

Lovforslag nr. L 135. Fremsat den 22. januar 1986 af arbejdsministeren

## Forslag

til

# Lov om arbejdsmiljø i Grønland

### Kapitel 1

#### Formål og område

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

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

§ 2. Loven omfatter arbejde i Grønland for en arbejdsgiver.

*Stk. 2.* Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, jfr. dog § 46, stk. 1, 2. pkt.,
- 3) arbejde, der udføres i den ansattes hjem,
- 4) arbejde, der udføres af militære og kan henregnes til egentlig militærtjeneste, og
- 5) jagt og fangst.

*Stk. 3.* Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2, nr. 1-4:

- 1) § 15 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, §§ 24-30 om leverandører m.fl. og § 31 om bygherrer m.v.,
- 2) §§ 32-33 om arbejdets udførelse,
- 3) §§ 36-37 om tekniske hjælpemidler,
- 4) §§ 38-39 om stoffer og materialer,

- 5) § 46, stk. 2, om lavalder ved farligt arbejde.

*Stk. 4.* Arbejdsministeren kan bestemme, at der for militære områder og anlæg skal gælde særlige regler om arbejdsmiljø.

§ 3. Loven gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden.

*Stk. 2.* Loven gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår

- 1) lastning og losning af skibe, herunder fiskefartøjer,
- 2) værftsarbejde ombord i skibe og arbejde, der må ligestilles hermed.

### Kapitel 2

#### Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde Personlig kontakt

§ 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere, jfr. § 18, og de øvrige ansatte. Arbejdsministeren kan dog give regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særlig påkrævet.

#### Sikkerhedsorganisation

§ 5. I virksomheder, som beskæftiger 10 ansatte eller derover, skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

*Stk. 2.* Arbejdslederen for et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentan-

ten danne en sikkerhedsgruppe for det pågældende arbejdsområde.

*Stk. 3.* Hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, er denne tillige sikkerhedsrepræsentant. Er der flere tillidsrepræsentanter inden for området, vælger disse imellem sig en sikkerhedsrepræsentant. I andre tilfælde vælger de ansatte en sikkerhedsrepræsentant for hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen. Sikkerhedsrepræsentanten repræsenterer de ansatte i spørgsmål om sikkerhed og sundhed.

*Stk. 4.* Arbejdslederområder med få ansatte eller få arbejdsmiljøproblemer kan arbejdstilsynet fritage for kravet om særskilt sikkerhedsgruppe.

**§ 6.** I virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet én eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalg. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.

*Stk. 2.* Den tilsynsførende fra arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden normalt træde i forbindelse med virksomhedens ledelse og vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for arbejdstilsynet.

**§ 7.** Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler

- 1) om valg af sikkerhedsrepræsentanter,
- 2) om sikkerhedsrepræsentanternes rettigheder og pligter,
- 3) om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver,

4) om uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer samt

5) om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet.

*Stk. 2.* For fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i denne lov, kan arbejdsministeren gøre undtagelse fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.

**§ 8.** 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.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

*Stk. 4.* I virksomheder, hvor der i medfør af § 5 er oprettet én eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 6, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.

**§ 9.** Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt, herunder udgifter og indtægsttab i forbindelse med nødvendig deltagelse i sikkerhedskurser m.v. Det samme gælder for arbejdslederens nødvendige deltagelse i sikkerhedskurser m.v.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren kan fastsætte bestemmelser om, at staten yder tilskud til hel eller delvis dækning af udgifterne ved uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer.

*Stk. 3.* Medlemmerne af sikkerhedsorganisationen er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter og talsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

*Stk. 4.* Uoverensstemmelser om de i stk. 1 og 3 nævnte forhold, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling eller, hvor dette ikke er muligt, ved domstolene.

§ 10. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

### Kapitel 3

#### Almindelige regler

##### Arbejdsgiveren

§ 11. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Der henvises her særligt til:

- 1) kapitel 4 om arbejdets udførelse.
- 2) kapitel 5 om arbejdsstedet.
- 3) kapitel 6 om tekniske hjælpemidler og
- 4) kapitel 7 om stoffer og materialer.

§ 12. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

§ 13. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal desuden sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

*Stk. 3.* Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1 og 2.

§ 14. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed efter kapitel 2 kan finde sted, samt deltage i samarbejdet.

§ 15. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftiget på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om dette samarbejde.

§ 16. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som arbejdstilsynet eller den i § 57 nævnte myndighed eller institution skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbudet.

*Stk. 2.* Hvis der på en arbejdsplads hverken er sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsmænd, skal de ansatte gøres bekendt med afgivne påbud efter stk. 1. 1. pkt.

§ 17. Når arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgivere om forhold af arbejdsmiljømæssig betydning. I tilfælde af offentliggørelse af statistikken må navn eller firma ikke nævnes.

##### Arbejdslederen

§ 18. Ved arbejdslederen forstås den, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf.

§ 19. Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for sit arbejdsområde. Arbejdslederen skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

*Stk. 2.* Bliver en arbejdsleder bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal den pågældende sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

§ 20. Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jfr. kapitel 2, § 15 og § 31.

#### *Ansatte*

§ 21. De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

*Stk. 2.* Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af sikkerhedsgruppen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

*Stk. 3.* Den, som for at udføre et arbejde, såsom reparation eller installation, midlertidigt må fjerne en sikkerhedsforanstaltning, skal påse, at denne umiddelbart efter arbejdsprocessens afslutning sættes på plads, eller at anden lige så sikker beskyttelsesforanstaltning foretages.

§ 22. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jfr. kapitel 2.

§ 23. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jfr. §§ 15 og 31, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

*Stk. 2.* De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

#### *Leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.*

§ 24. Den, der overdrager, overlader eller udstiller maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber eller andre tekniske hjælpemidler, skal 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 eller sundhed, jfr. kapitel 6.

Nødvendige og let forståelige anvisninger om brug, vedligeholdelse, transport og opstilling skal følge med ved leveringen.

*Stk. 2.* Overdrages eller overlades brugsfærdige tekniske hjælpemidler til videresalg, udlejning eller udlån, gælder samme pligter.

*Stk. 3.* Når arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal importøren eller fremstilleren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om det tekniske hjælpemiddel er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

*Stk. 4.* Når arbejdstilsynet forlanger det, skal importøren eller fremstilleren oplyse om den afsatte mængde af et teknisk hjælpemiddel, som kan være farligt for sikkerhed eller sundhed.

§ 25. Enhver maskine, der udleveres eller udstilles i Grønland, skal være forsynet med fremstillernes eller for importerede maskiners vedkommende importørens navn og adresse eller med anden markering, som gør det let at identificere fremstilleren henholdsvis importøren.

§ 26. Den, der som selvstændig virksomhed installerer, ombygger eller hovedreparerer et teknisk hjælpemiddel, skal påse, at de sikkerhedsmæssige forskrifter og anvisninger, der gælder for hjælpemidlet, er opfyldt.

*Stk. 2.* Hvis en reparation kun berører én eller nogle dele af det, der repareres, skal reparatøren påse, at de sikkerhedsmæssige forskrifter og anvisninger, som gælder for delene, er opfyldt. Bliver reparatøren under sit arbejde opmærksom på andre fejl eller mangler, der har sikkerhedsmæssig betydning, skal han gøre ejeren eller brugeren bekendt med dem.

§ 27. Den, der leverer et projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller et bygge- eller anlægsarbejde, skal i projektet tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg m.v. Det samme gælder den, der fører tilsyn med et sådant projekt eller rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold.

