

*Erhvervsøkonomiske konsekvenser*

Forslaget om at ændre § 74 kan få erhvervsøkonomiske konsekvenser, hvis bemyndigelsen giver sig udslag i konkrete initiativer til at afskaffe gebyrer. Lovforslaget skønnes ikke i øvrigt at have erhvervsøkonomiske konsekvenser.

*Miljømæssige konsekvenser*

Forslaget skønnes ikke at have miljømæssige konsekvenser.

*Forholdet til EU-retten*

Bortset fra konsekvensændringen i lovforslagets § 1, nr. 3, indeholder lovforslaget ikke EU-rettlige aspekter.

*Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**Til § 1**Til nr. 1*

Der er tale om en konsekvensændring som følge af ændringen i § 1, nr. 2, (den foreslåede ændring af § 8).

*Til nr. 2*

Efter forslaget § 8, stk. 3, kan arbejdsmiljølovens § 6 og § 7, stk. 1, – under de af arbejdsministeren efter stk. 4 fastsatte vilkår – fraviges ved aftale.

Formålet med at fravige de almindelige krav i § 6 og § 7, stk. 1, skal være at styrke og effektivisere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Der skal være indgået en aftale på to niveauer:

*For det første* en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem som de samme parter bemyndiger hertil.

*For det andet* – inden for rammerne af førstnævnte aftale – en aftale på virksomheder mellem en arbejdsgiver og dennes ansatte, herunder eventuelle ledere. Aftalen kan vedrøre hele virksomheden eller dele heraf. »En del af virksomheden« kan bl.a. være en afdeling eller et arbejdsområde, jf. lovens § 6, stk. 2. Aftalen forudsættes kun indgået mellem arbejdsgiveren og de ansatte i den del af virksomheden, som aftalen vedrører.

Eksisterende overenskomstmæssige bestemmelser eller lignende for indgåelse af lokale aftaler kan danne udgangspunkt for sådanne aftaler.

Aftalen på virksomhedsniveau skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styr-

ker og effektiviserer virksomhedernes arbejde hermed. Aftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden. Aftalen bør som minimum sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Endvidere bør aftalen indeholde en beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede, ligesom aftalen bør angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden. Endelig bør det også fremgå af aftalen, hvordan den ændres.

Efter forslaget § 8, stk. 4, bemyndiges arbejdsministeren til at udstede regler om, under hvilke vilkår lovens § 6 og § 7, stk. 1, kan fraviges ved aftale, jf. stk. 3. Vilkårene for at fravige lovens § 6 og § 7, stk. 1, vil følge anbefalingerne i Arbejdsmiljørådets SIO-perspektivrapport fra 1994, som er vedlagt forslaget som bilag.

De administrative regler vil bl.a. indeholde bestemmelser om, at uddannelsen af sikkerhedsorganisationens medlemmer skal tilpasses de arbejdsmiljømæssige og strukturelle forhold inden for den enkelte branche eller sektor, og at uddannelsen skal styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdets funktion i virksomhederne.

Det vil endvidere fremgå af de administrative regler, at alle ansatte i virksomheden uden ledelsesbeføjelser fortsat skal sikres valgt ved valg af og være valgbare til funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Efter forslaget åbnes der også mulighed for, at ministeren kan fastsætte regler om, hvordan aftaler efter stk. 3 indgås. Umiddelbart forventes parterne selv – inden for de rammer, som loven lægger, og de vilkår, som ministeren fastsætter – at afklare, hvordan aftaler konkret indgås. Bemyndigelsen tænkes udnyttet, hvis der opstår behov for at fastsætte nærmere retningslinier herfor – navnlig på virksomhedsniveau, fx afstemningsregler.

Aftaler indgået i medfør af stk. 3 har karakter af kollektive aftaler. Uoverensstemmelser vedrørende de indgåede aftaler skal derfor, jf. også forslaget § 5, behandles efter de almindelige regler om fortolkning af og brud på kollektive aftaler. Eventuelle brud på aftaler indgået efter stk. 3, nr. 2, (virksomhedsaftaler) kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men skal efter forslaget afgøres ved faglig voldgift.

De efter forslaget fastsatte regler om, hvordan uoverensstemmelser vedrørende de efter stk. 3 indgåede aftaler skal behandles, er i overensstemmelse med parternes tilkendegivelser herom i pkt. 5 i bilaget til nærværende lovforslag – SIO-perspektivudvalgets anbefalinger.