

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.

- Endelig er det nødvendigt, at der opstilles retningslinier i virksomheden for, *hvordan der skal følges op* på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret herfor, dels af kontrollenssyn, dels for at holde øje med, om det er de rigtige løsningsinitiativer, der igangsættes, og om der skal ske justeringer i handlingsplanen mv.

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.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 65 og § 66, jf. forslaget § 1, nr. 43 og 44.

Til § 11 a, stk. 3

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

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 65 og § 66, jf. forslaget § 1, nr. 43 og 44.

Til § 11 a, stk. 4, 1. pkt.

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 mv., der anvendes i virksomheden, herunder især om de anvendte arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv. frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

Til § 11 a, stk. 4, 2. pkt.

Bestemmelsen bemyndiger beskæftigelsesministeren til at kunne fastsætte regler om, at der skal udarbejdes arbejdspladsvurdering på virksomheder, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet ikke skal organiseres. Der tænkes særligt på virksomheder, der frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

Til nr. 14

Der er tale om en redaktionel ændring, der indfører kønsneutral sprogbrug i bestemmelsen.

Bestemmelsen svarer til § 18 i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 15

Bestemmelsen i § 17, stk. 2, der indeholder en hjemmel for Arbejdstilsynet til at kunne forlange oplysninger fra arbejdsgivere om forhold af arbejdsmiljømæssig betydning til statistisk brug, ophæves og erstattes af § 17 a, stk. 2-3, i forslaget § 1, nr. 16.

Til nr. 16

Bestemmelserne svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 22.

Til § 17 a

Med forslaget får § 17 a samme ordlyd som § 22 i den danske arbejdsmiljølov.

Den foreslåede bestemmelse er ny for så vidt angår bemyndigelsen i stk. 1 til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om anmeldelsespligt og registre for arbejdsgivere.

Oprettelse og drift af registre vil ske i overensstemmelse med gældende registerlovgivning.

Arbejdsgiverens oplysningspligt i stk. 2 foreslås bl.a. at omfatte tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer. Krav om oplysninger efter stk. 2 kan omfatte et større antal virksomheder, fx 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. § 62, herunder tage fornødent hensyn til fabrikationshemmeligheder.

Stk. 2 og 3 erstatter gældende lovs § 17, stk. 2. Bestemmelsen i stk. 3 præciserer, at navn og firma ikke må nævnes ved offentliggørelse af statistikken.

Til nr. 17

Under hensyn til, at den foreslåede § 17 b indfører ansvar for virksomhedsledere m.fl., indsættes en særlig overskrift herom, som det er tilfældet med øvrige pligtsubjekter i kapitel 3.

Til § 17 b

Med indførelsen af ansvaret for virksomhedsledere i den danske arbejdsmiljølovs § 23 blev der skabt klarhed om, i hvilken udstrækning ledelsen i en virksomhed mv., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, er ansvarlige i forhold til arbejdsmiljøloven.

Spørgsmålet er imidlertid fortsat uafklaret i Grønland.