



Fremsat den 10. januar 2013 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og om ophævelse af lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder

(Præcisering af anvendelsesområdet i forhold til psykisk arbejdsmiljø og overførelse af reglerne om certifikat til lov om arbejdsmiljø m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010 og lov nr. 597 af 14. juni 2011, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.«

2. Efter kapitel 11 indsættes:

»Kapitel 11 a

Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

§ 65 a. En virksomhed med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal vedrøre enten den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder.

Stk. 2. Ved en virksomhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås en juridisk enhed i form af:

- 1) En fysisk person i dennes egenskab af arbejdsgiver.
- 2) En juridisk person eller en filial af en udenlandsk juridisk person.
- 3) En statslig administrativ enhed.
- 4) En region.
- 5) En kommune
- 6) Et kommunalt fællesskab.

Stk. 3. Ved en produktionsenhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås:

- 1) Den hovedaktivitet, som udøves af en juridisk enhed, der kun har én hovedaktivitet, og hvor al aktivitet udø-

ves på eller fra samme geografiske adresse som den juridiske enhedsadresse.

- 2) Den enkelte hovedaktivitet, hvis en juridisk enhed har flere hovedaktiviteter, der udøves på eller fra én geografisk adresse.
 - 3) Den enkelte aktivitet, hvis en juridisk enhed har aktiviteter, der udøves på eller fra flere geografiske adresser.
- Stk. 4. Der kan ikke udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat for en byggeplads.

§ 65 b. For at en virksomhed kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder for en tilhørende produktionsenhed, skal den dokumentere et godt arbejdsmiljø. Følgende krav skal være opfyldt:

- 1) Virksomhedens eller produktionsenhedens materielle arbejdsmiljø skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en række områder. Ved væsentlige arbejdsmiljøproblemer forstås problemer, der vil kunne medføre et påbud i henhold til denne lov.
- 2) Virksomheden eller produktionsenheden skal have opfyldt kravene til dens egenindsats i forbindelse med arbejdsmiljøet.
- 3) Der skal foreligge dokumentation for dels virksomhedens eller produktionsenhedens indsats for at opfylde kravene i nr. 1 og 2, dels resultaterne af denne indsats. Det skal i denne forbindelse dokumenteres, at medarbejderne eller deres repræsentanter har været inddraget i arbejdet med at opfylde kravene i nr. 1 og 2.

Stk. 2. Udover de i stk. 1 anførte krav kan der stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen.

Virksomheden skal i givet fald dokumentere, at den lever op til kravet.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om kravene efter stk. 2 og 3.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomhedernes dokumentation efter stk. 1-3 skal være offentlig tilgængelig.

§ 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås enten gennem akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering. Akkrediteret inspektion foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret certificering foretages af et certificeringsorgan. De pågældende organer skal være akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan.

Stk. 2. Inspektions- og certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Stk. 3. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er gyldigt tre år fra udstedelse.

§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering, herunder supplerende krav til akkrediterings-, certificerings- og inspektionsorganerne, og om udstedelse af anerkendt certifikat, herunder regler om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.«

3. I § 67, stk. 1, nr. 6, og § 81 a, stk. 1, nr. 5, ændres »Landbrugsraadet« til: »Landbrug & Fødevarer«.

4. I § 74, stk. 7, nr. 1, indsættes efter »Godkendelse og kvalitetssikring«: »samt uddannelse«.

5. § 81, stk. 1, affattes således:

»Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, eller i henhold til en EU-forordning, vedrørende forhold omfattet af denne lov, kan indbringes for Arbejds milj øklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.«

6. § 82, stk. 6, affattes således:

»Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 5, nr. 1.«

§ 2

Lov nr. 442 af 7. juni 2001 om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder ophæves.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 2013, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Lovens § 1, nr. 2, og § 2 træder i kraft den 1. november 2013.

Stk. 3. For arbejdsmiljøcertifikater udstedt inden den 1. november 2013, finder de hidtil gældende regler fortsat anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Formålet med dette lovforslag er at præcisere, at både fysisk og psykisk arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven, at samle reglerne om arbejdsmiljøcertifikat i arbejdsmiljøloven samt at foretage enkelte ordensmæssige ændringer.

Det indebærer primært, at der foreslås indført en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven om, at loven omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samt at reglerne fra lov om arbejdsmiljøcertifikat foreslås indarbejdet i arbejdsmiljøloven.

2. Formål og baggrund

2.1. Fokus på psykisk arbejdsmiljø

For at styrke indsatsen mod et dårligt psykisk arbejdsmiljø har regeringen i august 2012 lanceret tre initiativer, der skal være med til at komme det dårlige psykiske arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser til livs. Det ene initiativ indebærer, at det præciseres i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, så der ikke kan opstå tvivl herom. De to andre initiativer vedrører den konkrete håndtering af området for det psykiske arbejdsmiljø og kræver ikke ændring af loven.

Psykisk arbejdsmiljø handler om en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Disse faktorer kan fx være arbejdets indhold og den måde arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer på arbejdet.

Et godt psykisk arbejdsmiljø kan indebære store fordele for både den enkelte ansatte, virksomheden og samfundet, fx i form af lavt sygefravær, høj kvalitet i arbejdet og lav udstødning fra arbejdsmarkedet. Omvendt kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø have alvorlige konsekvenser for den enkelte ansatte, virksomheden og samfundet, fx i form af sygdom, høj personaleomsætning, lav produktivitet og høje udgifter til sundhedsvæsenet.

Mange arbejdsgivere gør allerede i dag meget for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø for deres ansatte, men der er stadig ansatte, der oplever voldsomme episoder eller bliver psykisk nedslidte på deres arbejde. Derfor finder regeringen det vigtigt at skærpe opmærksomheden på det psykiske arbejdsmiljø med henblik på, at de ansatte ikke nedslides eller oplever voldsomme episoder, der kan medføre helbredsmæssige konsekvenser.

Det er derfor helt centralt, at det er klart og tydeligt for enhver, at det psykiske arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven.

Formålet med lovforslaget er således bl.a. at præcisere i arbejdsmiljøloven, at denne omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, således at ingen kan være i tvivl herom.

2.2. Certifikatreglerne samles i arbejdsmiljøloven

Lovforslaget har desuden til formål at skabe grundlag for, at de gældende regler om arbejdsmiljøcertificering kan samles i arbejdsmiljølovgivningen. En sådan regelforenkling vil tydeliggøre sammenhængen mellem de nuværende certifikatregler i henholdsvis arbejdsmiljøcertifikat- og arbejdsmiljølovgivningen.

Det foreslås derfor at ophæve lov om arbejdsmiljøcertifikat og indføje nye bestemmelser i arbejdsmiljøloven som erstatning herfor. Overordnet set er der således primært tale om, at der sker en lovteknisk forenkling af de gældende regler. Som følge af de indvundne erfaringer med certificeringsordningen, herunder behovet for at sikre, at der fortsat vil ske en løbende kontrol af arbejdsmiljøet på produktionssteder omfattet af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, foreslås det samtidig, at der foretages en række mindre justeringer af ordningen.

2.3. Konsekvensændringer af de strafferetlige regler

Derudover indeholder lovforslaget som følge af allerede gennemførte ændringer af arbejdsmiljølovgivningen en konsekvensændring af de gældende strafferetlige regler. Det drejer sig om strafudmålingen for overtrædelser hvor unge under 18 år er kommet til skade, eller hvor der er fare herfor.

