

NOTAT

Høringsnotat - Ændring af arbejdsmiljøloven 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, forhøjet bødeniveau m.v.)

30. maj 2022

J.nr. 20195000467

JF
MSK

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af den eksterne høring modtaget en række høringssvar vedrørende udkast til forslag om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Følgende myndigheder og organisationer er hørt:

I Danmark:

Arbejdsmiljørådet i Danmark, Arbejdsmiljøklagenævnet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne, Dansk Arbejdsgiverforening, KL, Danske Regioner, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Arbejdsmiljørådgiverne.

I Grønland:

AK (Tjenestemandsföreningen), Arbejdsmiljørådet i Grønland, ASG (Akademikernes Sammenslutning i Grønland), Foreningen Grønlandske børn, Global Dignity Greenland, Grønlands Erhverv, IMAK (Lærernes Fagforening), Inooqat, KNAPK (Fagforening for fiskere og jægere), Kommunerne i Grønland, KRK INUA, Mind Your Own business CSR, MIO, NPK (Pædagogernes Fagforening), PK (Sygeplejerskernes Fagforening), Red barnet, Rigsombudsmanden i Grønland, SIK (Lønmodtagernes forbund).

Der er modtaget høringssvar fra følgende høringssparter (*kursiv = ingen bemærkninger*):

Dansk Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Akademikerne, Arbejdsmiljøklagenævnet, KL, FH, Qeqqata Kommunia, Grønlands Erhverv, SIK, Arbejdsmiljørådet i Grønland, IMAK.

1. Generelle bemærkninger

SIK og **IMAK** bakker op om lovforslaget, og støtter den styrkede fokus på det psykiske arbejdsmiljø. **Akademikerne** bakker også op om forslaget og pointerer, at flere undersøgelser viser, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer i Grønland. For Akademikerne og medlemsorganisationerne er det derfor af stor betydning, at der gøres den bedst mulige indsats for at forbedre arbejdsmiljøreglerne i Grønland.

IMAK foreslår at der hurtigst muligt udgives en letlæselig 'pixi'-version af lovændringernes konsekvenser, så alle får mulighed for at forstå ændringerne.

Qeqqata Kommunia (**QK**) påpeger, at det ikke helt er defineret i loven, hvordan flere af ændringsbestemmelserne skal udledes, så for at det ikke kun er fine ord der står i loven, ønsker **QK** en vejledende arbejdsmiljølov for Grønland.

Arbejdsmiljøklagenævnet har bidraget med tekstnære lovtekniske bemærkninger.

1.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet vil udarbejde informationsmateriale om lovændringerne, indeholdende en oversigt over de nye ændringer og konsekvenser. Materialet vil blive lagt på Arbejdstilsynet i Grønlands hjemmeside.

Lovændringer vedrører kun arbejdsmiljøloven i Grønland og gælder derfor direkte for arbejdsgivere i Grønland. En række af de nye bestemmelser er bemyndigelsesbestemmelser og kræver, at der fastsættes nærmere regulering på bekendtgørelsesniveau. Beskæftigelsesministeriet vil i første omgang se på, hvilke af de eksisterende bekendtgørelser der skal ændres som følge af lovændringerne.

Beskæftigelsesministeriet vil udgive en lovebekendtgørelse i forlængelse af de nye lovændringer, således at det bliver nemmere at danne sig et overblik over de gældende regler i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

2. Psykisk arbejdsmiljø:

QK ønsker, at kursus i håndtering af psykisk og fysisk vold skal være et krav for alle, der arbejder med og servicerer borgere, og det er særligt relevant for de ansatte, der sidder i skranken eller borgerservice i kommunerne.

IMAK bakker op om forslaget til lovændringerne og særligt, at der kommer et styrket fokus på det psykiske arbejdsmiljø. **IMAK** er tilfredse med den nye bemyndigelsesbestemmelse til at fastsætte regler om, at flere af lovens bestemmelser også skal gælde for vold, der finder sted uden for arbejdstid, og ser frem til de kommende reguleringer på området.

