyldning af lovens rammer fastsættes i bekendtgørelser med videre i stedet for i selve inatsisartutloven.

Politimesteren i Grønland bemærker: "*Jeg har noteret mig, at det – trods ordlyden i § 82, stk. 1 (nu § 83) – fremgår af bemærkningerne, at der skal udmåles **bøder** for overtrædelse af § 82 (nu § 83) – ikke anstaltsanbringelse – hvilket der ellers er mulighed for i den danske arbejdsmiljølov og efter ordlyden i stk. 1.*"

§ 82 (nu § 83) fortsætter retstilstanden som hidtil udtrykt i lov om arbejdsmiljø i Grønland, § 65. Bemærkningerne til § 82 udelukker ikke at den kriminalretlige sanktion kan være i form af anstaltsanbringelse.

Politimesteren i Grønland bemærker: "*§ 82 (nu § 83) bruger både begreberne "skærpende", "væsentligt skærpende" og "særligt skærpende" omstændigheder. Det er uklart, om der tilsigtes en reel forskel mellem væsentligt og særligt skærpende omstændigheder. Det anbefales på den baggrund, at der alene opereres med "skærpende omstændigheder" og "særligt skærpende omstændigheder".*"

Bemærkningen er taget til følge. § 82 (nu § 83) er ændret så der alene anvendes begreberne "skærpende omstændigheder" og "særligt skærpende omstændigheder". Således anvendes "særlig skærpende omstændighed" i § 82, stk. 2 hvor overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, samt i § 82, stk. 5, om når unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller har været fare herfor.

Politimesteren i Grønland bemærker: "*Det fremgår i opremsningen af sanktionsbelagte bestemmelser i stk. 1, nr. 1 blandt andre, at §§ 24-37 kan medføre foranstaltninger. Der er formentlig tale om en fejl, når § 35, stk. 1 og § 36 medtages, idet der er tale om bemyndigelser.*"

§ 82 (nu § 83), stk. 1, nr. 1 er blevet tilrettet i overensstemmelse med bemærkningen. §§ 35 og 36 er således ikke sanktioneret med kriminalretlige foranstaltninger.

Politimesteren i Grønland bemærker: "*Omvendt mangler der en henvisning til § 63 vedr. offshoreanlæg i sanktionsbestemmelsen. Det vil ikke være muligt at sanktionere*"

arbejdsmiljømæssige overtrædelser offshore med den aktuelle formulering. Jeg antager, at der er tale om en forglemmelse.”

Bemærkningen er taget til efterretning. Der er indsat en henvisning til § 63 i § 82 (nu § 83), stk. 1, nr. 1, således at det er muligt at sanktionere overtrædelse af bestemmelsen, ligesom det har været muligt hidtil at sanktionere overtrædelse af den tilsvarende § 79 i inatsisartutlov nr. 7 af 7. december 2009 om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven).

Politimesteren i Grønland bemærker videre om § 82 (nu § 83):” *I stk. 1, nr. 4 kan der udover henvisningen til § 21, stk. 2 tillige henvises til § 29, stk. 4, ligesom det kan tilføjes:” eller undlader at foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser mv. på Arbejdstilsynets forlangende efter § 29, stk. 4.”*

I § 82 (nu § 83), stk. 1, nr. 1 er en henvisning til §§ 24-35. § 82 (nu § 83), stk. 1 giver derfor mulighed for at sanktionere § 29, stk. 4, sådan som høringsparten efterspørger.

Politimesteren i Grønland bemærker videre om § 82 (nu § 83):” *I stk. 5, hvor der opremses særligt skærpende omstændigheder, ses det ikke anført som særligt skærpende, at der er sket skade på flere personer eller har været fare herfor, ligesom der heller ikke er henvist til gentagelse som en særligt skærpende omstændighed. Det kunne være fordelagtigt i forhold til fastsættelse af bødeniveau, såfremt Selvstyret mener, at sådanne forhold skal anses som særligt skærpende.*

§ 82 (nu § 83), stk. 5 er tilføjet for at understrege det særlige beskyttelseshensyn til unge mennesker. I § 82 (nu § 83), stk. 4 er fastslået at gentagelse (§ 82, stk. 4, nr. 3) er en skærpende omstændighed. Det er anset for mest hensigtsmæssigt at opretholde dette niveau.

Politimesteren i Grønland bemærker videre om § 82 (nu § 83):” *I stk. 8 omtales forældelse. Denne term anvendes ikke i kriminallovens kapitel 6, idet kriminalloven omtaler påtalefrister. Det anbefales at omformulere stk. 8 i overensstemmelse med kriminallovens terminologi.*

Det gøres i den forbindelse opmærksom på, at spørgsmålet om, hvorvidt påtalefristen er sprunget i den konkrete sag (udover leverandøransvaret der reguleres i stk. 8), vil skulle afgøres på baggrund af kriminallovens generelle regler. Herefter vil påtalefristen for et bødeansvar som udgangspunkt være 2 år, medmindre der er tale om juridiske personer, hvor de almindelige regler om påtalefrister er gældende.”

Bemærkningen er taget til efterretning. § 82 (nu § 83), stk. 8 anvender nu begrebet ”påtalefrist” i stedet for ”forældelsesfrist”, i overensstemmelse med kriminallovens terminologi. § 82 (nu § 83), stk. 8 lyder herefter:” Påtalefristen for det kriminalretlige ansvar er 5 år ved overtrædelse af §§ 29 – 34 og regler udstedt i henhold til § 35”.

Som forslagsstiller bemærker, findes der supplerende påtalefrister i Kriminallov for Grønland.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Jeg har i øvrigt noteret, at man ikke påtænker at give Arbejdstilsynet mulighed for at udstede administrative bødeforlæg i sager, hvor overtrædelsen erkendes, som den danske arbejdsmiljølovs § 82 a giver mulighed for.* ”

I Danmark gælder en anden arbejdsmiljølov end i Grønland. Forslaget bibeholder hidtil gældende retspraksis i Grønland på arbejdsmiljøområdet, som reguleret i hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Politimesteren i Grønland bemærker: ” *Ad § 89 (nu § 90) Det fremgår af forslaget – i tråd med allerede gældende bestemmelse – at sagen indbringes for Retten i 1. instans. For en god ordens skyld bemærkes, at der er tale om en regulering indenfor retsplejen, som henhører under Justitsministeriets ressort.* ”

Bestemmelsen er en almindelig konsekvens af overtagelsen af sagsområdet, og udtrykker allerede gældende ret.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker: ” *Ad § 2, stk. 2, nr. 3: Det er formentlig en skrive-/ slåfejl, når der i bestemmelsen står: ” arbejde, der udføres af militæret [...]”, mens den tilsvarende bestemmelse i den gældende arbejdsmiljølov siger: ”arbejde, der udføres af militære [...]”.*

Betydningen af de to udsagns er væsentlig forskellig, idet ”militæret” betyder militæret som virksomhed, mens ”militære” er at opfatte som militært personel. Der henvises til Arbejdstilsynets At-vejledning F.0.3 Egentlig militærtjeneste, juni 2003, der definerer, hvad der skal forstås ved ”arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste”.

Ordlyden af § 2, stk. 2, nr. 3 er ændret i overensstemmelse med høringspartens bemærkning, således at begrebet ”militære” anvendes.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker vedr. § 16: ” *Da bestemmelsen, som er ny, er anbragt i afsnittet med regler for*

arbejdsgiveren, bør formuleringen være klar, så der ikke hersker tvivl om, at det er arbejdsgiveren, der bærer hovedansvaret for, at bestemmelsen opfyldes. Bestemmelsen kan f.eks. formuleres således: ” § 16. Arbejdsgiveren må ikke hindre en ansat i at benytte sig af sin ret til at forlade sin arbejdsplads eller i farligt område i tilfælde af alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås.

Stk. 2. Arbejdsgiveren må ikke udsætte den ansatte for forringelse af sine forhold, fordi den ansatte forlader sin arbejdsplads eller et farligt område efter stk. 1.

Stk. 3. Ansatte, hvis rettigheder efter stk. 1 og 2 er krænket, har krav på godtgørelse.”.”

Den nuværende formulering af § 16 har til hensigt at fastslå retten til at forlade arbejdet i tilfælde af fare, samt, at arbejdsgiveren ikke må forhindre de ansatte i at forlade arbejdspladsen, i disse tilfælde. Bestemmelsen kan ses i sammenhæng med § 92 i kriminallov for Grønland om frihedsberøvelse.

Den nuværende ordlyd opretholdes, da den klart understreger de ansattes ret til at forlade arbejdspladsen i tilfælde af alvorlig eller umiddelbar fare.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker: ” *Ad § 25: Efter bestemmelsen i § 25 skal arbejdslederen deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, idet der henvises til bestemmelserne i kapitel 2, § 18 og § 37. KNIAIN bemærker, at bestemmelserne i § 37, der omhandler bygherrens pligter, ikke som sådan indeholder direkte referencer til ”samarbejdet” henholdsvis ”arbejdslederen”.*”

Forslagets § 25 viderefører ordlyden af § 20 i den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med bestemmelsen videreføres således hidtidig retstilstand, hvorefter arbejdsledere har pligt til at deltage i samarbejde om sikkerhed og sundhed.

§ 37 handler om bygge- og anlægsvirksomhed, hvor der deltager flere arbejdsgivere på samme arbejdssted.

Henvisningen i § 25 til § 37 betyder, at de detaljerede regler om bygherrens pligter til at sikre samarbejde ved bygge- og anlægsvirksomheder, også gælder for arbejdsledere.

Arbejdslederen har således pligt til at deltage i samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder pligt til at følge de regler der kan være fastsat i medfør af § 37 om bygge- og anlægsvirksomhed. Med hjemmel i § 31, stk. 3 og 4 i lov om arbejdsmiljø i Grønland (svarende til inatsisartutlovens 37, stk. 3 og 4) er fastsat mere detaljerede regler i bekendtgørelse om bygherrens pligter i Grønland, om bygherrens pligter til at sikre samarbejde ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker: ” *Ad §§ 26, 27 og 28: Bestemmelserne i §§ 26-28 er formuleret som et sæt kollektive regler (på nær § 26, stk. 1) rettet mod ”de ansatte”. KNIAIN foreslår, at man i stedet benytter den mere direkte formulering ”den ansatte” for at undgå ulig ansvarsforflygtigelse hos den eller dem, som bestemmelsen er rettet imod.*”

Formuleringen ”de ansatte” benyttes ikke kun i §§ 26-28, men anvendes gennem paragraffer i hele inatsisartutloven. Der er tale om en videreførelse af hidtidige formuleringer anvendt i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Formuleringen ”de ansatte” anvendes desuden gennemgående i de gældende bekendtgørelser på arbejdsmiljøområdet og i Arbejdstilsynets AT-vejledninger.

For at sikre sammenhæng i formuleringerne beholdes formuleringen ”De ansatte” i §§ 26-28, således at der ikke opstår forvirring i forhold til, om andre personer omfattes af disse bestemmelser i forhold til andre bestemmelser, hvor formuleringen ”de ansatte” anvendes.

Det bemærkes, at der gælder et ansvar for den ansatte uanset hvilken af de her diskuterede formuleringer, der anvendes. §§ 26-28 viderefører hidtil gældende ret, som udtrykt i lov om arbejdsmiljø i Grønland §§ 21 – 23.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker: ” *Ad § 28, stk. 1: Om ”Virksomhedernes samarbejde” henvises der i bestemmelsen til §§ 18 og 37. KNIAIN bemærker, at bestemmelserne i § 37, der omhandler en bygherres pligter, ikke som sådan indeholder direkte referencer til ”virksomhedernes samarbejde”.*”

Bemærkningen minder om høringspartens bemærkning vedrørende forslaget § 25’s henvisning til § 18 og § 37.

Forslagets § 28, stk. 1, viderefører ordlyden af § 23, stk. 1 i den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med bestemmelsen videreføres således hidtidig retstilstand.

Med hjemmel i § 37 kan der fastsættes regler om virksomhedernes samarbejde. Dette er helt konkret sket i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1344 af 15. december 2005 om Bygherrens pligter, der bl.a. er udstedt med hjemmel i § 31 i lov om arbejdsmiljø i Grønland (svarende til § 37 i forslaget). Bekendtgørelsen indeholder adskillige bestemmelser om virksomhedernes samarbejde. Dette er 1 eksempel på, at der er en funktion med henvisningen i § 28, stk. 1 til § 37 vedrørende virksomhedernes samarbejde.

§ 28, stk. 1 skal således indeholde henvisning til § 37, da den sikrer, at de regler, som bygherren fastsætter, bliver overholdt af arbejdsledere også.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker: ” Ad § 45, stk. 4:

Hvad er begrundelsen for ændringen af bestemmelsen fra: ” Arbejdstilsynet fastsætter grænseværdier (...) ” i den gældende arbejdsmiljølov til ”Naalakkersuisut kan fastsætte grænseværdier (...) ” i forslaget? I bemærkningerne til forslaget står der om den pågældende bestemmelse blandt andet: ” Naalakkersuisut kan endvidere fastsætte regler om (...), og Arbejdstilsynet kan fastsætte hygiejniske grænseværdier samt bestemme, hvilke stoffer og materialer der skal anses for farlige for sikkerhed og sundhed.”

Bestemmelsen ses imidlertid ikke at indeholde nogen konkret bemyndigelse for Arbejdstilsynet til – jævnfør den gældende arbejdsmiljølov – at fastsætte grænseværdier for stoffer og materialer mv. Ændringen kan evt. ses som en svækkelse af Arbejdstilsynets beføjelser.

KNIAIN finder, at ændringen er væsentlig, og at ændringen derfor bør belyses i bemærkningerne til bestemmelsen, hvis ændringen fastholdes i det endelige lovforslag.”

KNIAINs bemærkning er taget til følge, og § 45, stk. 4 er ændret, så det er Arbejdstilsynet, der bemyndiges efter bestemmelsen. Bemærkningerne til bestemmelsen passer dermed med bestemmelsen ordlyd således, at Arbejdstilsynet kan fastsætte grænseværdier for stoffer og materialer samt fremstille en liste over stoffer og materialer, der er at betragte som sundhedsfarlige eller skadelige.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker: ” Ad § 64, stk. 1, nr. 4 og § 81, stk. 5:

Bestemmelserne om høring af Arbejds miljørådet ved behandling af klager er i forslaget ændret i forhold til de korresponderende bestemmelser, jævnfør henholdsvis § 50, stk. 1, nr. 4 og § 64, stk. 5 i den gældende arbejdsmiljølov. Således er det i dag obligatorisk, at Arbejds miljørådets udtalelse indhentes, før en klage afgøres, mens det efter forslaget gøres gældende, at en udtalelse fra Arbejds miljørådet kan indhentes, før der træffes afgørelse i en klagesag.

Om bestemmelsen i § 81, stk. 5 hedder det i bemærkningerne til lovforslaget blandt andet: ” Bestemmelsen skal sikre mulighed for rådets bidrag til klagesagers afgørelse og derved lovens administrative udfyldelse.”

Man må nok sige, at ændringen til en "kan-bestemmelse" - der i øvrigt ikke ses begrundet – svækker hensigten med bestemmelsen væsentligt, og Arbejds miljørådets indflydelse svækkes.

KNIAIN finder, at ændringen er væsentlig, og at ændringen derfor bør belyses i bemærkningerne til bestemmelsen, hvis ændringen fastholdes i det endelige forslag."

Siden forslaget var i høring er det blevet tilføjet til inatsisartutloven, at klager over Arbejdstilsynets afgørelser behandles af et uafhængigt Arbejds miljøklagenævn. Derfor er bestemmelsen om at Naalakkersuisut træffer afgørelse i klagesager fjernet fra forslaget.

Udover bemærkningerne til den konkrete udformning af forslagets enkelte bestemmelser har Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) nogle mere generelle bemærkninger til forslaget. Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker bl.a. vedrørende afsnit 3.2 Økonomiske konsekvenser:" *KNIAIN finder, at der i bemærkningerne til forslaget mangler en beskrivelse af, hvordan bidrag fra Grønland til Arbejds markedets Erhvervs sygdomssikring (AES) tænkes håndteret, når arbejds miljøområdet ved lovforslagets ikrafttræden overgår til Selvstyret."*

Arbejds markedets Erhvervs sygdomssikring er reguleret i lov om arbejdsskadesikring i Grønland lov nr. nr. 1528 af 21. december 2010 som fortsat vil gælde uændret efter selvstyrets overtagelse af arbejds miljøområdet. Naalakkersuisut er i en dialog med Beskæftigelsesministeriet om, hvordan det sikres, at bidrag fra grønlandske arbejdsgivere til Arbejds markedets Erhvervs sygdomssikring kan overgå til det nye Arbejds miljøråd efter overtagelsen.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker om afsnit 4.2 og 6 om økonomiske konsekvenser for erhvervslivet/borgerne:" *KNIAIN bemærker, at en eventuel udmøntning af rammebestemmelserne i lovforslagets §§ 72-73, hvorved blandt andet rettighedshavere efter Inatsisartutlov om udnyttelse af vandkraft til produktion af energi skal betale gebyr til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved tilsyn mv., kan få økonomiske konsekvenser i form af øgede gebyrbetalinger for erhvervslivet, henholdsvis øgede satser for energiforbrug for såvel erhvervslivet som borgerne."*

Bestemmelserne giver mulighed for at opkræve gebyr for aktiviteter indenfor råstofsektoren offshore og på landjorden, samt for vandkraftaktiviteter. Dette svarer til hvad der i dag er gældende ret på råstofområdet offshore (se inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) §§ 86, stk. 5 og 94) og det svarer til den

kommende § 57b i lov om arbejdsmiljø i Grønland, som Inatsisartut tiltrådte på efterårssamlingen 2016, pkt. 115. Bestemmelserne om mulighed for at opkræve gebyr for sagsbehandlingen har bl.a. til formål at sikre, at Arbejdstilsynet stadig har ressourcer til at hjælpe mindre virksomheder, selvom f.eks. mineprojekter kræver omfattende tilsyn med sikkerheden og sundheden.

Da bestemmelserne svarer til nuværende praksis offshore og til af Inatsisartut allerede tiltrådt lovændring, vil inatsisartutloven ikke medføre yderligere udgifter for borgere eller virksomheder, i forhold til en situation hvor området ikke overtages.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger (KNIAIN) bemærker om den grønlandske version: ” (...) hovedparten af bestemmelserne i den gældende arbejdsmiljølov går uændret igen i forslaget. Det samme kan imidlertid ikke siges om den grønlandske version af lovforslaget, der umiddelbart fremstår som en fuldstændig omskrivning af den gældende arbejdsmiljølov (grønlandsk version). KNIAIN finder, at årsagen hertil – og de eventuelle konsekvenser heraf – bør belyses i bemærkningerne.

Rigsombuddet og dermed danske myndigheder har været ansvarlige for den grønlandske version af lov om arbejdsmiljø i Grønland, som er fra 1986. For at sikre at den grønlandske version er lavet af Selvstyret og ikke af rigsmyndighederne er der lavet en ny version. Dette giver også mulighed for at følge med udviklingen af det grønlandske sprog. Endelig skal bemærkes, at der ikke altid har været sammenhæng mellem den originale grønlandske version fra 1986 af lov om arbejdsmiljø i Grønland, og senere ændringer af loven, skrevet af rigsmyndighederne, hvilket bl.a. skyldes udviklingen i sproget over årenes løb.

Departementet for Kommuner, Bygder, Yderdistrikter, Infrastruktur og Boliger bemærker om overtagelsen generelt: ”KNIAIN savner i de indledende, almindelige bemærkninger til lovforslaget en beskrivelse af formål, bevæggrunde og motiver for ønsket om, at Selvstyret overtager ansvaret for arbejdsmiljøområdet, jævnfør afsnittet Grønlands Selvstyres overtagelse af sagsområdet arbejdsmiljø.

I beskrivelsen af lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, konsekvenserne for miljø, natur og folkesundhed samt konsekvenserne for borgerne hedder det blandt andet:

”det er ikke til at sige om overtagelse af sagsområdet vil påvirke f.eks. antallet af arbejdsulykker.”

Man får således indtrykket af, at der fra lovgivers side er usikkerhed om, hvor vidt Selvstyrets overtagelse af ansvaret for arbejdsmiljøområdet overhovedet har nogen effekt. Man skulle da ellers tro, at en beslutning om overtagelse af sagsområdet var motiveret i eksempelvis opnåelse af et større lokalt engagement, herunder øget inddragelse af lokale erfaringer, alt sammen til gavn for en styrket indsats på arbejdsmiljøområdet og dermed forbedrede muligheder for forebyggelse af arbejdsskader.”

En nærmere beskrivelse af konsekvenserne ved overtagelse af arbejdsmiljøområdet findes i beslutningsforslaget om hjemtagelse af den del af arbejdsmiljøområdet der vedrører arbejdsmiljø på landjorden. I beslutningsforslaget nævnes bl.a. de fordele som høringsparten også fremhæver om, at overtagelsen giver mulighed for at præge området gennem lokalt engagement og øget inddragelse af lokale erfaringer.

Der henvises til kommentaren overfor til hørings svar fra Grønlands Erhverv.

Baggrunden for formuleringen om antallet af arbejdsulykker i forslagens beskrivelse af de økonomiske og administrative konsekvenser for befolkningen og erhvervslivet er, at antallet af arbejdsulykker kan have stor samfundsmæssig betydning. En fokuseret lokal indsats er derfor nødvendig på området. Der er over årene konstateret en stigning i antallet af arbejdsulykker i Grønland, men baggrunden herfor er ikke helt klar. Det er derfor forbundet med nogen usikkerhed om hvorvidt antallet kan nedbringes.

IMAK bemærker: ” *Indledningsvis skal IMAKs bestyrelse udtrykke stor forundring over, at organisationerne overhovedet ikke har været inddraget i processen omkring hjemtagelsen af arbejdsmiljøområdet på land eller det lovforberedende arbejde.*

Naalakkersuisut understøtter konstant, at det er vigtigt, at borgerne er inddraget i processen hen mod selvstændighed – herunder hjemtagelse af diverse områder. De faglige organisationer repræsenterer en meget stor del af borgerne. Tilsyneladende lever Naalakkersuisut således ikke op til egne principper.

Forundringen bliver ikke mindre af, at der i det fremsendte høringsbrev tydeligt fremgår citat: ”Under området hører endvidere skabelsen af et grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer ...”

Det ses, at organisationerne har en betydelig rolle- alligevel har Naalakkersuisut valgt fuldstændig at udelukke organisationerne fra såvel processen omkring hjemtagelsen som det

lovforberedende arbejde. Organisationerne får alene et lovforslag i høring – alle ved jo, når først lovforslaget er udarbejdet, vil der alene blive tale om små tilretninger.”

Processen med at overtage sagsområdet er sket i henhold til § 3 stk. 2 i lov om Grønlands Selvstyre med forhandlinger mellem Selvstyret og rigsmyndighederne.

Som led i det lovforberedende arbejde har forslaget herefter været lagt på Selvstyrets høringsportal og er blevet sendt til arbejdsmarkedets parter. Derudover har der i forbindelse med høringen været afholdt møder med Arbejdsmiljørådet i Grønland, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. På baggrund af møderne er der foretaget flere ændringer i forslaget.

Der er således tale om en hel normal lovgivningsproces, hvor relevante aktører, sådan som det er forudsat i det parlamentariske system, inddrages i høringsfasen og den videre proces. Det samme gør sig gældende i forhold til selve beslutningen om hjemtagelsen, hvor der er udarbejdet et selvstændigt forslag til beslutning om overtagelse af området. Dette forslag til inatsisartutbeslutning er også sendt i høring hos arbejdsmarkedets parter, som kan komme med kommentarer, forslag til forbedringer mv.

IMAK bemærker: ” Endvidere undrer det IMAK meget, at det netop er arbejdsmiljøområdet på landjorden, der hjemtages nu. Et område som Naalakkersuisut de sidste flere år har kraft nedprioriteret. Naalakkersuisut var således 1,5 år om at udpege deres repræsentant i det grønlandske arbejdsmiljøråd og ca. 2 år om at udpege en formand for rådet. Det er endvidere årevis siden Naalakkersuisoq for arbejdsmarkedsområdet overhovedet har vist interesse for rådets arbejde. Endelig er det et område som fungerer, som det er, hvorfor det kunne vente i forhold til andre presserende forhold til det grønlandske samfund. Argumentet om, at antal arbejdsulykker ikke er faldet igennem de sidste mange år, og at dette forventes at blive bedre, hvis området hjemtages, er ligeledes ikke underbygget. Stigende antal ulykker skyldes nok nærmere en øget indsats fra såvel organisationerne som arbejdstilsynet og arbejdsskadestyrelsen får at få ulykkerne anmeldt f.eks. gennem fælles anmeldesystem. En indsats der nu risikerer at blive forgæves (...). ”

I forbindelse med udvælgelse af formand for Arbejdsmiljørådet skal der ske en koordinering mellem Arbejdsmiljørådet i Grønland og Naalakkersuisut, således, at rådet indstiller en kandidat som også Naalakkersuisut og Naalakkersuisuts bagland kan indstille. Hvis det er svært at få indstillet en kandidat alle kan acceptere kan dette trække processen i langdrag. Den konkrete sag som høringsparten henviser til trak blandt andet ud fordi høringsparten og andre medlemmer af arbejdsmiljørådet ikke kunne blive enige om at indstille en fælles kandidat. I januar 2014 indstillede dele af Arbejdsmiljørådet i Grønland en formandskandidat, som høringsparten m.fl. ikke var enig i. Ca. et halvt år efter indstillede høringsparten (i juni 2014) en alternativ kandidat. I sommeren 2014 var der således to konkurrerende indstilling fra

arbejdsmiljørådet. Efter sommeren skulle en kompromisløsning findes. Processen blev imidlertid ikke færdiggjort inden der blev udskrevet valg til Inatsisartut. Det nye Naalakkersuisut var på plads mod slutningen af året. Processen med at finde en formand blev genstartet efter nytår, og en ny formand var på plads i marts måned. Den eneste reelle forsinkelse var således knyttet til den interne uenighed i arbejdsmiljørådet.

Indtil i dag har arbejdsmiljørådet i Grønland været et dansk organ, reguleret i dansk lovgivning, finansieret af Danmark og med dansk sekretariat.

Naalakkersuisut forventer at man med hjemtagelsen af området vil få en større lokal forankring og herunder vil få et tæt og godt samarbejde med Arbejdstilsynet og med det nye Arbejdsmiljøråd, om områdets administration og regulering.

I forhold til høringspartens bemærkning om antallet af arbejdsulykker er det rigtigt, at antallet har været støt stigende de senere år, hvilket kan have flere forklaringer. Det er derfor heller ikke til at sige med sikkerhed, hvorvidt antallet af ulykker bliver bragt ned ved en overtagelse. Men en overtagelse giver mulighed for øget fokus og øget prioritering af området i forhold til tidligere, ligesom der kan være flere fordele forbundet med en øget nærhed til det grønlandske samfund. Sådanne positive effekter er også set tidligere, når sagsområder er blevet overtaget. Der henvises til kommentaren ovenfor til høringssvar fra KNIAIN hvor samme emne behandles.

Der henvises desuden til kommentaren ovenfor til høringssvar fra Grønlands Erhverv hvor det samme emne behandles.

IMAK bemærker: ” *Det er IMAKs bestyrelses opfattelse, at omkostningerne ved hjemtagelse af området er sat for lavt. Der er endvidere ikke overensstemmelse mellem de økonomiske beregninger i den redegørelse, der er udarbejdet af Naalakkersuisut og den danske stat og de beregninger/skøn, der fremgår af bemærkningerne til lovforslaget. En redegørelse som organisationerne i øvrigt alene har set ved at skaffe den selv.* ”

Beregningerne i redegørelsen af økonomien stemmer overens med beregningerne i dette forslag vedr. økonomi.

Der er dog den forskel, at man i forslaget ikke anvender en gebyrstruktur hvor alle virksomheder dækker omkostningerne ved arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed. Dette har ført til, at det beløb der i redegørelsen var afsat til administration af gebyrsystemet er fjernet i forhold til forslaget.

IMAK bemærker: ” *Regeludarbejdelse på netop arbejdsmiljøområdet kræver megen specialviden, som bestyrelsen betvivler findes i Selvstyret pt. En hjemtagelse vil derfor kræve tilførelse af nye resurser til selvstyret ud over dem, der fremgår af bemærkninger til lovforslaget.* ”

Ligesom på andre områder vil Selvstyret være i stand til at regulere området. I forslaget er indeholdt midler til en samarbejdsaftale med Beskæftigelsesministeriet, bl.a. om juridisk og teknisk sparring. Derudover er der i forslaget afsat yderligere midler til en ekstra halv A/C-stilling i det ressortansvarlige departement, til at opgradere kendskabet til arbejdsmiljølovgivning. Forslaget er derfor blevet tilrettet i overensstemmelse med dette ønske.

IMAK bemærker: ” *Der er i de økonomiske beregninger ikke taget højde for, at det nuværende anmeldesystem, ejes af arbejdsskadestyrelsen og ikke af arbejdstilsynet. Det kan betyde, at der skal udarbejdes helt nyt anmelde system.* ”

Det er ønsket at opretholde det nuværende anmeldesystem, hvor arbejdsulykker, arbejdsskader, erhvervs sygdomme kan anmeldes samtidig til både Arbejdstilsynet og Center for Arbejdsskader.