2.4. Andre mindre ændringer

- Det præciseres, at Arbejdstilsynet kan opkræve gebyr for kvalitetssikring af arbejdsmiljøuddannelsen via uddannelse af udbyderne.
- »Landbrugsraadet« ændres til »Landbrug & Fødevarer«.
- Det tydeliggøres, at klager over afgørelser truffet i medfør af EU-forordning, der vedrører arbejdsmiljøforhold, kan indbringes for Arbejds milj øklagenævnet.

3. Lovforslagets udformning og indhold

3.1. Præcisering af at arbejdsmiljøloven omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø

3.1.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven indeholder i § 1 en formålsbestemmelse, hvorefter det med loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

§ 1 er indført med arbejdsmiljøloven i 1975 (lov nr. 681 af 23. december 1975) og er ikke ændret siden. Det fremgår af bemærkningerne til § 1, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det fremgår således bl.a. af bemærkningerne, at »et sikkert og sundt arbejdsmiljø« indebærer:

- Beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervs sygdomme i traditionel forstand, dvs. dels påvirkninger fra pludselige begivenheder, dels påvirkninger på kortere eller længere sigt, der medfører fysiske eller psykiske helbredsskader. Herunder må også regnes psykisk betingede lidelser.

- Beskyttelse mod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden. Herunder er tilsigtet henregnet bl.a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske sygdomssymptomer.

Begreberne »fysisk arbejdsmiljø« og »psykisk arbejdsmiljø« fremgår imidlertid ikke af selve lovteksten.

3.1.2. Overvejelser

Den gældende arbejdsmiljølov indeholder ikke ordene »fysisk arbejdsmiljø« eller »psykisk arbejdsmiljø«. Det kan derfor umiddelbart give anledning til tvivl, om loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det er helt grundlæggende, at borgere, virksomheder, arbejdsmiljøaktører og andre ikke må være i tvivl om, at psykisk arbejdsmiljø er omfattet af lovens bestemmelser. Ingen skal være i tvivl om, hvornår loven gælder, hvad den omfatter, og om man er inden for eller udenfor lovens område.

Det er desuden centralt at tydeliggøre og skærpe opmærksomheden på, at det psykiske arbejdsmiljø er ligestillet med det fysiske arbejdsmiljø, og at arbejdsgiveren har pligt til at håndtere begge dele i forhold til sine ansatte.

Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at det fremgår tydeligt af selve lovteksten, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, så arbejdsgiverne ved, hvad der forventes af dem. Der er dog ikke dermed tilsigtet nogen ændring af den gældende retstilstand, herunder bemærkningerne til den gældende § 1.

3.1.3. Forslag

Det foreslås, at der indsættes en ny selvstændig bestemmelse, som tydeliggør, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Hermed sikres det, at borgere, virksomheder, arbejdsmiljøaktører og andre klart og tydeligt kan læse direkte i loven, at både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven.

Den foreslåede § 1 a er en præcisering af den gældende retstilstand, og der er således ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

3.2. Overførsel af reglerne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat til arbejdsmiljøloven

3.2.1. Gældende ret

Lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat blev vedtaget som led i udmøntningen af aftalen om finansloven for 2001 mellem den daværende regering og Socialistisk Folkeparti samt Enhedslisten om et forbedret arbejdsmiljø, jf. lov nr. 442 af 7. juni 2001. Loven indgik i en samlet incitamentspakke, som bl.a. også indebar indførelsen af en generel arbejdsmiljøafgift, jf. lov nr. 1247 af 20. december 2000 om en generel arbejdsmiljøafgift.

Lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat havde til formål at skabe grundlag for, at virksomheder med ansatte, der er omfattet af lov om arbejdsmiljø, kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. I forlængelse heraf kunne virksomhe-

der få tilskud til hel eller delvis dækning af udgifterne ved at få et arbejdsmiljøcertifikat og til dækning af udgiften til arbejdsmiljøafgiften.

Lov om en generel arbejdsmiljøafgift blev ophævet med virkning fra 1. januar 2003. Som en konsekvens heraf bortfaldt tilskudsordningen (via en ophævelse af §§ 9-20 i lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat) mens muligheden for at få et arbejdsmiljøcertifikat består. Lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat blev i den forbindelse ændret til lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder, jf. lov nr. 436 af 10. juni 2002 (herefter certifikatloven).

Certifikatloven giver virksomheder med ansatte, der er omfattet af lov om arbejdsmiljø, mulighed for at få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er en formel dokumentation af, at en virksomhed har et højt niveau af systematik og forebyggelse i sit arbejdsmiljøarbejde. Med arbejdsmiljøcertifikatet dokumenterer virksomheden, at den arbejder seriøst med sit arbejdsmiljø.

Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan efter de gældende regler dække enten den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder under den juridiske enhed som defineret i lov om det centrale virksomhedsregister (CVR).

Certifikatlovens § 5 fastsætter en række krav til virksomheder, der ønsker at få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det er bl.a.:

- 1) Virksomheden må ikke have væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en række områder.
- 2) Virksomhedens egenindsats for at sikre et godt arbejdsmiljø skal være på et højt niveau.
- 3) Virksomheden skal have besluttet, hvordan den vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen.
- 4) Virksomheden skal kunne dokumentere arbejdet med samt resultatet af indsatsen for at opfylde kravene.
- 5) Medarbejderne eller deres repræsentanter skal inddrages i hele processen, og virksomhedens dokumentation af, at den lever op til kravene for at få et certifikat, skal være offentlig tilgængelig.

Kravene i nr. 1 og 2 er nærmere beskrevet i bilag 1 og 2 til certifikatloven.

En virksomhed kan få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter henholdsvis akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering. Certifikater kan i begge tilfælde kun udstedes af organer, der er akkrediteret hertil af DANAK (Den Danske Akkrediterings- og Metrologifond) eller tilsvarende anerkendte akkrediteringsinstitutioner.

Beskæftigelsesministeren er i loven bemyndiget til at fastsætte nærmere regler for inspektion og certificering og om udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det fremgår af de almindelige bemærkninger til certifikatloven, at dette indebærer, at der kan fastsættes regler, hvorefter eventuelle fremtidige standarder for certificering af arbejdsmiljø-

ledelse, der vurderes at leve op til kravene i lov om arbejdsmiljøcertifikat, kan få tilsvarende retsvirkninger, som de modeller, der alene er baseret på certifikatloven.

Lov om arbejdsmiljøcertifikat er udmøntet i tre bekendtgørelser om anerkendte arbejdsmiljøcertifikater:

- Bekendtgørelse nr. 923 af 21. oktober 2001 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem (Bekendtgørelse 923).
- Bekendtgørelse nr. 924 af 21. oktober 2001 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne (Bekendtgørelse 924).
- Bekendtgørelse nr. 87 af 31. januar 2005 om anerkendelse af DS/OHSAS 18001 mv. som dokumentation for et godt arbejdsmiljø (OHSAS-bekendtgørelsen) (Denne bekendtgørelse er også udstedt med hjemmel i arbejdsmiljøloven).

Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924 baserer sig alene på certifikatloven, mens OHSAS-bekendtgørelsen primært er baseret på den internationale arbejdsmiljøstandard OHSAS 18001. I forbindelse med anerkendelsen af DS/OHSAS-standarder i OHSAS-bekendtgørelsen er der stillet en række yderligere krav til virksomhederne, som ikke er indeholdt i den internationale standard. Det er bl.a. krav om, at der ikke må være væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en række områder, og at det sikres, at medarbejderne inddrages i arbejdsmiljøarbejdet på en række områder. Både kravene i DS/OHSAS-standarder samt de yderligere krav skal således være opfyldt for at certifikatet kan få de samme retsvirkninger, som certifikater udstedt efter Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924.