§ 28. Reglerne i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, gælder også for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed.

§ 29. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om de i §§ 24–28 omhandlede forhold.

Stk. 2. Reglerne i §§ 24–28 fritager ikke brugeren for forpligtelser efter loven.

§ 30. Når særlige forhold foreligger, kan arbejdsministeren fastsætte regler eller træffe bestemmelser, der fraviger kravene i §§ 24–28. Sådanne bestemmelser kan endvidere i enkelttilfælde, når særlige forhold foreligger, træffes af arbejdstilsynet.

#### *Bygherrer m.v.*

§ 31. Ved bygge- og anlægsvirksomhed, som udføres af mere end 10 personer, skal bygherren eller en person, som han overdrager det til, samordne de foranstaltninger til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed, der skal udføres af arbejdspladsens forskellige arbejdsgivere.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

#### Kapitel 4

##### *Arbejdets udførelse*

§ 32. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges, medmindre arbejdsministeren bestemmer andet.

§ 33. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om de krav, der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder

- 1) om forbud mod særlig farlige arbejder, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder,
- 2) om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj,
- 3) om, at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, herunder sprængningsarbejder, kun må udføres af personer, der har erhvervet bevis for en

nærmere angivet uddannelse eller aflagt en prøve, samt

- 4) om, at der, hvor hensynet til sikkerhed eller sundhed kræver det, skal udarbejdes planer over arbejdsgang, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder, og at sådanne planer og ændringer i dem skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

Stk. 2. Der kan i reglerne anvendes henvisninger til normer og standarder, når disse angives entydigt, herunder med datering.

#### Kapitel 5

##### *Arbejdsstedet*

§ 34. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges, medmindre arbejdsministeren bestemmer andet.

§ 35. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift.

Stk. 2. Der kan i reglerne anvendes henvisninger til normer og standarder, når disse angives entydigt, herunder med datering.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan desuden fastsætte regler om,

- 1) at projekter og lignende til opførelse eller ombygning af virksomheder skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse, før de bringes til udførelse,
- 2) at planer om indretning eller ændring af lokaler, tekniske anlæg m.v. skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse, og
- 3) at bygninger, lokaler, arealer m.v. ikke må udlejes til erhvervsvirksomhed, før spørgsmålet, om lokalerne m.v. kan anvendes til det påtænkte formål, har været forelagt arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.

#### Kapitel 6

##### *Tekniske hjælpemidler*

§ 36. Tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sik-

kerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt for-  
 svarlige. Reglerne om anvendelse gælder og-  
 så for vedligeholdelse, rengøring, reparation  
 og lignende.

*Stk. 2.* Anerkendte normer og standarder,  
 som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig  
 betydning, skal følges, medmindre arbejds-  
 ministeren bestemmer andet.

§ 37. Arbejdsministeren kan fastsætte reg-  
 ler om tekniske hjælpemidler, herunder om,

- 1) at fremstilling, import, overdragelse, over-  
 ladelse, udstilling eller anvendelse af sær-  
 ligt farlige tekniske hjælpemidler skal væ-  
 re forbudt,
- 2) at planer for konstruktion, udførelse og  
 opstilling af tekniske hjælpemidler skal  
 forelægges arbejdstilsynet til udtalelse el-  
 ler godkendelse,
- 3) at et teknisk hjælpemiddel skal godkendes  
 af arbejdstilsynet, før det overdrages eller  
 overlades til brugeren eller tages i brug,
- 4) at et teknisk hjælpemiddel skal anmeldes  
 til arbejdstilsynet eller underkastes af-  
 prøvning eller andre kontrolundersøgel-  
 ser, herunder periodiske, og
- 5) at tekniske hjælpemidler skal være forsy-  
 net med mærkning, som gør det let at  
 identificere fremstilleren, henholdsvis im-  
 portøren, eller konstatere de anvendte ma-  
 terialers tekniske data, art og oprindelse,  
 samt godkendelser, afprøvninger eller an-  
 dre forhold af betydning for arbejdsmiljø-  
 et.

*Stk. 2.* Der kan i reglerne anvendes hen-  
 visninger til normer og standarder, når disse  
 angives entydigt, herunder med datering.

## Kapitel 7

### *Stoffer og materialer*

§ 38. Stoffer og materialer med egenska-  
 ber, der kan være farlige for eller i øvrigt  
 forringe sikkerhed eller sundhed, må kun  
 fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser  
 og -metoder, der effektivt sikrer de beskæfti-  
 gede mod ulykker og sygdomme.

*Stk. 2.* Anerkendte normer og standarder,  
 som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig  
 betydning, skal følges, medmindre arbejds-  
 ministeren bestemmer andet.

§ 39. Arbejdsministeren kan fastsætte reg-  
 ler om fremstilling, import, oplagring, trans-  
 port og anvendelse af stoffer og materialer,  
 herunder om

- 1) særlig mærkning af stoffer og materialer,  
 der anvendes ved arbejde, eller deres em-  
 ballage,
- 2) pligt til at udføre arbejds-hygiejniske luft-  
 forureningsmålinger,
- 3) anmeldelse af stoffer og materialer med  
 pligt til angivelse af forhold, som har be-  
 tydning for vurderingen af stoffets eller  
 materialets farlighed, og om
- 4) brugsanvisninger fra leverandører og ar-  
 bejdsgivere.

*Stk. 2.* Arbejdsministeren kan give regler  
 om forbud mod fremstilling, import og an-  
 vendelse af stoffer og materialer, der kan  
 være farlige for eller i øvrigt forringe sikker-  
 hed eller sundhed.

*Stk. 3.* Der kan i regler om stoffer og ma-  
 terialer anvendes henvisninger til normer og  
 standarder, når disse angives entydigt, herun-  
 der med datering.

*Stk. 4.* Arbejdstilsynet fastsætter grænse-  
 værdier for stoffer og materialer samt en liste  
 over stoffer og materialer, der betragtes som  
 farlige eller i øvrigt forringende for sikker-  
 hed eller sundhed.

## Kapitel 8

### *Hviletid og fridøgn*

§ 40. Arbejdstiden skal tilrettelægges såle-  
 des, at der i hvert døgn, regnet fra arbejds-  
 tidens begyndelse, gives de ansatte en sam-  
 menhængende hvileperiode på mindst 11 ti-  
 mer.

*Stk. 2.* Rejsetid til og fra arbejdsstedet be-  
 trages som hviletid, medmindre arbejds-  
 ministeren bestemmer andet.

§ 41. Inden for hver periode på 7 døgn  
 skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der  
 skal ligge i umiddelbar tilslutning til en dag-  
 lig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal  
 så vidt muligt falde på søndage.

§ 42. Når naturomstændigheder, ulykker,  
 maskinsammenbrud eller lignende uforudsete  
 begivenheder forstyrrer eller har forstyrret  
 den regelmæssige drift af virksomheden, kan  
 §§ 40 og 41 fraviges i det omfang, det er

nødvendigt, indtil regelmæssig drift er genoprettet. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation, jfr. § 61.

§ 43. Fravigelse af §§ 40 og 41 kan i øvrigt tillades af arbejdstilsynet, når:

- 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller
- 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse rimelig.

Stk. 2. Fravigelse for en enkelt hvileperiode eller et enkelt fridøgn kan i disse tilfælde ske uden forudgående tilladelse, hvor denne ikke kan indhentes i rette tid.

Stk. 3. Lovens bestemmelser om hviletid og fridøgn kan fraviges ved aftale mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af arbejdstilsynet.