Beskæftigelsesministeriet har i sit høringssvar ovenfor, udtrykt vilje til en løsning på brugen af det fælles anmeldesystem og om nødvendigt ved ændring af lovgivningen fra dansk side. Det er ikke vurderet, at dette vil have nogle økonomiske omkostninger for Selvstyret.

IMAK bemærker: ” *De fleste bestemmelser er de samme som i nugældende lovgivning, disse har IMAKs bestyrelse ingen kommentarer til som sådan. Men i forhold til anmeldelser af ulykker og arbejdsbetinget sygdom er IMAKs bestyrelse meget bekymret for om, der vil komme et fald. Det fremgår af § 75, at arbejdstilsynet kan indsamle og sammenkøre oplysninger fra anmeldesystemet. Som nævnt ovenfor er anmeldesystemet ejet og vedligeholdes af arbejdsskadestyrelsen. IMAKs bestyrelse ønsker derfor belyst om, det er i overensstemmelse med persondataloven, at der overføres persondatafølsomme oplysninger mellem Danmark og Grønland. Dette skal ikke mindst ses i lyset af, at arbejdsskadeområdet i Danmark nu ikke længere er en styrelse under ministeriet.*

Endvidere ønsker IMAK belyst om hjemtagelsen af området vil betyde, at alle ulykker og arbejdsbetingede sygdomme igen skal anmeldes til 2 forskellige myndigheder. Dette vil betyde et stort tilbageskridt og kan let få negativ betydning for den enkelte tilskadekomne.

Endvidere er IMAKs bestyrelse meget bekymret for de fremtidige muligheder for at lave retvisende statistik på f.eks. arbejdsulykker til brug for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, når arbejdstilsynet bliver grønlandsk, mens arbejdsskadeområdet fortsat er dansk.”

Som nævnt ovenfor er der enighed med Beskæftigelsesministeriet om, at der skal kunne udveksles oplysninger som forudsat i § 75, da det kan bidrage til at målrette tilsynene og få overblik over hvor der sker flest ulykker, skader og sygdomme. Beskæftigelsesministeriets er af den opfattelse, at dette kan foregå med enkelte ændringer i dansk lovgivning. Det er således ikke opfattelsen, at regler om persondata vil være en forhindring for at fortsætte ordningen med udveksling og samkøring af oplysninger med Center for arbejdsskader, og heller ikke for at fortsætte med at anvende det fælles anmeldesystem.

Der er opmærksomhed på, at man ved den konkrete forvaltning af anmeldesystemet og samkøringen af oplysninger med Center for Arbejdsskader, skal sikre, at personfølsomme oplysninger behandles korrekt i overensstemmelse med gældende lovgivning herom.

Som høringsparten bemærker, er det i alles interesse, at der kan anmeldes 1 sted samlet til de 2 myndigheder, ligesom det er i alles interesse, at man kan lave retvisende statistik på f.eks. arbejdsulykker til brug for det forebyggende arbejde.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker: ” Akademikernes Sammenslutning i Grønland skal takke for at blive hørt vedrørende ovenstående forslag. Lovforslaget har været fremsendt til de faglige organisationer under ASG, både i Grønland og i Danmark. (...).

For så vidt angår det samlede lovforslag skal det indledende bemærkes, at det undrer ASG, at der i Grønland modsat i Danmark delegeres kompetence til det samlede Naalakkersuisut frem for den enkelte Naalakkersuisoq – dette synes at være ganske omstændeligt. ASG undrer sig over, at lovgiver vil tilstræbe, at det samlede Naalakkersuisut skal have tilstrækkelig indsigt i hele området, således der kan træffes beslutning om udstedelse af supplerende regler. ASG foreslår, at der i loven delegeres til Naalakkersuisoq for Arbejdsmarked og Erhverv, således at ikke hele Naalakkersuisut gøres ansvarlig for udstedelsen af supplerende regler.”

Der henvises til kommentaren til høringssvar fra Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit (PPK) – Sundhedskartellet omhandlende samme emne.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker: ” ASG bemærker yderligere, at der i lovforslaget og bemærkningerne tilsyneladende primært er fokuseret på det fysiske arbejdsmiljø. Generelt efterlyses der i landstingsloven mere fokus på det psykiske

arbejdsmiljø. Det foreslås derfor defineret i lovtæksten. Det kunne eksempelvis ske ved en tilføjelse i § 1, stk. 2:

”Et sikkert og sundt arbejdsmiljø defineres både ved det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø”.

Særligt for Kalaallit Nunaanni Ilagiit /Folkekirken i Grønland og de ansatte præster, er det psykiske arbejdsmiljø et vigtigt fokuspunkt. Der er bl.a. tale om enearbejde, der kan være psykisk belastende og grænseløst.”

Forslaget omfatter fysisk såvel som psykisk arbejdsmiljø, hvilket fremgår af forslaget bemærkninger til § 1. For at gøre det mere tydeligt, at også det psykiske arbejdsmiljø skal sikres, indsættes i forslaget en ny § 1, stk. 2 med en ordlyd svarende til den af høringsparten foreslåede. Dermed imødegås behovet skitseret af ASG vedr. folkekirken i Grønland.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker: ”Yderligere gælder det for folkekirken i Grønland, at der er tale om en lille virksomhed bestående af en række enheder, der tæller ganske få ansatte eller en enkelt ansat hver for sig.

Det er derfor vigtigt, at folkekirken samlet betragtes som én virksomhed i arbejdsmiljølovens forstand, således at sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal organiseres, jf. § 6, stk. 1. Det forekommer uklart i lovforslaget, hvorledes en virksomhed defineres. Dette bør tydeliggøres.”

§ 6, stk. 1 viderefører ordlyden af den hidtil gældende § 5, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med forslaget ønskes hidtidig retstilstand fortsat uændret. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal organiseres som hidtil, med sikkerhedsgrupper i de enkelte afdelinger.

Ligesom folkekirken hidtil er blevet betragtet som en samlet virksomhed, skal folkekirken også efter dette forslag betragtes som en samlet virksomhed.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 9, stk. 2: ”Forslaget lyder: ”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.” der er tale om en meget vag formulering, det samme gælder tilsvarende i bemærkningerne. Der er således umiddelbart et meget stort råderum for arbejdsgiveren til selv at definere hvad ”efter forholdene rimelig tid” dækker over. Lovgiver bør overveje, om det kan præciseres yderligere, eller om der kan fastsættes et minimum af tid, der skal stilles til rådighed til sikkerhedsarbejdet.”

Forslaget er en rammebestemmelse, der gælder alle virksomheder. Da der er meget stor forskel på hvordan de enkelte virksomheder er opbygget og hvilke udfordringer de står overfor, fastsættes det ikke i loven men i den bagvedliggende detailregulering eller i de enkelte afgørelser, hvad der i de enkelte tilfælde skal forstås som ”efter forholdene rimelig tid”.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 19, stk. 1: ”*Bestemmelsen omhandler arbejdsgiverens pligt til at gøre de ansattes sikkerheds- og tillidsrepræsentanter bekendte med de påbud, som denne er blevet givet. I bestemmelsens andet punktum er anført ”Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbuddet”. Det er uklart om der her menes sikkerheds- og tillidsrepræsentanter fra andre virksomheder/organisationer. Såfremt det er tilfældet, virker det umiddelbart mærkeligt, at en tillidsrepræsentant fra én virksomhed kan henvende sig til en hvilken som helst anden virksomhed i landet, og bede om at blive gjort bekendt med påbud fra Arbejdstilsynet. Lovgiver anmodes om at præcisere meningen med denne bestemmelse, eventuelt i bemærkningerne.”*

Forslagets § 19, stk. 1 viderefører ordlyden af den hidtil gældende § 16 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med forslaget ønskes hidtidig retstilstand fortsat uændret.

§ 19, stk. 1, 1. punktum fastsætter en pligt for arbejdsgiveren til at gøre sikkerheds- og tillidsrepræsentanter inden for det gældende område, bekendt med et påbud. Som beskrevet i forslaget § 6, stk. 2 skal der for de enkelte afdelinger eller arbejdsområder dannes sikkerhedsgrupper. En virksomhed kan således have forskellige arbejdsområder med forskellige sikkerhedsgrupper og sikkerhedsrepræsentanter. Arbejdsgiveren har således pligt til at give sikkerhedsrepræsentanterne inden for det pågældende område besked om et påbud. Andre sikkerhedsrepræsentanter, inden for virksomheden, men inden for andre områder, har efter § 19, stk. 1, 2. punktum ret til at få indsigt i påbuddet, hvis de fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbuddet. § 19, stk. 1, 2. punktum retter sig således til sikkerhedsrepræsentanter inden for andre områder, end der hvor påbuddet er givet, men inden for samme virksomhed.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 21, stk. 2, nr. 1: ”*Det er uklart hvad begrebet ”sundhedsforhold” dækker over. Er der f.eks. tale om antal sygedage totalt i en virksomhed, eller er der tale om individuelle personlige forhold for hver enkelt ansatte? I fald det er det sidste, vil ASG gerne vide, hvorvidt lovgiver har sikret sig, at der tages hensyn til anden lovgivning, der beskytter oplysninger om personlige forhold, herunder bl.a. den kommende persondatalov?”*

Oplysninger om sygefravær og øvrige sundhedsforhold må ikke angå enkeltpersoners forhold, af hensyn den enkeltes integritet. Der er tale om oplysninger om sundhedsforhold i virksomheden, hvor den enkeltes individuelle personlige forhold ikke indgår.

Bemærkningerne til bestemmelsen er blevet præciseret, så dette nu fremgår klart af bestemmelsens specielle bemærkninger.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 50: ” Lovgiver bedes præcisere nærmere, hvad betegnelserne ”repræsentanter og agenter” dækker over.”

§ 50 viderefører ordlyden af § 44 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med forslaget ønskes hidtidig retstilstand fortsat uændret. Repræsentanter og agenter kan f.eks. være en virksomhedes mellemlid til markeder og kunder. Repræsentanterne og agenterne efter § 50 arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 55: ” Lovgiver bedes præcisere, hvad der menes med ”der udføres arbejde for en arbejdsgiver”. Er der her kun tale om lønnet arbejde? Hvordan er fx ulønnede praktikanter stiller? Det bør fremgå specifikt af lovtæksten.”

Arbejdsmiljøloven omfatter alt arbejde, der udføres for en arbejdsgiver. Når der er tale om frivilligt arbejde for en forening, er det foreningen, der er ansvarlig som ”almindelig” arbejdsgiver.

Det betyder, at frivilligt arbejde i foreninger generelt er omfattet af de samme arbejdsmiljøregler som alt andet arbejde. Frivilligt arbejde er således bl.a. underlagt kravene til arbejdsstedets indretning, arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler, arbejder med stoffer og materialer samt beskæftigelse af unge under 18 år.

Der henvises i øvrigt til Arbejdstilsynets AT-vejledning 1.1.1-1 fra August 2016 med opdatering i november 2016: AT-vejledning om arbejdsmiljøarbejde i almennyttige foreninger med frivilligt arbejde samt til Arbejdstilsynets AT-vejledning Gl.6.1 fra september 2006 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Af ovenstående følger vedrørende ulønnede praktikanter i f.eks. foreninger, at dette arbejde også er omfattet af arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Desuden har Naalakkersuisut i § 56, stk. 3 en generel bemyndigelse til at fastsætte regler om unges beskæftigelse. Disse regler gælder i al almindelighed for unge mennesker, også dem, som ikke udfører arbejde for en arbejdsgiver, jf. forslaget § 2, stk. 3, nr. 6.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 63, stk. 1: ”*Der henvises til sidste led ”som det er rimeligt praktisk muligt”. I bemærkningerne til lovforslaget er ALARP-princippet forklaret, men som ordlyden i bestemmelsen er nu, bør ordet ”rimeligt” slettes. Alternativt bør tilføjes til bestemmelsen ”jævnfør det internationalt anerkendte ALARP-princip.”*”

Formuleringen er valgt ud fra et ønske om at følge den hidtidige praksis på området, jf. den hidtil gældende § 79 i lov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor. ”rimeligt” svarer til ”reasonably” i ALARP-princippet: ”as low as reasonably practicable”. For ikke at skabe usikkerhed om hvorvidt hidtidig praksis på råstofområdet offshore er gældende eller ej, undlades at foretage ændringer i bestemmelsen.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. § 81, stk. 5: ”*det fremgår af bestemmelsen, at ”Før Naalakkersuisut træffer afgørelse i en klage, kan der indhentes udtalelse fra Arbejds miljørådet”. I den nuværende lov om arbejdsmiljø i Grønland med senere ændringer (Lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005 og Lov nr. 1382 af 23. december 2012) er det i den tilsvarende § 64, stk. 5 anført ”Før beskæftigelsesministeren træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes udtalelse fra Arbejds miljørådet”.*”

Siden forslaget var i høring er det blevet tilføjet til inatsisartutloven, at klager over Arbejdstilsynet behandles af et uafhængigt Arbejds miljøklagenævn. Derfor er bestemmelsen om at Naalakkersuisut træffer afgørelse i klagesager fjernet fra forslaget.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker vedr. kapitel 8, side 7: ”*I det første afsnit fremgår det af sidste sætning: ”Fridøgnet skal endvidere ligge i tilslutning til den daglige hvileperiode (Det vil sige en varighed på 35 timer)”. Her bør indsættes ordet ”minimum” foran ”35 timer.”*”

Høringspartens bemærkning er taget til efterretning og forslagets bemærkning er præciseret, så der står ”minimum 35 timer”.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker videre vedr. kapitel 8, side 7: ”*Det er videre anført at ”på grund af de geografiske og trafikale forhold i landet betragtes rejsetid som hviletid”. Dette er kun anført i bemærkningerne men ikke i selve lovteksten. Betyder det, at lovgiver vil ændre gældende praksis om, at rejser i forbindelse med tjenesten*”

anses som arbejdstid – således at tjenesterejser, med lovforslaget, vil blive anset som hviletid/fritid? Bemærkningen her står i kontrast til det der er anført til bestemmelsen i § 46, stk. 1, på side 49. Her står der i anden sætning, ”Rejsetid betragtes som arbejdstid”. Lovgiver anmodes om at ændre i bemærkningerne, så der er overensstemmelse mellem de to bemærkninger.

Bemærkningen er taget til efterretning. Teksten i kapitel 8, side 7, er ændret så det fremgår, at gældende praksis fortsætter, således som det også er nærmere beskrevet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om Hvileperiode og fridøgn i Grønland, § 13:” Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn i det omfang, den overstiger de ansattes normale rejsetid til arbejdsstedet.”

Beskrivelsen i de specielle bemærkninger til § 46, stk. 1 er i desuden blevet uddybet i overensstemmelse hermed.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) bemærker endelig:”

Lovforslaget i forhold til lov om arbejdsskadesikring i Grønland (Lov nr. 1528 af 21. dec. 2010)

Efter § 1, stk. 1 i Lov om arbejdsskadesikring i Grønland, understøttes arbejdsmiljøsystemets forebyggelse af arbejdsskade gennem arbejdsgivernes finansiering af erstatning mv.

Dette præciseres yderligere i den danske arbejdsmiljølov (Lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010), hvor det jævnfør bestemmelserne i kapitel 12 a Finansieringen m.v. af parternes arbejdsmiljøindsats fremgår, at midler til gennemførelse af blandt andet Arbejdsmiljørådets aktiviteter tilvejebringes ved bidrag fra blandt andet Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (§ 68, stk. 1).

Det er således bestemt ved lov, at en del af indbetalingerne i AES går til finansiering af det danske arbejdsmiljøråds aktiviteter. Hvordan vil lovgiver sikre, at de bidrag, der indbetales fra grønlandske arbejdsgivere til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring i fremtiden kommer til at understøtte det grønlandske Arbejdsmiljøråds aktiviteter?”

Naalakkersuisut er i dialog med Beskæftigelsesministeriet om, hvordan det sikres, at bidrag fra Grønland til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring kan overgå til det nye Arbejdsmiljøråd efter overtagelsen.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) har afleveret enslydende høringssvar. I det følgende citeres derfor AK/SIK

hvor der i høringsvaret står AK hhv. SIK. AK og SIK bemærker: ” AK/SIK er positive overfor en hjemtagelse af arbejdsmiljøområdet, således at Grønland overtager den lovgivende og udøvende magt på dette meget vigtige område, under forudsætning af, at den nødvendige faglighed sikres, og at bevillingerne til området forøges, således at der eksempelvis kan ske styrkelse af tilsynet med arbejdsmiljøet på vores arbejdspladser.

AK/SIK konstaterer, at lovforslaget i stort omfang er identisk med den gældende lov om arbejdsmiljø. AK/SIK er enig i, at det umiddelbart er en fordel for alle parter, at denne rammelov i stort omfang er identisk med den gældende lovgivning, idet dette vil lette overtagelsen af arbejdsmiljøområdet for virksomhederne og deres ansatte, ligesom det nye Arbejdstilsyn i vid udstrækning kan fortsætte den hidtidige praksis. AK/SIK mener dog, at der for visse forhold med fordel kan fastsættes bestemmelser, som i større udstrækning er tilpasset vores arbejdsmarked; nu når arbejdsmiljøområdet påtænkes hjemtaget. Dette gælder bl.a. organiseringen af sikkerhedsorganisationen, hviletidsbestemmelserne samt unge under 18 års arbejdsmuligheder, således at disse på en hensigtsmæssig måde kan arbejde i fiskeindustrien og i bygge- og anlægsbranchen. AK skal derfor foreslå, at Naalakkersuisut foretager en nøje vurdering af, hvorledes en tilpasning af lovgivningen til vores forhold kan finde sted.”

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker videre: ” AK/SIK konstaterer med tilfredshed, at der er indgået en samarbejdsaftale med de danske myndigheder om, at der efter en overtagelse af arbejdsmiljøområdet kan leveres juridisk og teknisk bistand fra Arbejdstilsynet i Danmark. Dette vil således medvirke til at sikre, at hjemtagelsen af området sker på en hensigtsmæssig måde.”

Som beskæftigelsesministeriet bemærker i sit hørings svar er der enighed om rammen for en samarbejdsaftale, hvilket fremgår af bilag A til Redegørelse fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: ” Lovforslaget og de tilhørende bemærkninger er relativt tungt at læse. AK skal derfor foreslå, at Naalakkersuisut i forbindelse med lovens ikrafttrædelse udarbejder noget informationsmateriale om loven, som på en pædagogisk og let forståelig måde beskriver indholdet og intentionerne bag den nye arbejdsmiljølov.”

Bemærkningen er taget til efterretning. Naalakkersuisut planlægger at udarbejde let forståeligt informationsmateriale i forbindelse med overtagelsen af sagsområdet, herunder om indholdet af inatsisartutlov om arbejdsmiljø.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: ” *Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det, at intentionen bag lovforslaget er at forebyggelse vægtes højt, og dette er AK/SIK helt enig i. Lovforslaget ses dog i begrænset omfang at give svar på, hvordan denne forebyggelse i praksis føres ud i livet.* ”

Formålet med inatsisartutloven er netop gennem forebyggelse at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Forebyggelsen sker gennem inatsisartutlovens forskellige bestemmelser, hvor virksomhederne f.eks. pålægges at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladserne, udarbejde arbejdspladsvurderinger, støtte sikkerhedsrepræsentanterne m.v. Ligeledes forebygger reglerne i kapitel 4-7 om arbejdets udførelse, arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer at sikkerheden bringes i fare, f.eks. pga. arbejde som udføres uforsvarligt, uforsvarligt indrettede arbejdssteder, uforsvarlig indretning og brug af tekniske hjælpemidler eller brug af stoffer og materialer der kan være farlige, uden at de beskæftigede effektivt sikres mod disse farer. Reglerne om hvileperiode og fridøgn, om unges arbejde og lægeundersøgelser forebygger ligeledes på forskellig måde et usikkert og farligt arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har til opgave at vejlede virksomhederne om arbejdsmiljølovgivningen, og kontrollere at den overholdes, så farligt og usikkert arbejdsmiljø forebygges.

Reglerne i forslaget uddybes og udfyldes af Naalakkersuisut og Arbejdstilsynet med detaljerede regler, f.eks. gennem bekendtgørelser og vejledninger.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: ” *AK/SIK savner ligeledes en bestemmelse i lovforslaget, som påbyder en virksomhed at udarbejde en overordnet politik for, hvorledes arbejdsmiljøet skal være på virksomheden. En sådan overordnet politik vil naturligt skulle ses i sammenhæng med den APV, der skal udarbejdes og revideres i virksomheden.* ”

Der kan henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1168 af 8. oktober 2007 om arbejdspladsvurdering i Grønland. Som fortsat vil være i kraft efter overtagelse af arbejdsmiljøområdet.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: ” *AK/SIK finder mange af elementerne i lovforslaget meget støtteværdige. Dette omfatter bl.a. Bestemmelserne vedrørende arbejdsgiverens pligt til at udarbejde en arbejdspladsvurdering, at medlemmer af sikkerhedsorganisationen er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres arbejdsforhold på samme måde som tillidsrepræsentanter er det, at arbejdsgiveren skal føre et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikker-*

heds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, samt at der fastsættes bestemmelser om hvileperioder og fridøgn, der sikrer at de ansatte har ordentlige arbejdsforhold, og at der særligt fastsættes bestemmelser om hvileperioder og fridøgn for unge under 18 år, der kan medvirke til at de kan passe deres skolegang ordentligt. AK/SIK finder det også positivt, at lovforslaget indeholder bestemmelser om en formel organisering af en sikkerhedsorganisation på arbejdspladserne, samt bestemmelser om et Arbejds miljøråd, som bl.a. Har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

I lovforslagets § 6 fremgår det, at der skal dannes sikkerhedsgrupper for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde, samt at der skal vælges en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen. AK skal i den forbindelse foreslå, at det i bemærkningerne i loven præciseres hvad der menes med "afdeling", "arbejdsområde", samt "arbejdslederområde", således at lovgivningen i praksis kan følges."

Forslagets § 6 viderefører ordlyden af den hidtil gældende § 5 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med forslaget ønskes hidtidig retstilstand og praksis foreløbig fortsat uændret. De indtil overtagelsen gældende regler vedrørende sikkerhedsorganisation, som der gennem mange år er udviklet praksis omkring, fortsætter således med at gælde efter overtagelsen af sagsområdet.

Derudover kan nævnes, at bestemmelsen skal forstås i overensstemmelse med hidtidig praksis, hvorfor den enkelte virksomhed på denne baggrund bør have lettere ved at vide, hvad der i forhold til den enkelte virksomhed forstås ved "arbejdsområde" med videre.

Endelig skal erindres at der er tale om en rammebestemmelse, der søges udfyldt på baggrund af uddybende regler udstedt af Naalakkersuisut og på baggrund af vejledning fra Arbejdstilsynet. Der findes så mange forskellige former for virksomheder, at det er umuligt udtømmende i lovgivningen at fastsætte hvad der skal anses for "arbejdsområde" med videre.

Bemærkningen er taget til følge, således at det er søgt yderligere uddybet i bemærkningerne til § 6, hvor der kan findes generel beskrivelse af "afdeling", "arbejdsområde" samt "arbejdslederområde".

I Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005 med senere ændringer – Bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, er fastsat nærmere regler, bl.a. om hvornår der skal dannes sikkerhedsgrupper. Også i AT-vejledning GL.6.2 fra september 2006 om Sikkerhedsgrupper og sikkerhedsrepræsentanter beskrives det nærmere, hvornår der skal oprettes sikkerhedsgrupper. I afsnit 9 i AT-vejledningen uddybes

bl.a., hvad der skal forstås ved "afdeling", "arbejdsområde" og "arbejdslederområde". "Arbejdsleder" er defineret i AT-vejledningens afsnit 2. Der er særlige regler for kontor- eller administrativt arbejde, der foregår i samme bygning, hvor Arbejdstilsynet normalt vil acceptere at sikkerhedsgruppen repræsenterer op til 100 personer, hvis det administrative arbejde foregår i samme kontorkompleks.

I tvivlstilfælde vil virksomhederne som hidtil kunne kontakte Arbejdstilsynet for vejledning.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: "I forslaget § 8, stk. 3 fremgår det, at "Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden". AK/SIK skal foreslå, at denne bestemmelse omformuleres, således at dette er mere forståeligt, hvilket kan være følgende formulering: "Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål, som har eller kan få direkte påvirkning på virksomhedens sikkerheds- og sundhedsforhold."

I nogle virksomheder har man set et ønske om at medarbejderne i sikkerhedsorganisationen kan kombinere arbejde med arbejdsmiljø med arbejde med miljøspørgsmål. Bestemmelsen fastsætter at dette er i overensstemmelse med principperne om sikkerhedsorganisationens opgaver, så længe sikkerhedsorganisationen har mulighed for at løse virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål, hvilket Naalakkersuisut i 2. punktum får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler for at sikre, hvis det skulle blive nødvendigt. Spørgsmålene om miljøbeskyttelse skal have direkte betydning for virksomheden, men behøver ikke at have direkte indflydelse på sikkerheds- og sundhedsspørgsmål.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandsföreningen og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: "I forslaget § 46, stk. 2 fremgår det, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer ved "holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde". AK/SIK skal foreslå, at det i bemærkningerne til lovforslaget beskrives hvad der menes med "holddrift" og "holdskifte", da dette er vigtigt i forhold til udgangspunktet, hvor der skal være en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer."

§ 46, stk. 2 viderefører ordlyden af § 40, stk. 2 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med forslaget ønskes hidtidig retstilstand fortsat uændret. Med bestemmelsen videreføres således hidtidig retspraksis.

I bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om hvileperiode og fridøgn i Grønland, bilag 1, er uddybet, hvad der kan være omfattet af bestemmelsen.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandeforeningen og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: "*Af forslaget § 46, stk. 3 fremgår det, at lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere ikke er omfattet af 11 timers reglen. AK/SIK finder det imidlertid ikke rimeligt, at sådanne arbejdere ikke er omfattet af 11 timers reglen, og skal derfor foreslå at denne bestemmelse udgår af lovforslaget. Skulle Naalakkersuisut og Inatsisartut imidlertid ønske at bevare bestemmelsen, skal AK/SIK foreslå, at forslaget § 46, stk. 3, 2. punktum omformuleres, således at det fremgår, at Naalakkersuisut skal fastsætte nærmere regler om mindste hvileperiode for disse løsarbejdere. Dette henset til at disse arbejdere naturligvis har krav på en rimelig hvileperiode.*"

Da der skal være mulighed for at spørgsmålet løses af arbejdsmarkedets parter, bør bestemmelsen ikke være en "skal" men en "kan" bestemmelse. Naalakkersuisut ønsker med forslaget at fortsætte den hidtidige praksis om hviletid.

Bestemmelsen er uddybet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om Hvileperiode og fridøgn i Grønland. I Bekendtgørelsens § 9 fremgår for lastning og losning af løsarbejdere, at når der ved sådant arbejde udføres overarbejde, skal der fra overarbejdets ophør være mindst 9 timers samlet hvil, inden de pågældende arbejdere atter beskæftiges.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandeforeningen og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: "*AK/SIK finder forslaget § 67 med fordel kan omformuleres, således at det direkte fremgår, at der oprettes en uafhængig styrelse under Naalakkersuisut med betegnelsen Arbejdstilsynet, særligt henset til at denne lov er affødt af, at arbejdsmiljøområdet hjemtages med den dertilhørende oprettelse af et uafhængigt arbejdstilsyn i form af en styrelse under Naalakkersuisut. En formulering af en sådan bestemmelse kunne være: "Naalakkersuisut er øverste administrative myndighed vedrørende generelle arbejdsmiljøspørgsmål. Stk. 2: Der oprettes en uafhængig styrelse under Naalakkersuisut med betegnelsen Arbejdstilsynet. Stk. 3: Arbejdstilsynet fastsætter antallet af lokale afdelinger i Grønland og opgavernes fordeling mellem afdelingerne".*"

Bemærkningen er taget til efterretning, og § 67 er ændret i overensstemmelse med den foreslåede bemærkning. Dette er også i overensstemmelse med anbefalingerne i Redegørelsen fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandeforeningen og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: "*Af forslaget § 70 fremgår det, at Naalakkersuisut kan bestem-*

me, at Arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution. AK/SIK er meget betænkelig ved, at Arbejdstilsynets opgaver kan henlægges til private institutioner, hvorfor det foreslås, at denne mulighed udgår af lovforslaget."

Forslagets § 70 viderefører ordlyden af den hidtil gældende § 57 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Med forslaget ønskes hidtidig retstilstand fortsat uændret.

Muligheden for at henlægge opgaver til anden offentlig myndighed eller privat institution har til formål at gøre det let og smidigt at foretage tekniske eftersyn, det kan f.eks. være tekniske eftersyn af tekniske hjælpemidler eller maskiner. Fordelen ved bestemmelsen er at man på meget specialiserede områder kan benytte en særlig faglighed til opgaverne.

Henlæggelsen af opgaver forudsætter at Arbejdstilsynet stadig er ansvarlig myndighed for at opgaverne løses på en tilfredsstillende måde.