I både Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924 stilles der krav om, at virksomheden skal beslutte sig for, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. I forbindelse med udstedelsen af OHSAS-bekendtgørelsen er det vurderet, at det ikke er nødvendigt at stille samme krav til virksomheder, der vil certificeres efter denne model.

Bekendtgørelse 924 om akkrediteret inspektion er primært tænkt anvendt af små virksomheder, der ikke i forvejen har opbygget et ledelsessystem. I modellen er der lagt vægt på, at virksomhedens materielle arbejdsmiljø skal leve op til lovens krav. Der er i inspektionsmodellen ikke krav om løbende fremdrift i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Både Bekendtgørelse 923 og OHSAS-bekendtgørelsen er akkrediterede certificeringsordninger, der stiller større krav til egenindsatsen end inspektionsmodellen efter bekendtgørelse 924. Der er bl.a. krav om etablering af et ledelsessystem, som kan sikre løbende fremdrift i arbejdsmiljøarbejdet.

Der stilles i de gældende regler og standarder krav til de informationer, der skal fremgå af de udstedte certifikater, herunder bl.a. navn og adresse på virksomheden og identifikation af certificeringsorgan mv.

Virksomheder, der gennem et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn, jf. bekendtgørelse nr. 1186 af 8. december 2011 om undtagelse fra risikobaseret tilsyn for virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat. Reglerne herom er fastsat med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 2. Arbejdstilsynet kan imidlertid føre tilsyn med de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder i forbindelse med alvorlige ulykker eller klager over arbejdsmiljøet, samt hvis Arbejdstilsynet fx på de særlige byggepladsaktioner støder på certificerede virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøcertificerede virksomheder har endvidere ret til at få tildelt og offentliggjort en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. Dette sker med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 78 a og er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø mv.

Tildelingen af kronesmiley er i dag betinget af, at virksomheden anmoder Arbejdstilsynet herom og medsender en kopi af det anerkendte arbejdsmiljøcertifikat, samt indsender en erklæring om, at virksomheden har indgået en aftale med certificeringsorganet om, at certificeringsorganet giver Arbejdstilsynet besked herom, hvis certifikatet fratages, suspenderes eller bortfalder.

Fritagelsen fra det risikobaserede tilsyn og tildeling af en kronesmiley sker:

- For at motivere virksomhederne til at arbejde med deres arbejdsmiljø.
- For at anerkende virksomheder, der gør en ekstra indsats for arbejdsmiljøet.
- For at Arbejdstilsynet ikke bruger sine ressourcer på de virksomheder, der kan dokumentere, at de både kan og vil arbejde seriøst med deres arbejdsmiljø.

Det er kun arbejdsmiljøcertifikater, som er udstedt i henhold til de oven for nævnte bekendtgørelser, der fritager virksomheder fra det risikobaserede tilsyn og giver mulighed for at få tildelt en kronesmiley.

Såfremt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat fratages, suspenderes eller bortfalder, bliver virksomheden omfattet af det risikobaserede tilsyn på lige fod med alle andre virksomheder og mister sin kronesmiley.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger til Forslag til lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat, L 213, Folketingsåret 2000/2001 (herefter L 213 2000/2001).

3.2.2. Overvejelser

Da certifikatlovens bestemmelser om statstilskud er ophævet, og de resterende bestemmelser har en meget nær sammenhæng med arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn og har mulighed for at få tildelt en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, findes det hensigtsmæssigt at indarbejde reglerne i arbejdsmiljøloven. Herved opnås en regelforenklings samtidig med at reglerne om arbejdsmiljøcertifikat samles i ét lovgrundlag.

En indarbejdelse af certifikatreglerne i arbejdsmiljølovgivningen kan ske på samme måde, som regulering sker efter arbejdsmiljøloven i øvrigt - udformet som bemyndigelsesbestemmelser, der giver grundlag for at fastsætte regler om arbejdsmiljøcertifikat administrativt.

Det er hensigten, at de nye bekendtgørelser vil indeholde de samme regler, som gælder i certifikatlovgivningen i dag.

Erfaringer fra Arbejdstilsynets administration af certifikatordningen har imidlertid vist, at der er et behov for at justere de gældende regler om arbejdsmiljøcertificering på tre udvalgte områder.

For det første vurderes der at være behov for at stille eksplicitte krav til hyppigheden af inspektions- og certificeringsorganernes kontrol af arbejdsmiljøet på de enkelte produktionsenheder. De internationale standarder for kontrol på de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder giver mulighed for stikprøvekontrol på store virksomheder med mange sammenlignelige produktionsenheder. Stikprøvekontrol kan betyde, at det ikke nødvendigvis er alle produktionsenheder omfattet af arbejdsmiljøcertifikatet, som bliver besøgt inden for en kortere årrække.

Da de certificerede virksomheder er fritaget fra Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn, hvor alle produktionsenheder med over 2 årsværk ansat vil få besøg inden udgangen af 2019, vurderes det, at der fremover ved udstedelse eller fornyelse af certifikater bør stilles krav om, at certificeringsorganet inden for maksimalt to certificeringsperioder (6 år) kontrollerer alle produktionsenheder omfattet af arbejdsmiljøcertifikatet.

Selvom alle nuværende akkrediterede certificeringsorganer har oplyst, at de allerede i dag besøger alle produktionsenheder inden for maksimalt to certificeringsperioder (6 år), vurderes der at være behov for at fastsætte krav på området. Ved at stille krav til hyppigheden af kontrollen kan det sikres, at en slækkelse af kontrolhyppigheden ikke bliver et konkurrenceparameter for certificeringsorganerne.

Den anden justering, som bør foretages i certificeringsreglerne, vedrører selve arbejdsmiljøcertifikaterne. Fritagelsen af de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fra risikobaseret tilsyn betyder, at Arbejdstilsynet har brug for præcis viden om, hvilke produktionsenheder der er omfattet af et arbejdsmiljøcertifikat. Klar identifikation af de certificerede produktionsenheder er derfor vigtig. Der er derfor behov for, at det ved angivelse af produktionsenhedsnummer eksplicit fremgår, hvilke produktionsenheder et givent arbejdsmiljøcertifikat omfatter. En sådan tydelig identifikation af de arbejdsmiljøcertificerede produktionsenheder vil sikre, at Arbejdstilsynet ikke unødigt møder frem på certificerede virksomheder.

Det tredje område, hvor der er behov for justeringer, vedrører Arbejdstilsynets adgang til oplysninger om, hvilke virksomheder som er arbejdsmiljøcertificerede. På nuværende tidspunkt kan de certificerede virksomheder anmode Arbejdstilsynet om tildeling af en kronesmiley, når de bliver certificeret, men de er ikke forpligtet hertil. Derfor har Arbejdstilsynet ikke det fulde overblik over, hvilke virksomhe-

der der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat og dermed, hvilke virksomheder, som skal fritages for det risikobaserede tilsyn.

