

af arbejdsmiljøreformen, som bl.a. indebærer, at screeningsmetoden, rådgivningspåbuddene og smiley-ordningen justeres.

2.1. Lovforslagets hovedindhold

2.1.1. Screening

Den foreslåede § 1, nr. 7, medfører, at screeningsbestemmelsen ændres således, at et screeningsbesøg gennemføres med henblik på at afklare, hvilke virksomheder, der har behov for et efterfølgende tilsyn, herunder med henblik på at danne udgangspunkt for dette tilsyn.

2.1.2. Rådgivning

Den foreslåede § 1, nr. 9, indebærer, at bemyndigelsesbestemmelsen udvides således, at der fremover kan meddeles påbud til andre end arbejdsgiveren.

2.1.3. Smiley-ordningen

Der foreslås i § 1, nr. 10, en ændring af bemyndigelsesbestemmelsen med henblik på, at beskæftigelsesministeren kan indføre en særlig ordning for virksomheder med et godt arbejdsmiljø. Samtidig er det hensigten med bestemmelsen at revidere den gældende smiley-ordning.

2.1.4. Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold

Den foreslåede § 1, nr. 4, indebærer, at ministeren får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet kan kræve, at undersøgelsespåbud efter § 21 skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

2.1.5. Arbejdspladsvurdering (APV)

Det præciseres i den foreslåede § 1, nr. 3, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at håndhæve alle dele af bestemmelsen om APV, herunder de enkelte indholdsmæssige elementer, som er identifikation og kortlægning, beskrivelse og vurdering, opstilling af en handlingsplan og retningslinjer for opfølgning samt inddragelse af arbejdsrelateret sygefravær.

2.1.6. Underretningspligt for akkrediterede inspektionsorganer

I begyndelsen af 2007 privatiseres opgaverne med opstillingskontrol og periodiske undersøgelser på trykbærende udstyr (kedler og trykbeholdere m.v.). Med den foreslåede ændring i § 1, nr. 8, pålægges akkrediterede inspektionsorganer i særlige situationer en underretningspligt til Arbejdstilsynet om udstyr, der udgør en fare. Bestemmelsen er generel for alle techni-

ske hjælpemidler. Bestemmelsen vil blive udmøntet nærmere i en bekendtgørelse.

2.1.7. Arbejdstilsynets benævnelse m.v.

Arbejdstilsynets benævnelse ændres fra direktorat til styrelse.

2.1.8. Navneændring m.v. for Arbejdsmiljøinstituttet

Arbejdsmiljøinstituttet skifter navn den 1. januar 2007 til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og bliver et forskningscenter under Beskæftigelsesministeriet. Derfor foreslås det i § 1, nr. 5, 11 og 12, at arbejdsmiljøloven ændres i overensstemmelse hermed.

2.2. Den overordnede baggrund for lovforslaget

Formålet med arbejdsmiljøreformen er at understøtte den enkelte virksomhed med udgangspunkt i de arbejdsmiljøinitiativer, som den enkelte virksomhed iværksætter. Hensigten er, at virksomhederne løbende motiveres til at sikre et godt arbejdsmiljø. For at sikre dette formål er der behov for at justere enkelte af arbejdsmiljøreformens elementer, således at det forebyggende arbejde i den enkelte virksomhed i højere grad understøttes. Det drejer sig om screening, rådgivning og smiley-ordning. Herudover er der behov for ændringer i arbejdsmiljøloven på enkelte andre områder. Det er bl.a. fundet hensigtsmæssigt at etablere mulighed for at stille krav om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold inden for det psykiske område.

3. Hovedpunkterne i lovforslaget

3.1. Justering af reglerne om screening

3.1.1. Gældende ret

På baggrund af arbejdsmiljøreformen blev screeningen af alle virksomheder med ansatte påbegyndt den 1. januar 2005, jf. lovens § 72 a. Et screeningsbesøg er et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet. Formålet med screeningen er at gennemgå virksomhedernes arbejdsmiljø med henblik på at prioritere virksomheder, der overtræder arbejdsmiljøloven, til et efterfølgende tilsyn.

Arbejdstilsynet træffer som udgangspunkt ikke afgørelser ved screening, bortset fra forbud eller straks-påbud, hvis Arbejdstilsynet konstaterer fare for de ansatte.

Screening er i dag en såkaldt stopprøve, som medfører, at Arbejdstilsynet afbryder screeningen, når den første overtrædelse af arbejdsmiljøloven konstateres, hvorefter virksomheden prioriteres til tilsyn.