2.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Arbejdsmiljøloven er en rammelov. Den detailregulerer derfor ikke, hvordan konkrete problemer skal løses inden for specifikke brancher. Detailregler fastsættes i

bekendtgørelser. Er der tale om en branche, hvor psykisk og fysisk vold er en særlig risikofaktor, skal dette identificeres og behandles f.eks. i forbindelse med arbejdspladsvurderingen. Vil et kursus i håndtering af psykisk og fysisk vold være en relevant måde at løse en arbejdsmiljømæssig problemstilling på hos den konkrete arbejdsplads, har arbejdspladsen mulighed for at benytte denne løsning, men der er metodefrihed til at imødekomme problemstillingen på anden måde.

I forhold til at udnytte bemyndigelsen til at udarbejde regler vedrørende arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid vil Beskæftigelsesministeriet tage stilling til dette i forbindelse med bekendtgørelsesarbejdet.

3. Forhøjelse af bødeniveauet:

Arbejdsmiljørådet i Grønland (AMR) og Grønlands Erhverv (GE) mener ikke, at der skal ske en forhøjelse af bødestørrelsen, som foreslået, da de ikke mener, at der er en dokumenteret effekt for, at en forhøjelse af bødestørrelsen har en præventiv effekt ift. at mindske antallet af arbejdsulykker.

SIK tilslutter sig strafskærpelsen i lovforslaget.

3.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Effekten af straf, herunder også effekten af en forhøjelse af bødestraffen, er svær at måle.

Straf antages at have en generalpræventiv effekt og en individualpræventiv effekt. Den generalpræventive effekt vedrører en strafs afskrækkende virkning, som skal få virksomhederne/befolkningen til at overholde loven. Den individualpræventive effekt retter sig mod den, som straffes. Straffen skal få den straffede til ikke skal begå tilsvarende eller andre straffbare handlinger (igen).

Skærpelse af bøden for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i Danmark er gennem de seneste år sket som udmøntning af politiske aftaler på arbejdsmiljøområdet. Skærpelse af bøden har været ét initiativ blandt mange andre initiativer på arbejdsmiljøområdet, som alle har haft til hensigt at få virksomhederne til at prioritere det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Det er ved den politisk aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats fra april 2019 fastsat, at ordningen skal evalueres efter fire år, når initiativet er fuldt ud indfaset.

4. Samtaler med ansatte:

IMAK gør opmærksom på, at man skal være opmærksom på, at samtaler med den enkelte medarbejder, uden ledelsens tilstedeværelse, kan være med til at sætte den enkelte medarbejder i et dårligt lys – specielt på små arbejdspladser.

4.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Intentionen bag lignende bestemmelser i den danske arbejdsmiljølov (§ 76, stk. 6 og stk. 7) er at sikre, at Arbejdstilsynet får de nødvendige oplysninger ved tilsyn med henblik på at kunne træffe afgørelse om forhold i det psykiske arbejdsmiljø, der strider mod loven eller mod regler i medfør af loven (jf. § 77 i den danske arbejdsmiljølov).

I Danmark aftales tilsynsforløbet i dialog med ledelse og arbejdsmiljøorganisation/de ansatte, og det er frivilligt for de ansatte at deltage i Arbejdstilsynets dataindsamling. Dog skal ansatte give tilsynsførende alle de oplysninger, der er nødvendige for at afdække det psykiske arbejdsmiljø, hvis den tilsynsførende beder om det, jf. § 76, stk. 1, i den danske arbejdsmiljølov. De ansatte kan selv vælge, hvordan de vil give Arbejdstilsynet oplysninger.

Arbejdstilsynet skal altid præsentere data i anonymiseret form på grund af den særlige tavshedspligt, jf. 62, stk. 2, i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Tilsynsførende er endvidere forpligtet til at gennemføre samtaler med ledelsen om de indsamlede data med henblik på at sikre, at både de ansattes og ledelsens perspektiv medtages i dataindsamlingen.