Stk. 4. Arbejdsgiveren og de ansatte kan, uanset reglerne i stk. 3, aftale en omlægning af det ugentlige fridøgn ved fastlæggelse af en arbejdstidsplan eller tilrettelæggelse af en konkret arbejdsopgave. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 5. For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren tillade fravigelser af lovens bestemmelser om hviletid og fridøgn.

§ 44. Bestemmelserne i lovens §§ 40 og 41 kan om nødvendigt fraviges for:

- 1) personer i overordnede stillinger, som udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus,
- 2) personer i overordnede stillinger, som på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling, og
- 3) repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted.

§ 45. For arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, kan arbejdsministeren fastsætte regler om begrænset arbejdstid.

## Kapitel 9

### Børn og unge under 18 år

§ 46. Børn under 15 år må ikke anvendes til erhvervsmæssigt arbejde, bortset fra let hjælpearbejde i 2 timer daglig. For børn af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, gælder forbudet kun arbejde med tekniske anlæg, maskiner, hjælpemidler samt stoffer eller materialer, der kan frembyde fare for dem.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter regler om højere aldersgrænse end 15 år for beskæftigelse ved arbejde, som efter sin beskaffenhed eller de omstændigheder, hvorunder det udføres, kan være farligt for de unges sikkerhed, sundhed eller udvikling.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan i øvrigt fastsætte regler om, at børn under 15 år kan have lettere erhvervsmæssigt arbejde.

§ 47. Arbejdstiden for unge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

Stk. 2. De unge må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag. Arbejdstiden skal ligge samlet, kun afbrudt af passende spise- og hvilepauser.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, i hvilket omfang unge under 18 år må beskæftiges ud over fagets sædvanlige arbejdstid.

§ 48. Unge under 18 år skal have en samlet hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet.

Stk. 2. Hvileperioden skal i almindelighed omfatte tidsrummet mellem kl. 22 og kl. 5. Dette gælder dog ikke for beskæftigelsen af unge over 16 år i fiskeindustrien, hvis der ikke kan skaffes fornøden voksen arbejdskraft.

Stk. 3. Arbejdsministeren kan give særlige regler om hvileperiodens varighed og beliggenhed for fag eller faglige områder, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt.

## Kapitel 10

### Lægeundersøgelser m.v.

§ 49. For virksomheder, fag, faglige områder eller andre grupper af ansatte, hvis arbejde kan være forbundet med sundhedsfare, kan arbejdsministeren fastsætte regler om,

- 1) at de ansatte skal lægeundersøges før og under ansættelsen samt efter dennes op-

- hør, eventuelt ved regelmæssige undersøgelser, og
- 2) at der regelmæssigt eller i enkelte tilfælde skal foretages arbejdsmedicinske, arbejds-hygieniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene.

## Kapitel 11

### *Arbejdsmiljørådene og arbejdsmiljøfonden*

§ 50. Der oprettes et grønlandsk arbejdsmiljøråd, som har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Rådet har følgende opgaver:

- 1) Rådet medvirker til at udbrede kendskab til arbejdsmiljøspørgsmål.
- 2) Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, og udtaler sig herom til arbejdsministeren, landsstyret og arbejdstilsynet.
- 3) Rådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler samt om de enkelte sager, som arbejdsministeren, landsstyret eller arbejdstilsynet forelægger for rådet.

Stk. 2. Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.

Stk. 3. Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.

Stk. 4. Arbejdsministeren godkender rådets forretningsorden.

§ 51. Det grønlandske arbejdsmiljøråd består af en formand udpeget af landsstyret efter indhentet udtalelse fra arbejdsmarkedets parter, 3 repræsentanter for de ansatte, hvoraf 2 udpeges af Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat og 1 af Den grønlandske Tjenestemandsförening, 2 repræsentanter for arbejdsgiverne, hvoraf 1 udpeges af Den grønlandske Arbejdsgiverforening og 1 af Det offentlige Aftalenævn, samt 1 repræsentant for Grønlands Arbejdslederforening. For hver repræsentant udpeger organisationerne en stedfortræder.

Stk. 2. Medlemmerne og stedfortræderne udpeges for en periode af 4 år.

Stk. 3. Teknisk og lægeligt sagkyndige kan efter behov tilforordnes rådet.

Stk. 4. Arbejdstilsynet deltager med en repræsentant uden stemmeret i rådets møder og fungerer i øvrigt som sekretariat for rådet.

§ 52. Såvel arbejdsministeren som direktøren for arbejdstilsynet kan i spørgsmål om arbejdsmiljø i Grønland indhente udtalelser fra det arbejdsmiljøråd, der er nedsat efter lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø. Dette råd kan på eget initiativ drøfte sager inden for lovens område og udtale sig herom såvel over for arbejdsministeren som over for arbejdstilsynet. Rådet kan over for arbejdsministeren fremsætte ønsker og forslag vedrørende lovgivningen om arbejdsmiljø i Grønland.

Stk. 2. Ved behandling af spørgsmål som nævnt i stk. 1 tiltrædes rådet af 2 medlemmer, hvoraf 1 skal være repræsentant for Den grønlandske Arbejdsgiverforening og 1 repræsentant for Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat.

§ 53. Arbejdsmiljøfonden kan yde støtte til oplysning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø i samarbejde med hjemmestyrets informationstjeneste (Tusarliivik) og Uddannelsesinspektoratet.

## Kapitel 12

### *Arbejdstilsynet*

§ 54. Arbejdsministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål i Grønland.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter antallet af tilsynskredse i Grønland.

§ 55. Arbejdstilsynet har i spørgsmål om arbejdsmiljø i Grønland til opgave at

- 1) vejlede virksomhederne, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,
- 2) bistå arbejdsministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,
- 3) udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra arbejdsministeren,
- 4) holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,
- 5) behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og meddele til-



ladelser i henhold til loven eller administrative regler og

- 6) påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

§ 56. Arbejdsministeren kan bemyndige direktøren for arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt arbejdsministeren.

§ 57. Arbejdsministeren kan bestemme, at arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om anerkendelse af prøvninger og anden dokumentation for, at forskrifter om sikkerhed og sundhed er fulgt.

Stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser m.v. foretaget eller iværksat af arbejdstilsynet.

§ 58. Arbejdsministeren kan fastsætte regler om pligt til anmeldelse af arbejdsulykker, forgiftningstilfælde, erhvervsygdomme og andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Stk. 2. Den, som under udøvelse af offentlig tjeneste eller hverv får kendskab til forhold, der strider mod denne lov eller regler udstedt i henhold til loven, skal underrette arbejdstilsynet herom.

Stk. 3. En læge, der konstaterer eller får mistanke om, at en person har været udsat for skadelige påvirkninger på sin arbejdsplads, skal underrette arbejdstilsynet. Arbejdsministeren kan fastsætte regler herom.

§ 59. Arbejdstilsynets medarbejdere har til enhver tid, hvis det skønnes nødvendigt, adgang uden retskendelse til offentlige og private arbejdssteder mod behørig legitimation. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Stk. 2. Arbejdstilsynets medarbejdere kan uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret og medtage prøver til nærmere analyse. Arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal underrettes herom.

§ 60. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler

eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

Stk. 2. Skønner arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af et teknisk hjælpemiddel eller et stof eller materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

§ 61. Arbejdsgiveren skal, når arbejdstilsynet forlanger det, drage omsorg for, at der på arbejdsstedet findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner og påbud samt andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold. Arbejdstilsynet kan bestemme, hvorledes tilsynsbogen eller dokumentationen skal anvendes og opbevares.