Atorfillit Kattuffiat (AK) – Tjenestemandeforeningen og Sulinermik Inuusutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) bemærker: " Af forslagets § 81 fremgår det, at en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan indbringes for Naalakkersuisut. I praksis vil dette ifølge bemærkningerne til lovforslaget være departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, men har Naalakkersuisut overvejet, hvorvidt det vil være hensigtsmæssigt at henlægge klageadgange til Forbruger- og Konkurrencestyrelsen, netop for at markere uafhængigheden mellem departementet og Arbejdstilsynet?"

Høringspartens bemærkning er blevet fulgt i forslaget. Siden forslaget var i høring er det blevet tilføjet til inatsisartutloven, at klager over Arbejdstilsynet behandles af et uafhængigt Arbejdsmiljøklagenævn. Derfor er bestemmelsen om at Naalakkersuisut træffer afgørelse i klagesager fjernet fra forslaget.

KANUKOKA bemærker: " KANUKOKA støtter ønsket om en hjemtagelse af arbejdsmiljøområdet, men forudsætter herved, at dette ikke påfører kommunerne økonomiske byrder, og KANUKOKA har i den forbindelse ikke mindst nedenstående i tankerne.

Arbejdsmiljøloven fastsætter rammebestemmelser for krav om sikkerhedsorganisation, arbejdsmiljøuddannelse, arbejdspladsvurdering, arbejdsgiverens pligter, unges arbejde, minimumsregler om daglig og ugentlig hvileperiode og lægeundersøgelser.

Det nye lovkrav forventes at skulle medføre en økonomisk følge. HR besætningen i kommunerne, skal styrkes, eller den enhed i kommunen, der varetager området. Det være sig i

opnormering eller at kommunens medarbejdere, der arbejde med området vil have behov for at opbygge viden, enten via kurser eller efteruddannelser. Dette for at kunne klæde arbejdsgiver på, til at kunne opbygge sikkerhedsudvalg og sikkerhedsgrupper forsvarligt som arbejdsmiljøloven kræver.”

Den foreslåede inatsisartutlov om arbejdsmiljø betyder at de hidtil gældende krav til arbejdsgiverne i alt væsentligt uforandret fortsat vil gælde. Der er således ikke tale om nye krav, sådan som høringsparten anfører, men derimod tale om en fortsættelse af hidtidig retstilstand. Det gælder også i forhold til de eksempler høringsparten fremhæver om krav til sikkerhedsorganisation, arbejdsmiljøuddannelse, arbejdspladsvurdering, arbejdsgiverens pligter, unges arbejde, minimumsregler om daglig og ugentlig hvileperiode og lægeundersøgelser. På alle disse områder er retsstillingen den samme efter overtagelsen, som før overtagelsen.

Der har således også inden overtagelsen været krav om opbyggelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg.

KANUKOKA bemærker: ” Landsforeningen konstaterer, at lovforslaget i alt væsentligt er en gentagelse af de lovregler, som er optaget i den gældende folketingslov om arbejdsmiljø i Grønland. KANUKOKA synes, at dette er et fornuftigt udgangspunkt for ikke at skabe usikkerhed og øget bureaukratisering ved områdets hjemtagelse. KANUKOKA kunne dog ønske sig, at det mere tydeligt fremgik af lovforslagets bemærkninger, at det er de hidtidige regler, som videreføres i form af en inatsisartutlov. ”

Udgangspunktet for at videreføre hidtil gældende retstilstand er, som høringsparten bemærker, at gøre overgangen lettere for berørte arbejdsgivere, borgere og administration. At der er tale om en videreførelse af hidtil gældende regler beskrives flere steder i de almindelige bemærkninger, bl.a. i afsnit 1. *Indledning om Baggrund* og afsnit 1. *Indledning om Fortolkning*. På baggrund af høringspartens bemærkning er beskrivelsen søgt præciseret i afsnit 1. *Indledning om Baggrund*.

KANUKOKA bemærker: ” Dernæst noterer KANUKOKA sig, området først skal overtages i henhold til selvstyreloven, og at overtagelsesdatoen skal forhandles med vedkommende danske minister. Der vil i den forbindelse kunne stilles betingelser fra dansk side om overtagelsesprocessen, som det vil være nødvendigt at tage højde for ved den grønlandske lovgivning på området. KANUKOKA synes derfor, at det kunne være hensigtsmæssigt først at fæsmætte lovforslaget, når overtagelsestidspunktet og eventuelle vilkår knyttet til overtagelsens gennemførelse er forhandlet på plads med den danske regering. ”

Forhandlingerne nævnt i selvstyreloven er igangsat, hvilket mundede i ud en redegørelse om overtagelsen, lavet af de grønlandske og danske myndigheder i fællesskab: Redegørelse fra arbejdsgruppen om Grønlands overtagelse af arbejdsmiljøområdet på landjorden. Af redegørelsen fremgår bl.a. at næste skridt er fremsættelse for Inatsisartut af en inatsisartutlov om arbejdsmiljø baseret på lov om arbejdsmiljø i Grønland, samt fremsættelse af et beslutningsforslag om vedtagelsen. Som høringsparten korrekt bemærker skal forarbejdet gennemføres i overensstemmelse med selvstyreloven. Dette forarbejde er som ovenfor beskrevet, og fremsættelse af nærværende forslag er i tråd med den plan for overtagelsen som er udarbejdet efter forhandling mellem Grønlands Selvstyre og rigsmyndighederne.

KANUKOKA bemærker til § 1: ” *Det fremgår af § 1, at ”inatsisartutloven tilstræber et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet”.*

Yderligere afklaring ønskes i den forbindelse. Kommunerne er økonomisk er vidt forskellige. Betyder det, en form for procentuel budgetteringspligt, i en kommune, som kan/skal? Være øremærket til at udvikle arbejdsmiljøområdet?”

Inatsisartutloven fortsætter hidtidig retstilstand. Inatsisartutlovens § 1 fortsætter således den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 1 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Retstilstanden er således den samme som hidtil.

§ 1 indeholder ikke noget krav om procentuel budgetteringspligt.

KANUKOKA bemærker til § 2, stk. 4: ” *Som det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, er der tale om en videreførelse af den tilsvarende bestemmelse i den gældende arbejdsmiljølov. Imidlertid er forsvarsområdet ikke et sagsområde, som kan overgå til selvstyret, og KANUKOKA er derfor i tvivl om, hvorvidt det vil kunne overlades til Naalakkersuisut træffe bestemmelse om arbejdsmiljøregler på militære områder i Grønland.”*

Bestemmelsen kan være nødvendig, af hensyn til regler for ansatte, som ikke direkte hører under militæret, men som alligevel arbejder inden for militære områder og anlæg, og som derfor ikke bør omfattes af inatsisartutloven. Bemærkningerne til § 2, stk. 4 er uddybet på baggrund af høringspartens bemærkning.

KANUKOKA bemærker til § 7, stk. 2: ”*Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere samt føre kontrol...*

I forbindelse med den nye arbejdsmiljølovgivning, ønskes der en vejledning, hvor grænserne kan gå. Det kunne passende kædes sammen med § 8.

Da det kan forventes at sikkerhedsudvalget arbejde i at "lede og kontrollere" kan medføre konflikter. Eksempel: Hvis sikkerhedsmangler konstateres. Hvordan kan sikkerhedsudvalget stille krav? Måske det ikke er budgetteret eller at i prioritering af overordnet område er anderledes, som medfører at sikkerhedsudvalgets krav ikke kan imødekommes (med det samme). Tilsvarende kan gøre sig gældende ved en arbejdsplads, der ikke er optimalt indrettet mht. sundt arbejdsmiljø."

Inatsisartutloven fortsætter hidtidig retstilstand. Inatsisartutlovens § 7, stk. 2 fortsætter således den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 6, stk. 2 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Retstilstanden er således den samme som hidtil, og sikkerhedsudvalgets organisering og opgaver er de samme som hidtil.

Hvis sikkerhedsudvalget finder forhold i strid med kravene i inatsisartutlov om arbejdsmiljø, kan sikkerhedsudvalget rette henvendelse herom til arbejdsgiveren. Ligesådan kan sikkerhedsudvalget rette henvendelse til Arbejdstilsynet, ved usikkerhed omkring udvalgets opgaver og omkring sikkerhedsmangler, som konstateres. Arbejdstilsynet kan vejlede parterne, føre tilsyn og om fornødent udstede påbud.

KANUKOKA bemærker til § 8, stk. 4: "Bestemmelsen forekommer vanskelig at forstå."

Inatsisartutloven fortsætter hidtidig retstilstand. Inatsisartutlovens § 8, stk. 4 fortsætter således den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 7, stk. 4 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Retstilstanden er således den samme som hidtil.

§ 8, stk. 4 giver mulighed for på visse vilkår at fravige kravene i §§ 6 og 7 til sikkerhedsorganisation. § 8, stk. 4 sikrer, at hvis kravene fraviges, sker det med inddragelse af arbejdstagere, arbejdstagerorganisationerne, arbejdsgiverorganisationerne samt under vilkår fastsat af Naalakkarsuisut.

KANUKOKA bemærker til § 9: "KANUKOKA er meget tilfreds med den foreslåede § 9. I lighed med tillidsrepræsentanter ønskes der givet den fornødne tid. Blot fastholder KANUKOKA de allerede gældende principper, at der ikke gives tillæg til de valgte medlemmer i sikkerhedsudvalg mm."

Inatsisartutloven fortsætter hidtidig retstilstand. Inatsisartutlovens § 9 fortsætter således den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 8 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Retstilstanden er således den samme som hidtil. Der er ikke foreslået nye regler eller principper om tillæg.

KANUKOKA bemærker til § 10: ” *Det er ønskeligt, at unødige administration undgås. Sikkerhedsrepræsentantens hverv, er qua deres primære ansættelse. Så, hvis de deltager på sikkerhedskurser, ønskes det betragtet som værende på arbejde almindeligvis. Såfremt kurset afholdes i en anden by, end deres arbejdsplads ønskes kommunen som arbejdsgiver holdt skadesløs. Der henvises til § 10, stk. 2.* ”

Inatsisartutlovens § 10 fortsætter den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 9 i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Arbejdsgiverne vil i samme omfang som hidtil få dækket udgifter til uddannelse af sikkerhedsorganisationen medlemmer, jf. § 10, stk. 2. Der er således i forslaget afsat 0,5 mio. kr. årligt til tilskud til dækning af arbejdsmiljøuddannelsen.

KANUKOKA bemærker til § 13: ” *Med hensyn til udarbejdelse af skriftlige APV'er, bemærker KANUKOKA: For at der ikke oprettes forskelligartede APV elektronisk udstyr, abonnemeter mv. kunne det være ønskeligt, at der kan være nogenlunde ens APV undersøgelser, ved folkeskoler, daginstitutioner, alderdomshjem i de forskellige kommuner. Ikke, at der ønskes en pligt, men at kommunerne kunne have mulighed for ens systemer. Lidt i lighed med ERP projektet, det for at minimere de samlede udgifter, men også at synergi kunne skabes, myndighederne imellem, mandskabsmæssigt, normeringsmæssigt osv.* ”

Inatsisartutlovens § 13 fortsætter den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 11 a i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Bestemmelsen er uddybet i Arbejdstilsynets vejledning GL.4.1, december 2007.

Virksomheden kan selv vælge den metode, som APV'en skal gennemføres efter. Valgfriheden gør det muligt at finde en metode, der passer til virksomhedens organisation, kultur og traditioner for samarbejde.

Derudover er der udarbejdet arbejdsmiljøvejvisere henvendt til forskellige brancher, hvor man kan finde vejledning til udformning af arbejdspladsvurderingen. Endelig kan virksomhederne henvende sig til Arbejdstilsynet, for vejledning om hvordan arbejdspladsvurderingen i det konkrete tilfælde kan udformes.

KANUKOKA bemærker til § 16: ” Bestemmelsen findes ikke i den gældende arbejdsmiljølov, og KANUKOKA er i tvivl om, hvorvidt en sådan bestemmelse er nødvendig ved siden af den foreslåede regel i § 77, stk. 2. KANUKOKA lægger samtidig vægt på, at det efter almindelige nødværge- og nødretsprincipper og uden konkret lovhjemmel vil være berettiget for en ansat at forlade arbejdspladsen i den situation, som er beskrevet i § 16, stk. 1. Erstatningsansvaret for arbejdsgiver kan også udledes af almindelige erstatningsregler. ”

Inatsisartut har på EM2016 ved pkt. 115 vedtaget beslutningsforslag om udtalelse til forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland og om arbejdsskadesikring i Grønland. Lovforslaget indebærer at en bestemmelse tilsvarende forslaget § 16 stk. 1 indføres i den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland. Bestemmelsen hjælper til at tydeliggøre arbejdstagernes retsstilling, og arbejdsgiverens pligter i forbindelse med farlige situationer.

KANUKOKA bemærker til § 21: ” Der henvises til bemærkningerne til § 16, om nogenlunde ensartede systemer, som underbygges i § 21. Vi kan i dag komme ud for at vi ikke har statistik om de ansattes antal (et skøn via lønsystemet har vi), køn og sundhedsforhold. Specielle udtræk, der foretages i lønsystemet er omkostningstunge. ”

Inatsisartutlovens § 21 fortsætter den hidtidige retstilstand, som er udtrykt i § 17 a i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Bestemmelsen bidrager til, at Arbejdstilsynet kan føre effektivt og målrettet tilsyn med brancherne. Bestemmelsen pålægger ikke arbejdsgiverne yderligere udgifter eller byrder, sammenlignet med retstilstanden inden overtagelsen.

KANUKOKA bemærker til § 45, stk. 4: ”Efter den tilsvarende regel i den gældende danske lov fastsættes grænseværdier af Arbejdstilsynet. I og med, at der her er tale om en meget teknisk regulering, og hvor der måske oven i købet kan være behov for løbende og hyppige justeringer, vil KANUKOKA foreslå, at det fortsat overlades til Arbejdstilsynet at fastsætte disse grænseværdier. I bemærkningerne til bestemmelsen i lovforslaget er det anført, at Arbejdstilsynet kan fastsætte hygiejniske grænseværdier. Denne kompetence kan ikke udledes af den foreslåede lovbestemmelse. ”

Forslagets § 45, stk. 4 er ændret i overensstemmelse med høringspartens bemærkning. Således fremgår det nu af § 45, stk. 4, at grænseværdierne fastsættes af Arbejdstilsynet.

KANUKOKA bemærker til § 45, stk. 5 og 6: ” Der er tale om nye regler, som KANUKOKA ikke kan genfinde i den gældende arbejdsmiljølov, og bestemmelserne er ikke nærmere beskrevet i lovforslagets bemærkninger. KANUKOKA mener, at helt nye regler bør forklares fyldestgørende i lovforslagets bemærkninger. ”

Bestemmelsen er indeholdt i et lovforslag som Folketinget er ved at vedtage, om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland. Inatsisartut har på EM2016 ved pkt. 115 udtalt sin opbakning til lovændringen. Bestemmelsen svarer således til retstilstanden som vil gælde, hvis området ikke overtages.

På baggrund af høringspartens bemærkning er de specielle bemærkninger til bestemmelserne blevet uddybet.

KANUKOKA bemærker til §§ 46 og 47: ” *For at hvileperiode og fridøgn afsnittet, skal virke efter hensigten og være realistisk, bør der være en max udskydelses periode, hvor meget det ugentlige fridøgn kan udskydes. Ved arbejde med pasning af mennesker har kommunerne, som arbejdsgiver, en udfordring ved døgninstitutioner som alderdomshjem, pasning af handicappede, hvor kommunen mangler (uddannede) mandskab, der kan varetage området forsvarligt. Det betyder oftest en stor arbejdsbyrde, for de få vandbærere.* ”

§§ 46 og 47 fortsætter hidtidig retstilstand som udtrykt i §§ 40 og 41 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Det er ikke fundet hensigtsmæssigt at ændre de 2 bestemmelser om hvileperiode i forbindelse med overtagelsen af sagsområdet.

KANUKOKA bemærker til § 57: ” *Der kræves en gennemgribende ændring i måden nogle af de unge arbejder på i dag.*

Som § 57 arbejdstid for unge under 18, må ikke overstige 40 timer om ugen. § 57, stk. 2. F. unge under 15 år med undervisningspligt, max 2 timer på skoledage osv. Samt § 57 stk. 3: ”at unge, som er omfattet af undervisningspligten, skal have en helt arbejdsfri periode i løbet af skoleferien. ”

De nævnte bestemmelser ændrer ikke på hidtidig retstilstand. Bestemmelserne i § 57 fortsætter således uændret hidtidig retstilstand som udtrykt i § 47 i lov om arbejdsmiljø i Grønland. Regler om unges arbejde i Grønland, herunder reglerne i § 57, er yderligere uddybet i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1347 af 15. december 2005 om unges arbejde i Grønland.

KANUKOKA bemærker til kapitel 11 og § 90 (nu § 91), stk. 2: ” *KANUKOKA konstaterer, at de hidtidige bestemmelser i råstoflovens § 79 påtænkes flyttet til arbejdsmiljøloven. Dette giver for så vidt ikke anledning til bemærkninger, men KANUKOKA vurderer, at det havde været mere hensigtsmæssigt, at råstofloven mere tydeligt havde omtalt § 79 som*

arbejdsmiljøregler i og med, at selvstyret allerede i 2010 overtog kompetencen på arbejdsmiljøområdet for offshoreanlæg.

I øvrigt er der en skrivefejl i bemærkningerne til § 90 (nu § 91), stk. 2, der - både i den grønlandsksprogede version og den dansksprogede version – henviser til "kapitel 1 a".

Bemærkningerne til § 91, stk. 2 er ændret, så kapitelhenvisningen er korrekt.

KANUKOKA bemærker til § 65: "I stk. 1, nr. 6, er "KANUKOKA" erstattet af de grønlandske kommuner. Kommunerne er selvstændige myndigheder uden en fælles overordnet ledelse, og det vil allerede derfor være vanskeligt at sikre sig, at der kan opnås enighed i alle fire kommuner om at udpege et medlem. Derimod vil kommunal indflydelse på udpegning af et medlem kunne sikres ved fortsat at lade KANUKOKA have et medlem. Det forhold, at en enkelt kommune aktuelt ikke er medlem af KANUKOKA bør ikke betyde, at denne kommune skal kunne forhindre udpegning af en kommunal repræsentant, som repræsenterer flertallet af landets kommuner. Dernæst er det ikke i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige og selskabsretlige principper at kræve kommunal enighed om en udpegning. Såfremt det fastholdes, at KANUKOKA ikke har udpegningsret, må det være således, at et flertal blandt kommunerne har retten.

Da KANUKOKA ikke repræsenterer samtlige kommuner, er formuleringen i § 65, stk. 1, nr. 6 at medlemmet udpeges af kommunerne. På baggrund af høringspartens bemærkning er det i bemærkningerne til § 65, stk. 1, nr. 6 nu præciseret, at kommunerne træffer afgørelse ved stemmeflertal. Hvis nogle foreslåede repræsentanter opnår lige mange stemmer, vil valg ske ved lodtrækning.

KANUKOKA bemærker til § 65: "I stk. 1, nr. 7, er det anført, at "Naalakkersuisut" udpeger et medlem. Henset til, at Naalakkersuisut blot er en samlebetegnelse for regeringen, bør det konkretiseres, hvilket medlem af Naalakkersuisut, som udpeger medlemmet af Arbejdsmiljørådet."

Bestemmelsen fortsætter hidtidig retstilstand. Som hidtil, er det et samlet Naalakkersuisut, som udpeger repræsentanten.

KANUKOKA bemærker til § 67, stk. 3: "KANUKOKA bemærker, at der landsforeningen bekendt ikke indtil nu er etableret lokalafdelinger uden for Nuuk. Såfremt Naalakkersuisut har planer om at ændre dette, bør det beskrives i lovens forarbejder."

Der er som hidtil, ikke etableret lokalafdelinger uden for Nuuk. For øjeblikket er der heller ingen planer herom.

KANUKOKA bemærker til § 69 sammenholdt med 67, stk. 1: ” *For at § 69 skal give mening, er væsentligt at få fastslået om, Arbejdstilsynet er en styrelse i forvaltningsretlig forstand eller blot en afdeling under et departement.* ”

Arbejdstilsynet er en uafhængig styrelse. Forslagets § 67 er efter høringen blevet tilføjet et ekstra stykke, så Arbejdstilsynets uafhængighed nu fremgår tydeligere af selve inatsisartutlovens tekst.

KANUKOKA bemærker til § 73: ” *Bestemmelsen forekommer problematisk set i sammenhæng med bemærkningerne til bestemmelsen, idet lovteksten ikke angiver, at der er tale om en bemyndigelsesbestemmelse knyttet til råstofaktiviteter. Bemærkningen om, at fastsættelse af regler om refusion af sagsomkostninger uden for det hidtidige anvendelsesområdet forudsætter høring, bør indsætte si selve lovteksten.* ”

Høringspartens bemærkning er taget til efterretning, og § 73 er ændret i overensstemmelse hermed, så det nu fremgår eksplicit af teksten i § 73, at den kun gælder offshore råstofaktiviteter.

KANUKOKA bemærker til § 75: ” *Det før fremgå af bemærkningerne, i hvilket omfang bestemmelsen fraviger persondataloven.* ”

Bestemmelsen er i overensstemmelse med reglerne i persondataloven.

KANUKOKA bemærker til § 81: ” *Bestemmelsen forudsætter, at Arbejdstilsynet er en selvstændig myndighed (styrelse) under et departement, idet klageadgang fra en afdeling til et departement ikke giver mening.* ”

Bestemmelsen svarer til hidtidig gældende ret. Arbejdstilsynet er således fortsat en selvstændig styrelse.

I forlængelse af høringen er inatsisartutloven ændret, så klager over Arbejdstilsynets afgørelser nu behandles af et uafhængigt Arbejds miljøklagenævn.

KANUKOKA bemærker til § 90 (nu § 91): ” *KANUKOKA minder om, at denne bestemmelse risikerer at skulle justeres efter forhandlingerne med regeringen om overtagelsestidspunktet.* ”

Bemærkningen er taget til efterretning.

Råstofdepartementet bemærker: ” *Departementet for Råstoffer bemærker indledningsvist, at Departementet er positivt indstillet overfor en hjemtagelse af arbejdsmiljøområdet på land.* ”

Råstofdepartementet bemærker videre: ” **Samarbejde mellem arbejdstilsynsmyndigheden og Råstofstyrelsen.** Den 18. april 2007 blev der indgået en samarbejdsaftale mellem Arbejdstilsynet og det daværende Råstofdirektoratet (nu Råstofstyrelsen). Samarbejdsaftalen er vedlagt som bilag.

Formålet med samarbejdsaftalen er at koordinere, effektivisere og styrke indsatsen omkring tilsyn samt samarbejdet mellem Arbejdstilsynet og Råstofstyrelsen. Det fremgår udtrykkeligt af samarbejdsaftalen, at tilsyn med arbejdsmiljø udføres af Arbejdstilsynet med hjemmel i arbejdsmiljøloven, mens tilsyn med råstofloven udføres af Råstofstyrelsen med hjemmel i råstofloven. Det følger endvidere af samarbejdsaftalen, at Arbejdstilsynet ikke fører tilsyn med de krav, der stilles af Råstofstyrelsen.

Departementet for Råstoffer bemærker, at en mulig hjemtagelse af arbejdsmiljøområdet ikke er til hinder for, at det nuværende tætte samarbejde mellem arbejdstilsynsmyndigheden og Råstofstyrelsen kan fortsætte. Det er Departementet for råstoffers opfattelse, at det nuværende tætte samarbejde myndighederne imellem medfører positive synergieffekter samt en ressourcebesparelse for både myndigheder og rettighedshaver. Det nuværende samarbejde udmøntes især med fælles tilsynsbesøg, hvor både arbejdstilsynsmyndigheden og råstoftilsynsmyndigheden deltager på samme tilsynsbesøg. Departementet for Råstoffer er positivt indstillet på, at dette samarbejde fortsætter, hvis arbejdsmiljøområdet hjemtages. ”

Af hensyn til en adskillelse af den licensudstedende myndighed og den kontrollerende myndighed skal det uafhængige Arbejdstilsyn fremover stå for tilsyn med overholdelse af krav til sikkerhed- og sundhed fastsat i udnyttelsestilladelse meddelt efter råstofloven. Der vil derfor ikke længere være et behov for at opretholde den hidtidige samarbejdsaftale med det danske arbejdstilsyn.

Råstofdepartementet bemærker: ” **Afdelingen for Teknik og Tilsyn.** Det fremgår af Forslagets almindelige bemærkninger side 4 og 12, at forslaget medfører, at Råstofstyrelsens afdeling for teknik og tilsyn vil overgå i si helhed til det nyoprettede grønlandske Arbejdstilsyn.

Det er Departementet for Råstoffers opfattelse, at bemærkningerne dermed lægger til grund, af Afdeling for Teknik og Tilsyn udelukkende udfører opgaver, der vedrører arbejdsmiljø og tilsyn hermed. Dette er ikke korrekt. Afdeling for Teknik og Tilsyn er ikke tilsynsførende

myndighed for arbejdsmiljø i forbindelse med råstofaktiviteter på land, da denne myndighed er placeret hos Arbejdstilsynet med hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen.

De tilsynsopgaver, der udføres af Råstofstyrelsens Afdeling for Teknik og Tilsyn er med hjemmel i råstofloven, herunder råstoflovens § 86, stk. 2. Her fremgår det direkte, at "Naalakkersuisut fører tilsyn med rettighedshaveres og andres virksomhed og aktiviteter omfattet af denne inatsisartutlov, herunder bestemmelser og vilkår fastsat i medfør af denne inatsisartutlov...".

Endvidere er det præciseret i bemærkningerne, at: "Efter bestemmelsen fører Naalakkersuisut tilsyn med rettighedshaverens virksomhed og anden virksomhed og aktivitet omfattet af lovforslaget. Bestemmelsen udgør desuden hjemmelsgrundlaget for, at tilsynsmyndigheden til enhver tid mod behørig legitimation har adgang til alle dele af virksomheden og aktiviteten omfattet af dette forslag. Dette gælder i det omfang, det er nødvendigt for, at medarbejderne, der udfører tilsynet, kan varetage dette hverv. Udtrykket "tilsynsmyndighed medarbejdere" er valgt frem for "Naalakkersuisut" for at markere, at kun en begrænset kreds af medarbejdere, som kan legitimere sig som tilsynsmedarbejdere, kan kræve adgang efter denne bestemmelse. I praksis vil tilsynsmyndigheden være placeret hos råstofmyndigheden...".

Dermed er den eneste direkte arbejdsmiljørelaterede myndighedsfunktion, som Råstofstyrelsens Afdeling for Teknik og Tilsyn har, tilsyn med arbejdsmiljø på offshore anlæg, der befinder sig på søterritoriet eller i kontinentalsokkelområdet ved Grønland, jf. § 79 i råstofloven."

Bemærkningerne på side 4 og 12 er ændret i overensstemmelse med høringspartens bemærkning, således at det nu fremgår, at den relevante del af afdelingen for Teknik og Tilsyn overføres til det nye uafhængige Arbejdstilsyn.

Høringspartens bemærkning om at Afdelingen for Teknik og Tilsyn fører tilsyn med arbejdsmiljø på offshore-anlæg er korrekt. Den fremtidige model, hvor en uafhængig styrelse fører tilsyn med bestemmelser om sikkerhed og sundhed i udnyttelsestilladelser offshore (såvel som på landjorden) er i overensstemmelse med råstoflovens § 86, stk. 2.

I de tilfælde der kommer øgede råstofaktiviteter på offshore anlæg vil Arbejdstilsynet kunne føre tilsyn hermed, og midlerne kan dækkes gennem gebyrer og refusion af udgifter til myndighedsbehandling.

Råstofdepartementet bemærker: " Videre fremgår det af Forslagets bemærkninger side 12, at den del af bevillingen, som går til tilsyn med offshore arbejdsmiljø i Råstofstyrelsen, skal

overgå til det nyoprettede grønlandske Arbejdstilsyn. Bevillingen er i Forslaget opgjort til 150.000 kr.

Det er Departementet for Råstoffers vurdering, at ovennævnte bevilling nærmere kan estimeres til 100.000 kr., hvilket er i overensstemmelse med de drøftelser, der pågik mellem Departementet for Råstoffer og Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel og Energi i juni 2016. Dette skal se sig sammenhæng med at der i lovforslaget netop er lagt op til at udgifter i forbindelse med tilsyn kan kræves refunderet af rettighedshaveren.

På baggrund af høringsvaret er det estimerede budget nedsat til 100.000 kr. pr.- år fra 150.000 kr. som tidligere var estimeret.

Råstofdepartementet bemærker: ” Det er derfor Departementet for Råstoffers vurdering, at den samlede Afdeling for Teknik og Tilsyn hverken kan eller skal overføres fra Råstofstyrelsen til det nyoprettede grønlandske Arbejdstilsyn. Dette skyldes flere forhold, hvoraf de væsentligste kort opridses nedenfor.