Med hjemmel i § 3 i bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. er det i dag et krav til virksomheder, der ønsker en kronesmiley, at de indgår en aftale med certificeringsorganet, der forpligter certificeringsorganet til at orientere Arbejdstilsynet, hvis et certifikat suspenderes, fratages eller ophører. Ved at pålægge certificeringsorganerne en pligt til både at orientere Arbejdstilsynet, når de certificerer en virksomhed, og når et certifikat fratages, suspenderes eller ophører, vil Arbejdstilsynet få et opdateret og retvisende billede af, hvilke virksomheder, der er certificerede, og derfor ikke skal have et risikobaseret tilsyn.

3.2.3. Forslag

For at forenkle reglerne om arbejdsmiljøcertificering og for at tydeliggøre den indbyrdes sammenhæng mellem arbejdsmiljøreglerne og certifikatreglerne, foreslås det, at certifikatloven ophæves, og at reglerne herom i stedet indarbejdes i arbejdsmiljølovgivningen, bl.a. på baggrund af en bred bemyndigelsesadgang for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler herom. Forslaget indebærer således, at lovgrundlaget for arbejdsmiljøcertificeringsreglerne samles i arbejdsmiljøloven, og at de gældende certificeringsregler, herunder Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og OH-SAS-bekendtgørelsen, videreføres i nye bekendtgørelser udstedt på baggrund af de nye bemyndigelsesbestemmelser i arbejdsmiljøloven.

Der er således primært tale om en lovteknisk ændring af regelgrundlaget, mens reglerne forbliver de samme. Dog foreslås det, at der i forbindelse med udmøntningen af reglerne i nye bekendtgørelser sker en justering af de gældende regler på følgende tre områder – i overensstemmelse med de oven for anførte overvejelser:

For det første foreslås det, at der stilles krav om, at inspektions- og certificeringsorganet inden for to certificeringsperioder (6 år) skal kontrollere arbejdsmiljøet, herunder det materielle arbejdsmiljø, på alle produktionsenheder, der er omfattet af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikatet.

For det andet foreslås indført en række nye krav til inspektions- og certificeringsorganerne, herunder krav om en tydelig angivelse af, hvilke produktionsenheder certifikatet omfatter.

Endelig foreslås det som det tredje, at der indføres en pligt for certificeringsorganerne til at informere Arbejdstilsynet umiddelbart ved tildeling af certifikater, og hvis et certifikat suspenderes, fratages eller ophører. I denne forbindelse foreslås det ligeledes, at certificeringsorganet også skal oplyse Arbejdstilsynet, hvis den arbejdsmiljøcertificerede virksomhed ikke ønsker en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Ændringerne vil skulle ske ved udmøntning af de bemyndigelser, som foreslås givet til ministeren i selve lovbestemmelserne.

3.3 Præcisering af hvilke omkostninger, der dækkes af gebyr ved kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse

3.3.1. Gældende ret

De gældende bestemmelser om godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse blev indført i 2010 i forbindelse med ændring af arbejdsmiljølovens bestemmelser om samarbejde om sikkerhed og sundhed i virksomhederne.

§ 9, stk. 2, i arbejdsmiljøloven fastslår, at »Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet og undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.«

Samme lovs § 74, stk. 7, fastslår, at »Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved:

- 1) Godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse og uddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, jf. § 9, stk. 2.«

Med hjemmel i denne bestemmelse er der siden ordningens indførelse opkrævet gebyr for udbydernes deltagelse i uddannelse, som en del af kvalitetssikringen.

3.3.2. Overvejelser

I de gældende bestemmelser er der hjemmel til, at udgifterne til Arbejdstilsynets omkostninger til kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse bliver dækket gennem opkrævning af gebyr. Da der er tale om opkrævning af gebyr, ønskes det tydeliggjort, at uddannelsen er et led i kvalitetssikringen, og at omkostningerne herved dækkes af gebyret.

3.3.3. Forslag

Det foreslås at tydeliggøre og præcisere, at uddannelsen er en del af kvalitetssikringen, ved at tilføje »uddannelse« i bestemmelsen.

3.4. Strafmåling ved særlig skærpene omstændigheder

3.4.1. Gældende ret

Sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er i praksis bøde. Der har endnu ikke været idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Strafbestemmelserne i arbejdsmiljøloven er blevet ændret flere gange med henblik på at hæve det generelle bødeniveau.

Ved lov nr. 379 af 10. juni 1997, hvor der skete en generel forhøjelse af strafferammen i arbejdsmiljøloven, blev anvendelsesområdet for, hvornår der foreligger skærpene omstændigheder udvidet til at dække situationer, hvor der ved

overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Denne regel er i dag indeholdt i § 82, stk. 5, nr. 1.

Ved samme anledning blev der indført en bestemmelse om, at det skal betragtes som en særlig skærpene omstændighed, hvis der ved overtrædelsen for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Denne regel er i dag indeholdt i § 82, stk. 6.

Ved lov nr. 1395 af 27. december 2008, blev bødeniveauet i arbejdsmiljøloven fordoblet for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, jf. § 82, stk. 2. I den forbindelse ændrede man den daværende § 82, stk. 4, nr. 1 – den nuværende § 82, stk. 5, nr. 1 – således at skader, der ikke er så alvorlige, at de er omfattet af § 82, stk. 2, ville være omfattet af § 82, stk. 4, nr. 1 (nu § 82, stk. 5, nr. 1).

I forbindelse med lov nr. 597 af 14. juni 2011, blev der via et nyt stykke i § 82, indført regler om differentierede bøder på baggrund af virksomhedens størrelse i arbejdsmiljøloven.

En bøde forhøjes i dag efter retspraksis med 10.000 kr. for særligt skærpene omstændigheder efter § 82, stk. 6, som foreligger, når der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

I forbindelse med de beskrevne lovændringer i 2008 og 2011 er den nuværende § 82, stk. 6, dog blevet konsekvensrettet forkert. Der burde således i 2008 være indsat en henvisning i § 82, stk. 6, til § 82, stk. 2. Endvidere burde henvisningen i § 82, stk. 6, til stk. 4, nr. 1, i 2011 være ændret til stk. 5, nr. 1.

En ordlydsfortolkning af denne bestemmelse i dag kan derfor rejse tvivl om hvornår der skal ske en forhøjelse af bøden med 10.000 kr. § 82, stk. 6, henviser til stk. 4, nr. 1, men der findes ingen stk. 4, nr. 1. Og stk. 4, 1. pkt. indeholder hjemmelsgrundlaget for at differentiere bødestørrelser efter virksomhedernes størrelse.

Det fremgår af både de almindelige og de specielle bemærkninger til lov nr. 1395 af 27. december 2008, at det var hensigten at de fordoblede bøder for overtrædelse af § 82, stk. 2, skal kunne forhøjes yderligere, hvis der samtidig foreligger skærpene eller særligt skærpene omstændigheder. I de almindelige bemærkninger tydeliggøres det, at hvis skaden er omfattet af § 82, stk. 2, skal der ikke kunne ske en yderligere strafforhøjelse efter den nuværende § 82, stk. 5, nr. 1, men derimod godt efter stk. 5, nr. 2-4 og stk. 6.

At det er hensigten at de fordoblede bøder for overtrædelse af § 82, stk. 2, skal kunne forhøjes yderligere, hvis der samtidig foreligger særligt skærpene omstændigheder fremgår ligeledes af lovbemærkningerne til lov nr. 597 af 14. juni 2011, hvor differentierede bøder på baggrund af virksomhedens størrelse blev indført i arbejdsmiljøloven. Det fremgår i de specielle bemærkninger, at forhøjelser ved skærpene eller særligt skærpene omstændigheder – de nuværende § 82, stk. 5 og 6 – skal lægges til ”normalbøden” efter ”normalbøden” er differentieret. I både de almindelige og specielle bemærkninger er normalbøden defineret som dels den grundbøde, der følger af overtrædelse af materielle

regler nævnt i § 82, stk. 1, dels den fordobling af grundbøden som sker efter § 82, stk. 2.

