

04-10-2022

EM 2022/114

Naalakkersuisut fremsætter hermed følgende beslutningsforslag i henhold til § 33 i forretningsordenen for Inatsisartut:

**Forslag til: Inatsisartutbeslutning om at Grønlands Selvstyre tilslutter sig Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland (Psykisk arbejdsmiljø, virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, styrkelse af krav til arbejdspladsvurdering, udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, indsamling, behandling og videregivelse af data, aftaleforløb med virksomhederne, straffeskærpelse m.v.)**

(Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender)

### **Baggrund**

Arbejdsmiljøloven er fra 1986 og har senest gennemgået en større ajourføring i 2005. Den danske arbejdsmiljølov er siden 2005 ændret ca. 25 gange.

I 2019 udtrykte daværende Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked ønske om, at loven blev revideret, så den kommer på et tidssvarende niveau.

### **Hovedpunkter i forslaget**

Arbejdsmiljøloven er en rammelov. At loven er en rammelov 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 lovforslaget.

I arbejdsmiljølovgivningen er der eksempler på, at der er udstedt regler i bekendtgørelsesform efter dansk forbillede, men hvor de eksisterende bemyndigelses hjemler til at udstede disse regler, godt kunne fremgå mere tydeligt i arbejdsmiljøloven. 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 Arbejdstilsynets 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.

#### **Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige**

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for Grønlands offentlige forvaltning.

#### **Økonomiske og administrative konsekvenser for det private erhvervsliv**

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

#### **Økonomiske og administrative konsekvenser for borgerne**

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

#### **Høring**

Arbejdstilsynet i Danmark har sendt forslaget på grønlandsk og dansk i offentlig høring herunder har Arbejdstilsynet sendt forslaget til grønlandske interessenter.

Forslaget har desuden været offentliggjort på Naalakkersuisuts høringsportal i perioden 28. februar 2022 til 8. april 2022.

Der henvises til høringsnotatet i bilag 3, hvor høringsprocessen er yderligere beskrevet og høringsvar er behandlet.

### **Bilag**

1. Resumé af Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland (Psykisk arbejdsmiljø, virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, styrkelse af krav til arbejdspladsvurdering, udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, indsamling, behandling og videregivelse af data, aftaleforløb med virksomhederne, strafskærpelse m.v.)
2. Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland (Psykisk arbejdsmiljø, virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, styrkelse af krav til arbejdspladsvurdering, udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, indsamling, behandling og videregivelse af data, aftaleforløb med virksomhederne, strafskærpelse m.v.).
3. Høringsnotat