For det første er det Departementet for Råstoffers vurdering, at der er et beskedent overlap mellem arbejdsmiljøområdet og Råstofstyrelsens, herunder Afdeling for Teknik og Tilsyns, nuværende opgaveportefølje. På nuværende tidspunkt er Råstofstyrelsen på arbejdsmiljøområdet alene myndighed for så vidt angår arbejdsmiljø på offshore anlæg. Der har de seneste år ikke været offshore anlæg i Grønland, hvilket der heller ikke forventes at komme de kommende år, hvormed aktiviteterne på myndighedsområdet ”arbejdsmiljø på offshore anlæg for nuværende er ikke-eksisterende. Dermed er der i praksis ingen reelle myndigheds- og arbejdsopgaver i relation til arbejdsmiljø på offshore anlæg, hvorfor der ikke er nogen normeringer eller dele af normeringer, der kan eller skal overføres.

For det andet er det Departementet for Råstoffers vurdering, at Forslagets henvisning til adskillelse af den licensudstedende og den kontrollerende myndighed under henvisning til anerkendt international praksis bunder i en undskyldelig misforståelse. Det fremgår udtrykkeligt af råstofloven § 1, at:

”Ved inatsisartutloven tilstræbes, at aktiviteter omfattet af loven udføres forsvarligt [...] hensigtsmæssigt og i overensstemmelse med, under tilsvarende forhold, anerkendt god international praksis.” (fremhævet her)

Det er efter Departementet for Råstoffers opfattelse af afgørende betydning, at henvisninger til anerkendt god international praksis kalibreres til grønlandske forhold, jf. formuleringen ”under tilsvarende forhold” i råstofloven § 1.

Forslaget henviser i forbindelse med udskillelsen af Råstofstyrelsens Afdeling for Teknik og Tilsyn til et EU direktiv. Det er Departementet for Råstoffers vurdering, at EU direktiver ikke i alle tilfælde kan overføres direkte til grønlandske forhold. EU direktiver tager udgangspunkt i forhold i EU medlemslandene, som har en ganske anden størrelse for så vidt angår befolkning og administrativ kapacitet. Det er departementet for Råstoffers vurdering, at en direkte overførelse af et EU direktiv ikke i tilstrækkelig grad tager højde for de særlige grønlandske forhold, herunder den, i EU, beskedne grønlandske administrative kapacitet.

Der er efter Departementet for Råstoffers vurdering ikke i råstofloven grundlag for at overføre et EU direktiv direkte på grønlandske forhold. Videre er det efter Departementet for Råstoffers vurdering hverken hensigtsmæssigt eller formålstjenstligt at adsplitte en i forvejen lille enhed til flere enheder. Dette vil efter Departementet for Råstoffers opfattelse dels medføre dobbeltarbejde, hvor begge enheder delvist udfører de samme opgaver, dels medføre at hver enhed har en så beskedne størrelse, at ingen af enhederne vil have den tilstrækkelige kapacitet til fyldestgørende at varetage sine opgaver.”

Bemærkningerne på side 4 og side 12 er tilrettet, således at det fremgår, at kun den relevante del af Afdelingen for Teknik og Tilsyn skal overføres til det nye uafhængige Arbejdstilsyn. Aktiviteter der ikke er arbejdsmiljørelaterede skal ikke flyttes over i det uafhængige Arbejdstilsyn.

Henvisningen til adskillelse af den licensudstedende og kontrollerende myndighed er nødvendig, for at undgå risiko for ulykker i fremtiden i forbindelse med råstofaktiviteter. Myndighedsadskillelsen er i overensstemmelse med god international praksis, og anerkendt bredt internationalt, herunder i EU's medlemslande. Den internationale fokusering på den funktionelle adskillelse skyldes, at der ikke må være tvivl om, at arbejdsmiljømyndighederne alene fokuserer på sikkerhed og sundhed, og ikke skal tage andre hensyn. Dette er særligt vigtigt i råstofsektoren, hvor ulykker kan have meget vidtrækkende konsekvenser for menneskeliv, miljø og andre værdier. Adskillelsen er velbegrundet, da man skaber et øget fokus på sikkerheds og sundhedsmæssig kontrol i forbindelse med store råstofprojekter. Det nye uafhængige Arbejdstilsyn bliver således en specialiseret styrelse, med et rent fokus på arbejdsmiljø og på at bidrage til sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne, bl.a. gennem kontrol og vejledning. Samtidig overflødiggøres samarbejdsaftalen mellem Afdelingen for Teknik og Tilsyn og arbejdstilsynet, da det nye Arbejdstilsyn bliver styrelsen, som er indgang til sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Råstofdepartementet bemærker: ” Videre bemærker Departementet for Råstoffer, at hvis hensigten generelt er at skabe organisatorisk uafhængighed mellem licensudstedende og kontrollerende myndigheder i Naalakkarsuisut, vækker det underen hos Departementet for

Råstoffer, at en hjemtagelse af arbejdsmiljøområdet tænkes indplaceret under Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Energi, da dette i høj grad kan skabe usikkerhed omkring organisatorisk uafhængighed mellem licensudstedende og kontrollerende myndigheder. Dette fordi Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Energi bl.a. er licensudstedende myndighed på storskalaprojekter, vandkraftprojekter, is- og vandprojekter, turismeprojekter (koncessioner) og udnyttelse af biologiske ressourcer. Endvidere er Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Energi en del af den samlede råstofmyndighed, da socioøkonomiske aspekter i forbindelse med råstofprojekter, herunder IBA-forhandlinger henhører under Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Energi

Den organisatoriske uafhængighed skabes i og med at den kontrollerende myndighed samles i en uafhængig styrelse, Arbejdstilsynet. Styrelsen er uafhængig fra det ressortansvarlige departement, på samme måde som f.eks. Forbruger- og Konkurrence styrelsen er det. Arbejdstilsynets uafhængighed er understreget i forslaget § 67.

Arbejdstilsynet er, ligesom Forbruger- og Konkurrencestyrelsen, en uafhængig styrelse, som træffer uafhængige afgørelser.

Ligesom Forbruger- og Konkurrencestyrelsen hører Arbejdstilsynet under et departement, forstået på den måde, at den overordnede politik på området, herunder udarbejdelse af lovændringer og udfyldende regelarbejde, forberedes af departementet.

Den nærmere ressortfordeling fastsættes af Formanden for Naalakkersuisut.

Råstofdepartementet bemærker: ” På baggrund af ovenstående vil Departementet for Råstoffer stærkt fraråde, at Råstofstyrelsens Afdeling for Teknik og Tilsyn i sin helhed udskilles til det nyoprettede grønlandske Arbejdstilsyn. Departementet for råstoffer er imidlertid positivt indstillet på, at den del af Råstofstyrelsens bevilling, som kan henføres til arbejdsmiljørelaterede opgaver overføres til et nyoprettet grønlandsk Arbejdstilsyn. Det er Departementet for Råstoffers opfattelse, at størrelsen af denne bevilling maksimalt kan opgøres til 100.000 kr. ”

Bemærkningerne er tilrettet således, at det kun er den del af Afdelingen for Teknik og Tilsyn der er beskæftiget med arbejdsmiljørelaterede opgaver, der forudses overført til det nye Arbejdstilsyn.

Den forudsete bevilling hertil er nedsat i overensstemmelse med høringspartens bemærkninger.

Råstofdepartementet bemærker: ” **Særligt vedrørende kapitel 11.**

Forslagets kapitel 11 indeholder bestemmelser vedrørende arbejdsmiljø for offshoreanlæg.

Departementet for Råstoffer indstiller til at Forslagets bemærkninger til kapitel 11 for så vidt angår henvisning til anerkendt god international praksis udgår. Der henvises i det hele til drøftelsen af § 1 ovenfor.

Departementet for Råstoffer indstiller til, at Forslagets kapitel 11 tilpasses, således at det tydeligt fremgår, at kapitlet udelukkende vedrører forhold vedrørende arbejdsmiljø, og dermed ikke omfatter øvrige opgaver, som falder udenfor en arbejdsmiljømyndigheds opgaver; herunder tilsyn med rettighedshaverens virksomhed og anden virksomhed og aktivitet omfattet af råstofloven, som varetages af råstofstyrelsen.

Som nævnt ovenfor er der allerede i dag et tæt samarbejde mellem arbejdstilsynsmyndigheden og Råstofstyrelsen, hvilket muliggør blandt andet fælles tilsynsbesøg. Departementet for Råstoffer er positivt indstillet på, at dette samarbejde kan fortsætte, hvis arbejdsmiljøområdet hjemtages.”

Hvis arbejdsmiljøområdet hjemtages, og det nye uafhængige Arbejdstilsyn står for tilsyn med arbejdsmiljø offshore, såvel som på landjorden, er der ingen grund til at opretholde samarbejdsaftalen som har været gældende med det danske arbejdstilsyn. Arbejdstilsynet vil kontrollere sikkerhed og sundhed på offshore anlæg, ligesom de vil kontrollere at virksomheder i andre brancher overholder krav til sikkerheden og sundheden. Der er opretholdt en henvisning i bemærkningerne til kapitel 11 om god international praksis, da bestemmelser om sikkerhed og sundhed på offshore anlæg har til formål at leve op hertil, ligesom de hele tiden har haft til formål at leve op til god international praksis, hvilket også er i overensstemmelse bl.a. med § 1 i råstofloven.

Råstofdepartementet bemærker: ” **Særlige bestemmelser vedrørende råstofaktiviteter**

Departementet for Råstoffer bemærker, at der gentagne gange i forslaget henvises særskilt til råstofaktiviteter.

Det er generelt Departementet for Råstoffers opfattelse, at råstofprojekter ikke adskiller sig væsentligt fra andre projekter for så vidt angår arbejdsmiljømæssige forhold. På den baggrund er der efter Departementet for Råstoffers opfattelse ikke grundlag for at regulere råstofprojekters arbejdsmiljømæssige forhold anderledes end øvrige projekter.

Det er Departementet for Råstoffers opfattelse, at en eventuel særskilt regulering af råstofområdet først og fremmest bør finde sted i råstofloven. Der er efter Departementet for Råstoffers opfattelse ikke grundlag for at der eksempelvis, men ikke udelukkende, i Forslagets §§ 41 og 68 fastsættes særlige hjemmelsbestemmelser for råstofområdet i en lov vedrørende arbejdsmiljø.

Departementet for Råstoffer indstiller derfor til, at samtlige Forslagets særskilte henvisninger til råstofområdet udgår.”

Forslagets bestemmelser om gebyropkrævning til dækning af myndighedsbehandling gælder for råstofvirksomhed offshore såvel som på landjorden. Dette er i overensstemmelse med hidtil gældende ret. Henvisningerne bør af denne årsag ikke fjernes. Muligheden for at opkræve gebyr for myndighedsbehandling af råstofprojekter og vandkraftprojekter på landjorden er bl.a. begrundet i at råstofprojekter ikke skal belaste tilsynsmyndigheden og dermed gå ud over kvaliteten af tilsyn og vejledning af øvrige brancher.

Råstofdepartementet bemærker: ” **Myndighedsrefusion.**

Departementet for Råstoffer bemærker, at der med Forslaget indføres mulighed for at opkræve betaling for myndighedsbehandling. Departementet for Råstoffer har som udgangspunkt ingen bemærkninger til myndighedsbehandling generelt, men Departementet for Råstoffer indstiller til, at bestemmelser om myndighedsbehandling, i det omfang der fastsættes nærmere bestemmelser herom, fastsættes enslydende på hele arbejdsmiljøområdet.

Det er Departementet for Råstoffers opfattelse ikke hensigtsmæssigt, at der indføres en særskilt hjemmel vedrørende myndighedsbehandling på råstofområdet og vandkraftsområdet. Bestemmelsen bør ud fra et princip om ligebehandling, og i forlængelse af bemærkningerne ovenfor vedrørende Forslagets kapitel 11, vedrøre myndighedsbetaling generelt for alle erhvervsområder.

Departementet for Råstoffer indstiller derfor til, at Forslagets § 72 udgår i sin helhed. Alternativt indstiller Departementet for Råstoffer til, at Forslagets §§ 72 og 73 sammenskrives, således at henvisningen til råstof- og vandkraftaktiviteter udgår.

Af bemærkningerne til § 73 fremgår at indtægterne i forbindelse med tilsyn m.v. i henhold til selvstyreloven § 7, stk. 2, nr. 1., ikke er råstofindtægter i henhold til indtægtsdefinitionen. Departementet for Råstoffer anbefaler, at dette afklares med den danske Finansministerium, hvorvidt de er enige eller de ønsker et regnskab i lighed med det regnskab, der årligt udarbejdes til staten over råstofindtægter, hvor der laves en opgørelse over indtægter og

udgifter, ligesom der laves registreringer af tidsforbruget ved myndighedsbehandling, og beregnes en timesats.”

Den særskilte hjemmel for gebyropkrævning til dækning af myndighedsbehandling på råstofområdet offshore og på landjorden samt for vandkraftaktiviteter svarer til den retsstilling der vil være glædende, hvis området ikke overtages.

Forslagets bestemmelser om gebyropkrævning til dækning af myndighedsbehandling gælder for råstofvirksomhed offshore såvel som på landjorden. Dette er i overensstemmelse med hidtil gældende ret. Henvisningerne bør af denne årsag ikke fjernes. Muligheden for at opkræve gebyr for myndighedsbehandling af råstofprojekter og vandkraftprojekter på landjorden er bl.a. begrundet i at råstofprojekter og vandkraftprojekter ikke skal belaste tilsynsmyndigheden og dermed gå ud over kvaliteten af tilsyn og vejledning af øvrige brancher.

Det er således ikke med forslaget ønsket at udvide de nuværende gebyrbestemmelser til at omfatte alle brancher.

Bemærkningerne til § 73 er blevet tilrettet i overensstemmelse med høringens bemærkning.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til stk. 1

Bestemmelsen skal anvendes som retningslinje for lovens anvendelse og for udformning af administrative forskrifter i henhold til loven. Dette får særlig betydning for rækkevidden af de centrale bestemmelser i kap. 4-7.

Paragraffen skal ses i sammenhæng med den vægt, der i dette forslag lægges på dels et udvidet sundhedsbegreb dels virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed.

Til nr. 1

Med udtrykket „i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling“ fastslås, at arbejdsmiljøet skal forbedres i takt med de muligheder, denne udvikling frembyder. Det skal således tilstræbes at opnå et arbejdsmiljø, der f.eks. er på højde med de bedste virksomheder i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende.

Begrebet "tekniske og sociale udvikling" indbefatter hensyntagen til økonomiske forhold.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø indebærer bl.a.:

1. Beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervssygdomme i traditionel forstand, dvs. dels påvirkninger fra pludselige begivenheder, dels påvirkninger på kortere eller længere sigt, der medfører fysiske eller psykiske helbredsskader. Herunder må også regnes psykisk betingede lidelser.
2. Beskyttelse mod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden. Herunder henregnes bl.a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske sygdomssymptomer.

Som eksempel kan nævnes svag, men langvarig påvirkning med giftige stoffer eller fysiske forhold, der ikke umiddelbart giver karakteristiske symptomer, herunder uhensigtsmæssige eller ubehagelige arbejdsstillinger og belastninger.

Uanset at de enkelte elementer i arbejdsmiljøet, såsom lugt, støv, støj, varme, lysforhold, uæstetiske forhold og monotoni, taget hver for sig ikke opleves som ubehagelige af de ansatte og i øvrigt på grundlag af målinger og lignende anses for at have en meget mild effekt, kan den samlede virkning, herunder de enkelte geners styrke, hyppighed og varighed, alligevel være sundhedsforringende.

Den påvirkning, der i begyndelsen alene forringer trivslen (humøret, appetitten, arbejdsklimaet osv.), kan efterhånden udvikle sig til en direkte sundhedsskadelig påvirkning, f.eks. psykiske lidelser påført ved ensformigt og forjaget arbejde og synsforstyrrelser påført ved uhensigtsmæssig belysning. Ligeledes kan nedslidning ved hårdt fysisk arbejde nedbryde modstandskraften over længere perioder.

Ved vurderingen af arbejdsmiljøet i sundhedsmæssig henseende må de kombinerede effekter af de enkelte elementer i arbejdsmiljøet samt langtidseffekterne af de enkelte elementer i arbejdsmiljøet tages i betragtning.

3. Anvendelse af ergonomiske foranstaltninger, dvs. tilpasning af arbejdsprocessen, arbejdsstedet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer til den ansatte. Der må tages særligt hensyn til ældre og handicappede.

Til nr. 2

Med bestemmelsen tilsigtes at fastslå, at arbejdsmiljøproblemerne i videst muligt omfang skal løses af parterne selv (de ansatte, arbejdsledere og ledelse m.v.) på virksomhederne.

Virksomhederne bistås på landsplan af arbejdsmarkedets organisationer i dette arbejde, jf. kap. 12 om arbejdsmiljørådet m.v.

På alle planer skal Arbejdstilsynet efter forslaget fremme parternes indsats og yde dem støtte og vejledning, jf. § 68, nr. 1 og 5. Endvidere skal Arbejdstilsynet kontrollere, at inatsisartutloven og regler fastsat i henhold til inatsisartutloven overholdes, jf. § 68, nr. 6-8.

Til stk. 2

Som beskrevet i bemærkningen til stk. 1 indeholder begrebet et sikkert og sundt arbejdsmiljø både hensyn til fysisk såvel som psykisk sundhed og sikkerhed.

Med stk. 2 tydeliggøres, 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.

Psykisk 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 med betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer på arbejdet.

Arbejdsgiveren skal sikre det psykiske arbejdsmiljø for sine ansatte, ligesom arbejdsgiveren skal sikre det fysiske arbejdsmiljø.

Det er således fundet hensigtsmæssigt, at det fremgår tydeligt af selve inatsisartutlovens tekst, at inatsisartutloven omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, så arbejdsgiverne ved, hvad der forventes af dem. Bestemmelsen ændrer således ikke noget i forhold til den hidtidige retstilstand, hvor psykisk arbejdsmiljø har været beskyttet på lige fod med fysisk arbejdsmiljø. Men bestemmelsen sikres, at dette nu fremgår tydeligt at selv inatsisartutlovens ordlyd.

Til § 2

Til stk. 1

Lovens område er som udgangspunkt alt arbejde udført for en arbejdsgiver. Det er således hensigten, at inatsisartutlov om arbejdsmiljø principielt skal omfatte ethvert arbejde for en arbejdsgiver.

På linje med andre erhverv hører erhvervsmæssig jagt og fangst under lovens område.

Til stk. 2

Med bestemmelsen begrænses lovens anvendelsesområde i forhold til arbejde udført i arbejdsgiverens private hjem og af medlemmer af husstanden. Selv for disse arbejdssituationer gælder der dog visse grundlæggende regler om arbejdsmiljø, jf. bestemmelsen i stk. 3.

Lovens anvendelsesområde er begrænset til ikke at gælde for egentlig militærtjeneste.

Til stk. 3

Med bestemmelsen udvides hovedanvendelsesområdet for inatsisartutloven, således at bestemmelser om arbejde, hvori der er indeholdt et vist faremoment, gælder i al almindelighed, dvs. også for virksomheder, hvor der ikke er tale om arbejde for en arbejdsgiver, og for de arbejdsforhold, som ellers er undtaget ved forslaget's stk. 2.

Nr. 1-4 i stk. 3, betyder således, at de generelle regler om forsvarlighed i forhold til sikkerhed og sundhed gælder i al almindelighed. Der er således i al almindelighed pligt til at sikre sikkerhed og sundhed i forbindelse med samarbejde mellem flere arbejdsgivere, for leverandører og bygherrer m.v. (nr. 1), i forbindelse med arbejdets udførelse (nr. 2), i forhold til anvendelse m.v. af tekniske hjælpemidler (nr. 3) og i forhold til anvendelse m.v. af stoffer og materialer (nr. 4).

Bestemmelsen ændrer ikke på anvendelsesområdet for inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse.

Nr. 5 i stk. 3, tager sigte på kørsel med for eksempel bus, lastbil, taxa og køretøjer, der anvendes til snerydning.

Reglerne om unge menneskers farlige arbejde gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Nr. 6 i stk. 3, sikrer bl.a., at de unge også kan beskyttes i en uddannelsessituation, f.eks. erhvervspraktik.

Til stk. 4

Da USA har jurisdiktion over det amerikanske personel i Thule er der behov for i et vist omfang at lade lovens bestemmelser vige for amerikanske arbejdsmiljøregler. Det er derfor nødvendigt at medtage en bestemmelse svarende til § 2, stk. 4, hvorefter Naalakkersuisut kan bestemme, at der for militære områder og anlæg skal gælde andre regler om arbejdsmiljø i stedet for eller ved siden af lovens regler.

Bemyndigelsen kan være nødvendig af hensyn til regler for ansatte, som ikke direkte hører under militæret, men som alligevel arbejder inden for militære områder.

Til § 3

Til stk. 1

Luftfart.

Forslaget gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden. Arbejdsmiljø på luftfartsområdet hører under *Luftfartsområdet* som nævnt i lov om Grønlands Selvstyre, liste II, nr. 16. Luftfartsområdet er endnu ikke overtaget af Grønlands Selvstyre.

Bestemmelsen tilsigter at tydeliggøre, at arbejde i hangarer, på værksteder, kontorer samt i øvrigt arbejde udført af personel på jorden, er omfattet af loven.

Til stk. 2.

Søfart og fiskeri.

Forslaget gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår lastning og losning af skibe, herunder fiskefartøjer, værftsarbejde om bord på skibe og arbejde, der kan sidestilles hermed. Sikkerhed til søs er oplistet som et selvstændigt område i lov om Grønlands Selvstyre, liste II, nr. 20. Området sikkerhed til søs er endnu ikke overtaget af Grønlands Selvstyre.

Til § 4

Bestemmelsen fastsætter, at hjemmearbejde er omfattet af loven, men giver bemyndigelse til Naalakkersuisut til at fastsætte begrænsninger heri. Det kan f.eks. være aktuelt for så vidt angår regler om arbejdsstedets indretning, om daglig hvileperiode og om ugentligt fridøgn.

Bestemmelsen forventes anvendt i bekendtgørelser udstedt af Naalakkersuisut til erstatning af de hidtil gældende bekendtgørelser.

Indtil der udstedes nye bekendtgørelser vil bestemmelsen være anvendt i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005, Bekendtgørelse om Sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, med senere ændringer. Bestemmelsen anvendes ligeledes i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om hvileperiode og fridøgn i Grønland.

Til § 5

Også små virksomheder har en forpligtelse over for deres eget sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Selv virksomheder, der er for små til at kunne bære en organiseret indsats for sikkerhed og sundhed, skal være opmærksomme på problemerne og bestræbe sig på at løse dem ved internt samarbejde.

Under hensyn til landets store geografiske udstrækning og vanskelighederne for Arbejdstilsynet ved at være personligt til stede på arbejdspladserne, lægges der stor vægt på virksomhedernes evne til selv at løse deres sikkerheds- og sundhedsproblemer. Derfor er det foreslået, at Naalakkersuisut skal kunne fastsætte regler om oprettelse af sikkerhedsorganisation selv i virksomheder med under 10 ansatte, når det af særlig grund skønnes påkrævet. Det kan der f.eks. være behov for i bygge- og anlægssektoren.

Til gengæld kan Naalakkersuisut efter § 8, stk. 7, fravige kravet om sikkerhedsorganisation i virksomheder med 10 eller flere ansatte, hvor det findes rimeligt.

Til § 6

Til stk. 1

I stk. 1 fastslås, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomheder med 10 ansatte eller derover normalt skal organiseres.

Til stk. 2 og 3

Efter stk. 2 og 3 skal de ansatte først vælge en sikkerhedsrepræsentant, hvorefter der dannes gruppe. Det er en forudsætning, at arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde danner en gruppe sammen med den pågældende sikkerhedsrepræsentant.

Der skal altid vælges en sikkerhedsrepræsentant, og alle ansatte inden for sikkerhedsgruppens område har valgret og er valgbare til hvervet som sikkerhedsrepræsentant.

Bestemmelsen er uddybet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005 med senere ændringer – Bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder samt i AT-vejledning GL.6.2 fra september 2006 om Sikkerhedsgrupper og Sikkerhedsrepræsentanter er bestemmelsen uddybet.

Til § 7

Til stk. 1

Ved en ansvarlig repræsentant for virksomhedens leder forstås en person, der kan handle på arbejdsgiverens vegne vedrørende de sikkerheds- og sundhedsforhold, der skal behandles i sikkerhedsudvalget.

Til stk. 2

Bestemmelsens 1. punktum fastslår Arbejdstilsynets pligt til at sætte sig i forbindelse med de i § 7, stk. 2 nævnte persongrupper. Når denne pligt ikke er absolut, skyldes det, at det ved regelmæssige eftersyn af elevatorer, dampkedler og andre tekniske installationer, ikke skønnes nødvendigt, at den tilsynsførende altid tager kontakt med virksomhedens ledelse og sikkerhedsorganisation.

Det bemærkes, at de øvrige ansatte, herunder deres tillidsmænd, ligeledes har en almen ret til fri adgang til at forelægge ethvert spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning for tilsynet.

Til § 8

Til stk. 1

For at sikkerhedsudvalgets opgaver kan løses effektivt, er det nødvendigt, at udvalget sørger for, at der bliver udpeget en daglig leder af sikkerhedsarbejdet, som kan handle på udvalgets vegne.

I virksomheder hvor der ikke er en sikkerhedsleder specielt til dette arbejde, må der blandt sikkerhedsudvalgets medlemmer udpeges en leder, som får stillet den fornødne tid til rådighed.

Regler herom er fastsat i Bkg. Nr. 1346 af 15. december 2005 om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, med senere ændringer.

Til stk. 2

Bygherren skal sikre, at der udpeges en person som koordinator, der har gennemgået en godkendt uddannelse.

I stk. 2 bemyndiges Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse og arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

Da koordinatorens opgaver i forhold til sikkerhed og sundhed adskiller sig fra opgaverne som medlem af en sikkerhedsgruppe, er det fundet hensigtsmæssigt med en særlig koordinatoruddannelse. Denne uddannelse erstatter den almindelige arbejdsmiljøuddannelse.

Naalakkersuisut kan fastsætte regler om, at koordinator skal have den fornødne viden om og uddannelse i eller de fornødne kvalifikationer inden for sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger under udførelsen af bygge- og anlægsarbejde.

Nærmere regler om en arbejdsmiljøuddannelse og en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsarbejdet, er udmøntet i bekendtgørelse nr. 914 af 26. juni 2013 om obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i Grønland med senere ændringer. Her er bl.a. fastsat regler om:

- Pædagogiske principper for undervisningen.
- Uddannelsesplaner.
- At det er Arbejdstilsynet, der godkender udbydere af koordinatoruddannelsen, herunder de nærmere krav til udbyders viden og kvalifikationer.
- At en udbyder af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore, som er godkendt af Arbejdstilsynet, vil kunne udbyde uddannelsen. Andre udbydere skal opfylde tilsvarende krav. En gennemført uddannelse for koordinatore vil blive sidestillet med en gennemført arbejdsmiljøuddannelse og vil kunne anvendes på lige fod med arbejdsmiljøuddannelsen i alle brancher.

I bekendtgørelsen er desuden fastsat, hvilke krav der skal være opfyldt for, at der kan udstedes kursusbevis.

Til stk. 3

Bestemmelsen tilvejebringer det retslige grundlag for, at sikkerhedsorganisationens sædvanlige opgaver og funktioner efter arbejdsmiljøloven kan suppleres med miljøbeskyttelsesproblemer, som opstår i det nære ydre miljø som følge af virksomhedernes aktiviteter. En sådan udvidelse forudsætter indgåelse af en aftale mellem virksomheden og dennes medarbejdere.

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

Til stk. 4

Efter bestemmelsen, kan arbejdsmiljølovens § 6 og § 7, stk. 1, under de af Naalakkersuisut efter stk. 5, fastsatte vilkår, fraviges ved aftale.

Formålet med at fravige de almindelige krav i § 6 og § 7, stk. 1, skal være at styrke og effektivisere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Der skal være indgået aftale på 2 niveauer:

For det første en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem, som de samme parter bemyndiger hertil.

For det andet – inden for rammerne af førstnævnte aftale – en aftale i virksomheder mellem en arbejdsgiver og dennes ansatte, herunder eventuelle ledere. Aftalen kan vedrøre hele virksomheden eller dele heraf. »En del af virksomheden« kan bl.a. være en afdeling eller et arbejdsområde, jf. inatsisartutlovens § 6, stk. 2. Aftalen forudsættes kun indgået mellem arbejdsgiveren og de ansatte i den del af virksomheden, som aftalen vedrører.

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

Aftalen på virksomhedsniveau skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at denne organisering styrker og effektiviserer virksomhedernes arbejde hermed. I Bkg. Nr. 1346 af 15. december 2005 om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, med senere ændringer er fastsat regler herom, bl.a. at aftalen skal være skriftlig samt forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden. Endvidere er der fastsat regler om, at aftalen som minimum bør sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen, og at aftalen bør indeholde en beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede, ligesom aftalen bør angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Til stk. 5

Efter bestemmelsen bemyndiges Naalakkersuisut til at udstede regler om, under hvilke vilkår lovens § 6 og 7, stk. 1, kan fraviges ved aftale, jf. § 8, stk. 4.

Der er fastsat regler herom i kapitel 5 i Bkg. Nr. 1346 af 15. december 2005 om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, med senere ændringer.