§ 62. Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter kapitel 10-12, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter § 29 i kriminallov for Grønland.

Stk. 2. En medarbejder ved arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

§ 63. Efter forhandling med landsstyret eller den pågældende minister kan arbejdsministeren fastsætte regler om arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

## Kapitel 13

### Klageadgang

§ 64. Tilsynskredsens afgørelser kan indbringes for direktøren for arbejdstilsynet inden 8 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Direktørens afgørelse kan indbringes for arbejdsministeren inden 8 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil klagemyndighedens afgørelse foreligger, eller klagemyndigheden bestemmer andet. Klage over afgørelser efter § 60, stk. 2, har ikke opsættende virkning.

*Stk. 4.* Når særlige grunde taler derfor, kan klagemyndigheden behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen først fremkommer efter udløbet af den frist, der er nævnt i stk. 1 og 2.

*Stk. 5.* Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at afgørelser ikke kan indbringes for arbejdsministeren.

#### Kapitel 14

##### *Kriminalretlige foranstaltninger*

##### § 65. Bøde idømmes den, der

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

§ 66. For overtrædelse af §§ 11–12, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, og § 38, stk. 1, samt forhold omfattet af § 65, nr. 2 og 3, er en arbejdsgiver ansvarlig, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvar finder § 91, stk. 4 i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.

§ 67. I forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan der fastsættes bestemmelser om bøde for overtrædelse af forskrifterne og påbud eller forbud givet i henhold til forskrifterne. Det kan endvidere fastsættes, at en arbejdsgiver er ansvarlig for overtrædelse af forskrifter, påbud eller forbud som anført, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom. For sådant bødeansvar finder § 91, stk. 4 i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.

§ 68. For overtrædelser, der begås af aktie- eller anpartsselskaber, andelsselskaber eller lignende kan selskabet som sådant idømmes bøde. Er overtrædelsen begået af hjemmestyret, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 57 i ländstingslov om de grønlandske kommunalbestyrelser og byggeråd m.v., kan der idøm-

mes hjemmestyret, kommunen eller det kommunale fællesskab som sådant bøde.

§ 69. Når unge under 18 år beskæftiges i strid med bestemmelserne i denne lov eller de i henhold til loven fastsatte forskrifter, kan forældremyndighedens indehavere idømmes bøde, såfremt arbejdet er foregået med deres viden.

§ 70. Retssager behandles af Grønlands landsret som 1. instans.

#### Kapitel 15

##### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser*

§ 71. Loven træder i kraft den 1. juli 1986.

§ 72. Lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland ophæves.

*Stk. 2.* Følgende regler, fastsat med hjemmel i den i stk. 1 nævnte lov, forbliver i kraft med de af denne lov følgende ændringer, indtil de ophæves eller afløses af bestemmelser, fastsat i henhold til denne lov:

- 1) Bekendtgørelse nr. 148 af 18. april 1972 for Grønland om dampkedelanlæg på landjorden.
- 2) Bekendtgørelse nr. 149 af 18. april 1972 for Grønland om transportable beholdere til sammentrykkede, fordråbete eller under tryk opløste luftarter.
- 3) Bekendtgørelse nr. 151 af 18. april 1972 for Grønland om opstilling og brug af mekanisk drevne kraner, taljer og lignende.
- 4) Bekendtgørelse nr. 152 af 18. april 1972 for Grønland om unge menneskers farlige arbejde.
- 5) Bekendtgørelse nr. 155 af 18. april 1972 for Grønland om trykbeholdere m.v. på landjorden.
- 6) Bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 for Grønland om lægeundersøgelse af arbejdere, bortset fra kapitel 1 om lægeundersøgelse af frasoner under 18 år.
- 7) Arbejdsministeriets cirkulære nr. 181 af 27. august 1974 om samarbejde mellem politiet og arbejdstilsynet i Grønland.

*Stk. 3.* For overtrædelse af de bestemmelser, der forbliver i kraft efter stk. 2, kan der idømmes bøde. §§ 66 og 68–70 finder tilsvarende anvendelse.

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

#### *Lovslagets baggrund og form*

Arbejdsmiljølovgivningens historie i Grønland er kort. Den første lov på området er lov nr. 225 af 19. maj 1971 om arbejderbeskyttelse i Grønland, som trådte i kraft den 1. april 1972. (Folketingstidende 1970-71; ff. sp. 3609, 4096, 6196, 6330; tillæg A sp. 2593; tillæg B sp. 1583; tillæg C sp. 801). Denne lov gælder fortsat i sin oprindelige udformning.

Den grønlandske arbejderbeskyttelseslov bygger indholdsmæssigt på den ældre danske arbejderbeskyttelseslovgivning, hvilket er årsag til, at den efter nutidig målestok lider af en række mangler, herunder bl.a. savnet af regler om medansvar for arbejdsmarkedets parter og regler om stoffer og materialer. Endelig savner den gældende lov fleksibilitet, f.eks. i udformningen af reglerne om hviletid og fridøgn og reglerne om børn og unge.

Gennemførelsen af nye arbejdsmiljøregler i Danmark har understreget behovet for en revision af de grønlandske regler for at bringe dem på højde med den nyeste arbejdsmiljølovgivning i Danmark og det øvrige Norden.

I december 1980 besluttede arbejdsmiljørådet, at der skulle nedsættes et udvalg med den opgave bl.a. at vurdere mulighederne for en revision af loven om arbejderbeskyttelse i Grønland, som på landstingets efterårssamling i 1980 var blevet kritiseret for ikke i tilstrækkelig grad at sikre et tidsvarende arbejdsmiljø. Et sådant udvalg blev nedsat af direktoratet for arbejdstilsynet i foråret 1981. Det har været sammensat af repræsentanter for det grønlandske hjemmestyre og arbejdsmarkedets parter i Grønland samt arbejdstilsynets kredschef. Desuden har direktoratet for arbejdstilsynet bistået ved udvalgsarbejdet.

Udvalget afgav den 27. oktober 1984 en betænkning om arbejdsmiljø i Grønland. Betænkningen omfatter et lovudkast, som udvalget har foreslået fremmet til forelæggelse for folketinget med henblik på vedtagelse af en lov om arbejdsmiljø i Grønland til afløsning af den nugældende lov om arbejderbeskyttelse. Dette udkast danner grundlag for nærværende lovforslag.

I forbindelse med lovrevisionen har der ikke fra grønlandsk side været fremført ønske om arbejdsmiljøområdet overgang til hjemmestyre på nuværende tidspunkt.

Ved formuleringen af en ny lov for Grønland er det fundet hensigtsmæssigt at tage udgangspunkt i modellen fra den danske arbejdsmiljølovgivning; dvs. at den grønlandske lovgivning fornyes ved hjælp af en rammelov, og at denne rammelov samtidig gøres umiddelbart anvendelig ved hjælp af bekendtgørelser svarende til de vigtigste administrative regler i henhold til den danske arbejdsmiljølov.

Baggrunden for valget af denne model er dels, at den muliggør en smidig administration af loven, fordi det undgås, at lovgivningens detailkrav fastlæses, og dels at det bliver lettere at tilpasse reglerne til udviklingen i det grønlandske samfund. Inden der udstedes regler i medfør af bemyndigelsesbestemmelserne, vil relevante myndigheder, herunder især landsstyret og ministeriet for Grønland blive inddraget.

