

Eksisterende overenskomstmæssige bestemmelser eller lignende for indgåelse af lokale aftaler kan danne udgangspunkt for sådanne aftaler.

Aftalen på virksomhedsniveau skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedernes arbejde hermed. Beskæftigelsesministeren forventes at fastsætte regler om, at aftalen skal være skriftlig samt forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden. Endvidere forventes der fastsat regler om, at aftalen som minimum bør sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen, og at aftalen bør indeholde en beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede, ligesom aftalen bør angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Til § 7, stk. 4

Efter forslaget § 7, stk. 4, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at udstede regler om, under hvilke vilkår lovens § 5 og 6, stk. 1, kan fraviges ved aftale, jf. den foreslåede § 7, stk. 3. Vilkårene for at fravige lovens § 5 og 6, stk. 1, vil være de samme, som gælder i forbindelse med fravigelse af den danske arbejdsmiljølovs § 6 og § 7, stk. 1.

De administrative regler vil således bl.a. indeholde bestemmelser om, at uddannelsen af sikkerhedsorganisationens medlemmer skal tilpasses de arbejdsmiljømæssige og strukturelle forhold inden for den enkelte branche eller sektor, og at uddannelsen skal styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdets funktion i virksomhederne.

Det vil endvidere fremgå af de administrative regler, at alle ansatte i virksomheden uden ledelsesbeføjelser fortsat skal sikres valget ved valg af og være valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Efter forslaget åbnes der også mulighed for, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan aftaler efter stk. 3 indgås. Umiddelbart forventes parterne selv - inden for de rammer, som loven lægger, og de vilkår, som beskæftigelsesministeren fastsætter - at afklare, hvordan aftaler konkret indgås. Bemyndigelsen tænkes udnyttet, hvis der opstår behov for at fastsætte nærmere retningslinier herfor - navnlig på virksomhedsniveau, f.eks. afstemningsregler.

Til § 7, stk. 5

Aftaler indgået i medfør af stk. 3 har karakter af kollektive aftaler. Uoverensstemmelser vedrørende de indgåede aftaler skal derfor behandles efter de fagret-

lige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler. Eventuelle brud på aftaler indgået efter stk. 3 (virksomhedsaftaler) skal efter forslaget afgøres ved faglig voldgift.

Til § 7, stk. 6

Bestemmelsen svarer til den nugældende § 7, stk. 2, bortset fra, at det nu er præciseret, hvilke bestemmelser, der kan gøres undtagelser fra eller tillemper.

Til nr. 12

Bestemmelsen, der er ny i den grønlandske arbejdsmiljølov, har samme ordlyd som § 9, stk. 1, i den danske arbejdsmiljølov. Den foreslås for at understrege vigtigheden af arbejdsgiverens pligter i forbindelse med sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Til nr. 13

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 15 a.

Til § 11 a

Arbejdsgiveren på enhver arbejdsplads har en almindelig pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der har forbindelse med arbejdet. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet kræver, at der foretages en samlet vurdering af de arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdspladsen (en arbejdspladsvurdering) i forbindelse med arbejdets udførelse.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre en *skriftlig* behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den arbejdspladsvurdering (APV), som arbejdsgiveren har pligt til at lade udføre under inddragelse af sikkerhedsorganisationen eller de ansatte.

En skriftlig behandlingsmåde er endvidere en forudsætning for, at resultatet af vurderingen gøres synlig og dermed også tilgængelig for såvel virksomhedens ledelse som de ansatte samt dokumenterbar bl.a. i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed, jf. lovens § 59 og forslaget § 1, nr. 38.

En skriftlig behandlingsmåde medvirker endelig til, at udførelsen af arbejdspladsvurderinger kan ske på en systematisk og hensigtsmæssig måde og sætter arbejdsgiveren i stand til effektivt at beslutte og iværksætte de foranstaltninger (handlingsplaner), som er nødvendige for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Arbejdspladsvurderingen skal revideres mindst hvert 3 år og skal løbende ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, herunder arbejdsmetoder og ar-