Det fremgår bl.a. af de administrative regler, at alle ansatte i virksomheden uden ledelsesbeføjelser fortsat skal sikres valget ved valg af og være valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Efter forslaget er der også mulighed for, at Naalakkersuisut kan fastsætte regler om, hvordan aftaler efter stk. 4 indgås. Umiddelbart forventes parterne selv - inden for de rammer, som loven lægger, og de vilkår, som Naalakkersuisut fastsætter - at afklare, hvordan aftaler konkret indgås.

Til stk. 6

Aftaler indgået i medfør af stk. 4, har karakter af kollektive aftaler. Uoverensstemmelser vedrørende de indgåede aftaler skal derfor behandles efter de fagretlige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler. Eventuelle brud på aftaler indgået efter stk. 4 (virksomhedsaftaler) skal efter forslaget afgøres ved faglig voldgift.

Til stk. 7

§ 10, stk. 3, om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanten mod afskedigelse og anden forringelse af arbejdsforholdene, er ikke nævnt, da denne bestemmelse ikke kan fraviges.

Til stk. 8

Hvis der ikke er nogen udbyder af koordinatoruddannelsen, vil Arbejdstilsynet kunne give tilladelse til, at den almindelige arbejdsmiljøuddannelse erstatter koordinatoruddannelsen.

Til § 9

Til stk. 1

Bestemmelsen understreger vigtigheden af arbejdsgiverens pligter i forbindelse med sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Til stk. 2

Ved en „efter forholdene rimelig tid“ forstås en tid, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Til stk. 3

Da kravet efter § 9, stk. 3 kan virke økonomisk belastende for nogle virksomheder, er der i § 10, stk. 2, indeholdt en bemyndigelse for Naalakkersuisut til at fastsætte regler om tilskud.

Til stk. 4

Det forudsættes, at der gives sikkerhedsorganisationen lejlighed til at deltage i planlægningen før virksomhedens stillingtagen.

Til stk. 5

Bestemmelsen understreger vigtigheden af at sikkerhedsudvalgets opgaver, som planlægning med videre, også indgår som en del af sikkerhedsarbejdet i mindre virksomheder.

Til § 10

Til stk. 1

Med formuleringen af stk. 1 er det tilsigtet, at sikkerhedsrepræsentanten af arbejdsgiveren skal holdes skadesløs for udgifter og indtægtstab, bl.a. i forbindelse med nødvendig deltagelse i kurser m.v., hvad enten disse foregår i eller uden for virksomheden. Der er ikke hermed truffet endelig afgørelse af spørgsmålet om finansieringen af udgifter til uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter. Arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse bliver aktuel i det omfang, uddannelsesudgifterne ikke dækkes ad anden vej.

Til stk. 2

Med bestemmelsen gives mulighed for, at Naalackersuisut kan yde tilskud til arbejdsgiverens udgifter til uddannelse af sikkerhedsorganisationernes medlemmer.

Til stk. 3

Medlemmer af sikkerhedsorganisationen beskyttes ved § 10, stk. 3, mod usaglig afskedigelse.

Til stk. 4

Uoverensstemmelser afgøres ifølge stk. 4 som udgangspunkt ved fagretlig behandling.

Til § 11

På baggrund af den industrielle udvikling og ibrugtagning af nye stoffer og arbejdsprocesser giver paragraffen Naalackersuisut mulighed for at bestemme, at den nødvendige sikkerheds- og sundhedsekspertise skal være til stede på virksomheden. Det er ikke hensigten med reglen at gøre indgreb i arbejdsgiverens frie ansættelsesret. Arbejdsgiveren kan opfylde sin pligt efter reglerne på forskellig vis, idet det afgørende er, at der reelt stilles sådan bistand til rådighed. Det overlades således til arbejdsgiverens egen afgørelse, om han vil ansætte en sikkerhedsmedarbejder på virksomheden side om side med andre medarbejdere, eller om han f.eks. vil antage konsulentbistand, eventuelt ved et rådgivende firma.

Til § 12

En uddybning af pligterne sker fortrinsvis i kap. 4-7, men angivelsen af disse eksempler er ikke udtømmende. Også bestemmelserne i kap. 8 om hvileperiode og fridøgn, kap. 9 om unge under 18 år og i kap. 10 om lægeundersøgelser skal efterleves af arbejdsgiverne under kriminalretligt ansvar.

Til § 13

Til stk. 1

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

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

En skriftlig behandlingsmåde er endvidere en forudsætning for, at resultatet af vurderingen gøres synlig og dermed også tilgængelig for såvel virksomhedens ledelse som de ansatte samt dokumenterbar bl.a. i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed, jf. inatsisartutlovens § 76.

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

Arbejdspladsvurderingen skal revideres mindst hvert 3 år og skal løbende ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, herunder arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed. En arbejdsulykke kan indicere, at arbejdspladsvurderingen bør tages op til revision.

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

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

Bestemmelsen er sanktioneret, jf. § 83 og § 84.

Til stk. 2

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

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

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

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

Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet er en nødvendighed for at kunne danne sig et overblik over, om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.

1) Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne er endvidere nødvendig for at kunne nå frem til de bedste og mest hensigtsmæssige løsningsforslag.

2) For at kunne opstille en realistisk handlingsplan er det endvidere nødvendigt, at der prioriteres mellem eventuelle forskellige løsningsforslag. I prioriteringen indgår en vurdering af, hvad der kan iværksættes nu og ikke skal med i handlingsplanen, hvad der kan sættes i gang inden for en overskuelig tid, og hvad der skal arbejdes med på længere sigt.

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

3) Endelig er det nødvendigt, at der opstilles retningslinjer i virksomheden for, hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret herfor, dels af kontrollens syn, dels for at holde øje med, om det er de rigtige løsningsinitiativer, der igangsættes, og om der skal ske justeringer i handlingsplanen m.v.

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

Overtrædes bestemmelsen, kan der fastsættes kriminalretlige foranstaltninger efter kapitel 15, jf. § 83 og § 84.

Til stk. 3

Bestemmelsen præciserer, at selvom pligten til at udarbejde en arbejdspladsvurdering påhviler arbejdsgiveren, skal medarbejderne inddrages gennem sikkerhedsorganisationen i hele processen. Naalakkersuisut fastsætter nærmere regler herom, jf. stk. 4.

Overtrædes bestemmelsen kan der pålægges foranstaltninger efter kapitel 15, jf. § 83 og § 84.

Til stk. 4

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

Bestemmelsen er udmøntet i Bekendtgørelse nr. 914 af 26. juni 2013 om obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i Grønland med senere ændringer.

Bestemmelsen forventes anvendt i bekendtgørelse udstedt af Naalakkersuisut til erstatning af den hidtil gældende bekendtgørelse.

Til § 14

Arbejdsgiverens tilsynspligt omfatter dels alle ansattes arbejdsudførelse, dels at arbejdsprocessen i øvrigt forløber forsvarligt; herunder eksempelvis også tilsyn med, at arbejdsplaner overholdes, og at eventuelle fejl i disse løbende korrigeres.

Til § 15

Det bemærkes, at ifølge § 84 er arbejdsgiveren ikke underlagt det objektive ansvar for overtrædelse af denne bestemmelse, der fastslår arbejdsgiverens pligt til at oplyse, vejlede og instruere.

Til stk. 1

Arbejdsgiveren er ansvarlig for, at AT-vejledninger gives på et sprog, som arbejderne forstår.

Til stk. 2

Ordet "farefri" i stk. 2 dækker både sikkerhed og sundhed.

Til stk. 3

Bestemmelsen tager sigte på områder, hvor der viser sig særligt behov for instruktion m.v.

Til § 16

Til stk. 1

Bestemmelsen sikrer, at ansatte, der under arbejdet udsættes for en alvorlig og umiddelbar fare, der ikke kan undgås, kan forlade den farlige arbejdsplads eller det farlige område. Bestemmelsen sigter mod det tilfælde, hvor den alvorlige og umiddelbare fare er opstået, og giver den ansatte ret til – uden nogen form for hindring – at forlade arbejdspladsen eller det farlige område. En alvorlig og umiddelbar fare svarer til det farebegreb, som er anvendt i § 77, stk. 1 og 2, hvorefter Arbejdstilsynet for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed kan påbyde, at faren straks imødegås, herunder at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen.

Bestemmelsen forhindrer ikke politiet og andre myndigheder i at udføre opgaver, hvor farligt arbejde er en forudsat del af arbejdet.

Til stk. 2

En ansat, der forlader sin arbejdsplads eller et farligt område på grund af alvorlig og umiddelbar fare, jf. stk. 1, må ikke udsættes for forringelse af sine forhold, f.eks. i form af afskedigelse, forlystelse eller tilbageholdelse af løn – fordi den pågældende forlod arbejdspladsen eller det farlige område. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at der ikke forelå en alvorlig umiddelbar fare, som den ansatte ikke kunne undgå ved at forblive på arbejdspladsen eller det farlige område.

Til stk. 3

I stk. 3 foreslås det, at der ved overtrædelse af reglerne kan tilkendes den ansatte en godtgørelse.

Til § 17

Arbejdsgiverens forpligtelse efter § 17 betyder, at denne aktivt skal søge at gøre de ansatte interesseret i sikkerhedsarbejdet. Udover selv at deltage eller lade sig repræsentere i sikkerhedsorganisationen, jfr. kapitel 2, skal arbejdsgiveren således træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at samarbejdet kan etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde.

Til § 18

Til stk. 1

Bestemmelsens formål er at fastslå samarbejdspligt for flere arbejdsgivere på samme arbejdssted til gavn for alle de beskæftigedes sikkerhed og sundhed. I pligten til at samarbejde ligger bl.a., at den arbejdsgiver, der skal træffe visse sikkerhedsforanstaltninger, kan blive ansvarlig for forsømmelse i forbindelse hermed, også selvom de, der er beskæftiget pågældende sted, er ansat hos andre arbejdsgivere.

Det samme gælder, hvis den beskæftigede er selvstændig, f.eks. vognmand eller installatør. Omvendt har også den selvstændige pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle, der er beskæftiget på det fælles arbejdssted. Der henvises her til, at bestemmelsen ifølge § 2, stk. 3, også gælder, selv om der ikke udføres arbejde for en arbejdsgiver. Udtrykket “arbejdssted” er videre end virksomhed og arbejdsplads, og “beskæftigede” er videre end ansatte.

Reglen finder typisk anvendelse ved bygge- og anlægsarbejder samt på reparationsarbejder i fremmed virksomhed eller arbejdssted.

Til stk. 2

Efter bemyndigelsen i stk. 2 kan der bl.a. udarbejdes regler om, at arbejdsgiverne kan aftale, hvem af dem pligterne skal påhvile.

Til § 19

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter retten for de ansatte og deres repræsentanter til at gøre sig bekendt med Arbejdstilsynets påbud.

Til stk. 2

Selvom der ikke er sikkerheds- eller tillidsrepræsentanter skal de ansatte stadig gøres bekendt med påbud fra Arbejdstilsynet.

Til § 20

Arbejdstilsynet skal kunne 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. Endvidere vil Arbejdstilsynet kunne forlange undersøgelser foretaget i forbindelse med udtalelser og godkendelser i henhold til loven eller bestemmelser fastsat med hjemmel i loven.

Selv om der ikke foreligger krav om undersøgelser fra Arbejdstilsynet, skal arbejdsgiveren have pligt til at lade foretage undersøgelser på områder, hvor de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. F.eks. skal der ikke blot foretages undersøgelse af et teknisk hjælpemiddel, før det tages i brug, men der kan også være behov for at foretage undersøgelser efter ændringer af hjælpemidlet med visse mellemrum. Undersøgelsespligten gælder alle stadier i arbejdsprocessen, såvel planlægningen og tilrettelæggelsen som udførelsen.

Foreligger der f.eks. en arbejdsulykke, forgiftning eller erhvervssygdom eller øget fravær blandt de ansatte, vil der ofte være behov for at lade foretage undersøgelser m.v.

Af konkrete eksempler på forhold, der uden at have forårsaget en ulykke kan give anledning til undersøgelser m.v., kan f.eks. nævnes sammenstyrtning, sprængning af slibeskive, brud på dele af maskiner, stilladser, kraner m.v. samt, for så vidt angår kedler og trykbeholdere, udsivning ved svejsesamling, tæring i materialer eller fejlvisende instrumenter.

Det er arbejdsgiveren, der afholder udgifterne ved de pligtige undersøgelser m.v. efter § 20, selvom det ikke er udtrykkeligt anført i inatsisartutloven. I formuleringen ligger, at arbejdsgiveren har pligt til, eventuelt efter samråd med sikkerhedsorganisationen, at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet.

Til § 21

Til stk. 1

Bestemmelsen bemyndiger i stk. 1 Naalakkersuisut til at fastsætte regler om anmeldelsespligt og registre for arbejdsgivere.

Oprettelse og drift af registre sker i overensstemmelse med gældende registerlovgivning.

Til stk. 2

Arbejdsgiverens oplysningspligt i stk. 2 omfatter bl.a. tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer. Krav om oplysninger efter stk. 2 kan omfatte et større antal virksomheder, f.eks. en branche. Det er en forudsætning for at benytte bestemmelsen, at de ønskede oplysninger ikke lige så godt kan fås fra Grønlands Statistik eller andet offentligt register. Ved anvendelse af oplysningerne skal Arbejdstilsynet overholde sin almindelige tavshedspligt, jf. § 79, herunder tage fornødent hensyn til fabrikationshemmeligheder.

Oplysninger om sundhedsforhold må ikke angå enkeltpersoner, af hensyn til den enkeltes integritet.

Til stk. 3

Bestemmelsen i stk. 3 præciserer, at navn og firma ikke må nævnes ved offentliggørelse af statistikken.

Til § 22

Bestemmelsen om ansvaret for virksomhedsledere har til formål at skabe klarhed om, i hvilken udstrækning ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, er ansvarlige i forhold til arbejdsmiljøloven.

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

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

Dette fraviges dog på et enkelt principielt punkt. Som det fremgår af § 86, skal adgangen til at idømme en arbejdsgiver bødeansvar på objektivt grundlag ikke finde anvendelse på virksomhedsledere i det omfang, de ikke kan betegnes som arbejdsgivere. Disse personer kan således alene idømmes kriminalretligt ansvar, såfremt de almindelige betingelser efter kriminalloven er opfyldt, herunder kravet om subjektiv tilregnelser.

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

Bestemmelsen påvirker ikke ansvaret for arbejdsledere eller den nærmere forståelse af udtrykket »arbejdsleder«, jf. herved §§ 23-25 i inatsisartutloven.

Den nærmere afgrænsning af virksomhedsledere i forhold til arbejdsledere kan i særlige tilfælde give anledning til tvivl.

I sådanne afgrænsningstilfælde vil et vejledende hovedsynspunkt bl.a. være, om den pågældende person i overensstemmelse med definitionen af en arbejdsleder i § 23 i inatsisartutloven i det væsentlige har til formål at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf, eller om den pågældendes opgaver og ansvar har relation til den almindelige overordnede ledelse af virksomheden som sådan. Den nærmere vurdering heraf må tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds interne organisation og struktur.

Bestemmelsen gælder i øvrigt i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens almindelige anvendelsesområde også for Selvstyre og kommune, jf. herved § 87 i inatsisartutloven. Bestemmelsen vil således navnlig kunne få betydning for den øverste administrative ledelse af

departementer, styrelser, direktorater m.v. i overensstemmelse med de i det forudgående anførte synspunkter.

Til § 23

Det afhænger af de konkrete forhold, hvilken personkreds der er dækket af arbejdslederbegrebet i § 23. Der kan f.eks. være tale om ingeniører, driftsledere, værkførere og formænd. Derimod kan mestersvende, akkordholdere, sjakbajser og lignende normalt ikke betragtes som arbejdsledere. Det samme gælder disponenter, laboratoriemestre og lignende betroede funktionærer uden egentlige ledelsesfunktioner.

Udearbejde falder ind under sidste led i bestemmelsen.

Til § 24

Til stk. 1

Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på arbejdslederen: § 38, stk. 1, § 40, stk. 1, § 42, stk. 1, § 44, stk. 1, samt kap. 8 og 9, samt forskrifter i henhold til loven. Overtrædelse sanktioneres efter §§ 83 og 85. Det bemærkes, at arbejdslederen efter omstændighederne også skal opfylde de pligter, der påhviler alle ansatte, f.eks. en eventuel pligt til at bære hjelm.

Sidste led er et modstykke til de ansattes pligt efter § 26, stk. 1.

Til stk. 2

Formuleringen “sørge for at afværge faren” præciserer, at arbejdslederen både har ret og pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Bestemmelsen har ingen indflydelse på de pligter, der påhviler arbejdslederen som ansat, jf. §§ 26 og 28.

Til § 25

Se bemærkningerne til §§ 17 og 18 om arbejdsgivers pligt til at sørge for samarbejde om sikkerhed og sundhed. Pligt til deltagelse i samarbejde om sikkerhed og sundhed gælder således for arbejdsledere.

Til § 26

Til stk. 1

Ud fra den betragtning at de ansattes medvirken er nødvendig, for at beskyttelsesforanstaltningerne kan virke efter deres bestemmelse, pålægges det i stk. 1 de ansatte at medvirke til, at de foranstaltninger, der er truffet for at sikre dem mod skadelige påvirkninger eller ulykker, virker efter deres bestemmelse, ligesom det bestemmes, at de i det hele taget skal iagttage forsigtighed og orden på arbejdsstedet.

Bestemmelsen stiller krav til de ansattes aktive medvirken til fremme af sikkerhed og sundhed. Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler i det omfang, de efter deres indhold kan finde anvendelse på den ansatte: § 38, stk. 1, § 40, stk. 1, § 42, stk. 1, § 44, stk. 1, samt kap. 8. Overtrædelse heraf sanktioneres efter § 83. Bestemmelsen tager også sigte på overholdelse af forskrifter udstedt i henhold til loven, jf. sanktionsbestemmelsen i § 85.

Til stk. 2

Ikke enhver arbejdsleder behøver nødvendigvis at være medlem af en sikkerhedsgruppe.

Til stk. 3

Bestemmelsen understreger, at hvis sikkerhedsforanstaltninger midlertidigt fjernes i forbindelse med en arbejdsproces, skal man huske at genoprette sikkerhedsforanstaltningen eller at oprette en anden beskyttelsesforanstaltning.

Til § 27

Bestemmelsen understreger den vægt, lovforslaget lægger på, at samarbejdet starter i virksomheden selv, se hertil bemærkningen til § 17.

Til § 28

Stk. 1 sigter typisk til bygge- og anlægsarbejde og stk. 2 til installationer, reparationer og lignende.

Til § 29

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter enhver overdragelse, herunder ikke-erhvervsmæssigt salg, salg af brugte tekniske hjælpemidler og gave, herunder overladelse til brug.

Der er pligt til sammen med det tekniske hjælpemiddel at levere nødvendige anvisninger for betjening og vedligeholdelse og nødvendige anvisninger for hjælpemidlets transport og opstilling.

Til stk. 2

Bestemmelsen er begrundet i, at det brugsfærdige tekniske hjælpemiddel ved ethvert led i udleveringskæden skal opfylde de i bestemmelsen opstillede sikkerhedsmæssige betingelser.

Til stk. 3.

Bestemmelsen skaber hjemmel til at pålægge importører og fremstillere m.v., at lade forsvarligheden af tekniske hjælpemidlers udførelse konstatere gennem undersøgelser, afprøvninger m.v., når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene giver anledning dertil.

Det forudsættes at udgifterne afholdes af pågældende importør eller fremstiller m.v.

Ved anvendelsen af stk. 3 forudsættes Arbejdstilsynet at tage hensyn til, at underleverandørens omkostninger ved de påbudte undersøgelser, prøver eller besigtigelser står i rimeligt forhold til de sikkerheds- og sundhedsmæssige formål, der forfølges. Baggrunden for bestemmelsen er, at leverandøren som den sagkyndige altid bør kunne stå inde for det sikkerhedsmæssige.

Til stk. 4

Af hensyn til vurderingen af den samfundsmæssige betydning af faren ved et teknisk hjælpemiddel er det fundet hensigtsmæssigt at medtage en bestemmelse om leverandørens pligt til at give oplysninger om afsætningens størrelse.

Til § 30

Da det i praksis bl.a. af pladmæssige grunde har vist sig vanskeligt at opfylde bestemmelsen om forsyning med fremstillernes eller importørens navn og adresse, kan også anden markering, hvorved fremstilleren, henholdsvis importøren let kan identificeres, benyttes.

Til § 31

Til stk. 1

Bestemmelsen har til formål at sikre, at tekniske hjælpemidler som installeres, kun installeres hvis de fungerer sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Til stk. 2

Det er ikke fundet rimeligt ved lokalt afgrænsede reparationer at pålægge reparatøren ansvar for sikkerhedsmæssige svigt uden for det lokalt afgrænsede reparationsområde. På den anden side er det anset for hensigtsmæssigt at pålægge reparatøren pligt til at gøre ejeren eller brugeren opmærksom på sådanne fejl og mangler, som han bliver bekendt med under reparationsarbejdet.

Til § 32

Med bestemmelsen pålægges projekterende, rådgivende og tilsynsførende firmaer et ansvar for, at de i deres virksomhed tager hensyn til sikkerhed og sundhed hos dem, der berøres af projektet enten under projektets realisering eller ved arbejde med det færdige produkt (bygning, anlæg, teknisk hjælpemiddel osv.).

Til § 33

Til stk. 1

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

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

Udbyder kan ved den nærmere vurdering heraf tage udgangspunkt i Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere, der beskriver de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, inden for forskellige arbejdsområder.

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

Udbyder skal alene oplyse om de særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, som den, der skal udføre opgaven, ikke kan forventes at have kendskab til ud fra et almindeligt kendskab til

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

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

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

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

Der kan til udmøntning af denne bestemmelse udarbejdes en bekendtgørelse, som nærmere redegør for udbyders pligter, og om hvordan udbyder kan indarbejde arbejdsmiljøhensyn i udbudsmaterialet. Hjemlen til fastsættelsen af en sådan bekendtgørelse fremgår af § 35, der også omfatter § 33.

En række tjeklister om bl.a. arbejdsmiljø i forbindelse med udbud bør inddrages i en eventuel udarbejdelse af yderligere administrative regler.

Til stk. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

Til § 34

Leverandørers, installatørers, planlægges og rådgiveres med fleres pligter udvides med bestemmelsen til også at omfatte stoffer og materialer.

Der kan i henhold til kap. 7 §§ 44 og 45 fastsættes nærmere regler om bl.a. fremstilling af de enkelte stoffer og materialer, deres emballering, oplagring, transport m.v. Disse regler indeholder således bl.a. nærmere krav til fremstillere, importører, sælgere osv.

Tilsvarende anvendelse af § 29, stk. 1 og 2, indebærer, at f.eks. giftige stoffer skal foreligge i en sådan form og tilstand, at de kan overdrages og anvendes efter deres hensigt uden fare for sikkerhed eller sundhed, og at de skal ledsages af nødvendige og letforståelige anvisninger om brug, transport og fornødne beskyttelsesforanstaltninger (ventilation, maske og lignende) m.v.

Tilsvarende anvendelse af § 29, stk. 3, på stoffer og materialer medfører pligt for f.eks. importøren eller fremstilleren af nye stoffer, der kan medføre fare for forgiftning, til at foretage de undersøgelser og prøver, der er nødvendige for at konstatere, om stoffet kan anvendes efter sin hensigt uden at medføre fare for forgiftning af de ansatte, der skal anvende stoffet ved deres arbejde. Henvisningen betyder også, at beskyttelsen – ligesom vedrørende tekniske hjælpemidler – ikke kun tager sigte på ansatte i virksomheder, men på enhver bruger, jf. § 2, stk. 3, nr. 4.

Reglerne må anses for at være et væsentligt led i forebyggelsen af (arbejdsrelaterede)sygdomme, der skyldes forgiftninger og lignende, og de er et naturligt supplement til den tilsvarende pligt for arbejdsgiveren (brugervirksomheden) efter § 20.

Det bemærkes, at der ikke er fundet grundlag for at give hjemmel til at kræve forhåndsgodkendelse af nye stoffer og materialer på linje med bestemmelserne om forhåndsgodkendelse vedrørende arbejdsprocesser, lokaler, tekniske anlæg og hjælpemidler, jf. § 39, stk. 1, nr. 4, § 41, stk. 3 og § 43. Leverandører m.v. vil dog altid kunne søge vejledning hos Arbejdstilsynet også om miljømæssige problemer vedrørende stoffer og materialer efter den almindelige bestemmelse i § 68.

Til § 35

Til stk. 1

Bestemmelsen er udmøntet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 655 af 12. maj 2015 om indretning af tekniske hjælpemidler i Grønland og Bekendtgørelse nr. 656 af 12. maj 2015 om anvendelse af tekniske hjælpemidler i Grønland. Bekendtgørelserne fortsætter med at være i kraft indtil de erstattes af nye bekendtgørelser udstedt af Naalakkersuisut.

Til stk. 2

Forpligtelserne i §§ 29 – 34, der gælder for leverandører, installatører m.fl. fritager ikke forbrugere fra at overholde kravene i inatsisartutloven.

Til § 36

Der er fundet behov for en dispensationsmulighed for §§ 29 - 34, idet der kan forekomme specielle tilfælde, hvor de givne regler virker urimelige.

Bestemmelsen svarer til § 30 i den hidtil gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland. Der er ikke udviklet en retspraksis omkring anvendelsen af § 30 i lov om arbejdsmiljø om Grønland.

§§ 29 – 34 dækker en stor gruppe af situationer, hvorfor det er anset for hensigtsmæssigt som hidtil at have mulighed for at give dispensation i enkelttilfælde, hvor reglerne ellers vil virke urimelige. Arbejdstilsynets afgørelse om dispensation i enkelttilfælde skal træffes på baggrund af konkret vurdering, under hensyn til ønsket om et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Til § 37

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

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

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

For så vidt angår ansvaret efter § 37, stk. 1, vil Arbejdstilsynet i forhold til private boligejere, der agerer bygherrer på mindre byggeri på egen bolig til eget brug, administrere bestemmelsen således, at Arbejdstilsynet kun vil indgive politianmeldelse, såfremt vedkommende direkte giver ordrer om at handle i strid med klare regler på området.

Til stk. 2

Bygherren alene er pligtsubjekt i relation til de pligter, der er opregnet i § 37. Det er således ikke muligt at overdrage bygherreansvaret til andre.

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

- 1) virksomheder
- 2) offentlige eller private institutioner
- 3) kommuner
- 4) organisationer
- 5) pensionskasser
- 6) boligselskaber
- 7) forsyningsselskaber.

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

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

Formålet med bestemmelsen er bl.a. at placere pligten og det tilhørende ansvar hos den, der har den reelle mulighed for at sikre, at arbejdsmiljølovgivningens krav til planlægning, afgrænsning og koordinering, som er forudsætningen for et forsvarligt arbejdsmiljø ved bygge- og anlægsarbejde, varetages. Ved at placere pligter og ansvar alene hos et pligtsubjekt opnås endvidere en klarhed og gennemsækelighed af ansvarsforholdene på bygge- og anlægsområdet mellem på den ene side bygherren og på den anden side de enkelte arbejdsgivere. Der opnås endvidere, at ansvaret for koordinering m.v. prioriteres højt. Når der

således ikke gives mulighed for at henskyde eller fordele ansvaret til flere, formindskes risikoen for, at ansvaret ikke kan placeres og gøres gældende.

Bestemmelsen berører ikke arbejdsgiverens pligter og ansvar efter de øvrige bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen. Den enkelte arbejdsgiver har fuldt ud ansvaret for, at lovgivningen overholdes i forhold til egne ansatte både på og uden for byggepladsen.

Bestemmelsen medfører heller ingen ændringer i arbejdsgivernes pligt til at samarbejde, hvor flere arbejdsgivere arbejder på samme arbejdssted. De enkelte arbejdsgivere på arbejdsstedet skal sørge for, at de foranstaltninger for fællesområderne, der er aftalt i forbindelse med afgrænsningen, iværksættes og vedligeholdes, samt føre et effektivt tilsyn hermed.

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

Det vurderes, at meget få private boligejere, der agerer som bygherrer på egen bolig til eget brug, vil blive omfattet af pligterne i stk. 2, da byggeriet i disse tilfælde typisk vil være mindre. Det kriminalretlige ansvar efter § 37, stk. 2, for private boligejere, der agerer som bygherrer på egen bolig til eget brug, forudsætter, at pligten forinden er blevet nærmere præciseret gennem et påbud fra Arbejdstilsynet.

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

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

Ved at undlade at angive en bestemt grænse for antallet af ansatte på arbejdsstedet, fremtidssikres bestemmelsen. Det vil således være muligt at tage højde for udviklingen inden

for bygge- og anlægsområdet, ved at der administrativt kan fastsættes en anden grænse end den gældende, som er 11 personer.

I forbindelse med koordinering af sikkerhedsarbejdet skal der udpeges en kompetent koordinator, der på bygherrens vegne og ansvar skal varetage det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde på byggepladsen. Ved udpegningen af en koordinator fritages bygherren således ikke for ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen.

Til stk. 3

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

Disse pligter påhviler alene bygherren, som det fremgår af § 37, stk. 2.

Der er i Bekendtgørelse nr. 1344 af 15. december 2015 med senere ændringer om Bygherrens pligter i Grønland fastsat nærmere regler herom.