Den nuværende lovs detailforskrifter må imidlertid afløses af nye regler straks ved lovens ophævelse, hvis der ikke skal opstå et u hensigtsmæssigt brud med den hidtidige retstilstand. Også hensynet til i øvrigt at gøre rammeloven funktionel fra ikrafttrædelsen gør det nødvendigt at ledsage den kommende lov med administrative regler, som er fastsat i henhold til lovens bemyndigelser. På den baggrund er det hensigten at udstede en række udfyldende bekendtgørelser, som skal træde i kraft samtidig med loven om arbejdsmiljø i Grønland. Bekendtgørelserne vil omhandle følgende emner: arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, hviletid og fridøgn, børns lettere erhvervsmæssige arbejde og anmeldelse af arbejdsskader.

#### *Arbejdsmarkedets parter*

Arbejdsmiljøloven i Danmark giver arbejdsmarkedets parter et øget medansvar for løsningen af arbejdsmiljøproblemerne, hvilket navnlig har fundet udtryk i reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og om arbejdsmiljørådets sammensætning og opgaver. Disse regler er

fundet egnet til i tillempet form at blive overført til grønlandske forhold, idet navnlig de store geografiske afstande og behovet for at aflaste arbejdstilsynet taler for en ordning, hvorefter arbejdsmarkedets parter såvel lokalt som centralt medvirker ved løsningen af problemerne i videst muligt omfang. Der er derimod ikke på nuværende tidspunkt fundet grundlag for at overføre arbejdsmiljølovens regler om bedriftssundhedstjeneste og branchesikkerhedsråd til den grønlandske lov.

De foreslåede regler for Grønland om *sikkerhedsorganisation* indebærer en væsentlig nyskabelse på arbejdsmiljøområdet. Det vurderes dog ikke, at der på nuværende tidspunkt er grundlag for en selvstændig sikkerhedsorganisation, som eksisterer parallelt med tillidsmandssystemet, idet der især på små virksomheder må forudses vanskeligheder ved at få valgt både en tillids- og en sikkerhedsrepræsentant. Den danske arbejdsmiljølovs regler er derfor fraveget på dette punkt, og det foreslås, at reglerne om sikkerhedsorganisation får karakter af en overbygning på tillidsmandssystemet. Kun på virksomheder, hvor de ansatte ikke har en tillidsrepræsentant, er der foreskrevet særskilt valg af en sikkerhedsrepræsentant. Det skal tilføjes, at man ikke har overset de problemer, der kan følge af, at tillidsrepræsentanten samtidig skal varetage de ansattes faglige interesser generelt, og den konflikt-situation, som dette kan indebære. Man har imidlertid fundet, at fordelene ved et énstregt system mere end opvejer den beskedne risiko for, at organisationerne prioriterer sikkerhedsarbejdet lavere end andre faglige opgaver.

Selv om tiden ikke er moden til at overføre arbejdstilsynet i Grønland fra stat til hjemmestyre, foreslås det, at der oprettes et *grønlandsk arbejdsmiljøråd*. Et sådant råd kan være med til at oparbejde interesse for og udbrede kendskab til arbejdsmiljøspørgsmål i Grønland, ligesom nærmere overvejelse af spørgsmålet om eventuel overførelse af arbejdstilsynet fra stat til hjemmestyre vil kunne finde sted i rådet.

#### *Hovedpunkter i forslaget*

Forslagets *kapitel 1* angiver lovens formål og område. Målsætningerne er de samme som i den danske arbejdsmiljølov.

Den nuværende lov indeholder ingen formålsparagraf, men det fremgår af lovens regler, at man har søgt at skabe et umiddelbart værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Sigtet med lovforslaget er at udvide rammerne for

den videre udvikling mod et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Da der til stadighed foregår en teknisk og social udvikling i det grønlandske samfund, 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.

Mens formålsparagraffen er ny, svarer forslagens bestemmelser om lovens område i det væsentlige til den gældende lov om arbejderbeskyttelse i Grønland. Der er dog sket en præcisering af lovens grænser over for luftfart samt søfart og fiskeri. Med hensyn til områdebestemmelserne svarer lovforslaget i det væsentlige til den danske lov.

*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.

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 om de pligter, der påhviler henholdsvis arbejdsgiveren, arbejdslederen og den ansatte. Hertil knytter sig regler om bl.a. leverandørers, bygherrers og planlæggeres forpligtelser. Reglerne om leverandører m.fl. er ajourført i forhold til den gældende lov, mens reglerne om planlæggerens pligter er nye. Dette er udtryk for et ønske om at kunne forebygge dårlige arbejdsmiljøforhold på det tidligst mulige stadium. Også med hensyn til reglerne om de almindelige pligter har arbejdsmiljøloven dannet forbillede.

Hensynet til forebyggelsen er også lagt til grund for udformningen af *kapitel 4-7*, der indeholder materielle bestemmelser om arbejdsmiljøet. De arbejdsmiljømæssige hensyn skal tilgodeses allerede fra det tidspunkt, hvor arbejdet planlægges og tilrettelægges, og hvor arbejdsstedet og de tekniske hjælpemidler indrettes. Der skal endvidere kunne gives regler om, at projekter og planer skal forelægges for arbejdstilsynet til udtalelse eller godken-

delse før deres iværksættelse samt regler om forhåndsgodkendelse og anmeldelse af stoffer og materialer. Det er nyt, at der for Grønland fastsættes generelle bestemmelser om arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer. Bemyndigelserne er desuden bredere end i den gældende lov. Bl.a. kan kravet om uddannelse m.m. også stilles i forbindelse med sprængningsarbejde. Rammebestemmelserne svarer til arbejdsmiljølovens regler, men ved deres udfyldelse vil der blive lagt vægt på de særlige behov i Grønland.

I *kapitel 8* om hviletid og fridøgn opretholdes den gældende lovs hovedregel 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. Forslaget opretholder altså ikke det forbud mod søn- og helligdagsarbejde, som findes i den gældende lov. Fridøgnet skal dog så vidt muligt falde på søndage. Som noget nyt skal fridøgnet endvidere ligge i tilslutning til en daglig hvileperiode (det vil sige normalt have en varighed af 35 timer). Det er også nyt, at fravigelser af hviletids- og fridøgnreglerne ved »force majeure« ikke længere kræver tilladelse fra arbejdstilsynet. Personer i overordnede stillinger er ikke undtaget fra de gældende regler om hviletid og fridøgn, og lovforslaget indebærer derfor på dette punkt en lempelse.

På grund af de særlige geografiske og trafikale forhold i Grønland betragtes rejsetid som hviletid i modsætning til, hvad der gælder i Danmark. Mulighederne for at dispensere fra reglerne om hviletid og fridøgn er desuden videre end efter den danske lov, idet der kan dispenseres, når en fravigelse er rimelig.

I *kapitel 9* om børn og unge under 18 år forhøjes lavalderen for erhvervsarbejde fra 14 til 15 år. Arbejdsministeren kan dog fastsætte regler om, at børn under 15 år kan have lettere erhvervsmæssigt arbejde.

*Kapitel 10* indeholder en bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastlægge regler om lægeundersøgelser m.v. Dermed videreføres adgangen efter den gældende lov til at fastsætte sådanne regler.

Med reglerne i *kapitel 11* oprettes et grønlandsk arbejdsmiljøråd, som 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 arbejdsministeren fastsætter i henhold til bemyndigelser i loven.

