

Gennemførelse af lovforslaget vil nødvendiggøre ændringer i de gældende administrative bestemmelser om sikkerhedsorganisation, herunder for at sikre, at den foreslåede udvidelse af opgaverne ikke indebærer en forringelse af de pågældende organers varetagelse af de eksisterende opgaver og forpligtelser inden for arbejdsmiljøområdet.

Forslaget tager alene sigte på at gennemføre den nødvendige organisatoriske tilpasning af lovgivningen. Forslaget indebærer således ingen ændringer i de materielle bestemmelser i arbejdsmiljøloven eller dennes anvendelsesområde i øvrigt, ligesom forslaget ikke medfører ændringer i ressortfordelingen mellem Beskæftigelsesministeriet og Grønlands Hjemmestyre. Krav og vejledende retningslinier med hensyn til det ydre miljø fastsættes således fortsat af Grønlands Hjemmestyre.

Forslaget medfører heller ingen ændringer i forhold til de grønlandske myndigheders opgaver i forbindelse med tilsyn og administration af den grønlandske miljølovgivning.

Mulighed for fravigelse af reglerne om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Efter gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland er der ikke mulighed for ved aftale at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde på anden måde end angivet i loven. Fravigelser kan alene ske ved dispensationer efter lovens § 7, stk. 2.

Forslaget åbner mulighed for, at § 5 og § 6, stk. 1, om organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde i lov om arbejdsmiljø i Grønland, kan fraviges ved aftale under nærmere af beskæftigelsesministeren fastsatte vilkår.

Formålet med forslaget om at fravige de almindelige krav i § 5 og § 6, stk. 1, er at give mulighed for en større fleksibilitet i organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde for derigennem at styrke og effektivisere dette arbejde.

Efter forslaget kan beskæftigelsesministeren fastsætte administrative regler om, under hvilke vilkår de almindelige krav til organiseringen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som de er formuleret i lovens § 5 og § 6, stk. 1, kan fraviges ved aftale.

Der skal efter forslaget foreligge aftale herom på to niveauer: Både en rammeaftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, og en konkret aftale på virksomhedsniveau.

Virksomhederne får herefter bl.a. mulighed for at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i overensstemmelse med virksomhedens, branchens eller sek-

torens struktur. Virksomhederne kan endvidere få mulighed for, på det organisatoriske plan, at styrke samarbejdet mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftalparter og sikkerhedsorganisationen.

Der er med lovforslaget ikke tilsigtet nogen ændring i reglerne om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter mod afskedigelse eller anden forringelse af deres vilkår i reglerne om ansvarsfordelingen mellem arbejdsgiveren og sikkerhedsorganisationens medlemmer, arbejdsledere og øvrige arbejdstagere, eller i disse parters status i en ændret sikkerhedsorganisationsstruktur. Der er endvidere ikke tilsigtet nogen ændring i de eksisterende principper for de ansattes ret til at vælge eller blive valgt som sikkerhedsrepræsentant. Der er endelig ikke tilsigtet nogen ændring i reglerne om, at sikkerhedsorganisationens medlemmer skal have den fornødne tid til funktionsvaretagelsen.

Med lovforslaget vil reglerne med en enkel undtagelse komme til at svare til reglerne i den danske arbejdsmiljølov. Forslagets § 7, stk. 5, vil afvige fra den tilsvarende danske bestemmelse, da Grønland ikke er omfattet af de danske fagretlige regler, herunder lov om arbejdsretten. Fortolkning og brud på indgåede aftaler efter § 7, stk. 3, der skal afgøres ved fagretlig behandling, kan således alene ske ved faglig voldgift. Hvor dette ikke er muligt, skal sagen afgøres ved domstolene.

4.3. Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV)

Den gældende grønlandske arbejdsmiljølov indeholder ikke regler om arbejdspladsvurdering.

Efter forslaget skal virksomheder fremover udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde er omdrejningspunktet i arbejdsmiljøindsatsen. Med udgangspunkt i dette princip er formålet med forslaget om arbejdspladsvurdering at sikre, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer, og at der arbejdes systematisk med at løse problemerne.

Arbejdspladsvurderingen skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdsmiljøproblemernes art og virksomhedernes størrelse. Den enkelte virksomhed bestemmer selv, hvordan en arbejdspladsvurdering gennemføres, men arbejdspladsvurderingen skal opfylde visse minimumskrav med hensyn til processen, hvorunder den udarbejdes, og de indholdsmæssige elementer.

Det foreslås, at en APV altid skal være skriftlig, navnlig for at sikre, at der altid sker den forudsatte kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, at der tages stilling til de konstaterede arbejdsmiljøpro-