

Ved tilsynsbesøg skal arbejdsgiveren dokumentere over for Arbejdstilsynet, at en sådan tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst.

Forslaget indebærer, at tvister, som er dækket af en kollektiv overenskomst, udelukkende vil blive behandlet i det fagretlige system. Det forventes, at kollektive overenskomster på relevante områder inden for arbejdsmiljøloven vil kunne give en bedre forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, når parterne således får mulighed for at få enekompetence til at løse problemerne.

Forslaget medfører, at hvis der – inden for konkret fastsatte områder - indgås kollektive overenskomster, som indeholder en forpligtelse mindst svarende til regler udstedt i medfør af arbejdsmiljøloven, vil Arbejdstilsynet ikke føre tilsyn med disse arbejdsmiljøområder, hvis arbejdsgiveren ved et tilsynsbesøg dokumenterer over for Arbejdstilsynet, at der foreligger en sådan kollektiv overenskomst.

Ved en eventuel klage over arbejdsmiljø fra en ansat på en overenskomstdækket virksomhed vedrørende de specifikke aftaleområder, vil Arbejdstilsynet henvise klager til den faglige aftalepart. Dette medfører, at konkrete overtrædelser vedrørende krænkelse af overenskomsten kun behandles i det fagretlige system, hvor den faglige organisation fører sagen.

Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede overenskomster afgøres efter de fagretlige regler for området. Arbejdstilsynet vil derfor ved virksomhedsbesøg lægge til grund, at der er indgået en kollektiv overenskomst på området, når arbejdsgiveren dokumenterer dette, og vil ikke gå ind i en vurdering af overenskomstens indhold.

Med forslaget vil Arbejdstilsynets beføjelse til at påse overholdelsen af reglerne genindtræde, hvis den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af en kollektiv overenskomst. Dette gælder i forhold til alle overenskomstdækkede ansatte, dvs. ansatte, som arbejder inden for overenskomstens område, uanset deres organisationstillørsforhold. Arbejdstilsynet vil behandle disse sager efter tilsynets almindelige retningslinier om reaktionsvalg ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og disse sager bedømmes på baggrund af arbejdsmiljølovens regler.

Som udgangspunkt vil en sag være rejst i det fagretlige system, hvis den ene af parterne har begæret mæglingssmøde. Når der er indledt fagretlig behandling, har Arbejdstilsynet herefter ikke håndhævelseskompetence. Arbejdstilsynet vil heller ikke have håndhævelseskompetence i tiden frem til, at den faglige aftalepart træffer beslutning om at rejse sagen.

Det foreslås desuden fastsat, at Arbejdstilsynet har til opgave at påse overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, dvs. ansatte, som arbejder uden for overenskomstens område.

Mobning, herunder seksuel chikane

Bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2, om mobning, herunder seksuel chikane, foreslås ophævet, idet mobning, herunder seksuel chikane, vil blive omfattet af bestemmelsen.

Forslaget indebærer, at aftalemuligheden på området for mobning, herunder seksuel chikane, kan oprettholdes med den ændring, at alle overenskomstdækkede ansatte, uanset organisationstillørsforhold, vil være omfattet af aftalemodellen, der således har et videre anvendelsesområde.

6. Forebyggelse via arbejdspladsvurdering

Indledning

Regeringen ønsker at understrege vigtigheden af, at virksomhederne i større omfang inddrager forebyggelse i arbejdet for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger (APV).

Gældende ret

Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet) indeholder en række nærmere angivne forebyggelsesprincipper for arbejdsmiljøarbejdet.

Principperne er implementeret i dansk lovgivning og findes nu i bekendtgørelse nr. 492 af 20. juni 2002 om arbejdets udførelse.

Indhold og overvejelser

Formålet med forslaget er, at arbejdspladsvurderingen (APV) i virksomheden udvikles til i højere grad at fungere som redskab til at kunne forebygge virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Det foreslås derfor præciseret, at der i forbindelse med udarbejdelsen af APV'en udover de fire grundlæggende indholdsmæssige elementer, jf. arbejdsmiljølovens § 15 a, stk. 2, nr. 1-4, skal ske en vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, således at de nødvendige løsninger, som igangsættes, sker under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.