

5. *Indførelse af en aftalemodel, hvorefter Arbejdstilsynets beføjelser til at påse overholdelsen af arbejdsmiljøregler kan overgå til arbejdsmarkedets parter, såfremt der er indgået kollektive overenskomster herom*

Indledning

Med forslaget bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster kan overtage Arbejdstilsynets opgave med at påse overholdelsen af regler i arbejdsmiljølovgivningen på konkrete områder.

Hovedindholdet i forslaget er, at Arbejdstilsynets opgave med at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen ophører, når arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst har påtaget sig i det fagretlige system at sikre overholdelsen af arbejdsmiljøreglerne.

Gældende ret

Arbejdstilsynets ret til at påse, at arbejdsmiljøloven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, er fastlagt i § 72 i arbejdsmiljøloven.

Nogle bestemmelser i arbejdsmiljøloven giver dog hjemmel til ved aftale at fravige bestemmelser i loven og forskrifterne.

I henhold til arbejdsmiljølovens § 17 c finder arbejdsmiljølovgivningens regler om retten til at forlade arbejdspladsen eller et farligt område og den ansattes ret til selv at træffe foranstaltninger i tilfælde af alvorlig og umiddelbar fare, jf. § 17 a og b, ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en ansat rettigheder, der som minimum svarer til artikel 8, stk. 4 og 5, i direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Efter arbejdsmiljølovens § 72, stk. 6, 2. pkt., påser Arbejdstilsynet ikke overholdelsen af disse bestemmelser, såfremt der foreligger kollektive overenskomster på området.

I henhold til arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler om risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane, der udstedes i medfør af § 39, stk. 1, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende organisationer eller Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Hovedstadens Sygehusfællesskab på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side, medmindre den faglige aftalepart ikke agter at rejse sagen.

Denne aftalemodel om mobning, herunder seksuel chikane, svarer i hovedtræk til den foreslåede aftalemodel.

I henhold til arbejdsmiljølovens § 8, stk. 4, kan arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerheds- og sundhedsarbejdet fraviges, hvis der dels er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og der dels på virksomheder, der er omfattet af en sådan aftale, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte på en del af virksomheden.

Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, under hvilke vilkår der kan ske fravigelse, og hvordan aftalerne indgås.

I henhold til arbejdsmiljølovens § 55 kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, under hvilke vilkår reglerne om hvileperiode og fridøgn, jf. §§ 50 og 51 i arbejdsmiljøloven, kan fraviges ved aftale.

Indhold og overvejelser

Baggrunden for forslaget skal søges i anbefalingerne fra Arbejdstilsynets Råd, hvorefter der i højere grad skal arbejdes med aftalemuligheder på arbejdsmiljøområdet. Rådet finder, at aftaler vil stimulere arbejdsmarkedets parter til i højere grad at arbejde med arbejdsmiljøproblemerne. Rådet finder endvidere, at det på nogle arbejdsmiljøområder kan give en bedre beskyttelse af arbejdstagerne, hvis parterne behandler problemerne via aftaler.

Bemyndigelsen overvejes i første række udmøntet for visse dele af det psykosociale arbejdsmiljø, ensidigt, gentaget arbejde, brugen af personlige værnemidler og velfærdsforanstaltninger.

Det er hensigten med forslaget, at arbejdsmarkedets parter skal have større medansvar for det daglige arbejdsmiljø på virksomhederne. Det er en forudsætning, at den enkelte ansatte sikres en beskyttelse på samme niveau, som følger af den nugældende retstilstand.

Ved indførelse af en ny § 72 b kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler udstedt efter arbejdsmiljøloven, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende organisationer eller Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Hovedstadens Sygehusfællesskab på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side.