

sikres, at den enkelte virksomhed løbende har fokus på arbejdsmiljøet.

Ordningen med screening af virksomhederne tænkes udmøntet således, at Arbejdstilsynet i lidt flere tilfælde end forudsat ved arbejdsmiljøreformen får mulighed for inden screeningen at kontakte virksomheder, hvis arbejde udføres fra midlertidige og skiftende arbejdssteder for at få oplyst, hvor der udføres arbejde for øjeblikket. Dette vil være tilfældet f.eks. inden for bygge- og anlægsområdet, hvor det kan være nødvendigt for, at Arbejdstilsynet kan finde de virksomheder, der som udgangspunkt ikke udfører arbejde på virksomhedsadressen og hele tiden skifter arbejdssted. Dette vil ikke medføre nogen ændring i forhold til varslingen af screening. Der vil således fortsat være tale om et uvarslet screeningsbesøg.

Det foreslås endvidere, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for screening.

Der kan dog i fremtiden vise sig behov for visse justeringer i den foreslåede screeningsordning på baggrund af bl.a. ændret erhvervsstruktur og indhøstede erfaringer m.v. med ordningen om screening og tilsyn, som således vil kunne gennemføres administrativt inden for rammerne af den foreslåede bestemmelses anvendelsesområde.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 7.

### 3.2. Justering af reglerne om rådgivning

#### 3.2.1. Gældende ret

Med gennemførelsen af arbejdsmiljøreformen blev fastsat en ny bemyndigelsesbestemmelse i § 77 a for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet kan give arbejdsgiveren påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode. Bestemmelsen giver endvidere bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om rådgivningspåbuddenes indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder arbejdsgiverens pligter.

Når Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterer overtrædelser, der er nærmere fastsat i bekendtgørelse, som medfører reaktioner i form af afgørelser efter arbejdsmiljøloven, kan Arbejdstilsynet afgive rådgivningspåbud.

Der findes i dag 2 typer af rådgivningspåbud.

Påbud om rådgivning til løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for bestemte områder afgives, når Arbejdstilsynet konstaterer væsentlige, materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor det er nødvendigt at anvende rådgiv-

ning til løsning af problemet (problempåbud). Reglerne herom er fastsat i bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af rådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud).

Påbud om rådgivning for en periode på 1 eller 2 år afhængig af virksomhedens størrelse afgives, når Arbejdstilsynet konstaterer væsentlige, materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen samtidig med, at virksomhedens arbejdsmiljøindsats – egenindsats – er mangelfuld (periodepåbud). Reglerne herom følger af bekendtgørelse nr. 553 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode (Periodepåbud).

Virksomhedens egenindsats er mangelfuld, hvis virksomhedens APV ikke er udarbejdet eller er mangelfuld, eller hvis virksomheden, der har pligt til at have en sikkerhedsorganisation, enten ikke har en sikkerhedsorganisation, eller reglerne om sikkerhedsorganisationens arbejde er tilsidesat.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud, har pligt til at bruge en autoriseret rådgiver. Der er ved bekendtgørelse fastsat minimumskrav til indholdet af den aftale, arbejdsgiveren skal indgå med rådgiveren.

Den autoriserede rådgiver påtegner alle virksomhedens tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet, såfremt rådgiveren vurderer, at påbuddet, herunder pligten til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, er efterkommet.

#### 3.2.2. Overvejelser

Det var en forudsætning, at det nye rådgivningssystem skulle sikre, dels at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud til virksomheder, hvor der er konstateret et konkret behov for rådgivning, og dels, at den påbudte rådgivning har den ønskede effekt på virksomhedens arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde.

Der er i dag ikke mulighed for at afgive rådgivningspåbud til andre end arbejdsgiveren. Nogle rådgivningsegne arbejdsmiljøproblemer udspringer imidlertid af pligter, der påhviler andre aktører, som f.eks. bygherrer, og dette rådgivningsbehov bør også dækkes af rådgivningspåbud.

Endvidere har der vist sig behov for, at virksomheder, der har mange materielle arbejdsmiljøproblemer, kan modtage rådgivningspåbud, selv om virksomheden opfylder de formelle krav til APV og sikkerhedsorganisation.

Endelig er der behov for, at der kan afgives rådgivningspåbud til juridiske enheder med flere produktionsenheder, når den juridiske enhed ikke i tilstrækkeligt omfang kan løfte sit arbejdsmiljøarbejde på tværs af de forskellige arbejdssteder. Dette vil f.eks. være