

# NOTAT

## BILAG 1

### Resumé af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland

11. juli 2022

J.nr. 20195000467

Jura og Forenkling (JF)  
MSK

Arbejdsmiljøloven i Grønland er fra 1986 og har senest gennemgået en større ajourføring i 2005. Den danske arbejdsmiljølov har siden 2005 været ændret ca. 25 gange. I 2019 udtrykte den daværende Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked ønske om, at loven blev revideret, så den kommer på niveau med standarderne i den gældende danske arbejdsmiljølov i det omfang, det giver mening for det grønlandske arbejdsmarked.

Arbejdsmiljøloven i Grønland er en rammelo, der – med relevante tilpasninger til det grønlandske arbejdsmarked – stort set svarer til den danske arbejdsmiljølov. At loven er en rammelo betyder blandt andet, at mange af lovens bestemmelser er bemyndigelsesbestemmelser, der giver beskæftigelsesministeren adgang til administrativt at fastsætte nærmere regler i bekendtgørelsesform om et givet område. Det gælder således også mange af de bestemmelser, der stilles forslag om i dette lovforslag.

I den grønlandske arbejdsmiljølovgivning er der eksempler på, at der er udstedt regler i bekendtgørelsesform efter dansk forbillede, men hvor de eksisterende bemyndigelsehjemler til at udstede disse regler, godt kunne fremgå mere tydeligt i den grønlandske arbejdsmiljølov. Dette tilsigtes der rettet op på med dette lovforslag i forhold til reglerne om:

- Førstehjælp
- Beskæftigelse af personer ved fare som følge af en legemlig eller psykisk tilstand
- Alenearbejde
- Arbejdsstedets indretning
- Udgiften til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj

Herudover er de væsentligste ændringer i lovforslaget:

Et styrket fokus på psykisk arbejdsmiljø, hvor det præciseres i lovens formålsbestemmelse, at loven omfatter såvel psykisk som fysisk arbejdsmiljø. Herudover gives der blandt andet bemyndigelse til at beskæftigelsesministeren kan fastsætte administrative regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og Arbejdstilsynet får mulighed for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte uden arbejdsgivers accept.

En modernisering af reglerne om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Ændringsforslagene består blandt andet i at styrke samarbejde på små virksomheder uden en sikkerhedsorganisation og mere fleksible regler for organisering af arbejdsmiljøarbejdet på virksomheder med en sikkerhedsorganisation.

Et øget fokus på forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer i forbindelse med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV), og en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at sygefravær skal indgå i samarbejdet om sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet, herunder at sygefraværet inddrages i APV'en.

At visse former for frivilligt arbejde undtages fra reglerne om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og arbejdspladsvurdering.

At arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal samarbejde med bygherren og en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

En bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte krav vedrørende stoffer og materialer.

Forslag om udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, herunder indgåelse af aftaleforløb.

At Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle oplysninger fra andre myndigheder med henblik på udførelsen af tilsynets opgaver.

En udvidelse af reglerne om arbejdsmiljølovens særlige tavshedspligt.

En ændring af klageadgangen, således at klager over Arbejdstilsynet afgørelser til Grønlandske virksomheder fremover skal indbringes for Arbejds miljøklagenævnet i stedet for beskæftigelsesministeren.

At bødeniveauet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven i Grønland forhøjes på samme måde, som det i 2015 og 2019 er sket i den danske arbejdsmiljølov.

Herudover ophæves en række bestemmelser, da de ikke længere anvendes i praksis.