De opgaver, der ved *kapitel 12* er henlagt til arbejdstilsynet, svarer til dem, som påhviler arbejdstilsynet efter den gældende lov, men det breder sig i lovforslaget og den øgede vægt, der lægges på den forebyggende side af arbejderbeskyttelsen, giver opgaverne et videre og mere varieret indhold. Tilsynskredsen får flere opgaver og et større spektrum af arbejdsmiljøproblemer at vejlede om og føre kontrol med. Denne større bredde i opgavernes art og omfang sammenholdt med, at arbejdstilsynets bemanning må anses for utilstrækkelig til at løse de nuværende opgaver gør en førelse af staben af sagkyndige påkrævet. På grund af skuffende erfaringer med kontaktgruppesystemet videreføres kontaktgrupperne ikke under den nye lov.

*Kapitel 13* om klageadgang indeholder ingen principielle ændringer i forhold til den gældende lov. Der er imidlertid overvejelser i gang om en eventuel afskaffelse af 3. klageinstans efter den danske arbejdsmiljølov. På den baggrund er der medtaget en bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastsætte regler om tilsvarende ændring af den grønlandske klageordning.

I *kapitel 14* om kriminalretlige foranstaltninger er der fastsat udtrykkelige bestemmelser om objektive ansvar for arbejdsgivere samt om ansvar for kollektive enheder (selskaber m.v.). En anden nydannelse er reglen om ansvar for forældremyndighedens indehaver.

*Kapitel 15* indeholder ikrafttrædelsestidspunktet og fastsætter, at visse af de bekendtgørelser, som er udstedt efter den gældende lov, opretholdes indtil videre.

#### Udtalelser om lovforslaget

Til brug ved lovforberedelsen har ministeriet for Grønland afgivet en generel udtalelse. Endvidere har udenrigsministeriet udtalt sig om forholdet til de dansk/amerikanske forsvarsområder i Grønland og anbefalet, at der medtages en bestemmelse, som svarer til lovforslagets § 2, stk. 4, hvorefter arbejdsministeren bemyndiges til at fastsætte særlige regler for militære områder og anlæg.

Grønlands landsting behandlede lovudkastet på samlingen i maj/juni 1985, og konklusionen af forhandlingerne var, at udkastet kunne støttes af samtlige partier. Det blev under drøftelserne fremhævet, at en udvidelse af arbejdstilsynets medarbejderstab må være en nødvendig følge af de opgaver, som den nye lov pålægger arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljørådet har løbende været orienteret om de forskellige faser af sagens behandling siden

udvalgsbetænkningens forelæggelse for rådet i november 1984 og har i oktober 1985 afgivet en udtalelse om lovforslaget.

Endelig har landsstyret haft lovudkastet til høring hos arbejdsmarkedets organisationer i Grønland. Udtalelser er i den anledning afgivet af Grønlands Lærerforening, Grønlands Arbejdsgiverforening, Dansk Sygeplejeråd (Grønlandskredsen) og De grønlandske Kommuners Landsforening.

#### *Administrative konsekvenser*

Der bliver behov for en gradvis udbygning af

arbejdstilsynets kreds i Nuuk som følge af, at kredsen fremover får tillagt flere opgaver og generelt i højere grad skal udvikles til et videncentret, hvor virksomhederne kan få råd og vejledning.

#### *Økonomiske konsekvenser*

Arbejdstilsynets økonomiske sekretariat har foretaget en vurdering af lovforslagets økonomiske konsekvenser. Ved denne vurdering er der tillige taget hensyn til konsekvenserne af de planlagte udfyldende bekendtgørelser.

De samlede direkte udgifter for det grønlandske samfund er opgivet til:

	1. år	efterfølgende år
	mill. kr.	
Sikkerhedsorganisation/uddannelse.....	ca. 2	1-2
Stoffer og materialer (brugsanvisninger).....	4-10	1
Øvrige bestemmelser.....	ca. 1	ca. 1
I alt.....	ca. 10	ca. 4

#### *Bemærkninger til de enkelte bestemmelser*

##### Kapitel 1

##### *Til § 1*

Formålsparagraffen er ny. Den er efter ordlyden næsten identisk med § 1 i lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø. Den skal ses i sammenhæng med den vægt, der også i dette lovforslag lægges på dels indførelsen af et udvidet sundhedsbegreb dels virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed.

Begrebet »tekniske og sociale udvikling i det grønlandske samfund« indbefatter hensyntagen til økonomiske forhold.

##### *Til § 2*

Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 1 og arbejdsmiljølovens § 2.

Reglerne om unge menneskers farlige arbejde gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Nr. 5 i stk. 3 sikrer bl.a., at de unge også kan beskyttes i en uddannelsessituation, f.eks. erhvervspraktik.

Da USA har jurisdiktion over det amerikanske personel på baserne i Thule og Sdr. Strømfjord, er der behov for i et vist omfang at lade lovens bestemmelser vige for amerikanske arbejdsmiljøregler. Det er derfor fundet nødvendigt at medtage en

bestemmelse svarende til den nugældende lovs § 1, stk. 2, hvorefter arbejdsministeren kan bestemme, at der for militære områder og anlæg skal gælde andre regler om arbejderbeskyttelse i stedet for eller ved siden af lovens regler.

##### *Til § 3*

Den gældende lovs afgrænsning af lovens område over for luftfart, søfart og fiskeri er ikke tilstrækkelig præcis. I stedet foreslås en bestemmelse, som svarer til arbejdsmiljølovens § 3.

##### Kapitel 2

##### *Til § 4*

Den gældende lov indeholder kun en bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastsætte regler om virksomhedernes interne sikkerhedsarbejde. Bemyndigelsen er ikke udnyttet.

Bestemmelsen i forslaget § 4 svarer til arbejdsmiljølovens § 5. 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 må der om muligt lægges endnu større vægt på

virksomhedernes evne til selv at løse deres sikkerheds- og sundhedsproblemer end i Danmark. Derfor er det foreslået, at arbejdsministeren skal kunne give regler om oprettelse af sikkerhedsorganisation selv i virksomheder med under 10 ansatte, når det af særlige grunde skønnes påkrævet.

Til gengæld kan ministeren efter § 7, stk. 2, fravige kravet om sikkerhedsorganisation i virksomheder med 10 eller flere ansatte, hvor det findes rimeligt.

#### Til § 5

Bestemmelsen svarer i hovedtræk til arbejdsmiljølovens § 6, men tager udgangspunkt i det eksisterende tillidsmandssystem.

Under hensyn til sæsonsvingningerne i arbejdsstyrkens størrelse på mange grønlandske arbejdspladser har det været overvejet at gå ud fra et årgennemsnit ved vurderingen af, om der skal oprettes sikkerhedsorganisation. Tanken er dog forkastet på baggrund af, at der ved kortvarige sæsonbeskæftigelser ofte vil være et særligt stort behov for sikkerhedsorganisation.

Bestemmelsen i stk. 2 svarer indholdsmæssigt til § 6, stk. 2, i den danske lov.

Ved »arbejdstilsynet« i stk. 4 forstås såvel direktoratet som tilsynskredsen. Her som i mange af lovforslagets øvrige bestemmelser er det ikke fastlagt, om afgørelsen skal træffes af den ene eller den anden af de to instanser. Opgaverne bør kunne fordeles på den måde, som til enhver tid findes administrativt mest hensigtsmæssig.

#### Til §§ 6-8

Bestemmelserne svarer til arbejdsmiljølovens §§ 7-9. Med hensyn til arbejdstilsynets pligt til at sætte sig i forbindelse med de i § 6, stk. 2, nævnte persongrupper er det dog fundet rimeligt at udvide kredsen med »virksomhedens ledelse«. Når denne pligt i øvrigt 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.

Da kravet efter § 8, stk. 2, kan virke økonomisk belastende for nogle virksomheder, er der i § 9, stk. 2, indeholdt en bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastsætte regler om tilskud.

