

liggøres i tilknytning til smiley'en, således at offentligheden får indblik i karakteren af de problemer, der har udløst smiley'en.

3.3.3. Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Forslaget indebærer, at bemyndigelsesbestemmelsen om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø gøres mere fleksibel.

Det er hensigten, at bemyndigelsesbestemmelsen udmøntes ved, at der indføres en positiv grøn smiley. Den positive smiley tildeles screenede virksomheder, som ikke har, eller ikke længere har, et udestående med Arbejdstilsynet. Tildelingen af en positiv smiley skal således signalere, at der er tale om en virksomhed, der ikke har modtaget påbud eller andre afgørelser fra Arbejdstilsynet om overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Den positive smiley vil som udgangspunkt indeholde en dato. Det er dermed tydeligt, på hvilket tidspunkt virksomheden er blevet screenet uden at modtage afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljøloven fra Arbejdstilsynet. Tilsvarende vil gælde for en screenet virksomhed, der har efterkommet påbud og derfor er ophørt med at have en negativ smiley.

Hensigten med den positive smiley er løbende at motivere virksomhederne til at fastholde det gode arbejdsmiljø. For at styrke denne motivation er det tiltænkt, at alle afgørelser med frist, herunder rapport om psykisk arbejdsmiljø og strakspåbud, skal udløse en negativ gul smiley, og at offentliggørelsen af denne smiley vil blive fastholdt i en minimumsperiode. Såfremt virksomheden ikke har løst arbejdsmiljøproblemet inden for minimumsperioden, vil den negative smiley blive fastholdt, på samme måde som i dag, indtil arbejdsmiljøproblemet er blevet løst.

Alle virksomheder, der får rådgivningspåbud ved overtrædelser af arbejdsmiljøloven og afgørelser, der medfører forbud, vil blive offentliggjort med den mest negative, røde smiley. Den mest negative smiley vil, ligesom den negative smiley, blive vist i en minimumsperiode. Hvis arbejdsmiljøproblemet ikke er løst inden for minimumsperioden, vil dette medføre, at den mest negative smiley fastholdes, indtil problemet er løst.

Der tiltænkes indført en ordning, hvorefter virksomheder, der af egen drift har gjort en ekstraordinær indsats for at sikre et højt arbejdsmiljøniveau, f.eks. certificerede virksomheder, skal tilgodeses med et nyt særligt anerkendende symbol. Det særligt anerkendende symbol er ikke nødvendigvis en smiley, men kan være et symbol, der adskiller sig fra de smiley'er,

som udløses på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn eller afgørelser.

Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til offentliggørelse af emnet for arbejdsmiljøproblemet, der danner grundlag for de gule og røde smiley'er.

Det er tiltænkt, at alle virksomheder, der i dag har en grøn smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside og fortsat opfylder betingelserne herfor, automatisk vil få tildelt det nye særligt anerkendende symbol.

Med den foreslåede udmøntning af bestemmelsen mister screeningssymbolet gradvist sin betydning, fordi den positive smiley både synliggør, at virksomheden er blevet screenet, og at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet. Som følge heraf vil screeningssymbolet blive udfaset i takt med, at virksomheder, der allerede er screenet, screenes på ny.

Det er hensigten, at offentliggørelse af tildelte smiley'er som hidtil først og fremmest vil ske på Arbejdstilsynets hjemmeside. Med henblik på at give smiley-ordningen en så bred tilgængelighed som muligt, er det hensigten, at bemyndigelsen også kan anvendes til, at offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø kan finde sted f.eks. på virksomhedsportalen, www.Virk.dk.

Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes endelig anvendt til at fastsætte nærmere regler om, at anden dokumentation kan give virksomheder ret til at få deres arbejdsmiljøniveau offentliggjort med det særligt anerkendende symbol, hvis der i fremtiden etableres nye former for dokumentation for et godt arbejdsmiljø.

Det skal dog fremhæves, at der i forhold til, hvordan ordningen tænkes udmøntet på nuværende tidspunkt, kan være behov for fremtidige justeringer i den foreslåede smiley-ordning bl.a. for at tage højde for ændrede erhvervsstrukturer og indhøstede erfaringer m.v. med ordningen.

Offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø på andre måder og i andre former end den foreslåede smiley-ordning vil således kunne gennemføres ved bekendtgørelse inden for rammerne af den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 10.

3.4. Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold

3.4.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven fastsætter i § 21, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsmiljø