

tilfældet, når der igen og igen må afgives påbud inden for samme emne, som f.eks. ergonomi, til en virksomheds forskellige arbejdssteder.

Der er således behov for en justering, der giver mulighed for, at der i videre omfang end efter de gældende regler kan afgives rådgivningspåbud. På baggrund heraf bør en række begrænsninger i de nuværende rammer for rådgivningspåbud justeres.

Det er vigtigt, at virksomheden ved rådgiverens hjælp bliver i stand til at forebygge de konkrete arbejdsmiljøproblemer, så problemerne ikke gentager sig. Rådgivningen skal således ikke alene fokusere på at løse det konkrete problem nu og her. Den skal samtidig sikre, at et lignende problem ikke opstår på virksomheden på et senere tidspunkt. Efter de gældende regler er det primære fokus i rådgivningspligten at få løst de konstaterede arbejdsmiljøproblemer. Der er på den baggrund behov for at justere rådgivningspligten, så den i højere grad også forpligter virksomheden til at modtage rådgivning, der sigter på at forebygge, at lignende arbejdsmiljøproblemer opstår på et senere tidspunkt.

3.2.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Den foreslåede ændring af bestemmelsen har til hensigt, at rådgivningsordningen gives mere fleksible rammer. Det fastsættes samtidig direkte i bestemmelsen, at der kan gives rådgivningspåbud til andre end arbejdsgiveren.

Bestemmelsen om rådgivning tænkes på nuværende tidspunkt udnyttet, således som det nærmere er beskrevet nedenfor.

Det er hensigten at fastsætte regler om, at de gældende problem- og periodepåbud erstattes af 3 typer af rådgivningspåbud: Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, rådgivningspåbud ved mange arbejdsmiljøproblemer og rådgivningspåbud ved gentagne arbejdsmiljøproblemer. Det er endvidere hensigten, at der indføres en mere målrettet rådgivningspligt for modtagerne af rådgivningspåbud, således at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer vil dække de samme områder, som de gældende problemområder. Det vil sige, at rådgivningspåbuddet vil blive afgivet til løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer, når Arbejdstilsynet konstaterer væsentlige, materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det er endvidere hensigten, at der fremover også kan afgives rådgivningspåbud, når der konkret konstateres formelle mangler, der har stor arbejdsmiljømæssig betydning

for forebyggelse af de materielle arbejdsmiljøproblemer. Formålet er bl.a. i højere grad at sikre, at flere arbejdsmiljøproblemer inden for bygge- og anlægsområdet og inden for de særligt prioriterede arbejdsmiljøproblemer omfattes af påbud om rådgivning. Der er således tale om en udvidelse i forhold til det nuværende område for problempåbud.

Når Arbejdstilsynet afgiver mange påbud om arbejdsmiljøproblemer på en virksomhed, til trods for at virksomheden opfylder arbejdsmiljølovens krav vedrørende APV og sikkerhedsorganisation, kan dette være udtryk for, at der er generelle problemer med at løfte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden. Med bemyndigelsen åbnes der mulighed for, at det ved bekendtgørelse fastsættes, at der kan afgives rådgivningspåbud til virksomheder, der har modtaget et bestemt antal afgørelser fra Arbejdstilsynet, uanset om der er tale om formelle eller materielle overtrædelser. Det vil således ikke være en betingelse, at der samtidig er afgivet påbud om udvalgte formelle overtrædelser omkring APV eller sikkerhedsorganisation. Herved adskiller denne type rådgivningspåbud sig fra det nuværende periodepåbud. Periodepåbuddet bliver således erstattet af en ny type rådgivningspåbud ved mange arbejdsmiljøproblemer.

Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til i bekendtgørelse at fastsætte regler om, at virksomheder (juridiske enheder), der ikke i tilstrækkelig grad har taget ansvar for at løse tilsvarende arbejdsmiljøproblemer på tværs af de enkelte afdelinger eller arbejdssteder (produktionsenhederne), påbydes at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det vil f.eks. være tilfældet, når flere af de underliggende produktionsenheder under samme juridiske enhed over en nærmere fastsat periode gang på gang modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet vedrørende væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Rådgivningspåbuddet tænkes afgivet til juridiske enheder med flere underliggende produktionsenheder, når der er afgivet et nærmere fastsat antal afgørelser over en vis periode. Denne type af rådgivningspåbud vil således primært være aktuel for store virksomheder.

Rådgivningen skal fortsat målrettes løsningen af de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for rådgivningspåbuddet. Dette skal dokumenteres ved, at rådgiveren påtegner, at påbuddet er efterkommet. Som det er fastsat i de gældende bekendtgørelser, er det fortsat en betingelse for, at rådgiveren kan påtegne, at rådgivningspåbuddet er efterkommet, at rådgiveren har udarbejdet en redegørelse over rådgivningsforløbet, og at sikkerhedsorganisationen har været inddraget.