

Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan give arbejdsgiveren påbud om rådgivning til løsning af et bestemt, væsentligt, materielt arbejdsmiljøproblem, hvis Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i virksomheden har konstateret et væsentligt, materielt arbejdsmiljøproblem, hvor det er nødvendigt at anvende rådgivning til løsning af problemet.

En virksomhed vil således typisk kunne få et påbud om at benytte rådgivning til løsning af et kompliceret og alvorligt problem, fx på ergonomiområdet. Der vil derimod ikke blive givet påbud om rådgivning til løsning af enkeltstående og ukomplicerede arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden nemt selv kan løse. Her kan det i stedet være relevant alene at afgive et påbud om de materielle arbejdsmiljøforhold.

Påbud om rådgivning til løsning af konkrete, materielle arbejdsmiljøproblemer forudsættes givet til alle typer af virksomheder, uanset om virksomheden i øvrigt har en generelt set tilfredsstillende arbejdsmiljøindsats. Sådanne påbud kan således også gives til virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat, hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at virksomheden har et bestemt, materielt, væsentligt arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af reglerne om påbud om rådgivning.

Da virksomhederne har pligt til at benytte rådgivningen, indeholder påbudet krav om, at virksomheden overfor Arbejdstilsynet skal dokumentere, at pligten til at bruge en rådgiver er opfyldt.

I rådgivningspåbudet vil de nærmere krav til rådgivningsydelsens indhold og brug blive angivet, herunder om tilbagemelding fra arbejdsgiveren til Arbejdstilsynet, indeholdende dokumentation for, at der er indgået en aftale om rådgivning. Arbejdsgiver skal indhente rådgivers påtegning på tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet, herunder tilbagemeldingen om, at det enkelte arbejdsmiljøproblem er løst.

Timeforbruget på den enkelte rådgivningsydelse vil derimod ikke blive reguleret, da dette vil afhænge af problemets alvor, omfang, karakter mv.

Arbejdstilsynet vil ikke være afskåret fra at føre kontrol med, om virksomheden har efterkommet påbud, som ligger til grund for rådgivningspåbudet. Det vil fortsat være arbejdsgiveren, der har pligt til at sørge for, at påbud efterkommes. Arbejdstilsynet vil på samme måde som nu vurdere de indkomne tilbagemeldinger og på baggrund heraf vurdere behovet for kontrol af, om påbud er efterkommet.

Som dokumentation for, at virksomheden har brugt en rådgiver skal arbejdsgiveren indhente rådgivers påtegning på tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet om, at rådgivningspåbud er efterkommet. Sikkerhedsorgani-

sation eller repræsentant for de ansatte påtegner tilbagemeldingen efter gældende praksis

Det bør i den forbindelse understreges, at sikkerhedsorganisationen eller repræsentanter for de ansatte skal inddrages i og deltage i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde, herunder arbejdspladsvurdering og ved indhentelse af ekstern sagkyndig bistand, jf. de gældende regler herom i bekendtgørelserne om arbejdets udførelse og virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bestemmelsen foreslås straffesanktioneret med henblik på, at en arbejdsgiver kan straffes for ikke at efterkomme påbud om at søge rådgivning.

Til nr. 13 (§ 78 a)

Til § 78 a, stk. 1

Forslaget giver hjemmel til at fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø ved at gennemføre en smiley-ordning på arbejdsmiljøområdet og indebærer, at den enkelte virksomheds arbejdsmiljø offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside og illustreres via tildeling af én af 3 forskellige smiley'er under forudsætning af at betingelserne herfor er til stede. Desuden offentliggøres tidspunktet for, hvornår alle virksomheder senest er blevet screenet.

*Grøn smiley* foreslås navnlig givet til virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat og på længere sigt ved anden dokumentation for et godt arbejdsmiljø, som forudsættes fastlagt i bekendtgørelsesform. *Smiley'en* signalerer, at virksomheden arbejder seriøst og målrettet med arbejdsmiljøet.

Den grønne smiley tænkes fjernes, hvis der på virksomheden konstateres overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der medfører en gul eller rød smiley.

Det påtænkes at virksomheden kan få sin grønne smiley tilbage, når det organ, der har udstedt certifikatet, har tilkendegivet, at det påbudte forhold ikke længere udgør en afvigelse i forhold til kravene til virksomhedens ledelsessystem.

Virksomheden mister i øvrigt sin grønne smiley, hvis certificeringsorganet fratager virksomheden dens arbejdsmiljøcertifikat.

Forslaget indebærer, at virksomheder, der har opnået arbejdsmiljøcertifikat efter lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder, har ret til at få tildelt og offentliggjort en grøn smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvis virksomheden ønsker det. Offentliggørelse vil formentlig være betinget af, at Arbejdstilsynet får en anmodning herom, og virksomheden sender en kopi af arbejdsmiljøcertifikatet til Arbejdstilsynet. Offentliggørelse af den grønne smiley suspenderes,