

jøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt for-svarlige.

Bestemmelsen giver hjemmel til at kræve undersø-gelser foretaget, både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til at kræve, at undersøgelser skal ske ved særligt sagkyndige. Arbejdstilsynet kan ikke i dag stille krav om, at undersøgelser skal foreta-ges af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Udgifterne til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren. Undersøgelser i tilfælde af konkret mistanke har særligt været benyttet inden for områ-derne indeklimate og støj, hvor Arbejdstilsynet har hen-vist virksomhederne til f.eks. at rette henvendelse til bedriftssundhedstjenesterne for at få bistand til under-søgelserne.

Arbejdsgiveren har endvidere, selv om der ikke foreligger noget krav herom fra Arbejdstilsynet, pligt til, eventuelt efter samråd med sikkerhedsorganisatio-nen, at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. Undersøgelsespligten gæl-der planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

3.4.2. Overvejelser

Nogle arbejdsmiljøproblemer kan være vanskelige at dokumentere, eksempelvis psykiske arbejdsmiljø-problemer som komplicerede mobningssager eller komplekse psykiske arbejdsmiljøforhold, hvor der er uenighed om problemerne på virksomheden, samt sa-ger, hvor der er kendskab til gener hos medarbejdere, men hvor arbejdsgiver afviser, at generne kan skyldes arbejdet.

Med arbejdsmiljøreformen er der etableret en ord-ning, hvor Arbejdstilsynet autoriserer arbejdsmiljø-rådgivere til at bistå virksomheder, som modtager et rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet.

Disse rådgivere er autoriserede, fordi de besidder en særlig arbejdsmiljømæssig kompetence, både ved-rørende forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer og vedrørende processen frem til løsningen heraf.

Der er behov for, at også undersøgelser af arbejds-miljøforholdene, når Arbejdstilsynet har en konkret mistanke f.eks. vedrørende psykiske arbejdsmiljøpro-blemer i en virksomhed, kan ske ved at anvende auto-riserede rådgivere. Dermed opnås, at virksomheden får den bedst mulige kvalificerede tilgang ved under-søgelsen af, hvorvidt arbejdsmiljøforholdene er sik-kerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

3.4.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Formålet med forslaget om at indføre en bemyndi-gelsesbestemmelse til at fastsætte nærmere regler om, at undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene skal ske ved hjælp af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, er at sikre, at alle relevante faktorer ud fra en arbejdsmiljø-mæssig vinkel inddrages i undersøgelser af den karak-ter, som bestemmelsen i øvrigt lægger op til, nemlig om arbejdsmiljøforholdene i en virksomhed er for-svarlige.

Det foreslås i den forbindelse, at de almindelige regler om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere finder anvendelse, jf. den foreslåede bestemmelse herom i lovforslagets § 1, nr. 9, om ændring af § 77 a.

Herudover vil forslaget betyde, at der sker en kvali-ficering af kravene til arbejdsgiveren om den undersø-gelse, der skal foretages af den autoriserede arbejds-miljørådgiver vedrørende arbejdsmiljøproblemet, til brug for Arbejdstilsynets vurdering af dette.

Bemyndigelsen til at stille krav om anvendelse af en autoriseret rådgiver i denne forbindelse tænkes ale-ne på nuværende tidspunkt anvendt ved undersøgel-ser, som Arbejdstilsynet kræver udført vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Regler, der udstedes i medfør af bemyndigelsesbestemmelsen, kan strafsanktioneres efter § 84.

Hvis undersøgelsen af de psykiske arbejdsmiljøfor-hold medfører, at Arbejdstilsynet efterfølgende afgiver rapport om, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø, vil virksomheden modtage en vilje-evne-høring i overensstemmelse med de rammer, der er fastlagt af Metodeudvalget. I Metodeudvalget er det præciseret, hvornår Arbejdstilsynet går ind i kon-krete sager om psykisk arbejdsmiljø.

Afgørelser om undersøgelser i medfør af § 21, stk. 2, er ikke omfattet af smiley-ordningen, da der ikke på dette tidspunkt er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 4.

3.5. Præcisering af regler om arbejdspladsvurdering (APV)

3.5.1. Gældende ret

Kravet om, at virksomhederne skal udarbejde en ar-bejdspladsvurdering (APV), stammer fra Rådets di-rektiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 (det såkaldte ram-medirektiv) om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstageres sikkerhed og sundhed under arbejdet. APV-kravet blev via de dagældende regler om arbejdets udførelse gennemført i den danske arbejdsmiljølovgivning med virkning fra den 1. januar 1993 for visse brancher.