3.4.2. Overvejelser

§ 82, stk. 6, indeholder i dag en fejlagtig henvisning til at der ved straffens udmåling skal lægges vægt på virksomhedens størrelse. Der skulle være henvist til, at det ved overtrædelser generelt betragtes som en skærpene omstændighed, at der er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Dette er der behov for at rette op på. I denne forbindelse bør det præciseres i § 82, stk. 6, at skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor også omfatter overtrædelser af § 82, stk. 2, hvor overtrædelser har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge for unge under 18 år.

Hvis denne ændring ikke foretages, kan der opstå tvivl om, hvorvidt det er hensigten, at en bøde både skal kunne forhøjes med 10.000 kr. i de tilfælde, hvor der ved overtrædelser er sket en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge for unge under 18 år, og ved overtrædelser, hvor der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

3.4.3. Forslag

Det foreslås, at § 82, stk. 6, ændres, således at der foretages de korrekte henvisninger, og det herved tydeliggøres, der både kan foreligge særligt skærpene omstændigheder ved overtrædelser, hvor der er sket en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge for unge under 18 år, jf. § 82, stk. 2, og ved overtrædelser hvor der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at der er sket en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, jf. § 82, stk. 5, nr. 1.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget om præcisering af at arbejdsmiljøloven både omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø vurderes ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

Forslaget om ændring af reglerne om arbejdsmiljøcertifikat vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige. Det bemærkes i den forbindelse, at det er frivilligt for virksomhederne, om de vil lade sig certificere.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
De økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen

De øvrige elementer i forslaget forventes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget om præcisering af at arbejdsmiljøloven både omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø vurderes ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget om ændring af reglerne om arbejdsmiljøcertifikat vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det bemærkes i den forbindelse, at det er frivilligt for virksomhederne, om de vil lade sig certificere.

De øvrige elementer i forslaget forventes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget har ikke EU-retlige aspekter.

9. Høring

Et udkast til dette forslag er sendt til høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Rigsadvokaten, Domstolsstyrelsen, Politidirektørforeningen, Den Danske Dommerforening, Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Certificerende Organers Forum, DANAK, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse og Producentforeningen.

De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget har ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

§ 1

Til nr. 1

Forslaget til ny § 1 a indeholder en præcisering af, at loven både omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Efter bemærkningerne til arbejdsmiljøloven fra 1975 hører følgende bl.a. til begrebet et sikkert og sundt – fysisk og psykisk – arbejdsmiljø:

- Arbejdsulykker og erhvervssygdomme, dvs. dels påvirkninger fra pludselige begivenheder dels påvirkninger på kortere eller længere sigt, der medfører fysiske eller psykiske helbredsskader eller psykisk betingede lidelser.
- Andre påvirkninger, der kan forringe sundheden, bl.a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske sygdomssymptomer.

Psykisk arbejdsmiljø handler om en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Disse faktorer kan fx være arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold med betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer på arbejdet.

Forslaget præciserer, at loven omfatter det psykiske arbejdsmiljø, og dermed, at arbejdsgiveren skal sikre det psykiske arbejdsmiljø for sine ansatte, ligesom arbejdsgiveren skal sikre det fysiske arbejdsmiljø. Der tilsigtes ingen ændringer i den gældende retstilstand, herunder bemærkningerne til den gældende § 1.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 3.1.

Til nr. 2

§ 65 a, stk. 1, er en videreførelse af § 4 i den gældende certifikatlov, og der er for så vidt angår disse dele ikke påtænkt nogen ændring af gældende ret, jf. afsnit 3.2.1. om gældende ret for certifikatordningen.

Efter bestemmelsen er det således virksomheder med ansatte, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, jf. arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1, der kan få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Undtaget er således, jf. arbejdsmiljølovens § 3, luftfart, søfart og fiskeri (med mindre der er tale om lastning og losning af skibe og værftsarbejde om bord på skibe) og bo-replatforme og produktionsplatforme m.v. (off shore).

En virksomhed kan efter denne bestemmelse vælge at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat *enten* for hele virksomheden (den juridiske enhed med alle tilknyttede produktionsenheder) *eller* for en eller flere af produktionsenhederne. En virksomhed kan ikke få et certifikat for en del af en produktionsenhed. Således kan man ikke få et certifikat fx for en marketingsafdeling alene uden at få et certifikat for resten af

produktionsenheden. Certifikatet udstedes til den juridiske enhed, uanset om certifikatet kun omfatter enkelte af de produktionsenheder, som hører under den juridiske enhed.

Det er i bestemmelsen præciseret, at der er tale om *anerkendte* arbejdsmiljøcertifikater. Det skyldes, at reglerne alene vedrører de ordninger, som i tilstrækkelig grad vurderes at sikre arbejdsmiljøforholdene på virksomhederne samt dokumentationen herfor. Denne anerkendelse fastsættes ved bekendtgørelse på baggrund af de bemyndigelser, som ministeren efter forslaget får til at udstede nærmere regler om certifikatordningen. Det skyldes, at virksomheder med disse arbejdsmiljøcertifikater fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn og får mulighed for at få en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 3.2., og de specielle bemærkninger til §§ 2-4 i L 213 2000/2001.

§ 65 a, stk. 2 og stk. 3, er identisk med § 2 og § 3, stk. 1, i den gældende certifikatlov. Det er fundet nødvendig at definere »virksomhedsbegrebet« til brug for reglerne vedrørende erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikat, idet en virksomhed skal kunne vælge at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat for en enkel produktionsenhed for sig.

Juridiske enheder omfatter for det første fysiske personer, der er arbejdsgivere. For det andet juridiske personer og filialer af udenlandske juridiske personer. Begrebet juridisk person er i denne lov anvendt som en samlebetegnelse for interessentskaber, kommanditselskaber, fonde, aktie- og anpartsselskaber, kommanditaktieselskaber, andelsselskaber, virksomheder med begrænset ansvar, foreninger og andre sammenslutninger med selvstændig retsevne. Selvstændige offentlige virksomheder, som fx Post Danmark og DSB, er også juridiske personer. Endelig omfatter juridiske enheder også statslige administrative enheder, regioner, kommuner og kommunale fællesskaber.

Ved en *produktionsenhed* forstås enten en virksomhed eller en organisatorisk afgrænset del af en virksomhed, der er stedligt afgrænset, og som producerer en eller overvejende en slags varer eller tjenesteydelser.

I § 65 a, stk. 4, foreslås det i overensstemmelse med den gældende § 3, stk. 2, i certifikatloven, at der ikke kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat for en byggeplads. Det er i forbindelse med udstedelse af arbejdsmiljøcertifikat ikke fundet hensigtsmæssigt, at flere virksomheder i fællesskab kan vælge at opnå et certifikat for en byggeplads. Dette skyldes blandt andet, at en byggeplads oftest relaterer sig til flere juridiske enheder (dvs. flere forskellige virksomheder).

§ 65 b er i vidt omfang en videreførelse af § 5 i certifikatloven. Men § 65 b tager også højde for, at mange anerkendte arbejdsmiljøcertifikater i dag udstedes efter reglerne om an-

erkendelse af DS/OHSAS 18001 m.v., som de er fastlagt i OHSAS-bekendtgørelsen.

