

F. t. l. vedr. arbejdsmiljø

Pligten til at benytte en rådgiver skal desuden tilpasses de nye typer af rådgivningspåbud. Derfor tænkes bemyndigelsesbestemmelsen udmøntet således, at rådgivningen skal understøtte virksomhedens forebyggende egenindsats gennem rådgiverens bistand i forbindelse med APV-processen og gennem rådgiverens støtte til sikkerhedsarbejdet i virksomheden. Rådgivningspligten udvides dermed til ikke kun at sigte på at løse det konkrete arbejdsmiljøproblem. Det foreslås, at rådgivningspligten koncentrerer om en revision af virksomhedens APV med henblik på at forebygge, at de samme problemer opstår igen. Det vil f.eks. ikke være tilstrækkeligt at løse problemer med ulykkesrisici her og nu uden samtidig at indarbejde i virksomhedens arbejdsgange, hvordan virksomheden undgår ulykkesrisici i fremtiden.

Endvidere tænkes bemyndigelsen udmøntet således, at rådgivningspligten ved gentagne påbud skal fokusere på at få opbygget arbejdsgange i sikkerhedsorganisationen, der gør, at virksomheden fremover bliver bedre til at løse de problemer, der har udløst rådgivningspåbuddet. Ved de øvrige rådgivningspåbud skal der også være fokus på sikkerhedsorganisationens arbejde, hvor det er relevant.

Endvidere skal rådgivningspligten tilpasses, så andre end arbejdsgiveren, der har pligter efter loven, også kan få rådgivningspåbud. Udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes således at lægge vægt på, at den nye rådgivningspligt skal have et forebyggende og fremadrettet sigte.

Med indførelsen af den nye rådgivningspligt afskaffes de faste rådgivningsperioder på 1 eller 2 år i tilknytning til periodepåbud.

Det skal dog fremhæves, at der kan være behov for fremtidige justeringer i rådgivningspligten og fastsættelse af nye typer rådgivningspåbud, som følge af bl.a. ændrede erhvervsstrukturer og indhøstede erfaringer. Disse ændringer vil i givet fald kunne foretages inden for rammerne af den foreslåede bestemmelses anvendelsesområde, herunder i bekendtgørelse.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 9.

3.3. Justering af smiley-ordningen

3.3.1. Gældende ret

Med gennemførelsen af arbejdsmiljøreformen blev der indført en bemyndigelsesbestemmelse i § 78 a til at fastsætte regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø og derved synliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø.

De nærmere rammer for offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets hjemmeside via en smiley-ordning er udmøntet i bekendt-

gørelse nr. 1497 af 20. december 2004 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø mv. (Smiley-ordning).

Der er således etableret 3 smiley'er samt et screeningssymbol, der oplyser, hvornår virksomheden sidst blev screenet. Smiley'erne offentliggøres på grundlag af afgørelser truffet ved Arbejdstilsynets besøg på virksomhederne.

Smiley-ordningen har følgende symboler:

- Positiv, grøn smiley, der viser, at virksomheden har opnået arbejdsmiljøcertifikat.
- Negativ, gul smiley, der viser, at Arbejdstilsynet har truffet afgørelse (påbud, herunder problempåbud, m.v.) om overtrædelse af arbejdsmiljøloven med en vis frist for efterkommelse.
- Mest negativ, rød smiley, der viser, at virksomheden har fået påbud om rådgivning for en periode (periodepåbud).
- Screeningssymbol, der oplyser om dato for, hvornår virksomheden er blevet screenet.

Offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse via tildelte smiley'er og oplysning om tidspunktet for den seneste screening sker alene på Arbejdstilsynets hjemmeside.

3.3.2. Overvejelser

Der er fundet behov for at styrke smiley-ordningen. Ordningen skal fortsat motivere virksomhederne til at styrke arbejdsmiljøarbejdet og fastholde et godt arbejdsmiljø. Derudover er det nødvendigt at tilpasse smiley-ordningen til de foreslåede justeringer af rammerne for screening og rådgivning. Virksomheder, der har orden i arbejdsmiljøet, bør endvidere tilgodeses ved tildeling af en positiv smiley.

De mest alvorlige og akutte overtrædelser af arbejdsmiljøloven er ikke omfattet af smiley-ordningen. Dette skyldes, at problemer, der medfører forbud og strakspåbud, skal løses med det samme. Disse overtrædelser af arbejdsmiljøloven bør også synliggøres via smiley-ordningen.

Den røde og mest negative smiley bør endvidere i højere grad end i dag tilknyttes alvorlige arbejdsmiljøproblemer.

Endelig bør det tydeliggøres med et særligt symbol, der er adskilt fra de smiley'er, som Arbejdstilsynets tilsyn og afgørelser medfører, hvilke virksomheder der har dokumenteret en særlig høj indsats på arbejdsmiljøområdet.

Der bør endvidere gives mulighed for, at smiley-ordningen kan offentliggøres andre steder end på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor det findes relevant. Herudover bør emnerne for de enkelte påbud offentlig-