Selvom arbejdsgiveren ikke har været tilstede, vil vedkommende muligvis på såvel små som større virksomheder kunne regne ud, hvem der har givet oplysninger til Arbejdstilsynet, hvis arbejdsgiveren har kendskab til, at der har været få tilstede, og hvem det har været. Arbejdstilsynet har imidlertid kun forpligtelse til at sikre, at data beskrives i anonymiseret form.

Beskæftigelsesministeriet anbefaler, at dette beskyttelsesniveau fastholdes i den grønlandske arbejdsmiljølov for ikke at begrænse Arbejdstilsynets muligheder for at indhente data om psykisk arbejdsmiljø.

Yderligere information om tilsyn med psykisk arbejdsmiljø i Danmark findes i AT-intern instruks IN-4-1 og bilag 1 hertil om udvidet dataindsamling:

- [Arbejdstilsynets tilsyn med psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)
- [Bilag 1 - Udvidet dataindsamling - Arbejdstilsynet](#)

5. Samarbejde om sikkerhed og sundhed:

QK bemærker, at det er afgørende for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, at man sammen løfter opgaven om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen ved at udnytte og benytte kvalificerede og kompetente medarbejdere til opgaverne.

5.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet er enig i **QK's** bemærkning. Arbejdsmiljølovens regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed har til formål at sikre dette. Reglerne regulerer samarbejdet og sikrer medarbejderinddragelse i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Reglerne sikrer også, at de ansatte får kompetencer til arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen via den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

6. Arbejdspladsvurdering (APV):

Beskæftigelsesministeriet forstår **QK's** bemærkning som, at det ønskes, at det skal tydeliggøres, hvem der skal fremlægge resultatet af APV'en. Dertil ønskes, at virksomheden skal beskikke en udefrakommende person til efterfølgende at udarbejde en redegørelse.

6.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det fremgår af loven, at det er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at der udarbejdes APV. Det er således arbejdsgiveren, der har det overordnede ansvar for, at APV udarbejdes. Arbejdsgiveren skal også sørge for, at de ansatte eller SIO (fremover AMO) inddrages i APV-arbejdet. APV er virksomhedens eget værktøj til at arbejde med arbejdsmiljøet. Derfor finder Beskæftigelsesministeriet det ikke hensigtsmæssigt at stille krav om, at en udefrakommende person skal udarbejde en redegørelse i forbindelse med APV-arbejdet. Det kan dog bemærkes, at der allerede i dag er krav om, at hvis arbejdsgiveren ikke selv har fornøden indsigt til at udarbejde APV, skal arbejdsgiveren indhente bistand fra en særlig sagkyndig.

7. Aftaleforløb:

QK bemærker, at med hensyn til større virksomheder, hvor miljøforurening sandsynligt kan forekomme, er aftalebaseret forløb med virksomheder et vigtigt redskab for, at ansvarsfraskrivelse ikke forekommer og ikke mindst om, hvem der evt. skal betale forureningen, hvis det går galt.

7.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet gør opmærksom på, at muligheden for at indgå et aftaleforløb med Arbejdstilsynet kun drejer sig om forbedringer af arbejdsmiljøet og løsning af et arbejdsmiljøproblem. Ændringen omhandler dermed ikke generelle miljøudfordringer som f.eks. forurening.

8. Arbejdsmiljøuddannelser (AMU):

QK bemærker, at det er svært at efterkomme forslaget til ændring af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og anbefaler, at der afsættes de nødvendige ressourcer til, at der kan afholdes flere AMU-kurser.

8.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Lovforslaget medfører ikke ændringer af krav vedrørende den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Lovforslaget lovfæster arbejdsgiverens nuværende pligt til at sørge for, at SIO's (fremover AMO's) medlemmer deltager i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Kravet fremgår i dag af § 27 a i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland.