

Dette vil sikre, at der etableres et egentligt samarbejde mellem virksomheden og arbejdsmiljørådgiveren om løsning af de problemer, som Arbejdstilsynet har konstateret. Virksomheden vil således have brugspligt i relation til rådgivningen.

### 3. Udfasning af BST-pligt

Arbejdsmiljøreformen vil indebære, at pligten for visse virksomheder til at oprette en bedriftssundhedstjeneste vil blive udfaset over en periode på fire år, frem til udgangen af år 2008.

Arbejdstilsynet vil først screene de BST-pligtige virksomheder, og det vil foregå efter princippet "sidst ind - først ud". Pligten til at oprette BST vil ophøre for hver enkelt virksomhed samtidig med, at den bliver screenet.

Har en virksomhed behov for rådgivning, vil Arbejdstilsynet ved det efterfølgende tilsyn afgive påbud om, at virksomheden skal gøre brug af autoriseret rådgivning.

Kombinationen af Arbejdstilsynets screening og mulighed for at afgive rådgivningspåbud betyder derfor, at den nuværende pligt til at oprette bedriftssundhedstjeneste bliver overflødig.

### 4. Autorisation af arbejdsmiljørådgivere

Med forslaget etableres en ny autorisationsordning, som skal sikre arbejdsmiljørådgivning af høj kvalitet. Forslaget muliggør, at alle kvalificerede rådgivere kan blive autoriserede, således at virksomhederne frit kan vælge den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der bedst kan opfylde virksomhedens behov for rådgivning.

Der er således tale om en liberalisering af arbejdsmiljølovens rådgivningssystem.

Kravene til den nye autorisationsordning vil tage udgangspunkt i de krav, der i dag stilles til en bedriftssundhedstjeneste.

Bedriftssundhedstjenesterne skal autoriseres, hvis de ønsker at kunne tilbyde autoriseret arbejdsmiljørådgivning. De bedriftssundhedstjenester, der i dag er godkendt vil umiddelbart opfylde betingelserne herfor, og kan derfor efter ansøgning opnå en autorisation.

Indtil de BST-pligtige virksomheder fritages for BST-pligten, skal de for deres kontingentbetaling kunne modtage den rådgivning fra bedriftssundhedstjenesten, som de har krav på.

### 5. Etablering af smiley-ordning

Der indføres med lovforslaget en såkaldt smiley-ordning med det formål at synliggøre virksomhedernes arbejdsmiljø. En sådan ordning vil motivere virksomhederne til at arbejde for en høj arbejdsmiljøstandard.

Der etableres tre smileyer; en grøn, en gul og en rød. Dertil kommer et særligt screeningsymbol, der oplyser, hvornår virksomheden sidst blev screenet.

- Den grønne smiley betyder, at virksomheden har opnået arbejdsmiljøcertifikat, eller på længere sigt anden dokumentation for et godt arbejdsmiljø. Virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat bestemmer selv, om de ønsker at modtage en grøn smiley.
- Den gule smiley betyder, at virksomheden har fået et påbud eller anden afgørelse om overholdelse af arbejdsmiljøloven.
- Den røde smiley betyder, at virksomheden har fået påbud om rådgivning for en periode.

Forslaget vil medføre, at alle virksomheder efterhånden mindst vil have registreret et screeningstidspunkt, og derudover kan virksomheden have en gul eller rød smiley. Virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat, der har en grøn smiley, vil få den grønne smiley erstattet af en gul smiley, hvis virksomheden fx får et påbud.

Med smiley-ordningen vil enhver kunne gå ind på Arbejdstilsynets hjemmeside og se, hvornår en bestemt virksomhed er blevet screenet. Desuden vil man kunne se, om en virksomhed har fået en smiley. Med ordningen får virksomhederne derfor et stærkt incitament til at arbejde for et godt arbejdsmiljø.

### 6. Kollektive aftaler på arbejdsmiljøområdet

Med lovforslaget bliver det muligt at fastsætte regler om, at arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster, kan overtage Arbejdstilsynets opgave med at kontrollere overholdelsen af regler i arbejdsmiljølovgivningen på konkrete områder.

Baggrunden for forslaget er, at aftaler vil stimulere arbejdsmarkedets parter til i højere grad at arbejde med arbejdsmiljøproblemerne. På nogle arbejdsmiljøområder kan aftaler give en bedre beskyttelse af arbejdstagerne, fordi kontrollen med overholdelsen af reglerne forankres på den enkelte arbejdsplads.

Forslaget indebærer, at tvister om arbejdsmiljøforhold, som er dækket af en kollektiv over-