

bejdsmiljørådgiver for at efterkomme Arbejdstilsynets rådgivningspåbud.

Til nr. 7 (§ 15 a, stk. 2)

Bestemmelsen præciserer, at virksomheden skal indtænke forebyggelse i arbejdsmiljøet i forbindelse med vurderingen af, hvilke løsninger (foranstaltninger) der skal iværksættes til imødegåelse af konstaterede farer og påvirkninger.

Bestemmelsen lovfæster den pligt, som arbejdsgiveren har i henhold til bekendtgørelse om arbejdets udførelse til at iagttage de generelle forebyggelsesprincipper, som angivet i rammedirektivet (Rådets direktiv af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/391/EØF)).

Bestemmelsen indebærer således, at virksomheden skal tage stilling til, hvordan løsningsforslagene kan udformes, så det sikres, at løsningerne får et forebyggende aspekt med baggrund i de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, jf. det anførte herom i pkt. 6 i de almindelige bemærkninger, herunder hvilke foranstaltninger virksomheden vil iværksætte for at undgå konstaterede arbejdsmiljøproblemer, fx i forbindelse med sygefravær.

Med dette forebyggelselement sikres det endvidere, at virksomheden i forbindelse med ajourføring af arbejdspladsvurderingen (APV), som skal ske, når der sker ændringer i arbejdet mv., som har betydning for sikkerhed og sundhed, i højere grad end i dag vil fokusere på forebyggelsesaspektet i arbejdsmiljøet, fx ved køb af nye maskiner, ændringer i arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv.

Til nr. 8 (§ 22 a)

Bestemmelsen er ny og bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om, at arbejdsgiveren skal inddrage sygefravær som et element i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Sygefravær foreslås inddraget i den proces, der allerede foregår i virksomheden, fx med udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvor arbejdsmiljøproblemer bl.a. skal identificeres og kortlægges, og i det arbejdsmiljøarbejde, der foregår i sikkerhedsorganisationen. Virksomhederne skal hermed tage stilling til, om sygefraværet kan henføres til forhold i arbejdsmiljøet. Virksomhederne skal samtidig afdække, hvilke foranstaltninger der i den forbindelse kan sættes i værk.

Af hensyn til den enkeltes integritet må behandling af oplysninger om sygefravær ikke angå enkeltpersoners forhold.

Til nr. 9 (§ 72, stk. 2)

Bestemmelsen foreslås ophævet under hensyn til forslaget om indførelse af en ny § 72 b, jf. bemærkningerne hertil i nr. 10.

Til nr. 10 (§ 72 a - § 72 b)

Til § 72 a

Screeningsbesøg gennemføres uden forudgående varsel ligesom andre tilsynsbesøg, hvor formålet er at få et øjebliksbillede af arbejdsmiljøforholdene på en virksomhed.

Vedtagelsen af forslag til lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter vil ikke ændre på dette forhold, idet det af § 5 i dette forslag direkte fremgår, at kravet om forudgående varsel kan fraviges, hvis øjemedet med tilsynsbesøget ellers ville forspildes.

Der kan dog være enkelte tilfælde, hvor det efter en konkret vurdering af praktiske grunde kan være nødvendigt at varsle screeningen på forhånd, fx hvor der udføres arbejde på skiftende arbejdssteder uden for virksomheden.

Screening vil i praksis blive gennemført efter en fastlagt metode, hvor Arbejdstilsynet som udgangspunkt både vurderer virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde og danner sig et overblik over virksomhedens arbejdsmiljø ved at gennemgå de områder i virksomheden, hvor den pågældende branche typisk har væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

Som udgangspunkt stiller Arbejdstilsynet ikke krav til den enkelte virksomhed i forbindelse med screeningen, men foretager en forundersøgelse af virksomhedens arbejdsmiljøniveau. Dog afgives strakspåbud og forbud ved screeningbesøget, hvis betingelserne for disse reaktioner er til stede.

Arbejdstilsynet vil i forbindelse med screening tage kontakt til både arbejdsgiver og sikkerhedsrepræsentant eller repræsentant for de ansatte i det omfang, de er til stede på virksomheden.

Hvis det i forbindelse med screeningen vurderes, at der er behov herfor, vil der efterfølgende blive aflagt et tilsynsbesøg. Ved dette efterfølgende tilsynsbesøg vil Arbejdstilsynet afgive påbud, hvis virksomhedens arbejdsmiljø ikke er tilfredsstillende. Herudover kan virksomheder med behov for rådgivning få påbud om at inddrage en autoriseret rådgiver.

Arbejdstilsynet vil meddele virksomheden og de ansatte, om Arbejdstilsynet vil følge screeningen op med et tilsynsbesøg.

En procesledende beslutning om screening og tilsynsbesøg som opfølgning herpå kan ligesom en procesledende beslutning om tilsyn efter de gældende