

give påbud eller nedlægge forbud efter § 77 mod brugen af det tekniske hjælpemiddel.

I øvrigt henvises til de almindelige bemærkninger punkt 3.6.

Til nr. 9 (§ 77 a)

*Til § 77 a, stk. 1*

Bestemmelsen indebærer, at Arbejdstilsynet kan afgive påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af konstaterede arbejdsmiljøproblemer, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Bestemmelsen udvider Arbejdstilsynets adgang til at afgive rådgivningspåbud til andre end arbejdsgiveren, der har pligter efter arbejdsmiljøloven. Påbud vil herefter også kunne gives til f.eks. bygherrer ved konstaterede overtrædelser inden for bygge- og anlægsområdet.

*Til § 77 a, stk. 2*

Den foreslåede ændring af bestemmelsen indebærer, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse, der giver hjemmel til, at der i bekendtgørelse indføres 3 typer rådgivningspåbud: Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, rådgivningspåbud ved mange arbejdsmiljøproblemer og rådgivningspåbud ved gentagne arbejdsmiljøproblemer.

Det er hensigten med forslaget, at der med rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer skal ske en justering og udvidelse af emneområderne, der efter de gældende regler udløser et problempåbud. Det betyder, at der også vil kunne blive afgivet rådgivningspåbud i relation til enkeltstående formelle overtrædelser, når disse har stor betydning for forebyggelse af alvorlige arbejdsmiljøproblemer. Der kan f.eks. være tale om afgivelse af rådgivningspåbud til bygherrer som følge af manglende plan for byggepladsens sikkerhed og sundhed.

Herudover tænkes bemyndigelsen anvendt således, at det nye rådgivningspåbud ved mange arbejdsmiljøproblemer afgives til en virksomhed, når Arbejdstilsynet konstaterer et vist antal overtrædelser, f.eks. 5 overtrædelser, uanset om der er tale om formelle eller materielle arbejdsmiljøproblemer.

Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer og rådgivningspåbud ved mange arbejdsmiljøproblemer vil kunne afgives ved et enkeltstående tilsyn, som f.eks. et såkaldt detailtilsyn, eller på baggrund af et samlet tilsynsforløb bestående af såvel screeningsbesøget som det efterfølgende tilsyn. Det vil således ikke være anledningen til tilsynet,

der afgør, om virksomheden får et rådgivningspåbud, men virksomhedens behov for rådgivning.

Endelig vil bemyndigelsen blive anvendt således, at det nye rådgivningspåbud til virksomheder (juridiske enheder), der har underliggende produktionsenheder, afgives, når virksomheden får gentagne afgørelser om arbejdsmiljøproblemer, f.eks. 15 påbud, fordelt over flere produktionsenheder over en vis periode. Påbudene skal vedrøre samme emne, f.eks. ergonomi, psykisk arbejdsmiljø eller ulykkesrisiko.

Disse gentagne afgørelser vil blive talt sammen over flere tilsyn over en periode på f.eks. 1 år, uanset anledningen til det enkelte tilsyn.

Rådgivningspligten vil bl.a. være koncentreret om revision af virksomhedens APV med henblik på at forebygge, at de samme problemer opstår igen. Ved gentagne arbejdsmiljøproblemer skal rådgivningspligten fokusere på at få opbygget arbejdsgange i sikkerhedsorganisationen.

I øvrigt henvises til de almindelige bemærkninger punkt 3.2.

Til nr. 10 (§ 78 a)

*Til § 78 a, stk. 1*

Med forslaget gives hjemmel til at fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, aktuelt ved en smiley-ordning m.v., hvor den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside. Samtidig fastsættes, at beskæftigelsesministeren kan beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.

Bestemmelsen indebærer, at der indføres en positiv smiley for virksomheder, der screenes efter de nye retningslinjer for screening, når virksomheden ikke har et udestående med Arbejdstilsynet. Smiley'en vil indeholde en dato, der viser, hvornår virksomheden er blevet screenet. For virksomheder, der er blevet screenet efter lovens ikrafttræden, og som på et senere tidspunkt modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet, der medfører en negativ smiley, vil den positive smiley være tilknyttet en dato, der viser, hvornår virksomheden er ophørt med at have en negativ smiley.

Forslaget indebærer endvidere, at virksomheder, der af egen drift har investeret i løbende at sikre et højt arbejdsmiljøniveau, efter anmodning får ret til at få dette offentliggjort ved et særligt anerkendende symbol.

Det er alene dokumentation anerkendt efter regler fastsat af beskæftigelsesministeren, der giver adgang