#### Til § 9

Bestemmelserne svarer til arbejdsmiljølovens §§ 10-11.

Sikkerhedsrepræsentanten og arbejdslederen beskyttes ved § 9, stk. 3, mod usaglig afskedigelse. Uoverensstemmelser afgøres ifølge stk. 4 ved fagretlig behandling. Regler herom findes f.eks. i overenskomsten af 25. maj 1981 vedrørende tillidsrepræsentanter, der er indgået mellem SIK og Det offentlige Aftalenævnet.

#### Til § 10

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 12.

### Kapitel 3

#### Til §§ 11-12

Bestemmelserne svarer til den gældende lovs § 3, stk. 1, og § 5 og til arbejdsmiljølovens §§ 15-16.

Den gældende lov har en bestemmelse om, at arbejdsgiveren kan overføre ansvaret for varetagelsen af sine pligter til en arbejdsleder. Bestemmelsen må anses for overflødig, da arbejdslederen i forvejen har et kriminalretligt ansvar for opfyldelsen af sine pligter, se forslagens §§ 19-20. Derfor er en bestemmelse om overdragelse af strafansvar ikke medtaget.

#### Til § 13

Bestemmelsen svarer til den gældende lovs § 5 og arbejdsmiljølovens § 17.

Det bemærkes, at ifølge forslagens § 66 er arbejdsgiveren ikke underlagt det objektive ansvar for overtrædelse af denne bestemmelse, der fastslår arbejdsgiverens pligt til at oplyse, vejlede og instruere.

#### Til §§ 14-16

Bestemmelserne omhandler de øvrige pligter, der påhviler arbejdsgiveren. De er formuleret med arbejdsmiljøloven som forbillede. Det bemærkes, at arbejdsgiverens forpligtelse efter § 14 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. Bestemmelserne i § 16 viderefører og uddyber retten for de ansatte og deres repræsentanter til at gøre sig bekendt med arbejdstilsynets påbud, jfr. den gældende lovs § 34, 2. pkt.

*Til § 17*

Bestemmelsen erstatter den gældende lovs § 16, stk. 1, 3. pkt. og svarer til arbejdsmiljølovens §§ 21-22.

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 eller med visse mellemrum. Undersøgelsespligten gælder alle stadier i arbejdsprocessen, såvel planlægningen og tilrettelæggelsen som udførelsen.

Foreligger der f.eks. en arbejdsulykke, forgiftning eller erhvervs sygdom 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 sammenstyrtninger, 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 stk. 1 og 2.

*Til §§ 18-20*

Bestemmelserne svarer til arbejdsmiljølovens §§ 24-26.

Det afhænger af de konkrete forhold, hvilken personkreds der er dækket af arbejdslederbegrebet i § 18. 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.

I forhold til den gældende lovs § 3, stk. 4 og § 6 består den væsentligste ændring i arbejdslederens pligt til efter § 20 at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

*Til § 21*

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 28 sammenholdt med den gældende lovs § 7.

*Til §§ 22-23*

Bestemmelserne, der er nye, svarer til arbejdsmiljølovens § 27 og § 29 og fastslår den ansattes pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

*Til § 24*

Bestemmelsen svarer delvis til den gældende lovs § 18. Ved anvendelsen af stk. 3 forudsættes arbejdstilsynet at tage hensyn til, at leverandørens 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. 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 oplysning om afsættningens størrelse.

*Til §§ 25-26*

Bestemmelserne svarer til henholdsvis stk. 4 og stk. 3 i den gældende lov og arbejdsmiljølovens §§ 31-32.

*Til § 27*

Der savnes i dag en mulighed for at pålægge 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 §§ 28-31*

Reglerne om ansvar for leverandører af stoffer og materialer og for bygherrer er nye. De svarer til arbejdsmiljøloven.



## Kapitel 4

*Til § 32*

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 38. For arbejdsgiverens vedkommende svarer bestemmelsen desuden til den gældende lovs § 5, stk. 1, 1. pkt.

*Til § 33*

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

Bestemmelsen afløser i øvrigt den gældende lovs § 17 for så vidt angår arbejdets udførelse.

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

## Kapitel 5

*Til § 34*

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 42 og skal i forbindelse med regler fastsat efter § 35 afløse den gældende lovs §§ 16, 19-20 og 22.

*Til § 35*

I forbindelse med adgangen til at udstede detalregler er der grund til specielt at fremhæve behovet for en regulering af sikkerhedsforholdene ved bjergværksdrift. Bestemmelserne skal i øvrigt ses som en videreførelse af henholdsvis § 20 og § 39 i den gældende lov.

## Kapitel 6

Reglerne om tekniske hjælpemidler forudsættes anvendt på maskiner, beholdere, apparater, redskaber og andre lignende indretninger, der anvendes ved forarbejdningen af et produkt, frembringelsen af et arbejdsresultat, herunder transport og opbevaring, eller udførelsen af en teknisk proces. 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 § 36*

Udgangspunktet for denne bestemmelse er arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 43 af 22. januar 1981 om tekniske hjælpemidlers indretning

og anvendelse. Som eksempel på anerkendte normer kan nævnes de schweiziske normer om tovbaner, som er gældende for minedriften i Marmorilik. Ved anvendelse forstås brug af hjælpemidler med alle hermed forbundne arbejdsfunktioner ved dette, som for eksempel betjening, overvågning og indstilling.

Sammen med regler efter § 37 skal bestemmelsen afløse den gældende lovs §§ 8-13 og § 18.

*Til § 37*

Bestemmelsen indeholder den nødvendige bemyndigelse for arbejdsministeren til at fastsætte udfyldende regler. Den viderefører således bemyndigelserne i den gældende lovs § 17 med hensyn til tekniske hjælpemidler.

## Kapitel 7

*Til § 38*

Denne bestemmelse svarer til § 48 i arbejdsmiljøloven. Den gældende lovgivning indeholder kun spredte bestemmelser om farlige stoffer, jfr. lovens §§ 12 og 14, stk. 2, samt arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 153 af 18. april 1972 for Grønland om arbejde, der rummer eksplosions-, brand- eller sundhedsfare m.v.

*Til § 39*

Som § 39 er foreslået en ny bestemmelse, der bemyndiger arbejdsministeren til bl.a. at fastsætte regler om mærkning af hensyn til arbejdssituationen. Mærkningsregler er i øvrigt under miljøministeriets ressort. Ministeren skal endvidere kunne fastsætte regler om målinger, forhåndsgodkendelse, anmeldelse og brugsanvisninger, og arbejdstilsynet skal kunne fastsætte hygiejniske grænseværdier samt bestemme, hvilke stoffer og materialer der skal anses for farlige for sikkerhed og sundhed.

## Kapitel 8

*Til § 40*

Princippet om 11 timers hvileperiode er opretholdt, men der er den forskel fra de danske regler, at rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes som hviletid. Efter danske regler er det kun den tid, som den ansatte bruger på at komme til det faste arbejdssted, der betragtes som hviletid. Baggrunden for denne forskel er, at de store afstande og afvigende transportformer gør det rimeligt at vælge et andet udgangspunkt end i Danmark. Bestemmelsen har ingen indflydelse på

de gældende aftaler om rejsetid, som er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, ligesom den ikke forhindrer, at der i fremtiden indgås aftaler om, at rejsetiden helt eller delvis skal betragtes som arbejdstid.

*Til §§ 41-43*

Disse bestemmelser er hovedsaglig en videreførelse af regler i den gældende lov. Arbejdstilsynet kan dog efter § 43 dispensere fra reglerne ved særlige arbejdsformer, når det findes rimeligt.

