

Såfremt en kollektiv overenskomst ikke indeholder en forpligtelse på lovens niveau, vil Arbejdstilsynet påse reglernes overholdelse på normal vis.

En kollektiv overenskomst kan både være en del af de almindelige lønoverenskomster på det pågældende område og en særskilt kollektiv overenskomst.

Formålet med at stille krav om, at de kollektive overenskomster skal være indgået mellem landsdækkende organisationer, er at sikre et mere ensartet og gennemskueligt aftalesystem på arbejdsmiljøområdet, og at aftalerne indgås mellem jævnbyrdige og ligeværdige aftaleparter.

Bemyndigelsen overvejes i første række udmøntet for visse dele af det psykosociale arbejdsmiljø, ensidigt, gentaget arbejde og brug af personlige værnemidler, jf. lovens kapitel 5 om arbejdets udførelse samt for velfærdsforanstaltninger, jf. lovens kapitel 6 om arbejdsstedets indretning.

Det psykosociale arbejdsmiljø og ensidigt, gentaget arbejde er karakteriseret ved at være tæt forbundet med organiseringen af arbejdet og dermed knyttet til overenskomstrelaterede emner, hvilket gør områderne oplagte i forhold til udvidede aftalemuligheder. Der gælder allerede aftalemuligheder for en del af det psykosociale område, jf. modellen for mobning, herunder seksuel chikane. Inden for det psykosociale område er bemyndigelsen dog ikke tænkt anvendt på vold, risiko for vold og alenearbejde.

Brugen af personlige værnemidler og etablering af velfærdsforanstaltninger, herunder skurvogne, er tillige knyttet til overenskomstrelaterede emner og er dermed relevante i forhold til udvidede aftalemuligheder. Arbejdsmarkedets parter har allerede i dag en adgang til at indgå kollektive overenskomster om fordeling af udgiften til visse former for arbejdsbeklædning og værne fodtøj. Aftalemuligheder for velfærdsforanstaltninger kan få betydning for faste, midlertidige og skiftende arbejdspladser.

Der er områder inden for arbejdsmiljøloven, hvor det ikke vil være hensigtsmæssigt at benytte aftalemodellen. Således tænkes bemyndigelsen ikke anvendt på områder, som forudsætter en særlig faglig viden af mere teknisk karakter, som myndigheden er i besiddelse af, fx inden for lovens kapitler om tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer.

Til § 72 b, stk. 2

Arbejdstilsynet vil have behov for at opnå kendskab til, om der er indgået overenskomster på de områder, hvor aftalemodellen udmøntes. Arbejdstilsynet vil

herudover have behov for at opnå kendskab til, hvorvidt den konkrete virksomhed er dækket af en kollektiv overenskomst med det omhandlede indhold.

Derfor foreslås, at der indføres et krav om, at arbejdsgiveren ved tilsynsbesøg, herunder screening, dokumenterer over for Arbejdstilsynet, at et givent arbejdsmiljøforhold er dækket af en kollektiv overenskomst.

Ved et tilsynsbesøg vil udgangspunktet i praksis være, at Arbejdstilsynet på sædvanlig vis fører tilsyn med virksomhedens arbejdsmiljø. Fremviser arbejdsgiveren dokumentation for overenskomsten, vil Arbejdstilsynet ikke føre tilsyn med de forhold, der er dækket af overenskomsten.

Til § 72 b, stk. 3

Såfremt den faglige aftalepart ikke agter at rejse sagen, indebærer bestemmelsen, at Arbejdstilsynets sædvanlige beføjelse til at påse overholdelsen af reglerne genindtræder. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at den ansatte får den tilstrækkelige beskyttelse. Det gælder i forhold til alle overenskomstdækkede ansatte, uanset organisationstillørsforhold.

Arbejdstilsynet vil, hvis Arbejdstilsynet modtager en klage, indhente oplysninger fra den pågældende faglige aftalepart om, hvorvidt sagen er rejst. Som udgangspunkt betragtes en sag som rejst, når den ene part har begæret mæglingssmøde.

Vil organisationen ikke rejse sagen, behandler Arbejdstilsynet sagen efter Arbejdstilsynets almindelige retningslinier, og disse sager bedømmes på baggrund af arbejdsmiljølovens regler.

Til § 72 b, stk. 4

Bestemmelsen fastsætter, at Arbejdstilsynet har til opgave at påse overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, dvs. ansatte der arbejder uden for overenskomstens område.

Til § 72 b, stk. 5

Bestemmelsen fastsætter, at aftalemodellen i § 72 a ikke medfører ændringer af de særligt hjemlede aftalemodeller i arbejdsmiljøloven. Det vil sige § 8, stk. 4, vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejdet, § 17 c om retten til at forlade arbejdspladsen eller et farligt område og den ansattes ret til selv at træffe foranstaltninger samt § 55 om hvileperiode og fridøgn. Disse ordninger opretholdes således uændrede, og betingelserne i § 72 a finder ikke anvendelse på disse områder.