

på, at 1,5 timer i gennemsnit til screeningen vil kunne holde i den virkelige verden og tvivler således også på, at screeningen af alle virksomheder vil kunne gennemføres inden for 7 år – hvis screeningen vel at mærke skal gennemføres forsvarligt og validt. Samtidig vil så kort tid på den enkelte virksomhed, hvor både det formelle og materielle arbejdsmiljø skal vurderes, kunne give anledning til tilfældige afgørelser. Efter SF's og EL's opfattelse bør den endelige afgørelse på både screening og et evt. efterfølgende tilpasset tilsyn være en afgørelse, som skal kunne ankes. Screeningen og det tilpassede tilsyn er Arbejdstilsynets prioriteringsredskaber, men får en anden karakter, når værktøjerne også får den konsekvens, at en evt. BST-pligt forsvinder.

SF og EL beklager, at smiley-ordningen ikke afspejler virksomhedernes reelle arbejdsmiljø. Kun virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat vil kunne tildeles en grøn smiley, som dermed er det samme som et arbejdsmiljøcertifikat. Det har vist sig, at et arbejdsmiljøcertifikat ikke i sig selv sikrer et ordentligt arbejdsmiljø, og det gør en grøn smiley altså heller ikke. De fleste virksomheder med orden i arbejdsmiljøet vil ikke få en smiley. Som smiley-ordningen er udformet, har SF og EL vanskeligt ved at se, hvordan den vil få den lovede forebyggende effekt.

Desuden vil betydningen af smiley'erne være meget begrænset. Langt hovedparten af virksomhederne vil få en »ikke-smiley« eller en »farveløs« smiley, som betyder, at virksomheden hverken har fået konstateret tilstrækkeligt uorden i arbejdsmiljøet til at få en gul eller rød smiley, eller har gennemført en arbejdsmiljøcertificering, der gøres identisk med en grøn smiley. Hertil kommer, at kunder, entreprenører, jobsøgende eller andre, som vil vide noget om en virksomheds smiley, kun kan finde oversigten via Arbejdstilsynets hjemmeside.

I øvrigt tildeles smiley'erne ikke nogen betydning i virkelighedens verden. Arbejdsløse, der anvises arbejde, kan lige så lidt som i dag sanktionsfrit sige nej, uanset hvor rød virksomhedens smiley er. Ved udbud og underentrepriser skal der lige så lidt som i dag stilles særlige minimumskrav til smiley'ens farve.

Endelig skal SF og EL beklage, at arbejdsmiljøuddannelsen inden for kontor- og administrationsområdet beskæres med knap 20 pct. Ministerens begrundelse i svaret på spørgsmål nr. 12, jf.

L 221 – bilag 49 om, at området har færre arbejdsmiljøproblemer, er udokumenterede. Mange virksomheder inden for området har store og komplekse problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Lovforslaget indeholder også en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren om, at arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster kan overtage Arbejdstilsynets opgaver med at påse overholdelsen af arbejdsmiljøloven på konkrete områder. SF og EL finder, at det på visse konkrete, udvalgte områder har fungeret som en styrkelse af kontrollen med overholdelsen af arbejdsmiljølovens krav, f.eks. arbejdstidsregler, hvis arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomstaftaler har aftalt, at overtrædelse kan gøres til genstand for selvstændig fagretslig opfølgning. Dette har fungeret udemærket under den gældende arbejdsmiljølovgivning, hvor Arbejdstilsynet har haft den lovmæssige kontrolforpligtelse. Det vil formodentlig også i fremtiden kunne fungere udemærket på nye konkrete områder.

Derimod finder SF og EL intet behov for at give hjemmel til, at overenskomstmæssige aftaler om fagretslig og/eller anden kontrol fra overenskomstparternes side kan overtage og erstatte Arbejdstilsynets kontrolforpligtelse.

Brugen af en sådan hjemmel vil endvidere bidrage til at skabe tvivl om og mangel på overblik over, hvor Arbejdstilsynet fortsat har kontrolforpligtelsen. Er alle medarbejdere, der er berørt af de samme givne belastninger i arbejdsmiljøet, men som ikke alle er omfattet af en eller samme overenskomst, omfattet, når kontrollen overdrages til overenskomstens parter? Hvorledes skal Arbejdstilsynet føre kontrol med de stadig flere komplekse arbejdsmiljøproblemer, der både vedrører belastninger, hvor nogle af medarbejderne er omfattet af kollektiv overenskomst, hvor kontrollen er overtaget af overenskomstens parter, hvor kontrolforpligtelsen fortsat ligger hos Arbejdstilsynet, samt belastninger, hvor visse grupper af medarbejdere ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, hvor kontrollen er overtaget af overenskomstens parter? Hvordan vil Arbejdstilsynet prioritere kontrolindsatsen på sådanne virksomheder, og hvordan vil man håndtere henvendelser med ønsker om kontrolbesøg?