De indholdsmæssige krav, som i dag er indeholdt i Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og OHSAS-bekendtgørelsen, forudsættes udmøntet i de nye bekendtgørelser, der vil blive udstedt af beskæftigelsesministeren i medfør af de foreslåede bemyndigelser.

For at en virksomhed kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter de foreslåede regler i kapitel 11 a og de med hjemmel heri efterfølgende udstedte bekendtgørelser, skal virksomheden således fortsat opfylde de krav, der i dag er indeholdt i de bekendtgørelser som udmønter certifikatloven, og som ved dette lovforslag bliver videreført i arbejdsmiljølovgivningen.

Den foreslåede § 65 b, stk. 1, indebærer, at en virksomhed skal kunne dokumentere et godt arbejdsmiljø, herunder for en tilhørende produktionsenhed, for at kunne få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. For at kunne dokumentere et godt arbejdsmiljø skal virksomheden opfylde en række krav.

Den foreslåede § 65 b, stk. 1, nr. 1, er indholdsmæssig en videreførelse af certifikatlovens § 5, stk. 1, nr. 1. Det foreslås, at virksomhedens eller produktionsenhedens materielle arbejdsmiljø skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer inden for en række nærmere angivne områder. Områderne er i dag overordnet oplistet i bilag 1 til certifikatloven.

Det betyder, at der ikke må være forhold på virksomheden inden for disse områder, der vil kunne medføre et påbud efter lov om arbejdsmiljø.

I forbindelse med udmøntningen af den foreslåede § 65 b, stk. 1, nr. 1, vil der i de bekendtgørelser, som skal erstatte Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og OHSAS-bekendtgørelsen, ske en udførlig opstilling af de områder, hvor virksomhedens materielle arbejdsmiljøforhold skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Opstillingen vil indeholde de områder, som i dag er medtaget i certifikatlovens bilag 1. Der må således ikke være væsentlige arbejdsmiljøproblemer på følgende områder:

- Støj
- Vibrationer
- Stråling
- Termiske belastninger
- Bevægeapparatbelastninger
- Psykosociale belastninger
- Kemiske og biologiske belastninger
- Indeklimabelastninger
- Ulykker
- Unges arbejde

Den foreslåede § 65 b, stk. 1, nr. 2, er indholdsmæssig en videreførelse af certifikatlovens § 5, stk. 1, nr. 2. Det foreslås, at virksomheden eller produktionsenheden skal have opfyldt kravene til dens egenindsats i forbindelse med arbejdsmiljøet. Kravene til virksomhedens egenindsats er i

dag oplistet i bilag 2 til certifikatloven og indebærer, at egenindsatsen skal være på et højt niveau.

Kravene til at kunne få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter akkrediteret inspektion er forskellig fra kravene til at kunne få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter akkrediteret certificering. Kravene efter akkrediteret inspektion er baseret på, at virksomheder med en sådan egenindsats erfaringsmæssigt har en høj forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Hovedparten af kravene følger af arbejdsmiljølovgivningen og skal således allerede derfor efterleves af virksomhederne.

Virksomheder, som vælger akkrediteret certificering, skal ud over at opfylde kravene til akkrediteret inspektion også opfylde nogle yderligere krav, der knytter sig til et formaliseret ledelsessystem. Disse krav giver en høj grad af sikkerhed for, at virksomheden gennem sin egen audit og overvågning opfanger eventuelle afvigelser eller fejl i forhold til fx det materielle arbejdsmiljø.

Kravene til egen indsatsen efter både akkrediteret inspektion og akkrediteret certificering er i dag oplistet i bilag 2 til certifikatloven og udmøntet i henholdsvis Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924. I forbindelse med anerkendelsen af DS/OHSAS-standarden er der i OHSAS-bekendtgørelsen for at sikre, at anerkendte arbejdsmiljøcertifikater efter denne ordning kan sidestilles med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater efter en af de andre ordninger, stillet en række supplerende krav om medarbejderinddragelse, som virksomheden skal opfylde ved siden af kravene i DS/OHSAS-standarden.

Konkret drejer det sig om, at virksomheden skal have udformet og vedligeholde procedurer, der skal sikre, at medarbejderne eller deres repræsentanter inddrages i dels fastlæggelse, implementering og evaluering af arbejdsmiljøpolitikken, dels kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet samt i udarbejdelse af handlingsplaner.

I forbindelse med udmøntningen af den foreslåede § 65 b, stk. 1, nr. 2, vil de bekendtgørelser, som skal erstatte Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og OHSAS-bekendtgørelsen, indeholde de samme krav til egenindsatsen, som der i dag er indeholdt i bilag 2 til certifikatloven, og som er udmøntet i Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 samt i OHSAS-bekendtgørelsen.

Det drejer sig bl.a. om:

- For at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat gennem en akkrediteret inspektion indebærer det, at følgende forhold vedrørende virksomhedens (eller produktionsenhedens) egenindsats skal være iagttaget:
 1. Beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøpolitik
 2. Arbejdspladsvurdering
 3. Samarbejde om sikkerhed og sundhed
 4. Andre lovpligtige uddannelser, oplæring m.v.
 5. Ulykkesundersøgelser og -forebyggelse m.v.
 6. Brugsanvisninger
 7. Lovpligtige eftersyn
 8. Arbejdsmiljøgennemgange

9. Arbejdsmiljøinddragelse i forbindelse med planlægning
 10. Arbejdsmiljøkrav til fremmede virksomheder, der udfører arbejde på virksomhedens område.
- For at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat gennem en akkrediteret certificering indebærer det, at virksomheden (eller produktionsenheden) skal etablere og vedligeholde et system til styring af arbejdsmiljøet. Systemet skal indeholde nedennævnte elementer vedrørende virksomhedens egenindsats og skal udformes således, at det er tilpasset den enkelte virksomhed:
 1. Arbejdsmiljøkrav (alle arbejdsmiljøkrav som skal være opfyldt efter akkrediteret inspektion)
 2. Arbejdsmiljøpolitik
 3. Kortlægning, mål og handleplaner
 4. Organisation
 5. Uddannelse og træning
 6. Implementering og drift
 7. Forebyggelse af ulykker
 8. Lovbestemte krav og andre bestemmelser
 9. Overvågning
 10. Afgørelser, korrigerende og forebyggende handlinger
 11. Intern audit
 12. Evaluering
 13. Registrering og dokumentation.
 - For at anerkende et arbejdsmiljøcertifikat erhvervet ved akkrediteret certificering efter DS/OHSAS 18001 m.v. skal virksomheden (eller produktionsenheden) udover kravene i DS/OHSAS 18001 m.v. bl.a. opfylde følgende betingelser:
 1. Virksomheden må ikke have væsentlige arbejdsmiljøproblemer inden for en række områder.
 2. Virksomheden skal have udformet og vedligeholde procedurer, der skal sikre, at medarbejderne eller deres repræsentanter inddrages i dels fastlæggelse, implementering og evaluering af arbejdsmiljøpolitikken, dels kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet samt i udarbejdelse af handlingsplaner.

Det nærmere indhold af de enkelte krav vil blive udmøntet i bekendtgørelser og vil som nævnt svare til de gældende regler i certifikatloven og de bekendtgørelser, som udmønter reglerne. Dog vil der være ændringer som følge af de nye regler om arbejdsmiljøorganisation fra 2010, jf. lov nr. 508 af 19. maj 2010 om ændring af lov om arbejdsmiljø, ligesom kravene om bedriftssundhedstjeneste (BST) udelades, da der ikke længere eksisterer BST-pligt for virksomheder.

Den foreslåede § 65 b, stk. 1, nr. 3, er indholdsmæssig en videreførelse af certifikatlovens § 5, stk. 1, nr. 5. Det foreslås, at der skal foreligge dokumentation for dels virksomhedens (eller produktionsenhedens) indsats for at opfylde kravene i § 65 b, stk. 1, nr. 1 og 2, dels resultaterne af denne indsats. Det skal i den forbindelse dokumenteres, at medarbejderne eller deres repræsentanter har været inddraget i arbejdet med at opfylde kravene i nr. 1 og 2.

Der skal foreligge ny dokumentation, hver gang der skal udstedes et certifikat.

I § 65 b, stk. 2, foreslås det, at der udover de i stk. 1 anførte krav kan stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. I det omfang, der stilles krav herom, skal virksomheden også dokumentere, at den lever op til kravet.

I både Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924 bliver der i dag, jf. § 5, stk. 1, nr. 3 og 4, i certifikatloven, stillet krav om, at virksomheden skal beslutte sig for, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen.

I forbindelse med udstedelsen af OHSAS-bekendtgørelsen er det vurderet, at det ikke er nødvendigt at stille de samme krav om en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og sundhedsfremme på arbejdspladsen til virksomheder, der vil certificeres efter denne model.

Med § 65 b, stk. 2, vil det være muligt i de bekendtgørelser, som skal erstatte Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924, at stille krav herom, samtidig med at disse krav ikke bliver stillet i den bekendtgørelse, som skal erstatte OHSAS-bekendtgørelsen.

Den foreslåede § 65 b, stk. 3, er indholdsmæssigt en videreførelse af bemyndigelsesbestemmelsen i certifikatlovens § 5, stk. 2.

Det foreslås i § 65 b, stk. 3, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om kravene til at dokumentere et godt arbejdsmiljø, jf. den foreslåede § 65 b, stk. 1, og om krav om rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og sundhedsfremme på arbejdspladsen efter § 65 b, stk. 2.

De indholdsmæssige krav, som i dag er indeholdt i Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og OHSAS-bekendtgørelsen, forudsættes udmøntet i de nye bekendtgørelser, der vil blive udstedt af beskæftigelsesministeren i medfør af den foreslåede bemyndigelse.

På baggrund af bemyndigelsen forventes udstedt tre bekendtgørelser, der vil danne grundlag for de akkrediterede organers inspektion og certificering af virksomhederne:

- En bekendtgørelse om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat på grundlag af en akkrediteret inspektion med udgangspunkt i og til erstatning for Bekendtgørelse 924.
- En bekendtgørelse om udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat på grundlag af akkrediteret certificering med udgangspunkt i og til erstatning for Bekendtgørelse 923.
- En bekendtgørelse om anerkendelse af arbejdsmiljøcertifikater erhvervet efter DS/OHSAS 18001 m.v. med udgangspunkt i og til erstatning for OHSAS-bekendtgørelsen.

I bekendtgørelserne vil det bl.a. blive tydeliggjort og uddybet, på hvilke områder virksomhedens eller produktionsenhedens materielle arbejdsmiljø skal være i overensstem-

melse med arbejdsmiljølovgivningens krav for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer, jf. § 65 b, stk. 1, nr. 1. Det vil desuden blive fastsat, hvordan virksomhederne kan dokumentere, at de har opfyldt de i stk. 1, nr. 1 og 2 fastsatte krav. Endvidere vil der i bekendtgørelsen, som skal erstatte OHSAS-bekendtgørelsen, blive fastsat præcist hvilke supplerende krav, som skal være opfyldt, for at et certifikat erhvervet efter DS/OHSAS 18001 kan blive anerkendt.

I de bekendtgørelser, der skal erstatte Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924, vil der blive fastsat krav om, at virksomheden skal beslutte sig for, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen, og krav om, at virksomheden skal dokumentere, at den lever op til kravet herom.

Som led i § 65 b, stk. 3, får beskæftigelsesministeren også bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om kravene til dokumentationen for, at kravene i § 65 b, stk. 1 og 2, kan anses for at være opfyldt.

I de bekendtgørelser, der erstatter Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924, vil det i overensstemmelse med gældende ret bl.a. blive tydeliggjort, hvordan virksomheder og produktionsenheder med og uden arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø § 6 b, kan dokumentere, at de opfylder kravene i § 65 b, stk. 1, herunder at der er mulighed for at differentiere kravet til dokumentationen, der stilles til virksomheder med og uden arbejdsmiljøorganisation. Og tilsvarende i relation til krav om en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen, jf. § 65 b, stk. 2.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 3.2., de specielle bemærkninger til § 65 b, stk. 1 og 2, og de specielle bemærkninger til § 5 i L 213 2000/2001.

I § 65 b, stk. 4, foreslås det, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomhedernes dokumentation efter stk. 1-3 skal være offentlig tilgængelig.

Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924 stiller krav om, at dokumentationen for dels virksomhedens eller produktionsenhedens indsats for at opfylde kravene i certifikatlovens § 5, stk. 1 nr. 1-4, dels resultaterne af denne indsats skal være offentlig tilgængelig indebærer, at virksomheden skal være parat til at vise dokumentationen frem, hvis udenforstående anmoder herom. I det omfang virksomheden selv ser en interesse heri, kan virksomheden selvfølgelig også vælge en mere offensiv linje og fx offentliggøre dokumentationen på virksomhedens hjemmeside. Hvis dokumentationen indeholder oplysninger af fortrolig karakter, fx om konkrete medarbejdere, skal virksomheden anonymisere disse, ligesom også forretningshemmeligheder kan fjernes inden dokumentationen gøres offentlig tilgængelig.

Samme krav forventes stillet i de bekendtgørelser, der skal erstatte Bekendtgørelse 923 og Bekendtgørelse 924.

Den foreslåede § 65 c, stk. 1, viderefører § 6, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 1 i den gældende certifikatlov.

Bestemmelsen skal sikre, at de anerkendte arbejdsmiljøcertifikater er udstedt af certificerings- eller inspektionsorganer, der er akkrediteret til at erklære overensstemmelse med kravene i de danske bekendtgørelser. Et akkrediteret inspektionssystem og et akkrediteret certificeringssystem indebærer, at inspektionsorganer og certificeringsorganer akkrediteres i overensstemmelse med gældende internationale standarder om akkrediteret inspektion og systemcertificering, henholdsvis DS/EN ISO/IEC 170200 og DS/EN ISO/IEC 17021, samt relevante bekendtgørelser og akkrediteringsbestemmelser udarbejdet af fx DANAK, som af Sikkerhedsstyrelsen under Erhvervs- og Vækstministeriet er udpeget som det nationale akkrediteringsorgan.

Andre akkrediteringsorganer kan være akkrediteringsorganer i fx Sverige (Styrelsen for akkreditering och teknisk kontrol (*Swedac*)) eller i Nederlandene (Raad voor Accreditatie (*RvA*)).

