

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 forslaget §§ 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 forslaget § 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.