*Til § 44*

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

Med hensyn til personkredsen bemærkes, at ikke alle, der er omfattet af arbejdslederbegrebet i § 18, tillige vil være omfattet af § 44, nr. 1. 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 overordnedes 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.

*Til § 45*

Bestemmelsen er ny. Den svarer til arbejdsmiljølovens § 57.

**Kapitel 9**

Bestemmelserne er en videreførelse af den gældende lovs §§ 28-29 suppleret med regler svarende til arbejdsmiljølovens kapitel 10.

En væsentlig afvigelse fra de gældende regler findes dog i § 48, stk. 2, der tillader, at unge over

16 år deltager i natarbejde i fiskeindustrien. Bestemmelsen er udtryk for et grønlandsk ønske om, at kunne udnytte den lejlighedsvis mangel på arbejdskraft i fiskeindustrien som et positivt instrument i bekæmpelsen af ungdomsledigheden. Mulighederne for at skaffe voksen arbejdskraft skal imidlertid være udtømt.

**Kapitel 10**

*Til § 49*

Denne bestemmelse gør det muligt at opretholde arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 om lægeundersøgelse af arbejdere. I bekendtgørelsen er der fastsat regler om, hvem der skal bære udgifterne ved lægeundersøgelser, herunder tabet af arbejdsindtægt, og om placeringen af lægeundersøgelser i henholdsvis fritid og arbejdstid.

**Kapitel 11**

*Til § 50*

Trods den forenkledede beskrivelse af det grønlandske arbejdsmiljøråds opgaver er det meningen, at rådet stort set skal beskæftige sig med de samme typer af sager, som forelægges det danske arbejdsmiljøråd i henhold til arbejdsmiljøloven.

*Til § 51*

Udgangspunktet for overvejelserne om sammensætningen af arbejdsmiljørådet er et ønske om ligelig repræsentation af arbejdstagere og arbejdsgivere.

Ifølge stk. 4 er arbejdstilsynet tillagt ansvaret for rådets sekretariatsfunktioner. Det forudsættes, at arbejdstilsynet også tager initiativ til rådets oprettelse i samarbejde med landsstyret.

*Til § 52*

Så længe arbejdsmiljøloven er et rigsansliggende, vil der være sager, som skal afgøres på ministerplan, og det må anses for rimeligt, at det danske arbejdsmiljøråd i sådanne sager bevarer den indflydelse, som det har efter den gældende lovs § 37.

*Til § 53*

Ny lovgivning er ikke i sig selv en garanti for, at arbejdsmiljøstandarden hæves til det ønskede niveau. Det er nødvendigt at formidle viden om de nye regler og om baggrunden herfor, og dette bør ske på en måde, som skaber bevidsthed om ar-

bejdsmiljøproblemerne og betydningen af, at virkningerne af et dårligt arbejdsmiljø reduceres til det mindst mulige. Hertil har de grønlandske myndigheder, i hvert fald i en overgangsfase, brug for støtte fra arbejdsmiljøfondet, som er det organ, der i Danmark varetager informationen om arbejdsmiljø. Bestemmelsen indeholder den nødvendige hjemmel for fondet til at yde en sådan støtte, som forudsættes givet i form af konsulentbistand, bånd, tryksager m.v. som led i et teknisk samarbejde med den grønlandske informationstjeneste. Det er forudsat, at beslutninger efter denne bestemmelse træffes inden for de organisatoriske rammer, som er fastsat i fondets forretningsorden.

## Kapitel 12

### Til § 54

Grønland udgør for tiden en tilsynskreds, som har kontor i Nuuk/Godthåb. Der er ingen aktuelle planer om en ændret inddeling.

### Til § 55

Arten og prioriteringen af arbejdstilsynets opgaver svarer ifølge forslaget helt til, hvad der ifølge arbejdsmiljøloven gælder for arbejdstilsynet i Danmark. Arbejdstilsynet er hermed friere stillet end efter den gældende lov med hensyn til at tilrettelægge kontrolvirksomheden. Ifølge den gældende lovs § 31 foretages tilsynsbesøg regelmæssigt, hvor der foreligger særlig fare, mens de i andre tilfælde skal ske stikprøvevis eller efter anmeldelse.

### Til § 56

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 73.

### Til § 57

Bestemmelsen er ny og svarer til arbejdsmiljølovens § 74. Den skal bl.a. imødekomme et eventuelt fremtidigt behov for at kunne overføre visse af arbejdstilsynets opgaver til andre offentlige myndigheder eller lignende.

### Til § 58

Pligten efter den gældende lov til at anmelde ulykkestilfælde »af alvorlig karakter« er for upræcis til at danne grundlag for et system, der bl.a. skal dække behovet for en pålidelig statistik. Læger i Grønland bør endvidere have den samme pligt som efter arbejdsmiljøloven til at anmelde

erhvervs sygdomme og lignende skadelige påvirkninger fra arbejdet.

### Til §§ 59-61

Indholdsmæssigt er bestemmelserne en videreførelse af regler i den gældende lov, men formuleringen svarer til arbejdsmiljølovens §§ 76-78 og almindelig arbejderbeskyttelseslov § 53, stk. 1.

Spørgsmål om politiets medvirken i henhold til § 59, stk. 1, beror på sædvanlige politimæssige overvejelser. Det er forudsat, at arbejdstilsynets beføjelser efter § 59 også omfatter en adgang til fotografering, filmoptagelse og lignende.

### Til § 62

Tavshedspligten gælder for andre end dem, der direkte udøver opgaver efter kapitlerne 10-12. Ud over de udtrykkeligt nævnte myndigheder og personer påhviler tavshedspligten f.eks. også medhjælperne for de sagkyndige, hos hvem det grønlandske arbejdsmiljøråd kan indhente erklæringer efter § 50, stk. 3.

I lighed med arbejdsmiljøloven sikrer bestemmelsen klageren en ret til anonymitet i forhold til sin arbejdsgiver. En tilsvarende garanti findes ikke i den gældende lov.

### Til § 63

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 80. Da de myndigheder, hvormed arbejdstilsynet skal samarbejde, kan tænkes at henhøre under hjemmestyret, har man fundet det naturligt at lade landestyret medvirke ved fastsættelsen af de nødvendige regler herom. Bestemmelsen er generel i modsætning til den gældende lovs samarbejdsregler, jfr. § 35, stk. 2, (GTO) og § 38 (politiet).

## Kapitel 13

Den gældende lovs klagefrist på 8 uger er opretholdt.

I overensstemmelse med de generelle overvejelser om ankebegrænsning undersøges det for tiden, om klageadgangen efter den danske arbejdsmiljølov kan ændres således, at der som hovedregel ikke bliver mulighed for at indbringe direktørens afgørelser for arbejdsministeren. Når der er fundet en løsning på dette spørgsmål, vil der i givet fald i medfør af § 64, stk. 5, blive gennemført en tilsvarende ændring af den grønlandske lovs klageordning.

#### Kapitel 14

Bestemmelserne om kriminalretlige foranstaltninger svarer med enkelte afvigelser til arbejdsmiljølovens kapitel 15.

Der er rejst tvivl om, hvorvidt bestemmelser om ansvar for kollektive enheder uden udtrykkelig hjemmel kan anvendes på overtrædelser begået af

kommuner. Dette er baggrunden for formuleringen af § 68.

#### Kapitel 15

Ved lovens ikrafttræden opretholdes en del af de regler, der er fastsat med hjemmel i den gamle lov.