

regler ikke påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet. Gennemførelse af forslag til lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter vil betyde, at en række af forvaltningslovens bestemmelser vil finde anvendelse ved sådanne tilsynsbesøg, jf. forslaget § 3, men dette medfører dog ikke ændringer vedrørende klageadgangen.

Virksomheder og ansatte har mulighed for at rette henvendelse til Arbejdstilsynet, såfremt de er uenige i Arbejdstilsynets beslutning om tilsynsbesøg eller ej. Sådanne henvendelser vil blive behandlet som andre henvendelser til Arbejdstilsynet vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøproblemer.

En screening af en virksomhed, som har ført til, at virksomheden ikke i første omgang er udpeget til tilsynsbesøg, indebærer ikke, at virksomheden herefter er fritaget for tilsyn.

Virksomheden vil som hidtil kunne blive besøgt af Arbejdstilsynet, fx i forbindelse med indgivelse af klager, anmeldelse af ulykker og arbejdsbetingede lidelser mv.

Arbejdstilsynet vil endvidere foretage stikprøvevise screeningsbesøg, så ingen virksomheder kan føle sig fredet for Arbejdstilsynets kontrol og dermed udskyde nødvendige arbejdsmiljøinitiativer på virksomheden. Dette gælder både en allerede screenet virksomhed og en virksomhed, der endnu ikke er udtaget til screening. Det skal være med til at sikre, at den enkelte virksomhed konstant har fokus på at bevare et godt arbejdsmiljø.

Det betyder, at screening eller tilsyn hele tiden er en mulighed i forhold til virksomhederne. Samtidig vil en række virksomheder, som allerede er blevet screenet, uden at det har medført et tilsynsbesøg, blive screenet igen for at sikre, at den enkelte virksomhed fortsat har fokus på bevarelsen af et godt arbejdsmiljø.

Screeningen vil blive tilrettelagt, så Arbejdstilsynet gennemgår virksomhederne branche for branche. Arbejdstilsynet vil begynde med at screene virksomhederne i de brancher, der i dag har pligt til at oprette en bedriftssundhedstjeneste, da disse brancher erfaringsmæssigt har mange arbejdsmiljøproblemer. Der henvises til de almindelige bemærkninger, pkt. 2, vedrørende de tidsmæssige perspektiver ved screeningen.

Samtidig hermed vil Arbejdstilsynet også gennemføre screening af virksomheder i andre brancher, hvor der forekommer mange dødsulykker og alvorlige ulykker, samt mange problemer med tunge løft, ensidigt, gentaget arbejde og det psykiske arbejdsmiljø, da disse områder er særligt prioriterede.

Der vil i forbindelsen med gennemførelsen af screeningen blive taget højde for de særlige forhold, der gør

sig gældende i relation til virksomheder med midlertidige og skiftende arbejdssteder.

De virksomheder, der har dokumentation for et godt arbejdsmiljø gennem et arbejdsmiljøcertifikat efter lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder, omfattes dog ikke af screeningen.

Virksomheder, der på anden måde end ved certifikat kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, påtænkes behandlet på tilsvarende måde. Såfremt det internationale arbejdsmiljøledelsessystem OHSAS 18001 akkrediteres, og det vurderes, at det akkrediterede system sikrer et godt arbejdsmiljø, kunne det være et eksempel på et system, hvor beskæftigelsesministeren vil udnytte bemyndigelsen og beslutte, at virksomheder, der anvender systemet, skal behandles identisk med de virksomheder, som har fået et certifikat efter den nuværende ordning. Der henvises til forslaget § 1, nr. 6 (§ 13 a, stk. 2).

Til § 72 b, stk. 1

Bestemmelsen giver mulighed for inden for arbejdsmiljøloven at begrænse Arbejdstilsynets beføjelse til at påse overholdelsen af reglerne. Kollektive overenskomster om arbejdsmiljøforhold indgået af arbejdsmarkedets parter får den virkning, at Arbejdstilsynet ikke længere har til opgave at påse overholdelsen af reglerne. Parterne får derved beføjelse til selv at behandle tvister inden for overenskomstens område i det fagretlige system.

Allerede i dag kan arbejdsmarkedets parter indgå aftaler om arbejdsmiljø, men forslaget indebærer, at aftaler nu får den konsekvens, at det overlades til arbejdsmarkedets parter at afgøre tvister på de områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst.

Er der indgået en kollektiv overenskomst, vil Arbejdstilsynet henvise en eventuel klager til aftaloplystparten, og tvister vil således skulle behandles i det fagretlige system. Det medfører bl.a., at konkrete overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på overenskomstområdet behandles i det fagretlige system, hvor den faglige organisation fører sagen.

For at opnå de retsvirkninger, der er angivet i loven, skal den kollektive overenskomst give en forpligtelse tilsvarende bestemmelsen i arbejdsmiljølovgivningen. Det vil fortsat være i arbejdsmiljøloven, at beskyttelsesniveauet fastsættes, sådan som det tillige vejledende fastsættes af Arbejdstilsynet i At-vejledninger mv. Det skal dokumenteres, at forpligtelsen fastsat i den kollektive overenskomst som minimum svarer til arbejdsmiljølovgivningens regler. Der er således ikke noget til hinder for, at der aftales et højere beskyttelsesniveau.