

for virksomhedens driftsområde. Reglerne forudsættes derfor opretholdt uanset de foreslåede ændringer.

Der findes således administrativ mulighed for, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte særlige regler for andre områder, hvor særlige arbejdsmiljømæssige forhold taler for det. Dette kan eventuelt ske efter forhandling med arbejdsmarkedets parter.

3. Aftalemodel i forhold til mobning, herunder seksuel chikane

Indledning

Lovforslaget har til formål at give beskæftigelsesministeren hjemmel til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke skal påse overholdelsen af regler om risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane, hvis der foreligger en kollektiv overenskomst, som indeholder en tilsvarende forpligtelse.

Gældende ret

I henhold til § 72 i arbejdsmiljøloven påser Arbejdstilsynet, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes. Dette gælder ligeledes regulering om mobning, herunder seksuel chikane, jf. bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse. Det fremgår af bekendtgørelse nr. 866 af 4. oktober 2001, der er en ændring til bekendtgørelsen, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Forslagets indhold og overvejelser

Forslaget giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at afgrænse Arbejdstilsynets tilsynskompetence i forbindelse med sager om overholdelsen af reglerne om helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane, og i stedet give arbejdsmarkedets parter mulighed for at aftale bestemmelser i en kollektiv overenskomst, hvorved arbejdsmarkedets parter får øget kompetence til selv at påse og behandle sager om mobning, herunder seksuel chikane.

Efter forslaget kan Arbejdstilsynets tilsynskompetence i sager om mobning, herunder seksuel chikane, begrænses, hvis der foreligger en kollektiv overenskomst herom, hvor aftaleparterne er landsdækkende organisationer, eller Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune eller Hovedstadens Sygehusfæl-

lesskab på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side.

En kollektiv overenskomst kan både være en del af de almindelige lønoverenskomster på det pågældende område og en særskilt kollektiv overenskomst om det her omhandlede spørgsmål. Det er ikke i strid med kravet om en overenskomst på landsdækkende niveau, hvis overenskomsten angiver rammerne for, hvad der skal gælde på området, men udfyldelsen af disse rammer i henhold til overenskomsten sker på lokalt niveau.

Baggrunden for forslaget skal søges i de drøftelser med arbejdsmarkedets parter, der blev iværksat i forbindelse med indføjelser af en særskilt bestemmelse i bekendtgørelse om arbejdets udførelse om mobning, herunder seksuel chikane, hvor et flertal af Arbejdstilsynets medlemmer indstillede, at der etableres en model, hvorefter Arbejdstilsynet ikke skal påse overholdelsen af regler om mobning, herunder seksuel chikane, i det omfang der foreligger en kollektiv overenskomst, som indeholder en tilsvarende forpligtelse.

Forslaget er begrundet i et ønske om at styrke arbejdet med at undgå mobning, herunder seksuel chikane, og hermed sikre en højere grad af forebyggelse. Videre understøtter dette virksomhedernes ansvar efter arbejdsmiljølovens § 1.

Under hensyn til områdets særlige karakter åbner forslaget således mulighed for, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler om mobning, herunder seksuel chikane.

I forhold til de øvrige psykosociale risikofaktorer gør det sig særligt gældende for mobning, herunder seksuel chikane, at det er vanskeligt umiddelbart at relatere problemet til arbejdsfunktionen, arbejdets organisering, ledelsesfunktionen, interpersonelle relationer eller personlige forhold. De forskellige forhold optræder ofte samtidig i sager om mobning, herunder seksuel chikane, og fænomenerne fremtræder forskelligt i forskellige brancher, arbejdspladser og jobgrupper. I modsætning hertil kan der i forbindelse med øvrige psykosociale risikofaktorer i højere grad afdækkes årsagssammenhænge, herunder tilknytningen til arbejdsfunktionen.

Forslaget medfører, at hvis der indgås kollektive overenskomster, som implementerer regulering af mobning, herunder seksuel chikane, så vil Arbejdstilsynet henvise en eventuel klager til aftaleparten eller den faglige organisation, og tvister vil således skulle behandles i det fagretlige system og ikke i det almindelige administrative system eller ved de almindelige domstole. Dette medfører blandt andet, at konkrete