Til stk. 3, nr. 1

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

Det følger af § 37, at det ved mindre bygge- og anlægsarbejder er de enkelte arbejdsgivere, der har pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede på samme arbejdssted og pligt til at samordne deres foranstaltninger til varetagelse heraf.

Til stk. 3, nr. 2

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

Det er i de administrative regler fastsat, at planen skal være skriftlig og løbende ajourføres.

For mindre bygge- og anlægsarbejder, der indebærer en særlig fare, har de enkelte arbejdsgivere ansvaret for at udarbejde og ajourføre en plan for sikkerhed og sundhed til imødegåelse af disse farer.

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

Til stk. 3, nr. 3

Opgaven består i at koordinere de foranstaltninger, der træffes til fremme af sikkerhed og sundhed i fællesområderne.

Der kan fastsættes regler om at:

- 1) Koordineringen under gennemførelsen af byggeriet skal foregå ved sikkerhedsmøderne og ved personlig kontakt på arbejdsstedet.
- 2) Der skal indkaldes til og deltages i sikkerhedsmøde mindst én gang om måneden samt udarbejdes referat. Der skal desuden indkaldes til ekstraordinære sikkerhedsmøder i tilfælde af, at der indtræffer alvorlige ulykker, forgiftninger eller andre sundhedsskader eller tilløb hertil samt efter behov.
- 3) Pligten til at formalisere koordineringen f.eks. indkaldelse til sikkerhedsmøder indtræder ved bygge- og anlægsarbejde af en vis størrelse.
- 4) På mindre bygge- og anlægsarbejder f.eks. almindelige tilbygninger, ombygninger, reparations- og vedligeholdelsesarbejder, har de enkelte arbejdsgivere ansvaret for at samarbejde om og samordne sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. nr. 1.

Til stk. 3, nr. 4

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

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

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

Formålet med at fastsætte et krav om, at bygherren skal udpege en koordinator til at varetage koordineringsopgaven, er at sikre, at koordineringen af sikkerhedsarbejdet under byggeriets gennemførelse varetages af en person, der er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer til

at løfte opgaven i den hensigt at højne kvaliteten af sikkerhedsarbejdet på større bygge- og anlægsprojekter og sætte fokus på opgaven som en selvstændig opgave.

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

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

Krav til koordinators kvalifikation vil som minimum indebære, at den pågældende har gennemgået arbejdsmiljøuddannelsen.

Det er præciseret, at bygherren skal sikre, at koordinatoren har den fornødne viden om og særlig uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger på arbejdsstedet.

Til stk. 4

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

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

Til § 38

Til stk. 1

§ 38 indeholder den grundregel, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte er tilbørligt værnet mod sundhedsskadelige påvirkninger eller ulykkestilfælde på arbejdsstedet, og at arbejdet foregår på forsvarlig måde og under betryggende forhold.

Bestemmelsen omfatter ikke blot selve arbejdsstedets indretning og vedligeholdelse. Bestemmelsen omfatter også f.eks. tekniske hjælpemidler af enhver art og de arbejdsmetoder der anvendes.

Til stk. 2

Overtrædelse af bestemmelsen er ikke direkte pålagt kriminalretlige foranstaltninger, jf. §§ 83 og 84, men anerkendte normer og standarder kan anvendes ved vurderingen af, om arbejdsforholdene er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. stk. 1, i tilfælde hvor der ikke af Naalakkersuisut eller Arbejdstilsynet er givet nærmere regler. Bestemmelsen kan derved indirekte få betydning ved vurdering af, om der foreligger en overtrædelse af loven der kan sanktioneres. Det er et domstolsanliggende at afgøre, om en hidtil anerkendt norm er så forældet eller uhensigtsmæssig, at det er fuldt forsvarligt ikke at følge den.

Til § 39

Der kan efter bestemmelsen udstedes brancheorienterede regler og også bredere eller tværgående forskrifter af forskellig karakter.

Til stk. 1

Der kan fastsættes hygiejniske grænseværdier for de enkelte påvirkninger, f.eks. støv, støj, stråling og hede. Ved fastlæggelsen af sådanne grænseværdier skal der tages hensyn til såvel direkte sundhedsskadelige påvirkninger som generende, trivselshæmmende påvirkninger, for så vidt de kan antages at være skadelige på grund af langtidseffekten eller kombinationseffekten.

I bemyndigelsesbestemmelsen er der taget hensyn til det særlige behov for regler om sprængningsarbejde. Baggrunden herfor er, at der tidligere har været konstateret en stærk stigning i antallet af sprængningsulykker.

Til stk. 2

I stk. 2 er det forudsat, at de pågældende normer og standarder i almindelighed er let tilgængelige og foreligger på grønlandsk og dansk.

Til § 40

Til stk. 1

Afgørende for kravene til arbejdsstedets indretning er, hvilke former for arbejde og arbejdsprocesser der skal udføres i lokalerne, og hvilke tekniske hjælpemidler, stoffer og

materialer der skal anvendes. Kap. 5 og regler fastsat i henhold hertil skal derfor især sammenholdes med kap. 4, 6 og 7 samt regler fastsat efter disse kapitler.

Til stk. 2

Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Til § 41

I forslaget er detaljerede regler om arbejdsstedets indretning udeladt i overensstemmelse med rammelovsprincippet. Reglerne skal fastsættes administrativt alene bestemt af den almindelige retningslinje, at arbejdsstedet skal være indrettet sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Denne retningslinje skal forstås i den vide betydning, som er anført i bemærkningerne til § 1. Når det gælder arbejdsstedets indretning må der lægges vægt på bestemmelsen i § 1, nr. 1, om at arbejdsmiljøet skal være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Reglerne vil typisk vedrøre bygningsmæssige krav, men kan også omhandle sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål i øvrigt i tilknytning til arbejdsstedet. Tekniske anlæg og hjælpemidler er omfattet af hjemlen i det omfang, anvendelsen af sådanne har betydning for indretning af arbejdsstedet. Det kan f.eks. gælde støjende, støvende eller eksplosions- og brandfarlige anlæg.

I forbindelse med adgangen til at udstede detailregler er der grund til specielt at fremhæve behovet for en regulering af sikkerhedsforholdene ved minedrift og råstofaktiviteter, hvilket er reguleret i bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2015 om arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland.

Vedrørende regeldannelse om arbejdsstedets indretning gælder tilsvarende synspunkter som anført i bemærkningerne til § 39 om regeldannelse om arbejdets udførelse m.v.

Stk. 2.

Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Stk. 3

Det bemærkes, at opregningen i stk. 3, nr. 1-3 ikke er udtømmende, idet det alene er tilsigtet at angive nogle typiske eller vidtgående eksempler. Der kan således f.eks. også udfærdiges regler om arbejdsstedets renholdelse.

Til Kapitel 6

Tekniske hjælpemidler

Reglerne om tekniske hjælpemidler forudsættes anvendt på maskiner, beholdere, apparater, redskaber og andre lignende indretninger, der anvendes ved forarbejdningen af et produkt eller frembringelsen af et arbejdsresultat, herunder transport og opbevaring efter udførelsen af en teknisk proces m.v. Endvidere skal reglerne gælde for dele til de nævnte indretninger, for præfabrikerede konstruktioner og for andre tilvirkede genstande, der er beregnet til at indgå i en færdig enhed sammen med andre genstande.

Til § 42

Til stk. 1

Ved anvendelse forstås brug af hjælpemidler med alle hermed forbundne arbejdsfunktioner ved dette, som for eksempel betjening, overvågning og indstilling.

Udgangspunktet for denne bestemmelse er bekendtgørelse nr. 655 af 12. maj 2015 om indretning af tekniske hjælpemidler i Grønland, samt bekendtgørelse nr. 656 af 12. maj 2015 om anvendelse af tekniske hjælpemidler i Grønland.

Til stk. 2

Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Til § 43

Bestemmelsen indeholder den nødvendige bemyndigelse for Naalakkersuisut til at fastsætte udfyldende regler. Bestemmelsen forventes anvendt til udstedelse af bekendtgørelser til erstatning af bekendtgørelse nr. 655 af 12. maj 2015 om indretning af tekniske hjælpemidler i Grønland, samt bekendtgørelse nr. 656 af 12. maj 2015 om anvendelse af tekniske hjælpemidler i Grønland.

Til § 44

Til stk. 1

Bestemmelsen omfatter såvel fremstiller som bruger uden andre begrænsninger end dem, der følger af § 3 om dele af luftfart, søfart og fiskeri.

Stoffer og materialer kan være faste, flydende og luftformige.

Materialer kan foreligge som råvarer, mellemprodukter og lignende bestemt til anvendelse ved arbejde, f.eks. videreforarbejdning.

Reglerne medfører at *fremstilleren* skal sikre sig, at stofferne og materialerne såvel under fremstillingen som med henblik på anvendelsen foreligger i en sådan form, tilstand, emballage m.v., at arbejdet kan forløbe fuldt forsvarligt i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende.

Reglen medfører endvidere, at brugeren (private, arbejdsgivere, virksomhedsledere m.fl., arbejdsledere, ansatte og leverandører m.v., jf. kap. 3) skal sikre sig, at de arbejdsprocesser og metoder, der anvendes i arbejdet, effektivt sikrer arbejderne mod ulykker og sygdomme. Brugeren skal derfor gøre sig bekendt med, om de stoffer og materialer, der anvendes, har farlige egenskaber. Han må hertil kunne søge vejledning i Arbejdstilsynet, der derfor må være udbygget til at kunne varetage denne opgave.

Til stk. 2

Der henvises til bemærkningerne til § 38, stk. 2.

Til § 45

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til bl.a. at fastsætte regler om mærkning af hensyn til arbejdssituationen. Naalakkersuisut kan endvidere fastsætte regler om målinger, forhåndsgodkendelse, anmeldelse, brugsanvisninger og grænseværdier, og Arbejdstilsynet kan fastsætte hygiejniske grænseværdier samt bestemme, hvilke stoffer og materialer der skal anses for farlige for sikkerhed og sundhed.

Bestemmelsen forventes udmøntet i en bekendtgørelse til erstatning af den nuværende bekendtgørelse nr. 396 af 24. juni 1986, Bekendtgørelse for Grønland om stoffer og materialer.

Til stk. 4

Bestemmelsen omfatter ikke ioniserende stråling, da dette er omfattet af inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse.

Til stk. 5

Stk. 5 tydeliggør Naalakkersuisuts adgang til at fastsætte regler om, at et stof eller materiale, der kan være farligt for eller i øvrigt forringe ansattes sikkerhed eller sundhed, ikke må

anvendes, hvis det kan erstattes af et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale (substitution).

Til stk. 6

Stk. 6 bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte regler om, at stoffer og materialer, som kan være farlige for eller i øvrigt forringe ansattes sikkerhed og sundhed, ikke må anvendes til bestemte formål eller på særlige områder, før der foreligger en udtalelse eller en godkendelse fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen giver mulighed for kontrol med farlige stoffer og materialer gennem en godkendelsesordning i Arbejdstilsynet.

Til § 46

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter princippet om 11 timers hvileperiode. Døgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn i det omfang, den overstiger de ansattes normale rejsetid til arbejdsstedet.

Til stk. 2

Bestemmelsen i nr. 2 skyldes hensynet til, at det ved landbrugsarbejde vil kunne være vanskeligt at overholde hovedreglen i stk. 1 ved markarbejde i høst- og såtid og ved lignende sæsonbetonede arbejder. Bestemmelsen omfatter endvidere jagt og fangst. Skulle afvigelsen på 30 dage for landbrugsarbejde og jagt og fangst vise sig at være utilstrækkelig, må særregler udstedes efter forslaget § 49.

Til stk. 3

Bestemmelsen er begrænset til at angå lastning og losning, der udføres som løsarbejde.

I bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om hvileperiode og fridøgn i Grønland, § 9 er fastsat særlige regler om hviletid for sådant arbejde.

Til § 47

En udskydelse af fridøgnet for en enkelt 7-dages periode medfører ikke, at begyndelsen af den følgende 7-dages periode kan udskydes, idet der for hver periode af 7 dage skal ydes et fridøgn, jf. stk. 1. Naalakkersuisut forventes at fastsætte regler i ny bekendtgørelse om, at arbejdsmarkedets parter kan aftale, at perioden mellem 2 hvileperioder udstrækkes i op til 12

dage. Sådanne regler er nu fastsat i bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om hvileperiode og fridøgn i Grønland.

Til § 48

Arbejdstilsynet skal ikke godkende fravigelserne, men kan efterfølgende kontrollere disse gennem tilsynsbogen. Dette sidste gælder også for sikkerhedsrepræsentanterne.

Til § 49

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

Bestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om hvileperiode og fridøgn i Grønland.

Til § 50

Med personer i overordnede stillinger forstås personer, der udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling.

Personer i chefstillinger m.m. er kun undtaget fra reglerne om hviletid og fridøgn, hvor det er nødvendigt.

Det beror på en konkret vurdering, hvilke personer der skal være omfattet af denne bestemmelse, men der kan peges på nogle kriterier, som bør indgå i bedømmelsen. Således bør der lægges vægt på, om den pågældende

- 1) er ansvarlig for arbejdets udførelse med direkte reference til den øverste ledelse,
- 2) har ansættelses- og afskedigelsesbeføjelser,
- 3) har dispositionsbeføjelser, der bevirker, at arbejdsgiveren forpligtes udadtil, og
- 4) i vidt omfang kan tilrettelægge sin arbejdstid uden overordnetes samtykke.

Personkredsen begrænses endvidere af, at de pågældende ikke må være forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus.

Denne begrænsning medfører, at hviletidsreglerne ofte vil gælde fuldt ud for arbejdsledere, som har den direkte ledelse af og kontakt med en afdelings eller et arbejdsområdes ansatte, f.eks. værkførere, formænd og lignende.

Bestemmelsen kan udmøntes i en bekendtgørelse om hviletid og fridøgn, således at personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i lovens § 46 og 47.

Til § 51

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

Hvis der ønskes indgået aftaler, der ligger under det beskrevne minimumsniveau på 11 (8) timer, skal de forinden indgåelsen forelægges for Arbejdstilsynet til godkendelse.

Det forudsættes endvidere at Naalakkersuisut fastsætter regler om, at adgangen til at indgå aftaler, der fraviger de generelle krav, vil kunne ske på den betingelse, at det generelle beskyttelsesniveau ikke må forringes, og at der skal ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode eller (subsidiært) passende beskyttelse, jf. § 52. Sådanne regler er nu fastsat i bekendtgørelse nr. 32 af 23. januar 2006 om hvileperiode og fridøgn i Grønland.

Formålet med bestemmelsen er bl.a. at give øget mulighed for at få problemer vedrørende fridøgn løst ved aftale, enten ved kollektiv aftale eller individuel aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Bestemmelsen tænkes særlig anvendt ved fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynets medvirken ikke skønnes nødvendig.

Med hensyn til handels- og kontorvirksomhed må der ved fastsættelsen af sådanne regler erindres, at Grønland har tiltrådt ILO konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid i handels- og kontorvirksomheder, som bl.a. bestemmer, at reglerne om det ugentlige fridøgn kun undtagelsesvist kan fraviges ved aftale.

Til § 52

Udtrykket passende beskyttelse vil sige, at arbejdsmiljøforholdene til enhver tid - uanset hel eller delvis manglende hvileperiode - er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Passende beskyttelse vil efter omstændighederne kunne være ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger eller arbejdsorganisatoriske/administrative tiltag, herunder varetagelse af mindre krævende arbejde.

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

Til § 53

Ved anvendelse af bestemmelsen kan hensyn tages ikke blot til den ansatte, men til sikkerhed og sundhed også for andre. Bestemmelser om begrænset arbejdstid kan indebære krav om særlige pauser i arbejdet.

De spørgsmål, der opstår af lønmæssig art i forbindelse med regler om begrænset arbejdstid, forudsættes løst ved overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter.

Til § 54

Der findes ikke særlige bestemmelser om køre- og hviletid.

Som udgangspunkt er det de almindelige regler om hviletid og fridøgn, der finder anvendelse på chauffører, med mindre der med hjemmel i de foreslåede §§ 49 og 53 fastsættes særlige regler for arbejde med kørsel. Regler, udstedt i medfør af §§ 49 og 53, vil imidlertid alene være gældende for ansatte chauffører.

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

Til § 55

Sammen med §§ 56 – 59 betyder bestemmelsen at kapitel 9 inddrager det i § 2, stk. 2, nr. 1, og nr. 2, nævnte arbejde fuldt ud under dets regler. Kapitlet omfatter derfor ethvert arbejde for en arbejdsgiver, også sådant arbejde, som den unge udfører i arbejdsgiverens private husholdning, og arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden.

Til § 56

Til stk. 1

Bestemmelsen er en generel forsvarlighedsbestemmelse, der angiver de særlige hensyn, der skal tages i betragtning ved beskæftigelse af unge, herunder alder, udvikling og helbredstilstand samt indvirkning på den unges skolegang eller anden uddannelse. Disse grundlæggende hensyn er gjort til det overordnede krav i kapitlet om unge under 18 år. Bestemmelsen gælder enhver beskæftigelse af unge. De pågældende hensyn skal altså altid vurderes ved beskæftigelse af unge under 18 år, også hvor beskæftigelsen er omfattet af lempelsesregler i forhold til kapitlets andre bestemmelser.

Begreberne »arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse« er de samme, som anvendes i § 38.

Til stk. 2

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

Begrebet »omfattet af undervisningspligten«, som det går igen i flere af forslagets bestemmelser, henviser til den fastsatte almindelige undervisningspligt, som i henhold til § 31, stk. 1 i landstingslov nr. 15 af 3. december 2012 om folkeskolen i Grønland er på 10 år. Formålet med den brede formulering er at sikre, at reglen er tidssvarende, således at den vil være gældende for den til enhver tid ved lov fastsatte undervisningspligt.

Til stk. 3

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere regler om arbejdets forsvarlige udførelse og at indføre højere aldersgrænser for visse former for arbejde for at sikre, at unge ikke udfører arbejde, som efter sin beskaffenhed generelt kan være farligt for de unge, når deres manglende erfaring og bevidsthed om risici samt større sårbarhed tages i betragtning, jf. § 56, stk. 1.

Bestemmelsen giver den nødvendige bemyndigelse til at fastsætte detailregler. Det betyder bl.a., at der kan blive udstedt forbud mod, at unge beskæftiges med arbejde, hvor de kan komme i kontakt med vilde dyr.

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

Bestemmelsen er uddybet i bekendtgørelse nr. 1347 af 15. december 2005 om unges arbejde i Grønland. Naalakkersuisut forventes at udstede en bekendtgørelse om unges arbejde til afløsning af den nugældende bekendtgørelse.

Til stk. 4

Bestemmelsen giver mulighed for at fastsætte undtagelser for arbejde, der er lejlighedsvist eller kortvarigt, når det finder sted i en arbejdsgivers private husholdning eller i en virksomhed, hvor arbejdet udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden. De undtagelser, der fastsættes, skal nærmere afgrænses og betinges. Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte regler, som f.eks. at de unge skal have grundig oplæring i arbejdet og være under effektivt og stadigt tilsyn.

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

Bestemmelsen giver ikke adgang til at undtage fra den generelle forsvarlighedsbestemmelse i § 56, stk. 1.

Bestemmelsen er uddybet i bekendtgørelse nr. 1347 af 15. december 2005 om unges arbejde i Grønland. Naalakkersuisut forventes at udstede en bekendtgørelse om unges arbejde til afløsning af den nugældende bekendtgørelse.

Til stk. 5

Bestemmelsen giver mulighed for at fastsætte fravigelser fra aldersgrænser fastsat i medfør af § 56, stk. 3. Naalakkersuisut kan bl.a. fastsætte den betingelse, at den unge skal have særlig erfaring og kendskab til et område, således som det eksempelvis er tilfældet inden for landbruget og jagt og fangst. Med hensyn til begrænsninger og betingelser kan dette f.eks. bestå i en grundig oplæring af de unge og et stadigt tilsyn. Bestemmelsen giver ikke adgang til at fastsætte fravigelser fra den generelle forsvarlighedsbestemmelse i § 56, stk. 1.

Bestemmelsen er uddybet i bekendtgørelse nr. 1347 af 15. december 2005 om unges arbejde i Grønland. Naalakkersuisut forventes at udstede en bekendtgørelse om unges arbejde til afløsning af den nugældende bekendtgørelse.

Til stk. 6

Bestemmelsen samler de bemyndigelsesbestemmelser, der relaterer sig til unges adgang til arbejde.

Bestemmelsen giver adgang til at fastsætte regler om unges lettere erhvervsmæssige arbejde, der fraviger aldersgrænsen på 15 år. I overensstemmelse med ILO-konventionerne nr. 138 og 182 fastsættes en nedre aldersgrænse for unges erhvervsmæssige beskæftigelse til 13 år.

§ 56, stk. 6, nr. 1 er udformet som en bemyndigelsesbestemmelse, da det findes mest hensigtsmæssigt, at detaljeret regelfastsættelse sker administrativt. Det kan nævnes, at lettere arbejde bl.a. omfatter lettere budtjeneste, pasning af tamdyr, herunder lettere fodring samt bærplukning.

Med § 56, stk. 6, nr. 2 får Naalakkersuisut mulighed for at udarbejde regler om fravigelse af 15-års grænsen og kravet om, at den unge ikke må være omfattet af undervisningspligten for adgangen til arbejde samt reglerne om arbejdstid, dog undtaget reglerne om natarbejde, for unge, som arbejder som led i en uddannelse. Den tid, den unge i forbindelse med uddannelsen bruger på undervisning, skal regnes med i arbejdstiden. I § 57, stk. 5, nr. 1 findes hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

Naalakkersuisut har i § 56, stk. 6, nr. 3 bemyndigelse til at udfærdige regler for børns deltagelse i offentlige forestillinger eller deltagelse i anden kunstnerisk aktivitet. Der er ingen nedre aldersgrænse for anvendelsen af bestemmelsen, men for unge under 13 år skal der meddeles tilladelse i det enkelte tilfælde.

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

Bestemmelsen er uddybet i bekendtgørelse nr. 1347 af 15. december 2005 om unges arbejde i Grønland. Naalakkersuisut forventes at udstede en bekendtgørelse om unges arbejde til afløsning af den nugældende bekendtgørelse.

Til stk. 7

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

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

Endvidere underbygger bestemmelsen den forpligtelse, som forældre til de unge har efter inatsisartutlovens § 88. Der er ikke opstillet formkrav til underretningen, og denne vil kunne ske mundtligt.

Til § 57

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter at arbejdstiden for unge under 18 år normalt ikke må overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget indenfor samme fag, og at den daglige arbejdstid ikke må overstige 8 timer pr. dag. I bestemmelsen er valgt et maksimum på en samlet ugentlig arbejdstid på 40 timer.

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

Til stk. 2

Efter bestemmelsen, om de særlige arbejdstidsbegrænsninger for unge, som er under 15 år eller som er omfattet af undervisningspligten, må disse unge i skoleuger arbejde 2 timer om dagen og 12 timer om ugen. Arbejdstidsreglen er begrundet i betragtninger om yderligere hensyntagen til den yngste gruppe. De unge under 15 år, som stadig er omfattet af undervisningspligten, skal have de bedste muligheder for at kunne følge og få udbytte af deres daglige skolegang.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må i skolefri perioder maksimalt arbejde i 7 timer om dagen og 35 timer om ugen. § 57, stk. 2 fastsætter derudover et maksimum i antallet af arbejdstimer for unge, som er under 15 år, men som har afsluttet deres undervisningspligt. Bestemmelsen har betydning ved udførelse af lettere arbejde efter de særlige regler herom.

Unge som er fyldt 15 år, men som stadig er omfattet af undervisningspligten, må i skolefri perioder arbejde 8 timer dagligt og 40 timer om ugen.

Til stk. 3

Med bestemmelsen fastsættes en pauseregel, gældende for alle unge under 18 år. Bestemmelsen fastsætter, at pausen skal være passende beliggende og om muligt sammenhængende. Pausen kan således ikke placeres ved arbejdstids ophør eller start.

Til stk. 4

Bestemmelsen indeholder forbud mod unges aften- og natarbejde. Forbuddet mod arbejde gælder arbejde mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 for alle unge under 18 år.

Til stk. 5

Bestemmelsen relaterer sig til alle de foregående bestemmelser i § 57, og giver hjemmel til at fastsætte nærmere forskrifter vedrørende arbejdstiden i 4 tilfælde.

Bemyndigelsen i § 57, stk. 5, nr. 1, om arbejdstidens tilrettelæggelse og beregning tager navnlig sigte på den regulering, der vil kunne blive nødvendig til opfyldelse af § 56, stk. 6, nr. 2, der fastsætter, at undervisningstid skal regnes med til arbejdstiden i de tilfælde, hvor den unge arbejder som led i en uddannelses- eller praktikordning. Det betyder, at hvis en ung er ansat af flere arbejdsgivere, så skal de præsterede arbejdsdage og arbejdstimer lægges sammen ved beregning af arbejdstiden. Vedrørende spørgsmålet om, hvem der er ansvarlig for, at arbejdstidsreglerne overholdes, når unge arbejder for flere arbejdsgivere, henvises til § 56, stk. 7 og § 88.

Bemyndigelsen i § 57, stk. 5, nr. 2, omhandler udelukkende unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten. Der kan ikke fastsættes regler som fraviger natarbejde-, hviletids- og fridøgnreglerne.

Bemyndigelsen i § 57, stk. 5, nr. 3, har til formål at sikre, at unge, som er omfattet af undervisningspligten, så vidt muligt skal have en årlig hvileperiode, og den giver Naalakkersuisut mulighed for at indføre regler om, at unge, der stadig er omfattet af undervisningspligten, får en arbejdsfri periode i løbet af sommerens skoleferie.

Bemyndigelsen i § 57, stk. 5, nr. 4, giver Naalakkersuisut mulighed for at udarbejde mere lempelige regler end fastsat i § 57, stk. 4, for 15-17-åriges aften- og natarbejde inde for særlige områder, forudsat at de unge har opfyldt deres undervisningspligt. Der kan efter bestemmelsen dog ikke lempes for tidsrummet mellem kl. 24.00 og 04.00

Til § 58

Til stk. 1

I henhold til § 58, stk. 1, skal unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer i døgnet. For andre unge skal den sammenhængende hvileperiode efter § 58 være på mindst 12 timer i døgnet.

Til stk. 2

Bestemmelsen fastsætter, at alle unge under 18 år skal have en ugentlig hvileperiode på 2 døgn. Hvis det ikke er muligt at holde 2 fridøgn i sammenhæng, skal det ugentlige fridøgn ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvilperiode.

Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage.

Til stk. 3

I § 58, stk. 3, følges systematikken fra §§ 56-57 med en bestemmelse, som samler myndighedsbestemmelserne for hvileperiode og fridøgn.

Udtrykket »fag og faglige områder samt særlige arbejdsformer« relaterer sig til samme ordlyd som i § 49.

Bestemmelsen i § 58, stk. 3, nr. 1, indeholder en bemyndigelse til Naalakkersuisut til at fastsætte særlige regler om hvileperiodens varighed for fag eller faglige områder, men den begrænses til »unge, der er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten«. Det er herefter muligt at fastsætte særlige regler vedrørende hvileperioden for områder, f.eks. landbruget, jagt og fangst og hotel- restaurationssektoren.

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

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

Fridøgnreglen kan fraviges, idet der dog altid skal gives den unge mindst 36 timers hvil i sammenhæng. Naalakkersuisut bemyndiges i § 58, stk. 3, nr. 4, til at foretage den nærmere regulering.

Til § 59

Bestemmelsen viderefører reglerne om force majeure i § 48 til at gælde for unge under 18 år. For sådanne situationer kan der gives adgang til at fravige visse krav om arbejdstid, natarbejde og pauser på nogle nærmere angivne betingelser.

Til § 60

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

Det forudsættes, at det i vidt omfang overlades til Arbejdstilsynet at afgøre, hvem der konkret skal omfattes af en undersøgelsesordning, og hvorledes den nærmere skal gennemføres inden for de af Naalakkersuisut fastsatte regler. Det er en betingelse efter stk. 1, at arbejdet er forbundet med fare for de ansattes sundhed, det vil sige, at sundhedsfaren skal være konstateret. Dette kan ske ved f.eks. lægeundersøgelser, arbejdshygiejniske eller arbejdsmedicinske undersøgelser efter stk. 2, ved de undersøgelser, arbejdsgiveren skal lade foretage efter § 20 eller ved undersøgelser foretaget af en sikkerhedsorganisation.

Med hensyn til udtrykket »fare for de ansattes sundhed« skal det forstås i overensstemmelse med § 1 og bemærkningerne hertil.

Til stk. 1, nr. 1

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

Til stk. 1, nr. 2

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

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

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

Til stk. 2

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

Lægeundersøgelser kan være komplicerede og kan stille store krav til en begrænset kapacitet af specialudstyr og specialister. Der må derfor foretages en nøje vurdering af behovet, før der træffes beslutning om iværksættelse af undersøgelse. Der kan ikke i loven fastsættes bestemte retningslinjer for denne vurdering.

