

til beskæftigelsesministeren til at fastsætte begrænsninger heri. Det kan f.eks. være aktuelt for så vidt angår regler om arbejdsstedets indretning, om daglig hvileperiode og om ugentligt fridøgn.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 4.

Til nr. 6

Den gældende formulering svarer indholdsmæssigt til den danske arbejdsmiljølovs § 6, stk. 2.

Der er således tale om en præciserende ændring, der giver bestemmelsen samme ordlyd som den danske arbejdsmiljølovs § 6, stk. 2.

Til nr. 7

I medfør af den gældende bestemmelse er en valgt tillidsrepræsentant automatisk også sikkerhedsrepræsentant. Sammenkoblingen af hvervene som tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant svarer til den ordning, der var gældende i Danmark frem til 1971.

Sikkerhedsrepræsentanter har imidlertid ikke til opgave at varetage faglige interesser for de ansatte på virksomheden, men skal varetage arbejdet med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Det foreslås derfor, at der indføres en ordning svarende til den danske arbejdsmiljølovs § 6, stk. 3, således at der altid skal vælges en sikkerhedsrepræsentant, og således at alle ansatte inden for sikkerhedsgruppens område får valget og bliver valgbare til hvervet som sikkerhedsrepræsentant. Det præciseres, at tillidsrepræsentanter også kan vælges som sikkerhedsrepræsentanter.

Til nr. 8

Bestemmelsen foreslås ophævet, da hjemmel til fravigelse i de nævnte tilfælde er indeholdt i den foreslåede § 7, stk. 6, jf. forslaget § 1, nr. 11.

Til nr. 9

Der er tale om en præcisering i form af en henvisning til den hjemmelsbestemmelse, der giver beskæftigelsesministeren mulighed for at fravige nogle af reglerne om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Bestemmelsen får herefter samme ordlyd som § 8, stk. 6, i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 10

Der er tale om en redaktionel ændring af bestemmelsen, der vil give den samme ordlyd som § 7, stk. 2, i den danske arbejdsmiljølov. Der er ikke ved den foreslåede ændring tilstræbt nogen ændring i Arbejdstilsynets praksis på området.

Til nr. 11

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 8.

Til § 7

Der er tale om en redaktionel ændring, der vil give bestemmelsen samme indhold som den danske arbejdsmiljølovs § 8, stk. 1, dog således, at indholdet af § 7, stk. 1, nr. 4, i den gældende grønlandske arbejdsmiljølov, fortsat opretholdes.

Til § 7, stk. 2

Ved den foreslåede ændring af § 7, stk. 2, i den grønlandske arbejdsmiljølov tilvejebringes det retslige grundlag for, at sikkerhedsorganisationens sædvanlige opgaver og funktioner efter arbejdsmiljøloven kan suppleres med miljøbeskyttelsesproblemer, som opstår i det nære ydre miljø som følge af virksomhedernes aktiviteter. En sådan udvidelse forudsætter indgåelse af en aftale mellem virksomheden og dennes medarbejdere.

Beskæftigelsesministeren bemyndiges til, såfremt der opstår behov herfor, at fastsætte nærmere regler med det formål at forhindre forringelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhedernes sikkerhedsorganisation, f.eks. ved på virksomhedsniveau at sikre, at sikkerhedsorganisationen får den nødvendige tid til arbejdsmiljøopgaver.

Til § 7, stk. 3

Efter forslaget § 7, stk. 3, kan den grønlandske arbejdsmiljølovs § 5 og § 6, stk. 1, under de af beskæftigelsesministeren efter stk. 4 fastsatte vilkår, fraviges ved aftale.

Formålet med at fravige de almindelige krav i § 5 og § 6, stk. 1, skal være at styrke og effektivisere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Der skal være indgået en aftale på to niveauer:

- For det første en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem, som de samme parter bemyndiger hertil.
- For det andet - inden for rammerne af førstnævnte aftale - en aftale på virksomheder mellem en arbejdsgiver og dennes ansatte, herunder eventuelle ledere. Aftalen kan vedrøre hele virksomheden eller dele heraf. »En del af virksomheden« kan bl.a. være en afdeling eller et arbejdsområde, jf. den foreslåede ændring i lovens § 5, stk. 2. Aftalen forudsættes kun indgået mellem arbejdsgiveren og de ansatte i den del af virksomheden, som aftalen vedrører.