

LIGESTILLINGSVURDERING AF LOVFORSLAG



3. september 2012

J.nr. 20110013496

1. kontor/KVM

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland (Begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar og skærpelse af det kriminalretlige ansvar, indførelse af koordinatoruddannelse m.v.)

Myndighed/Afsender	Arbejdstilsynet
Lovens ikrafttrædelsesdato	1. januar 2013
Kontaktperson	Karen Vibeke Müller
Telefon	72208970
E-mail	KVM@at.dk

Baggrund for loven

Formålet med lovforslaget er, at arbejdsmiljøloven for Grønland på udvalgte områder ajourføres, således at den på flere punkter svarer til den danske arbejdsmiljølov.

Lovforslagets formål

Lovforslaget indeholder følgende forslag:

- Arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar begrænses, når han/hun har gjort alt, hvad der er muligt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- Ansattes kriminalretlige ansvar skærpes, når de forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljøloven, samtidig med at arbejdsgiveren opfylder lovens regler.
- Skærpet kriminalretlig foranstaltning ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, når det har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald.
- Indførelse af en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på bygge- og anlægsområdet. Forslaget indeholder også en dispensationsmulighed, som betyder, at hvis der ikke er nogen udbyder af koordinatoruddannelsen, vil Arbejdstilsynet kunne give tilladelse til, at den almindelige arbejdsmiljøuddannelse erstatter koordinatoruddannelsen.
- En entydig hjemmel til at Arbejdstilsynet kan opkræve gebyr for, at sikkerhedsrepræsentanter deltager i arbejdsmiljøuddannelsen, som i Grønland varetages af Arbejdstilsynet.
- En konsekvensrettelse om, at loven ikke omfatter offshorearbejde, fordi Grønlands Selvstyre med virkning fra den 1. januar 2010 har hjemtaget arbejdsmiljø, for så vidt angår offshorearbejde.

Den primære målgruppe for lovforslaget

De foreslåede regler om ændring af de kriminalretlige foranstaltninger omfatter alle virksomheder med ansatte. Den primære målgruppe er derfor arbejdsgivere, arbejdsledere og øvrige ansatte. Det forventes, at der årligt alene vil være enkelte sager om kriminalretlige foranstaltninger, som vil være omfattet af de nye regler.

Derfor vurderes denne del af lovændringen ikke at have nævneværdige ligestillingsmæssige konsekvenser.

De foreslåede regler om koordinatoruddannelse vedrører virksomhedernes interne arbejdsmiljøarbejde og omfatter alle virksomheder med ansatte på bygge- og anlægsområdet. Målgruppen er derfor bygherrer, arbejdsgivere, arbejdsledere og øvrige ansatte, herunder de repræsentanter som de ansatte vælger som koordinators på bygge- og anlægsområdet.

Arbejdstilsynet vurderer, at på bygge- og anlægsområde er der beskæftigede flere mænd end kvinder. Det formodes derfor, at flere mænd end kvinder vil tage en koordinatoruddannelse.

Arbejdstilsynet vurderer, at disse gruppers forhold i relation til ligestillingsaspekter ikke påvirkes af lovforslaget, og derfor har Arbejdstilsynet ikke i anledning af lovforslaget taget initiativ til en detaljeret opgørelse af antallet af de berørte personer og deres kønsfordeling.

Gebyrbestemmelsen er en kodificering af gældende ret. Der indføres en entydig hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan opkræve gebyr for, at sikkerhedsrepræsentanter kan deltage i arbejdsmiljøuddannelsen, som i Grønland varetages af Arbejdstilsynet. Forslaget gælder for alle uanset køn, og har derfor ingen ligestillingsmæssige konsekvenser.

Arbejdsmiljøregler for offshorearbejde blev med virkning fra 1. januar 2010 hjemtaget af Grønlands Selvstyre. Som en konsekvens af dette foreslås det, at offshorearbejde udgår af arbejdsmiljøloven for Grønland. Efter Arbejdstilsynets vurdering er dette en mindre ændring, som ikke er relevant at inddrage i en ligestillingsvurdering.

De sekundære målgrupper for lovforslaget

De foreslåede ændringer i de kriminalretlige foranstaltninger i arbejdsmiljøsager vil kunne have visse mindre konsekvenser for politiet og anklagemyndigheden.

En sekundær målgruppe for forslaget er arbejdsgiverorganisationer, som bør have en interesse i at kende de nye regler, som gælder for virksomhederne.

Samlet vurdering

Arbejdstilsynet vurderer, at der ikke er ligestillingsmæssige konsekvenser forbundet med de ændrede regler eller at de ændrede regler påvirker henholdsvis mænds og kvinders muligheder og adfærd på de områder af arbejdsmarkedet, som forslaget omfatter.

Arbejdstilsynet skønner, at lovforslaget ikke påvirker eksisterende kønsforskelle, som måtte have betydning for ligestillingen.

Det er således Arbejdstilsynets samlede vurdering, at det ikke er nødvendigt at gennemføre en egentlig ligestillingsvurdering af lovforslagets ændringer.