Grundlaget for skønnet over behovet vil være en mistanke om en vis sundhedsfare. Mistanken kan f.eks. skyldes klager, sygdomstilfælde eller arbejdshygiejniske målinger eller erfaringer fra andre lande.

Til stk. 3

Som hovedregel bør betalingspligten påhvile arbejdsgiveren, jf. også § 20.

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

Til stk. 4

Bestemmelsen hviler på det synspunkt, at undersøgelserne er et led i arbejdsforholdet, og derfor bør ske i arbejdstiden, medmindre dette ikke er muligt, og skal ske uden tab af indtægt. Bestemmelsen indebærer også, at der ved undersøgelse efter ansættelsens ophør kan blive tale om, at den tidligere arbejdsgiver helt eller delvist skal betale erstatning for tab af indtægt hos en ny arbejdsiver.

Til stk. 5

Bestemmelse om kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelse må fastsættes i de regler, der udstedes om lægeundersøgelse, jf. § 83, stk. 1 og § 85.

Til § 61

Der er ikke tidligere udstedt regler vedrørende lægeundersøgelse af unge under 18 år, og der er ikke konkrete overvejelser om at udstede regler herom.

Til § 62

For en nærmere beskrivelse af hvad en rettighedshaver i råstoflovens forstand er henvises til reglerne herom i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven).

Til § 63

Til stk. 1

Bestemmelsen svarer til den hidtil gældende bestemmelse i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) § 79. I overensstemmelse med god international praksis og ønsket om organisatorisk adskillelse af den licensudstedende og den kontrollerende myndighed på råstofområdet flyttes bestemmelserne om sikkerhed og sundhed offshore over i den foreslåede inatsisartutlov om arbejdsmiljø.

Bestemmelsen fastlægger de samme krav til sikkerhed og sundhed som hidtil har været gældende efter inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) § 79. Praksis omkring sikkerhed og sundhed offshore efter denne bestemmelse forudsættes derfor at fortsætte den praksis som hidtil har været gældende efter § 79 i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven).

Det følger af bestemmelsen, at rettighedshaveren efter råstofloven har det øverste ansvar for, at ALARP-princippet er gennemført på offshoreanlægget. Udtrykket er en oversættelse af det engelske "as low as reasonably practicable" og forkortes ALARP. ALARP-princippet bygger på det princip, at de aktører, som gennem deres handlinger udsætter andre for sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, også bør være ansvarlige for, at risiciene elimineres eller reduceres. Risiciene skal nedbringes til et niveau, der er "så lavt, som det er rimeligt praktisk muligt". ALARP-princippet er et internationalt anerkendt og anvendt princip i offshorebranchen. Det anvendes fortrinsvis af myndighederne i lande med offshoreaktiviteter, hvor sikkerhed og sundhed offshore har høj prioritet. Princippet benyttes også i andre sammenhænge, hvor risikovurdering og -reduktion udgør et væsentligt element. Det har derfor en klar sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning, at den nationale lovgivning i Grønland bygger på den internationale offshoreindustri forståelse af begreber og principper. Operationelt indebærer kravet om at nedbringe risiciene efter ALARP-princippet først og fremmest, at alle konkrete krav og anvisninger samt grænseværdier i love og regler ubetinget skal overholdes. Dernæst skal virksomhederne vurdere, om det er muligt helt at fjerne eller at nedbringe de sikkerheds-

og sundhedsmæssige risici yderligere. Sidstnævnte gælder også i de tilfælde, hvor lovgivningen ikke indeholder konkrete anvisninger eller grænseværdier, men alene brede og funktionelle krav. Med ALARP-princippet påhviler det virksomhederne at sørge for at nedbringe de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, så meget som det til enhver tid er rimeligt praktisk muligt i overensstemmelse med den tekniske og samfundsmæssige udvikling, i modsætning til andre steder anvendt lovgivningspraksis, hvor dette påhviler myndighederne gennem løbende regeludstedelse. Princippet er i overensstemmelse med den generelle regel i råstoflovens § 1, stk. 2, som foreskriver, at virksomhed omfattet af tilladelser efter råstofloven skal udføres i overensstemmelse med, hvad der under tilsvarende forhold er anerkendt som god international praksis på området.

Til stk. 2

Bestemmelsen i stk. 2 fastslår rettighedshaverens pligt til at sørge for, at der føres tilsyn med, at offshoreanlæg, som defineret i inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) § 6, drives i henhold til lovgivningen, herunder ALARP-princippet, som er fastlagt i denne inatsisartutlov.

Til stk. 3

Bestemmelsen i stk. 3 fastslår, at rettighedshaverens forpligtelse til at give den driftsansvarlige virksomhed mulighed for at opfylde sine sikkerheds- og sundhedsmæssige forpligtelser, som svarer til rettighedshaverens forpligtelser, for så vidt angår den som på rettighedshaverens vegne udøver efterforskning og produktion af kulbrinter.

Da rettighedshaveren beslutter hvilke økonomiske rammer, der skal knyttes til aktiviteterne, har rettighedshaveren også kontrol over de muligheder, den driftsansvarlige virksomhed har for at opfylde sine forpligtelser.

Til stk. 4

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere regler om sikkerhed og sundhed i forbindelse med offshoreanlæg.

Der kan blandt andet fastsættes bestemmelser om rettighedshaverens ansvar og forpligtelser, om ansvarsfordeling mellem de virksomheder og personer, som udfører eller medvirker ved udførelse af offshorekulbrinteaktiviteter, samt om udarbejdelse af sikkerheds- og sundhedsredegørelser, herunder for at godtgøre opfyldelse af kravene efter stk. 1-3. Der kan endvidere fastsættes bestemmelser om styring af sikkerhed og sundhed, om sikkerheds- og beskyttelseszoner, om konstruktion og demontering af offshoreanlæg samt om udstyr, godkendelser, tilsyn, beredskab, redningsforanstaltninger, uddannelseskraft, arbejdstid med videre.

Formålet med at kunne stille krav til dokumentation er dels at fremme et højt sikkerheds- og sundhedsniveau, som afspejler samfundets tekniske og sociale udvikling, og dels at skabe rammerne for, at sikkerheds- og sundhedsspørgsmål offshore kan løses af virksomhederne selv. Normen for acceptable sikkerheds- og sundhedsforhold er ikke statisk, men udvikles i takt med samfundets tekniske og sociale udvikling. Kapitlets bestemmelser skal skabe rammerne for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål. Det er op til virksomhederne selv at fastsætte, hvordan der opnås et højt sikkerheds- og sundhedsniveau. Reglerne skal således bestå af funktionskrav, det vil sige bestemmelserne fastsætter, hvad der skal opnås, og ikke hvordan dette opnås.

Bestemmelsen bemyndiger endvidere Naalakkersuisut til blandt andet at fastsætte nærmere regler om indholdet af ledelsessystemet for sikkerhed og sundhed. Sådanne regler kan for eksempel indeholde bestemmelser om:

- Målsætninger
- Organisation
- Styring af uddannelse og kompetence
- Styring af risici gennem for eksempel virksomhedens fastsættelse af egne kravspecifikationer for sikkerhed og sundhed for at sikre efterlevelse af lovgivningen
- Styring af risici ud fra måling af effekt af sikkerheds- og sundhedsmæssige tiltag
- Dokumentation, herunder rapporteringsrutiner
- Revision (audit) og evaluering
- Opdatering af systemet.

Der vil altid være tale om minimumstandarder, da det ifølge ALARP-princippet, jf. stk. 1, påhviler virksomheden selv at løfte sine sikkerheds- og sundhedsstandarder til det fornødne niveau.

Bestemmelsen bemyndiger endvidere Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere regler for verifikationsordningen, herunder krav om, at bestemte sikkerhedskritiske dele, for eksempel anlæggets bærende konstruktioner, skal verificeres og herunder krav til procedurer og dokumentation, som skal være opfyldt.

Bestemmelsen bemyndiger endvidere Naalakkersuisut til at fastsætte regler om de ansattes sikkerheds- og sundhedsuddannelser.

Angivelsen »m.v.« er medtaget i overskriften, da kapitlet også indeholder bestemmelser om støtte, oplysning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø.

Til § 64

Til stk. 1

Medens arbejdspladsens parter gennem reglerne om det interne sikkerhedsarbejde er sikret medindflydelse på arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed, er arbejdsmiljørådets opgave at fremme dette arbejde ved at øve indflydelse på den overordnede styring og planlægning. Rådet skal her indføre arbejdspladsens problemer og tankegang i arbejdet, både med den enkelte sag og med at give regler, som skal fylde lovens rammer ud. Hvis rådet skal løse den opgave fuldt ud, er det vigtigt, at det gennem organisationerne skaber forståelse på arbejdspladserne for arbejdet med at skabe sikre og sunde arbejdsforhold.

Til stk. 1 nr. 1

Rådet kan f.eks. udbrede kendskabet til arbejdsmiljøspørgsmål gennem informationsvideoer, foldere, redegørelser og tv-spots med videre.

Til stk. 1 nr. 2

Det er fundet naturligt at fastlægge arbejdsmiljørådets kompetence til spørgsmål, der har betydning for arbejdsmiljøet, i stedet for at begrænse kompetencen til at drøfte spørgsmål inden for lovens område. Herved åbnes mulighed for at tage nye arbejdsmiljøspørgsmål under overvejelse, f.eks. med henblik på eventuelt at få dem inddraget under loven.

Til stk. 1 nr. 3

Det forudsættes, at enkeltsager, der forelægges arbejdsmiljørådet, fortrinsvis er af principiel karakter.

Til stk. 2

Det fremgår af § 7 i bekendtgørelse nr. 1345 af 15. december 2005 med senere ændringer, Forretningsordenen for Det Grønlandske arbejdsmiljøråd, at rådet om nødvendigt kan tilkalde særligt sagkyndige til at deltage i udvalgenes arbejde.

Formanden for de enkelte stående udvalg og arbejdsudvalg udpeges af rådets formand, medmindre andet bestemmes af rådet.

Til stk. 3

For at rådet kan tage selvstændige initiativer på arbejdsmiljøområdet, må det have adgang til sagkyndig bistand til at udarbejde oplæg og foretage undersøgelser.

Det er ikke tanken, at rådet på egen hånd skal iværksætte større forskningsprojekter.

Til stk. 4.

Rådets forretningsorden fremgår af bekendtgørelse nr. 1345 af 15. december 2005 med senere ændringer, Forretningsorden for Det Grønlandske arbejdsmiljøråd.

Til § 65

Til stk. 1

Udgangspunktet for overvejelserne om sammensætningen af arbejdsmiljørådet er et ønske om ligelig repræsentation af arbejdstagere og arbejdsgivere.

Formanden for Arbejdsmiljørådet er omfattet af Landstingslov nr. 22 af 18. december 2003 om vederlag m.v. til medlemmer af Landstinget og Landsstyret m.v., § 18, stk. 1, 1. pkt. om ikke-landstingsmedlemmers deltagelse i udvalg, nævn og repræsentationer og lignende.

Som det fremgår af den hidtil gældende forretningsorden for Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd – Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1345 af 15. december 2005 med senere ændringer, § 8 afholdes der normalt møder i Arbejdsmiljørådet 3 gange årligt og i øvrigt efter formandens bestemmelse.

Som nævnt i nr. 6 udpeges 1 repræsentant af kommunerne. Kommunerne træffer afgørelse om udpegning ved stemmeflertal. Hvis flere repræsentanter opnår lige mange stemmer, skal valget ske ved lodtrækning.

Til stk. 2

En stedfortræder kan fungere i tilfælde af repræsentantens fravær.

Til stk. 3

Både formand, repræsentanter og stedfortrædere kan sidde i arbejdsmiljørådet flere perioder ad gangen, forudsat de for hver periode udpeges til at sidde i udvalget.

Til stk. 4

Det fremgår af Forretningsorden for Det Grønlandske arbejdsmiljøråd, bekendtgørelse nr. 1345 af 15. december 2005 med senere ændringer, at Arbejdsmiljørådets sekretariat normalt senest 10 arbejdsdage før mødet skal udsende indkaldelse med dagsorden samt materiale, der skønnes nødvendigt for behandling i rådet.

En eventuel tillægsdagsorden skal normalt udsendes senest fem arbejdsdage før mødet. Ethvert medlem kan få en sag sat på tillægsdagsordenen, ligesom ethvert medlem kan få udsat sager, der er optaget på en tillægsdagsorden.

Det tilstræbes, at rådets beslutninger træffes i enighed.

Til stk. 5

Sagkyndig bistand kan f.eks. være nødvendig i forbindelse med udarbejdelse af oplæg og foretagelse af mindre undersøgelser eller til belysning af emner og sager der behandles i rådet.

Til stk. 6

Sekretariatsfunktionen for Arbejds miljørådet varetages af Arbejdstilsynet.

Til § 66

Til stk. 1

Naalakkersuisut gives mulighed for at yde støtte til oplysning og information om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

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

Til stk. 2

Naalakkersuisut bemyndiges til at fastsætte nærmere retningslinjer for administration af støtten.

Til § 67

Til stk. 1

Bestemmelsen understreger, at Naalakkersuisut kan træffe bestemmelse om Arbejdstilsynets organisation og virksomhed og om måden Arbejdstilsynet løser sine opgaver, enten pga. klager eller andre henvendelser eller på eget initiativ.

Til stk. 2

Med bestemmelsen understreges Arbejdstilsynets uafhængighed fra Naalakkersuisut i forhold til at træffe afgørelser.

Til stk. 3

Arbejdstilsynet fastsætter antallet af lokale afdelinger og opgavernes fordeling mellem afdelingerne.

Til § 68

Til nr. 1

I et betydeligt omfang beskæftiger arbejdsmiljøloven sig med problemer, der ikke er begrænset til det organiserede arbejdsmarked. Det gælder således kapitlerne om tekniske hjælpemidler m.v. og om stoffer og materialer. Derfor må Arbejdstilsynet være indstillet på i et vist omfang at rette sin oplysende virksomhed imod den brede offentlighed.

Til nr. 2

I forbindelse med Grønlands Selvstyres overtagelse af sagsområdet arbejdsmiljø på landjorden, vil der være behov for ny regeldannelse. Arbejdet hermed må derfor fremhæves som en vigtig del af Arbejdstilsynets opgaver.

Til nr. 3

Der henvises til bemærkningerne til § 69.

Til nr. 4

Der henvises til § 1, hvorefter det hører til det almindelige formål med inatsisartutloven, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling. Det er fundet naturligt, at Arbejdstilsynet udtrykkeligt får tildelt denne opgave.

Til nr. 5

Arbejdstilsynet har til opgave at udstede godkendelser og tilladelser ifølge inatsisartutloven og ifølge regler udstedt med hjemmel i inatsisartutloven. Se f.eks. § 39, § 43 og § 45.

Til nr. 6

Arbejdet med at påse, at inatsisartutloven og forskrifterne overholdes, antager forskellige former, f.eks.

1. Periodisk kontrol f.eks. elevatoreftersyn og kedeleftersyn.
2. Uregelmæssige kontrolbesøg.
3. Generelle kampagner, f.eks. støvmålinger på alle støberier, støjmålinger på alle byggerier og fabrikker.
4. Kontrolbesøg efter anmodning.

Til nr. 7

Arbejdstilsynet skal påse at krav til arbejdsmiljø og sikkerhed og sundhed fastsat i udnyttelsestilladelser overholdes. For tilladelser på råstofområdet offshore gælder reglerne i inatsisartutlovens kapitel 11.

Arbejdstilsynets opgave med kontrol af arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed i udnyttelsestilladelserne på råstofområdet er et led i overholdelsen af god international praksis på råstofområdet, hvorefter den licensudstedende myndighed skal være organisatorisk uafhængig af den kontrollerende myndighed.

Til nr. 8

Inatsisartutlov nr. 33 af 9. december 2015 om ioniserende stråling fastsætter regler om beskyttelse mod ioniserende stråling. Arbejdstilsynet fører tilsyn med overholdelse af reglerne i stråleloven indenfor inatsisartutlovens anvendelsesområde. Arbejdstilsynet fører således tilsyn med arbejdstagere og selvstændige mv. på arbejdspladser m.v.

Til § 69

Bemyndigelsen tænkes anvendt på den måde, at der for hvert område, hvor der skal fastsættes administrative regler, kan udfærdiges mere almindelige retningslinjer af Naalakkersuisut. Heri fastlægges, på hvilke områder og indenfor hvilke rammer, Arbejdstilsynet skal kunne udstede mere detaljerede, ofte teknisk prægede forskrifter, udstede påbud og forbud og give tilladelser.

Til § 70

Til stk. 1

Bestemmelsen kan gøre det muligt at spare ressourcer i forbindelse med andre myndigheders tilsynsarbejde.

Et eksempel på bestemmelsens anvendelse er Bek. om obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i Grønland, hvor der er fastsat nærmere regler om hvornår og under hvilke betingelser man kan godkendes som udbyder af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatorene af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på bygge og anlægsområdet.

Til stk. 2

I overensstemmelse med det almindelige synspunkt, at virksomhederne i videst muligt omfang selv skal løse arbejdsmiljøproblemerne, jf. § 1, er det fundet hensigtsmæssigt at kunne lade kontrol med overholdelse af tekniske forskrifter udøve af virksomhederne selv, eventuelt med bistand fra offentlige eller private prøveinstitutter. Med bestemmelsen sikres

der hjemmel for Arbejdstilsynet til at fastsætte nærmere vilkår med hensyn til prøvemandskabs kvalifikationer, anvendt prøvemateriale, analysemetoder med videre i forbindelse med undersøgelse af tekniske hjælpemidler, støjniveau, tekniske elementer i stoffer og materialer eller i luften ved en arbejdsplads og lignende.

Til stk. 3

Naalakkersuisut har valgfrihed vedrørende fastsættelse af gebyrbestemmelser og kan således også helt eller delvist ophæve gebyrbestemmelser, når sådanne er fastsat.

§ 21 i Bekendtgørelse nr. 148 af 18. april 1972, bekendtgørelse for Grønland om dampkedelanlæg på landjorden, er et eksempel på en sådan gebyrbestemmelse. For dampkedelanlæg på landjorden kan indehaveren pålægges gebyr for kontrol med anlægget, såfremt fornyet tilsyn er nødvendigt, fordi indehaveren ikke havde truffet de nødvendige foranstaltninger og ydet den nødvendige hjælp til at tilsynet kan foretages på betryggende måde, jf. § 21 i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 148 af 18. april 1972 – Bekendtgørelse for Grønland om dampkedelanlæg på landjorden. Med bestemmelsen forsøges det sikret, at arbejdstilsynet får let adgang, når de skal kontrollere dampkedelanlæg på landjorden.

Et andet eksempel er Arbejdstilsynets kontrol med transportable beholdere til sammentrykkede, fordråbete eller under tryk opløste luftarter, jf. § 8 i Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 149 af 18. april 1972 – Bekendtgørelse for Grønland om transportable beholdere til sammentrykkede, fordråbete eller under tryk opløste luftarter.

Et tredje eksempel er § 22 i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 155 af 18. april 1972 – Bekendtgørelse for Grønland om trykbeholdere m.v. på landjorden. Som det er tilfældet for dampkedelanlæg skal indehaveren som udgangspunkt ikke betale for udgifterne til tilsyn med anlægget, medmindre indehaveren forsømmer at sikre, at tilsynet kan ske på en forsvarlig måde. I så tilfælde skal indehaveren betale for udgifterne til det nødvendige ekstra tilsyn.

Til § 71

Til stk. 1

Gebyrerne skal dække den del af Arbejdstilsynets omkostninger til afholdelse af arbejdsmiljøuddannelsen, som ikke dækkes af finansloven.

I bekendtgørelse nr. 914 af 26. juni 2013 med senere ændringer, Bekendtgørelse om Obligatoriske Arbejdsmiljøuddannelser i Grønland, er fastsat nærmere bestemmelser om gebyret, bl.a. om opkrævning og gebyrets størrelse.

Til stk. 2

Stk. 2 skal sikre, at der sker en regulering af gebyret med omkostningsudviklingen således, at betalingen fastholdes over tid.

Til § 72

Til stk. 1

Bestemmelsen giver Naalakkersuisut bemyndigelse til at fastsætte regler om, at rettighedshavere og andre, der har en tilladelse efter inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) eller inatsisartutlov om udnyttelse af vandkraftressourcer til produktion af energi (vandkraftloven), skal betale et gebyr til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved tilsyn og myndighedsbehandling i forbindelse med råstof- og vandkraftaktiviteter.

Dog foreslås, at forundersøgelser, videnskabelige undersøgelser og efterforskningsaktiviteter frem til det tidspunkt, hvor der foreligger en godkendt udnyttelsesplan af Naalakkersuisut, undtages fra kravet om betaling.

Det bemærkes at udnyttelsesplanen omfatter den største del af anlægsfasen, herunder produktionens tilrettelæggelse samt anlæggene dertil, driftsfasen samt en plan for virksomhedens ophør.

Det følger af inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven) § 2, stk. 2, at følgende aktiviteter er omfattet af loven og kun må finde sted i henhold til tilladelse:

- 1) forundersøgelse, efterforskning og udnyttelse af mineralske råstoffer samt udførsel af mineralske råstoffer.
- 2) Anvendelse af undergrunden til lagring eller formål vedrørende råstofaktiviteter.
- 3) Udnyttelse af energi fra vand, vind eller undergrund til aktiviteter omfattet af loven.
- 4) Etablering og drift af rørledninger til brug for aktiviteter omfattet af loven.

Efter inatsisartutlov om udnyttelse af vandkraftressourcer til produktion af energi vandkraftloven er der krav om tilladelse til forundersøgelse og udnyttelse af vandkraftressourcer til produktion af energi.

Efter bestemmelsen vil Arbejdstilsynet kunne kræve betaling for tilsyn af rettighedshavere, der har tilladelse efter råstofloven eller vandkraftloven til:

1. Udnyttelse af mineralske råstoffer samt udførsel af mineralske råstoffer.
2. Anvendelse af undergrunden til lagring eller formål vedrørende råstofaktiviteter.
3. Udnyttelse af energi fra vand, vind eller undergrund til aktiviteter omfattet af loven.
4. Etablering og drift af rørledninger til brug for aktiviteter omfattet af loven.
5. Udnyttelse af energi fra vand, vind eller undergrund til aktiviteter omfattet af loven.
6. Udnyttelse af vandkraftressourcer til produktion af energi.

Det er alene Arbejdstilsynets udgifter til tilsyn med arbejde på de områder, som er omfattet af tilladelser efter råstofloven eller vandkraftloven, der vil kunne kræves betalt af rettighedshaver. Arbejde der foregår uden for tilladelsesområdet, f.eks. på en vej eller havn, vil således ikke være omfattet af lovforslaget.

Ifølge råstofloven kan Råstofstyrelsen undtage visse aktiviteter fra kravet om udnyttelsestilladelse f.eks., indsamling og brydning af f.eks. grus, sten og lignende mineraler til brug for vej og byggematerialer. Arbejdstilsynet vil ifølge forslaget ikke også kunne kræve betaling for tilsyn i disse situationer, idet opkrævning og betaling forudsætter, at der foreligger en tilladelse efter råstofloven.

De vandkraftværker, som er meddelt tilladelse før vandkraftloven fra 2009 trådte i kraft, er fortsat reguleret efter de regler, der gjaldt på det tidspunkt, hvor tilladelsen blev givet. Følgende vandkraftværker er opført med tilladelser givet i henhold til landstingsforordning nr. 15 af 6. november 1997 om energiforsyning og er derfor ikke omfattet af råstofloven eller vandkraftloven:

1. Tasiilaq vandkraftværk, 1,2 MW, taget i brug i 2005.
2. Qorlortorsuaq vandkraftværk, der forsyner Narsaq og Qaqortoq, 7,2 MW, taget i brug i 2009.
3. Sisimiut vandkraftværk, 16, 8 MW, taget i brug i 2010.
4. Paakitsoq vandkraftværk, der forsyner Ilulissat, 22 MW, taget i brug i 2013.
5. Det er alene vandkraftværker, der har tilladelse efter vandkraftloven eller råstofloven, der er omfattet af § 72. For så vidt angår Buksefjorden vandkraftværk, der forsyner Nuuk, er tilladelsen meddelt i henhold til råstofloven. Værket er derfor omfattet af § 72.

Alle vandkraftværkerne er ejet af Nukissiorfiit, der er en del af Grønlands Selvstyre.

Alle arbejdsopgaver på udvindingsprojekter mv. skal udføres efter de gældende arbejdsmiljøregler.

Efter forslaget skal rettighedshaveren betale for Arbejdstilsynets omkostninger til tilsyn, myndighedsbehandling, udgifter til transport til og fra Arbejdstilsynets kontor, nødvendig oversættelse og tolkning til og fra andet end engelsk og grønlandsk, samt kost og logi.

Gebyret vil blive beregnet ud fra Arbejdstilsynets omkostninger ved tilsyn og myndighedsbehandling. Timeprisen betales for den tid, der anvendes på transport og tilsynsbesøget. Timeprisen omfatter udgifter til løn til tilsynsførende og andre, der vil være involveret i tilsynet, herunder jurister, administrativ support og ledelse, tillagt et gennemsnitligt overhead til administrative omkostninger. Timeprisen omfatter også planlægning og gennemførelse af tilsyn, opfølgning på tilsynet og sagsbehandling ved påbud mv. til de enkelte arbejdsgivere og bygherrer m.fl.

Gebyret for tilsyn efter stk. 1 reguleres løbende således, at der opnås fuld dækning for de omkostninger, der er forbundet med Arbejdstilsynets tilsyn og myndighedsbehandling, således at der tilstræbes en balance over en 4-årig periode.

Til stk. 2

Arbejdstilsynet kan efter stk. 2 kræve betaling for de faktiske afholdte udgifter til transport til og fra Arbejdstilsynets kontorer, nødvendig oversættelse og tolkning til og fra andet end engelsk og grønlandsk samt kost og logi. Der kan ikke opkræves betaling i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet benytter de tilbud om transport, kost og logi, som rettighedshavere eller andre stiller til rådighed for Arbejdstilsynets medarbejdere.

For så vidt angår udgifter til transport vil der ofte være tale om, at tilladelser efter råstofloven eller vandkraftloven omfatter projekter i afsides beliggende områder, som transportmæssigt er vanskelige at komme til. Transportudgifterne vil derfor kunne udgøre en ganske betydelig del af omkostningerne ved et tilsyn. Det forventes dog at Arbejdstilsynet vil kunne benytte sig af eventuel fællestransport med f.eks. rettighedshaveren.

Der kan dog være situationer, hvor det ikke vil være hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynets medarbejdere benytter de transportmidler andre stiller til rådighed. Det kan f.eks. være fordi, at der er sket en ulykke, som Arbejdstilsynet vurderer, skal undersøges straks og ikke kan vente på en fællestransport.

Arbejdstilsynets udgifter til transport vil blive beregnet med udgangspunkt i Arbejdstilsynets hovedkontors adresse, eller – hvis Arbejdstilsynet samtidig udfører tilsyn tættere på tilsynsstedet – fra dette sted.

Et tilsyn vil ofte kunne strække sig over flere dage, og der kan derfor også være udgifter til kost og logi, som Arbejdstilsynet skal have dækning for. Udgifter til kost og logi fastsættes efter gældende takster herfor. Typisk vil Arbejdstilsynets dog få stillet kost og logi til rådighed, således at Arbejdstilsynet ikke har udgifter herved.

Til stk. 3

Efter stk. 3 skal der ikke betales for tilsyn med aktiviteter som følge af tilladelser til forundersøgelser, videnskabelige undersøgelser samt efterforskning frem til en af Naalakkersuisut godkendt udnyttelsesplan.

Det fremgår af inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor § 19, at Naalakkersuisut skal godkende en udnyttelsesplan for virksomheder, herunder produktionens tilrettelæggelse samt anlæggene dertil, inden udnyttelse og dertil sigtende foranstaltninger iværksættes. Når ændrede forhold gør det påkrævet, skal rettighedshaveren snarest muligt fremsende en ændret plan til godkendelse hos Naalakkersuisut.

Til stk. 4

Stk. 4 giver mulighed for at fastsætte regler om opkrævning af betaling for gebyr for tilsyn og myndighedsbehandling og refusion til Arbejdstilsynets faktiske udgifter til transport, tolk, oversættelser, kost og logi.

Den samlede betaling for Arbejdstilsynets omkostninger ved tilsyn med råstof- og vandkraftaktiviteter vil blive opkrævet hos rettighedshavere eller andre, der har en tilladelse efter råstofloven eller vandkraftloven.

Til § 73

Til stk. 1

Bestemmelsen svarer til inatsisartutlov om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor, § 86, st. 5, og bestemmelsen gør det muligt at videreføre den hidtil eksisterende praksis for at opkræve gebyr og udgiftsrefusion til at dække udgifter i forbindelse med sagsbehandling og anden myndighedsbehandling indenfor råstofområdet offshore.

Enhver udgift kan opkræves som gebyr eller udgiftsrefusion, i det omfang betalingen modsvarer den ydelse, der leveres af Arbejdstilsynet. Der tilsigtes således ikke, at der med

hjemmel i denne bestemmelse kan opkræves gebyrer eller udgiftsrefusion udover, hvad myndigheden har afholdt eller forventes at anvende til sags- og myndighedsbehandling af den pågældende sag. Betalingen for myndighedsbehandlingen kan ske på baggrund af en timesats for det aktuelle tidsforbrug ved tilsynets udøvelse.

Til stk. 2

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med muligheden i stk. 1 for at opkræve gebyrer til dækning af udgifter afholdt i Arbejdstilsynets regi.

Bestemmelsen giver mulighed for, at Naalakkersuisut fastsætter størrelsen på gebyrer til mindre beløb end de faktiske udgifter, der er afholdt eller forventes afholdt i Arbejdstilsynets regi. Baggrunden for bestemmelsen er bl.a., at det skal være muligt for Naalakkersuisut at fastsætte gebyrer på en måde, så det er attraktivt for mine- og olieselskaber at investere i efterforskning og udnyttelse af mineralske råstoffer i Grønland.

Til § 74

Naalakkersuisut kan i henhold til § 74 fastsætte regler om pligt til at anmelde arbejdsulykker, forgiftningstilfælde, erhvervssygdomme og andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning. Bemyndigelsen er udmøntet ved bekendtgørelse for Grønland, nr. 401 af 24. juni 1986 om anmeldelse af arbejdsskader, hvorefter arbejdsgiveren er forpligtet til at anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, samt arbejdsbetingede lidelser som medfører dødsfald eller svær tilskadekomst til Arbejdstilsynet.

Til stk. 2

Bliver man under udøvelsen af offentlig tjeneste eller erhverv opmærksom på forhold, som strider imod inatsisartutloven, skal dette anmeldes til Arbejdstilsynet.

Til stk. 3

Læger og tandlæger er ifølge bekendtgørelsen forpligtet til at anmelde arbejdsbetingede lidelser og andre skadelige påvirkninger, som de konstaterer eller får mistanke om. Det forventes at Naalakkersuisut vil udarbejde en ny bekendtgørelse til erstatning af bekendtgørelse for Grønland, nr. 401 af 24. juni 1986 om anmeldelse af arbejdsskader.

Til § 75

Formålet med bestemmelsen er at sikre, at Arbejdstilsynet kontinuerligt kan foretage en målretning af sit tilsyn og anvender alle relevante oplysninger i arbejdet hermed, herunder oplysninger om arbejdsskader. Bestemmelsen gør det således muligt at indsamle og samkøre

de indhentede oplysninger til brug for at finde indikationer på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne og til at kontrollere arbejdsmiljøet på virksomhederne.

Der etableres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger fra anmeldesystemet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings datagrundlag om arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Arbejdstilsynet vil som før overtagelsen af sagsområdet arbejdsmiljø benytte oplysningerne om arbejdsskader mv. i arbejdet med Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning, herunder målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn. Arbejdstilsynet vil herudover benytte oplysningerne til forebyggelsestiltag, analyser og statistiske formål på arbejdsmiljøområdet.

Anmeldelsessystemet indeholder en række oplysninger fra blandt andet de anmeldelser af arbejdsulykker og erhvervssygdomme, der er pligt til at anmelde efter både arbejdsmiljølovgivningen og arbejdsskadesikringslovgivningen, og indeholder oplysninger om alle registrerede arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Anmeldesystemet og datagrundlaget indeholder oplysninger bl.a. på individniveau om arbejdsulykker, herunder oplysninger om tilskadekomne og skaden, anmelder og virksomhed samt arbejdsstedet og ulykken. Desuden indeholder anmeldelsessystemet og datagrundlaget oplysninger om erhvervssygdomme, herunder oplysninger om tilskadekomne, diagnose og anmelder.

Til § 76

Til stk. 1

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

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

Tilsidesættelse af oplysningspligten efter stk. 1 kan sanktioneres efter § 83, stk. 1, nr. 1.

Til stk. 2.

I stk. 2 er det fastsat, at Arbejdstilsynets medarbejdere til enhver tid, hvis det skønnes nødvendigt, har adgang til offentlige og private arbejdssteder mod behørig legitimation og om fornødent med politiets bistand.

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

Naalakkersuisut kan efter bestemmelsens sidste punktum f.eks. fastsætte regler om arbejdstilsynets eller andre grønlandske myndigheders ageren i sager, hvor politiet skal yde bistand. I det omfang Naalakkersuisut fastsætter regler som binder politiet forudsættes reglerne fastsat efter forhandlinger med justitsministeren.

Til stk. 3

Bestemmelsen betyder, at der ikke vil ske kontrol med ikke-erhvervsmæssigt arbejde (gør det selv-arbejde/fritidsbeskæftigelse) udført af privatpersoner på eller i dennes privatbolig eller fritidsbolig, eller på husstandens køretøj (bil, motorcykel m.v.), fritidsfartøj og andre løsørengstande tilhørende husstanden.

Forslaget vil indebære at Arbejdstilsynet ikke har adgang til private boliger uden retskendelse med henblik på at undersøge arbejdsulykker eller arbejdsbetingede lidelser, der er opstået i forbindelse med ikke-erhvervsmæssigt arbejde udført af en person i eller på dennes private bolig m.v.

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

Politiet vil kunne tilkalde Arbejdstilsynet i forbindelse med undersøgelser af ulykker.

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

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

Til stk. 4

Det forudsættes, at beføjelserne efter stk. 4, herunder adgangen til fotografiske optagelser og lignende, kun anvendes i det omfang, det skønnes nødvendigt for tilsynsarbejdet.

Virksomheden skal underrettes herom.

Til § 77

Til stk. 1

Retten til at udstede forbud og påbud er af grundlæggende betydning for tilsynet med overholdelse af inatsisartutloven.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med klagereglerne i § 81 og bestemmelserne om kriminalretlige foranstaltninger i § 83, stk. 1, nr. 3 og stk. 4, nr. 3.

Det bemærkes at påbud anvendes i den vide betydning. Det kan efter omstændighederne være ensbetydende med et forbud, idet det kan være påbud om at undlade noget.

Arbejdstilsynet kan som led i et påbud kræve, at virksomheden giver meddelelse til Arbejdstilsynet om påbuddets overholdelse.

Til stk. 2

Også uden påbud har arbejdsgiveren pligt til at imødegå faren, jf. § 12. Arbejdslederen har pligt hertil, jf. § 24, stk. 2. Sikkerhedsgruppens ret til at standse arbejde eller arbejdsprocesser for at afværge fare fremgår af bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005 om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, § 32, stk. 2.

Til stk. 3

Bestemmelsen har til formål at tilvejebringe det retlige grundlag for retshåndhævelsesskridt, som Arbejdstilsynet kan tage i anvendelse over for tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler, et stof eller et materiale, der kan frembyde fare for sikkerhed og sundhed.

Bestemmelsen indebærer, at Arbejdstilsynet får kompetence til påbud om nødvendige foranstaltninger og om nødvendigt standsning af levering, markedsføring og tilbagekaldelse fra markedet, såfremt de pågældende tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler frembyder fare for sikkerhed og sundhed uanset reglerne for disse er fulgt.

Som mindre indgribende foranstaltninger kan tænkes påbud om oplysning om, til hvem levering er sket, og afhjælpning og/eller efterlevering af f.eks. supplerende sikkerhedsudstyr og brugsanvisninger.

Kompetencen er tillagt lederen af Arbejdstilsynet under hensyn til bestemmelsens indgribende karakter og den nødvendige koordinering på landsplan.

Bestemmelser for leverandører med flere fremgår i øvrigt af §§ 29-36, særligt § 29.

I henhold til § 29 skal leverandører med flere af maskiner eller andre tekniske hjælpemidler sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug eller udstilles, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed og sundhed. Efter § 36 kan Naalakkersuisut fastsætte nærmere regler derom.

Til § 78

Til stk. 1

Med bestemmelsen bemyndiges Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere regler om opbevaring af dokumentation for Arbejdstilsynets inspektioner m.v.

Til stk. 2

Med bestemmelsen gives Arbejdstilsynet mulighed for at stille krav om, at arbejdsgiveren inden en fastsat frist skal melde tilbage på skriftlige påbud m.v.

Bestemmelsen skal medvirke til, at virksomhedernes sikkerhedsorganisation sikres orientering om meddelte påbud og forbud, ligesom Arbejdstilsynet kan få oplysninger om, hvad der på de enkelte arbejdspladser er gjort for at efterkomme meddelte påbud m.v.

Til § 79

Til stk. 1

Bestemmelsen kan suppleres med nærmere tjenstlige forskrifter om tavshedspligten.

Til stk. 2

Bestemmelsen omfatter samtlige ansatte, herunder ledelsen, hos Arbejdstilsynet.

Bestemmelsen forebygger, at personer undlader at gøre Arbejdstilsynet opmærksom på overtrædelser af arbejdsmiljøloven af frygt for personlige konsekvenser.

Bestemmelsen er en udvidelse af reglerne i stk. 1. Bestemmelsen er således, jf. stk. 1, sanktioneret ved § 50 i kriminallov for Grønland.

Til § 80

Til stk. 1

Samarbejdsreglerne og vilkårene kan både indeholde pligt for andre myndigheder til at yde tilsynet bistand og pligt for tilsynet til at bistå andre myndigheder med at håndhæve deres

regler. Vilkårene om samarbejde, herunder omfang og afgrænsning, vil typisk blive fastslået i cirkulærer eller samarbejdsaftaler mellem myndighederne.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver Arbejdstilsynet og sundhedsmyndighederne mulighed for at indgå en aftale om at Arbejdstilsynet fører tilsyn med reglerne i stråleloven, ud over det lovbestemte i § 68, nr. 8.

Et eksempel på hvad en sådan aftale kan omfatte er i forbindelse med tilsyn på hospitaler. Arbejdstilsynet fører tilsyn med at stråleloven overholdes for arbejdstagere m.v., jf. § 68, nr. 8. Dette tilsyn omfatter bl.a. læger og sygeplejersker, som arbejder på en røntgenafdeling. I dette tilfælde kan det være en fordel at Arbejdstilsynet også fører tilsyn med overholdelse af stråleloven i forhold til andre borgere, f.eks. at stråleloven overholdes på røntgenafdelingen i forhold til patienterne. Bestemmelsen giver sundhedsmyndighederne og Arbejdstilsynet mulighed for at indgå aftale om, at Arbejdstilsynet også fører tilsyn hermed.

Til § 81

Til stk. 1

Der gælder et to-instanssystem, således at Arbejds miljøklagenævnet er klageinstans for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet. Der kan ikke klages til Naalakkersuisut eller anden administrativ myndighed over Arbejdstilsynets afgørelser. Klage over Arbejdstilsynets afgørelser kan således kun ske til Arbejds miljøklagenævnet.

Der gælder en klagefrist på 6 uger, fra afgørelsen er blevet meddelt den pågældende.

Arbejds miljøklagenævnet tager stilling til, om Arbejdstilsynet i sin behandling af klagen har overholdt krav til sagsbehandling og procedure. Herunder vurderes det, om der er henvist til bestemmelser, som giver mulighed for, at Arbejdstilsynet traf den pågældende afgørelse, og der ses på om tidsfrister m.v. er overholdt.

Arbejds miljøklagenævnet vurderer om der efter Arbejdstilsynets afgørelse er fremkommet nye oplysninger om sagen, som kan begrunde fornyet behandling. For at nye oplysninger skal begrunde fornyet behandling, skal der være tale om oplysninger, som kan have en betydning for sagens udfald. Fremkommer nye oplysninger i sagen, som ikke kan tillægges betydning ved sagens afgørelse, kan oplysningerne ikke begrunde fornyet behandling.

Endelig vurderer Arbejds miljøklagenævnet det arbejdsmiljøfaglige indhold af sagen.

Til stk. 2

Klager sendes til Arbejdstilsynet. Som anført i de almindelige bemærkninger, videresendes klagen til Arbejds milj øklagenævnet, hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastslår de 2 mulige udfald af en sag, som Arbejds milj øklagenævnet behandler. Sagen kan hjemvises til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, hvis nævnet finder der er begået fejl, eller hvis der er fremkommet nye oplysninger i sagen.

Hvis Arbejds milj øklagenævnet finder, at der ikke er begået fejl med videre opretholdes Arbejdstilsynets afgørelse.

Til stk. 4

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

Til stk. 6

Bestemmelsen forebygger at bestemmelsen om klagefrist i konkrete tilfælde kan få u hensigtsmæssige virkninger.

Til stk. 7

Bestemmelsen giver mulighed for at inddrage arbejdsmarkedets parter, repræsenteret i Arbejds milj ørådet.

Til stk. 8

Bestemmelsen giver mulighed for, at Arbejds milj øklagenævnet kan indhente udtalelser fra eksperter for eksempel om fortolkning af de gældende regler.

Til § 82

Til stk. 1

Arbejds milj ørådet består af i alt 3 medlemmer. Styrelseschefen for Forbruger- og Konkurrencestyrelsen eller en af denne udpeget stedfortræder er formand, hvilket sikrer faglighed i nævnet, ligesom det sikrer en forankring i Forbruger- og Konkurrencestyrelsen.

Bestemmelsen fastsætter at 2 medlemmer udpeges af arbejdsmiljørådet. Bestemmelsen skal sikre mulighed for rådets bidrag til klagesagers afgørelse og derved lovens administrative udfyldelse.

Til stk. 2

Såfremt et medlem ønsker at trække sig i løbet af en periode, vil den relevante organisation skulle udpege et nyt medlem. Det nyindsatte medlems periode, vil følge de øvrige medlemmers perioder, således at udløbet af perioderne sker samtidig.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastslår hvorledes afgørelser i Arbejdsmiljøklagenævnet kan træffes. Bestemmelsen giver mulighed for at Arbejdsmiljøklagenævnet kan afholde et møde, såfremt formanden vurderer, at det vil være relevant eller såfremt der er tilstrækkeligt med sager, der kan begrunde at nævnet mødes fysisk. Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet har desuden mulighed for at sende en sag til forelæggelse hos medlemmerne til afgørelse ved skriftlig votering, hvorefter medlemmerne kan fremkomme med bemærkninger til forelæggelsen. Voteringen kan ske ved fremsendelse af forelæggelsen pr. post eller pr. e-mail. Når forelæggelsen er afsluttet, vil medlemmernes eventuelle bemærkninger blive skrevet ind i afgørelsen, hvorefter den vil blive fremsendt til sagens parter. Muligheden for den skriftlige votering sker for at sikre en hurtig sagsbehandling af de enkelte sager, således at sagerne ikke vil skulle afvente næstkommende møde.

Til stk. 4

Bestemmelsen fastslår, at Arbejdsmiljøklagenævnet skal afholde mindst ét fysisk møde årligt, hvor medlemmerne vil have mulighed for at blive opdateret på den nyeste udvikling, samt blive orienteret omkring hvorledes de afgjorte sager har udviklet sig. Kravet om fysisk møde kan opfyldes ved videokonferencemøde.

Til stk. 5

Bestemmelsen fastslår, at Arbejdsmiljøklagenævnets forretningsorden fastsættes af Naalakkersuisut.

Til stk. 6

Bestemmelsen fastslår, at Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariatsfunktion varetages af Forbruger- og Konkurrencestyrelsen.

Til § 83

De kriminalretlige foranstaltninger er blandt andet fastsat ud fra ønsket om at understrege betydningen af, at lovgivningen overholdes. Bøderammen er blandt andet fastsat ud fra et ønske om at bøderne bliver følelige for virksomhederne med et deraf følgende incitament til at overholde lovgivningen på området.

Til stk. 1

Da kriminalloven ikke indeholder strafferammer, henvises der alene til, at der ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven kan ske idømmelse af foranstaltninger i medfør af kriminalloven. Hensigten hermed er at tilkendegive, at samfundet ser med stor alvor på overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og at understrege vigtigheden af idømmelse af bøder på et føleligt niveau, der kan give virksomhederne et incitament til at overholde gældende regler.

Efter kriminallovens § 121 skal der ved sanktionens udmåling tages hensyn til gerningens beskaffenhed. Bestemmelserne i § 83, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som særligt skærpende omstændigheder.

Til stk. 2

Efter stk. 2, skal det anses som en væsentlig skærpende omstændighed ved udmålingen af den kriminalretlige foranstaltning, hvis en af de i § 83, stk. 1, nævnte overtrædelser har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

I det omfang den kriminalretlige foranstaltning fastsættes som bøde, sigtes der imod en fordobling af bøden efter § 83, stk. 1. Med § 83, stk. 2, beror fastsættelse af den kriminalretlige foranstaltning på domstolens konkrete vurdering af den enkelte overtrædelse ud fra samtlige omstændigheder i den konkrete sag. Niveaue kan fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger særlige omstændigheder, der taler herfor.

Begrebet »alvorlig personskade« kan f.eks. 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 alvorlige personskader. Det tilkommer i øvrigt domstolene ved en konkret vurdering at fastslå, om der er tale om en »alvorlig personskade».

Overtrædelser, der har resulteret i arbejdsulykker med mindre personskader, er omfattet af § 83, stk. 4, nr. 2. Den kriminalretlige foranstaltning kan skærpes med henvisning til den skærpende omstændighed i § 83, stk. 4, nr. 2.

Til stk. 3.

Ansatte har efter arbejdsmiljølovens § 26 en pligt til at medvirke til, at arbejdsgiveren kan overholde arbejdsmiljøloven. Dette indebærer, at ansatte skal bidrage til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

I det omfang en arbejdsgiver har opfyldt sine forpligtelser efter kapitel 3, indebærer § 83, stk. 3, at det ved udmåling af den kriminalretlige foranstaltning efter § 83, stk. 1, nr. 1, skal betragtes som en skærpende omstændighed, hvis en ansat forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljøloven inden for de områder, der er angivet i § 83, stk. 3.

Anvendelsesområdet for § 83, stk. 3, vedrører overtrædelser af arbejdsmiljølovens § 26 sammenholdt med de overtrædelser, der er angivet i bestemmelsen, som navnlig vedrører overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 38 om arbejdets udførelse, § 42 om anvendelse af tekniske hjælpemidler og § 44 om anvendelse af farlige stoffer og materialer.

Det er en betingelse for anvendelsen af skærpelsen af det kriminalretlige ansvar for ansatte, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtelser i arbejdsmiljølovens kapitel 3, herunder at arbejdsgiveren har sørget for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret de ansatte, samt at arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Til stk. 3, nr. 1

§ 83, stk. 3, nr. 1 omfatter tilfælde, hvor den ansatte ikke anvender hjelm, sikkerhedssko, beskyttelsesbriller, sikkerhedslinje eller handsker m.v., hvor der er pligt hertil efter arbejdsmiljølovgivningen.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at værnemidler er stillet til rådighed for de ansatte, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, og at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v.

Til stk. 3, nr. 2

Nr. 2 omfatter manglende brug af etableret procesventilation (punktudsugning), eller hvis udsugningen sættes ud af funktion.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at udsugningsanlægget m.v. er etableret og fuldt forsvarligt at anvende.

Til stk. 3, nr. 3

Nr. 3 omfatter situationer, hvor beskyttelsesudstyr sættes ud af funktion, afmonteres eller på anden måde ikke anvendes, herunder sikkerhedsforanstaltninger, der bliver afbrudt, ændret eller flyttet, eller ikke bliver sat på plads.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v.

Til stk. 3, nr. 4

Nr. 4 omfatter åbenbart uforsvarlige arbejdsmetoder, hvor ansatte tilsidesætter krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder fastsat i medfør af navnlig reglerne om arbejdets udførelse, om anvendelse af tekniske hjælpemidler, herunder at tekniske hjælpemidler anvendes efter deres hensigt og om anvendelse af stoffer og materialer, der er foreskrevet med henblik på at sikre, at det pågældende arbejde kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt.

Overtrædelserne kan angå:

- Manuel håndtering af tunge byrder, hvor tekniske hjælpemidler forefindes.
- Uforsvarlig stabling/læsning, så der opstår risiko for væltning.
- Forkert anvendt anhugningsgrej, for eksempel tovstopper i stedet for kæder.
- Overbelastning af elevator.
- Anvendelse af teknisk hjælpemiddel, der er uegnet til arbejdet.
- Risiko for sammenstyrtning ved jordarbejde som følge af manglende afstivning, manglende anlæg m.v.
- Overtrædelse af forbud, eksempelvis forbud mod brug af byggehejs til persontransport.
- Svejsearbejde på lukkede tænder (beholdere), som indeholder rester af antændelige væsker.
- Arbejde uden at elektrisk spænding er afbrudt.
- Uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer, der for eksempel har høj akut giftighed.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at den ansatte er blevet instrueret om den korrekte forsvarlige arbejdsmetode, og at arbejdsgiveren har ført tilsyn hermed.

Til stk. 4

Bedømmelse af skærpende omstændigheder ved ansattes overtrædelser sker efter § 83, stk. 3, nr. 1-4, som er udtømmende.

Bestemmelsen i § 83, stk. 4, nr. 2 skal anvendes i situationer, hvor der er sket en arbejdsulykke, der har medført en personskade, der ikke er så alvorlig, at skaden er omfattet af § 83, stk. 2. Bøder efter § 83, stk. 2 kan ikke forhøjes med henvisning til den skærpene omstændighed i § 83, stk. 4, nr. 2.

Til stk. 5

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

Med bestemmelsen tilkendegives, at unge under 18 år har krav på en særlig beskyttelse. Det forhold, at unge under 18 år har været beskæftiget i forbindelse med en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, og at der er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, må betragtes som en særlig alvorlig overtrædelse, hvilket skal komme til udtryk ved udmåling af foranstaltningen.

Stk. 6

Målsætningen bag bestemmelsen er, at den økonomiske sanktion fastsættes således, at den ud fra specialpræventive og generalpræventive hensyn fjerner ethvert incitament til at overtræde lovgivningen for at opnå besparelser på bekostning af lovgivningens sikkerhed og sundhedskrav.

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

Det udbytte, der i givet fald kan konfiskeres, er den økonomiske fordel, som lovovertræderen har opnået. Udbyttet skal have nær sammenhæng med lovovertrædelsen, jf. formuleringen »udbytte ved en forbrydelse« i kriminallovens § 166. Den nødvendige sammenhæng foreligger dog også selv om den opnåede er en mere indirekte følge af lovovertrædelsen.

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

Efter § 83, stk. 6 skal der endvidere tages hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, dersom der ikke sker konfiskation.

Stk. 7

I stk. 7 henvises til § 13 i Kriminallov for Grønland, der omhandler medvirkensansvar. I praksis har det tidligere givet anledning til tvivl, om og i hvilken udstrækning der vil kunne pålægges kriminalretlige foranstaltninger for personer, der medvirker til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. På denne baggrund præciseres i bestemmelsen, at kriminallovens almindelige bestemmelser om medvirken i lighed med anden særlovgivning finder tilsvarende anvendelse på arbejdsmiljølovgivningen.

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

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

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

Til stk. 8

Bestemmelsen omhandler påtalefrister ved påtale af det kriminalretlige ansvar.

I bestemmelsen fastsættes forældelsesfristen til 5 år i sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.

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

Arbejdstilsynet og anklagemyndigheden får som regel først kendskab til sådanne overtrædelser i forbindelse med, at der sker en personulykke forårsaget af et stof eller

materiale eller et teknisk hjælpemiddel, typisk en maskine, der er behæftet med en sikkerhedsmæssig mangel.

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

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

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

Til § 84

Efter bestemmelsen er det en forudsætning for at gøre ansvaret gældende mod arbejdsgiveren, at der er begået en overtrædelse, og at der foreligger tilregnelser i form af fortsæt eller uagtsomhed hos en eller flere personer i virksomheden eller i virksomheden som sådan.

Der er ikke noget krav om, at arbejdsgiveren personligt skal have haft tilregnelser til overtrædelse af arbejdsmiljøloven, for at han kan ifalde kriminalretligt ansvar.

Til stk. 2

Stk. 2 sikrer klar hjemmel til, at arbejdsgiveren kan idømmes foranstaltning i form af forhøjet bøde, hvis der er sket en overtrædelse, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Til stk. 3

§ 84, stk. 3 indebærer, at arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar efter arbejdsmiljølovens § 84, stk. 1, ikke anvendes for særligt opregnede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, begået af virksomhedens ansatte. Det er et krav, at arbejdsiveren har opfyldt alle sine pligter i henhold til arbejdsmiljølovens kapitel 3, og at den ansatte på trods heraf udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen.

Bestemmelsen forudsætter, at arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne være udført lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

Derudover skal arbejdsgiveren fyldestgørende have instrueret den ansatte, herunder om anvendelse af en eventuel sikkerhedsforanstaltning. Endvidere skal arbejdsgiveren have ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Endelig forudsætter bestemmelsen, at virksomheden skal have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller personlige værnemidler m.v. til rådighed for de ansatte i virksomheden. Det indebærer, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v., at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v., og at nødvendige udsugningsanlæg m.v. er etableret og fuldt forsvarlige at anvende.

Den ansatte skal ved arbejdets udførelse have tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner, for eksempel ved at undlade at bruge det sikkerhedsudstyr m.v., der var stillet til rådighed og var til stede for arbejdet.

Anvendelsesområdet for bestemmelsen om begæring af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar er begrænset til de særligt opregnede overtrædelser, der også er nævnt i § 83, stk. 3, nr. 1-4.

Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er tilstrækkeligt, at den ansatte har handlet uagtsomt.

Til § 85

Bestemmelsen giver mulighed for, at Naalakkersuisut eller Arbejdstilsynets kan udstede forskrifter, hvis overtrædelse kan medføre foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland. Bestemmelsen gør det muligt at håndhæve administrative bestemmelser effektivt.

Til § 86

Bestemmelsen præciserer at virksomhedsledere m.fl. i modsætning til arbejdsgivere ikke kan pålægges objektivt bødeansvar efter §§ 84, stk. 1, 1. pkt. og 85, 2. pkt., jf. § 22.

For en nærmere gennemgang af, hvem der omfattes af bestemmelsen, henvises til bemærkningerne til § 22.

Til § 87

§ 87 indebærer, at selskaber m.v. (juridiske personer) kan pålægges et kriminalretligt ansvar efter arbejdsmiljøloven. Det kriminalretlige ansvar for juridiske personer er, ligesom arbejdsgiveransvaret efter § 84, betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelsen er begået af virksomheden som sådan. Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse. Det kriminalretlige ansvar dækker således også såkaldte anonyme og kumulative overtrædelser.

Større personligt ejede virksomheder og offentlige arbejdsgivere falder tillige ind under betegnelsen juridiske personer i arbejdsmiljølovens § 87.

2. punktum medfører, at bestemmelsen om begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar, jf. § 84, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for selskaber m.v. (juridiske personer).

Til § 88

Bestemmelsen fastsætter ansvar for forældremyndighedens indehavere, hvis unge under 18 år beskæftiges i strid med reglerne i inatsisartutloven.

Ansvaret forudsætter at forældremyndighedens indehaver havde kendskab til den retsstridige beskæftigelse.

Bestemmelsen giver således indehaveren af forældremyndigheden et skærpet ansvar for at sikre, at den unge ikke beskæftiges på en måde der strider mod reglerne i inatsisartutloven. Det kan f.eks. være beskæftigelse i strid med arbejdstidsreglerne.

Bestemmelsen understøtter vigtigheden af at beskytte unge mennesker mod særligt belastende arbejde.

Til § 89

Til stk. 1

Bestemmelsen præciserer, at bøder fastsat i medfør af inatsisartutloven tilfalder landskassen.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver mulighed for at anvende fortløbende bøder som middel til at sikre inatsisartutlovens overholdelse.

Til § 90

Det er fundet hensigtsmæssigt at lade sager om overtrædelse af inatsisartutloven behandle af Retten i Grønland som 1. instans. Dette har også tidligere været tilfældet for sager om overtrædelse af regler om arbejdsmiljø.

Til § 91

Til stk. 1

Inatsisartutloven sættes først i kraft d. 1. juli 2018, hvilket er anset nødvendigt for at sikre tilstrækkelig tid til at gennemføre overtagelsen af sagsområdet.

Til stk. 2

Som konsekvens af at arbejdsmiljø offshore reguleres i bestemmelserne i kapitel 11 ophæves de bestemmelser i råstofloven, som tidligere har reguleret sikkerhed og sundhed offshore.

Til stk. 3

Med ophævelse af § 1, stk. 4 i inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse reguleres ioniserende stråling for arbejdstagere i inatsisartutloven om ioniserende stråling og strålebeskyttelse. Arbejdstilsynet fører tilsyn med kravene i inatsisartutlov om stråling og strålebeskyttelse indenfor arbejdsmiljøområdet, jf. § 68, stk. 1, nr. 8.

Arbejdstilsynet kan af Naalakkersuisut pålægges at bistå til at føre tilsyn med kravene i inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse udover tilsynsforpligtelsen i § 68, stk. 1, nr. 8, jf. § 81, stk. 1.

Sundhedsmyndighederne og Arbejdstilsynet kan desuden indgå en samarbejdsaftale om sådant udvidet tilsyn med reglerne i inatsisartutlov om ioniserende stråling og strålebeskyttelse, jf. § 80, stk. 2.

Til stk. 4

Med bestemmelsen sikres at den hidtidige regulering af arbejdsmiljøområdet på landjorden som fastsat i bekendtgørelser fortsat finder anvendelse, indtil de afløses af nye bekendtgørelser.

Bestemmelsen har til formål at bidrage til en uproblematisk overgangsperiode fra dansk regulering af området til grønlandsk regulering af området.