

blemer i virksomheden, og at der udarbejdes en plan for løsning af problemerne samt opfølgningen herpå. Endvidere er kravet om skriftlighed en naturlig konsekvens af, at arbejdspladsvurderingen altid skal være tilgængelig for medarbejderne og Arbejdstilsynet, ligesom kravet om skriftlighed sikrer, at der er en synlig ansvarsfordeling i forbindelse med arbejdspladsvurderingen og opfølgningen herpå.

Arbejdspladsvurderingerne udgør fundamentet for, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde omfatter alle relevante arbejdsmiljøproblemer. Kravet om at udarbejde arbejdspladsvurderinger vil være omfattet af de almindelige pligter, som arbejdsgiveren har efter loven.

En arbejdspladsvurdering skal først og fremmest ses som en arbejdsmetode og en dynamisk proces, hvor arbejdsgiveren og sikkerhedsorganisationen i fællesskab arbejder for at opnå et bedre arbejdsmiljø i virksomheden. Virksomhederne kan tilrettelægge deres APV-indsats med udgangspunkt i deres egne forudsætninger og muligheder. APV-arbejdet skal udvikles til at fremme virksomhedens interne dialog om arbejdsmiljø. APV-arbejdet skal dermed bidrage til en holdningsudvikling i den enkelte virksomheds organisation og til en fremadrettet systematisk arbejdsmiljøindsats. Samtidig vil det være naturligt, at Arbejdstilsynet tager udgangspunkt i virksomhedernes arbejdspladsvurderinger ved tilsynet.

Arbejdstilsynet påser, om der er udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, og påtaler, hvis det ikke er tilfældet. Arbejdspladsvurderingen er imidlertid ikke et selvstændigt tilsynsobjekt, men må ses i sammenhæng med de faktiske arbejdsmiljøforhold på virksomheden.

Da APV-kravet er helt nyt i Grønland, foreslås det, at for arbejdsgivere, der har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejde træder kravet i kraft 2 år efter denne ændringslovs ikrafttræden, jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne. Formålet med den lange overgangsperiode er at give Arbejdstilsynet, organisationerne m.v. mulighed for at informere og vejlede virksomhederne om APV.

Den foreslåede bestemmelse svarer til § 15 a i den danske arbejdsmiljølov bortset fra, at kravet i første omgang begrænses til virksomheder, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal organiseres.

#### 4.4. Virksomhedsledere m.fl.

Det er ikke i den gældende lov fastsat, at virksomhedsledere kan pålægges et ansvar for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

I lovens kapitel 3 figurerer virksomhedsledere m.fl. ikke blandt de persongrupper, der er pligtsubjekter efter loven. Der kan derfor herske tvivl om, hvorvidt der kan gøres strafansvar gældende også over for denne personkreds. I Danmark førte den tilsvarende problematik til, at arbejdsmiljøloven i 1990 blev ændret ved indsættelsen af en ny § 23, der er identisk med dette forslag.

Den foreslåede ændring har således til formål at tilvejebringe sikkerhed for, at ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, vil kunne straffes for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de pågældende umiddelbart er ansvarlige for eller medvirker til.

Det skal præciseres, at indførelsen af et strafansvar for virksomhedsledere m.fl. er særlig relevant i selskaber, idet der ikke findes en fysisk person, der som arbejdsgiver kan stilles til ansvar.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at de i loven fastsatte bestemmelser om arbejdsgiverens pligter tilsvarende finder anvendelse på den person, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Forslaget indebærer således også, at strafansvaret for den pågældende personkreds skal bedømmes efter samme regler som for en arbejdsgiver.

#### 4.5. Indførelse af udbyderansvar

Den gældende lov indeholder ikke bestemmelser, som pålægger udbyder et medansvar.

Hensigten med forslaget er, at udbyder af en tjenesteydelse får et medansvar for arbejdsmiljøet.

Forslaget har således til formål at sikre, at udbyder medvirker til, at den udbudte opgave kan udføres arbejdsmiljømæssigt fuldt forsvarligt ved, at udbyder pålægges en række pligter i forbindelse med udarbejdelsen af udbudsmaterialet.

Forslaget indebærer, at der tidligt i et udbudsforløb kan blive taget højde for de arbejdsmiljøforhold, som udbyder har indflydelse på. En tidlig inddragelse af arbejdsmiljøhensyn i planlægningen er erfaringsmæssigt en forudsætning for en sikker og sund udførelse af arbejdet.

Det har vist sig, at man i udbudsmaterialet sjældent prioriterer arbejdsmiljøhensyn i forbindelse med den konkrete opgave tilstrækkeligt, hvilket har medført et forringet arbejdsmiljø for ansatte, der efterfølgende skal udføre arbejdet.

Der findes ikke i dag regler, som særskilt pålægger udbyder pligter efter arbejdsmiljøloven. Udbyder behøver derfor ikke tage arbejdsmiljøhensyn i betragtning i forbindelse med et udbud og kan derfor også acceptere tilbud, hvor der ikke er taget højde for, at den