

§ 8, stk. 2, omhandler delegation af en myndighedsopgave til en anden på forhånd udpeget offentlig institution, Danmarks Evalueringsinstitut under Undervisningsministeriet, Evalueringsinstituttet vil kunne opkræve betaling for kvalitetskontrol, herunder evaluering.

Reglerne omhandlende § 74, stk. 5 og 6, vil blive formuleret således, at efter ansøgning vil enhver privat eller offentlig virksomhed, der opfylder de klare, gennemskuelige krav for at kunne blive udpeget som autoriserende eller bemyndiget organ, opnå ret hertil. Beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler herom, herunder at give mulighed for, at de udpegede virksomheder selv fastsætter prisen for opgaven. Arbejdstilsynet fører i givet fald kontrol med prisudviklingen.

Til nr. 12 (§ 77 a)

Bestemmelsen er ny og fastsætter, at Arbejdstilsynet kan give arbejdsgiveren påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, hvis Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i virksomheden konstaterer bestemte, væsentlige, materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som afføder reaktioner i form af afgørelser efter arbejdsmiljøloven.

Påbud om rådgivning for en periode tænkes anvendt, når Arbejdstilsynet konstaterer væsentlige materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen samtidig med, at virksomhedens egen indsats er mangelfuld.

Påbud om rådgivning til løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer tænkes anvendt, når Arbejdstilsynet konstaterer væsentlige materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor det er nødvendigt at anvende rådgivning til løsning af problemet.

Ved fastsættelse af kriterier for påbud om rådgivning til løsning af et konkret, materielt arbejdsmiljøproblem, som fastsættes i de administrative bestemmelser, der udmønter bemyndigelsen, vil der bl.a. blive taget udgangspunkt i de 18 prioriterede problemområder, som arbejdsmarkedets parter har peget på i Arbejdstilsynets Prioriteringsudvalg.

Som eksempel herpå kan nævnes alvorlige arbejdsmiljøproblemer, som er komplekse og svære at løse, og hvor løsningen ikke forudsættes kendt af virksomhederne generelt, fx psykiske arbejdsmiljøproblemer og ventilationsproblemer. Arbejdstilsynets arbejdsmiljøproblemer, hvor virksomhederne generelt forudsættes at have kendskab til løsningen, men hvor løsningen ikke benyttes, eller hvor der skal sættes ind med organisato-

riske og tekniske løsninger samtidig, fx i forbindelse med ensidigt, gentaget arbejde, vil også være egnede til at udløse et rådgivningspåbud. Ved fastlæggelsen af de arbejdsmiljøproblemer, der skal medføre rådgivningspåbud, vil også et samtidigt antal påbud på en virksomhed, der vedrører ulykkesrisici, kunne udløse et rådgivningspåbud, fordi en sådan række påbud inden for ulykkesområdet indebærer, at virksomheden ikke kan løfte arbejdet med ulykkesforebyggelse.

Påbud om rådgivning i en bestemt periode anvendes over for virksomheder, hvor der udover problemer med egenindsatsen også er konstateret væsentlige, materielle overtrædelser. De væsentlige, materielle overtrædelser, der skal være konstateret på virksomheden, kan både være de bestemte, væsentlige overtrædelser, hvor virksomheden pålægges rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemer, og overtrædelser af øvrige materielle arbejdsmiljøregler.

Virksomhedens arbejdsmiljøindsats er mangelfuld, hvis virksomheden fx ikke har udarbejdet en arbejdspladsvurdering, eller hvis arbejdspladsvurderingen indeholder væsentlige mangler. Virksomhedens arbejdsmiljøindsats er også mangelfuld, hvis virksomheden har væsentlige mangler i sikkerhedsorganisationen, eller hvis sikkerhedsorganisationens medlemmer fx ikke har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen. Der lægges således vægt på virksomhedens evne og vilje til selv at tage hånd om arbejdsmiljøet i virksomheden kombineret med en vurdering af det faktiske arbejdsmiljø.

Det vil blive nærmere fastlagt i bekendtgørelse, hvilke kriterier der medfører påbud om rådgivning for en periode.

Rådgivningen skal medvirke til, at virksomheden bliver i stand til selv at tage hånd om arbejdsmiljøet. I mindre virksomheder vil virksomhedens egen arbejdsmiljøindsats kunne etableres hurtigere end i større virksomheder, da det involverer færre ansatte i arbejdsmiljøarbejdet. Det foreslås derfor, at påbudet om rådgivning gives for en periode på 1 år for virksomheder med færre end 20 ansatte, og for en periode på 2 år for virksomheder med 20 eller flere ansatte.

For virksomheder med flere produktionsenheder vil periodepåbudet kun dække den produktionsenhed, der er ført tilsyn på. Det er således ikke hele den juridiske enhed, der dækkes af periodepåbudet, når produktionsenhed og juridisk enhed som angivet i Det Centrale Virksomhedsregister ikke er sammenfaldende, men det vil dog være antallet af ansatte i den juridiske enhed, der afgør periodepåbudets varighed. Dette forhold skyldes, at det er den juridiske enhed, der er ansvarlig for produktionsenhedens arbejdsmiljø.