De nærmere regler for akkreditering i Danmark er fastsat i medfør af lovgivning herom på Erhvervs- og Vækstministeriets område. Akkrediteringer foretaget af DANAK sker i henhold til bekendtgørelse nr. 913 af 25. september 2009 om akkreditering af virksomheder, der er udstedt i henhold til lov nr. 602 af 24. juni 2005 om erhvervsfremme, som ændret ved lov nr. 364 af 13. maj 2009 (erhvervsfremmeloven). Med hjemmel i lov om erhvervsfremme fastlægger DANAK endvidere på baggrund af de nærmere krav i de bekendtgørelser, som udstedes på baggrund af de bemyndigelser, som beskæftigelsesministeren får efter lovforslaget, hvilke personalemæssige og faglige kompetencer, de inspektionsorganer og certificeringsorganer, der skal udstede anerkendte arbejdsmiljøkompetencer, skal råde over. Der vil i den forbindelse blive lagt vægt på, at inspektions- og certificeringsorganerne kan dokumentere, at de råder over relevante kvalifikationer inden for arbejdsmiljø og har et grundigt kendskab til arbejdsmiljølovgivningen og Arbejdstilsynets materiale. Endvidere vil der være krav til organernes uafhængighed i relation til de virksomheder, der ønsker at anvende organerne, samt til kvalitetssikring af organernes ydelser.

Den enkelte virksomhed, som ønsker at få et arbejdsmiljøcertifikat, bestemmer selv, om det skal være via en akkrediteret inspektion eller via en akkrediteret certificering.

Den foreslåede § 65 c, stk. 2, viderefører § 7, stk. 2 og 3, i den gældende certifikatlov. Det foreslås i stk. 2, 1. pkt., at inspektions- eller certificeringsorganerne betaler det akkrediteringsorgan, der udsteder akkrediteringen efter regler fastsat af akkrediteringsorganet

Inspektions- og certificeringsorganers betaling til DANAK for akkrediteringsydelser sker inden for en ramme aftalt mellem DANAK og erhvervs- og vækstministeren i overensstemmelse med reglerne herom i kapitel 7 i lov om erhvervsfremme, jf. lovbekendtgørelse nr. 1715 af 16. december 2010.

Endvidere foreslås det i stk. 2, 2. pkt., at virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat. Virksomheder, der ønsker at få et arbejdsmiljø-

certifikat, skal betale det inspektions- eller certificeringsorgan, som virksomheden vælger at rette henvendelse til, for at foretage inspektion eller certificering og udstede certifikat. Prisen for at få foretaget en inspektion eller certificering og udstedt certifikat dannes i fri konkurrence mellem de inspektions- og certificeringsorganer, der af DANAK (eller andre akkrediteringsorganer) er akkrediteret til at foretage inspektion og certificering og udstede et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Den foreslåede § 65 c, stk. 3, viderefører indholdsmæssigt § 6, stk. 3, i den gældende certifikatlov. Det foreslås, at et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er gyldigt tre år fra udstedelse.

Vedrørende certificering er det i overensstemmelse med internationale regler om akkrediteret certificering, hvorefter certificering sker for tre år ad gangen.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 3.2., og de specielle bemærkninger til §§ 6 og 7, stk. 1, i L 213 2000/2001.

Den foreslåede § 65 d, viderefører § 8 i den gældende certifikatlov. § 8 i certifikatloven udgør en del af hjemmelgrundlaget for bekendtgørelse 923, 924, og OHSAS-bekendtgørelsen. Udstedelse af de nye bekendtgørelser med de fremtidige certificeringsregler skal derfor bl.a. ske på baggrund af § 65 d.

Som det fremgår af den foreslåede bestemmelse, kan beskæftigelsesministeren efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren fastsætte krav til akkrediterings-, certificerings- og inspektionsorganerne. Bemyndigelsen kan således bl.a. tænkes anvendt i forbindelse med opstilling af krav til de akkrediterede inspektions- og certificeringsorganers kontrol af kravenes opfyldelse i virksomheder eller produktionsenheder, der har ansøgt om arbejdsmiljøcertifikat. Her tænkes både på omfanget af kontrollen af arbejdsmiljøet, herunder det materielle arbejdsmiljø, og omfanget af kontrollen af virksomhedernes egenindsats, samt de øvrige krav, der er opstillet i den nuværende § 5, stk. 1, i certifikatloven, herunder bilag 1 og 2 til certifikatloven, jf. også bemærkningerne oven for til den foreslåede § 65 b.

Det foreslåede krav om, at certificeringsorganerne i forbindelse med udstedelse eller fornyelse af certifikater skal kontrollere samtlige produktionsenheder, der er omfattet af et arbejdsmiljøcertifikat, inden for 2 certificeringsperioder (6 år), påtænkes udmøntet med hjemmel i denne bestemmelse.

Bemyndigelsen kan endvidere tænkes anvendt i forbindelse med eventuelle krav til de certifikater, som inspektions- og certificeringsorganerne skal udstede. Det foreslås, at bemyndigelsen bl.a. udmøntes ved at stille krav om, at der fremover skal være tydelig angivelse af, hvilke(n) produktionsenhed(er), der er omfattet af certifikatet ved angivelse af produktionsenhedsnummer på certifikatet eller et bilag hertil. Det foreslås ligeledes, at bemyndigelsen udmøntes ved at stille krav om, at certificeringsorganerne ved ændringer af, hvilke produktionsenheder der er omfattet af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, skal orientere Arbejdstilsynet herom.

Denne del af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udmøntet ved at forpligte certificeringsorganet til at oplyse til Arbejdstilsynet, hvis virksomhedens certifikat suspenderes for en periode, fratages eller ophører.

Bemyndigelsen foreslås også udmøntet ved, at certificeringsorganerne forpligtes til at give Arbejdstilsynet besked umiddelbart ved udstedelsen af et af de anerkendte arbejdsmiljøcertifikater. Når certificeringsorganet giver denne besked til Arbejdstilsynet, skal de samtidig oplyse, hvis den arbejdsmiljøcertificerede virksomhed ikke ønsker en krone-smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Endvidere vil der med hjemmel i denne bemyndigelsesbestemmelse også kunne stilles krav til akkrediteringsorganerne. Som det gælder overfor certificerings- og inspektionsorganerne, så skal sådanne krav kun gælde for ordninger, som er anerkendt efter arbejdsmiljøloven og under respekt for de regler, der regulerer akkreditering generelt. Der foreligger ingen konkrete planer for at udnytte muligheden for at kunne stille krav over for akkrediteringsorganer.

Det skal fremhæves, at der i forhold til, hvordan ordningen tænkes udmøntet på nuværende tidspunkt, kan blive behov for fremtidige justeringer i den foreslåede certificeringsordning bl.a. for at tage højde for ændrede erhvervsstrukturer, Arbejdstilsynets prioriteringer og indhøstede erfaringer m.v. med ordningen. Eventuelle fremtidige standarder for certificering af arbejdsmiljøledelse, der vurderes at leve op til certifikatreglerne, kan fx få tilsvarende retsvirkninger, som de modeller, der eksisterer i dag, evt. ved at der i bekendtgørelse stilles yderligere krav.

Arbejdsmiljøcertificering på andre måder og i andre former end de her foreslåede vil således kunne gennemføres ved bekendtgørelse inden for rammerne af den her foreslåede bemyndigelsesbestemmelse og den foreslåede § 65 b, stk. 3.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 3.2.

Til nr. 3

Som en konsekvens af, at Landbrugsraadet i 2009 sammen med en række andre landbrugsorganisationer er samlet i Landbrug & Fødevarer foreslås det, at »Landbrugsraadet« ændres til »Landbrug & Fødevarer« i arbejdsmiljølovens § 67, stk. 1, nr. 6, og i § 81 a, stk. 1, nr. 5.

Til nr. 4

Bestemmelsen tydeliggør gennem en sproglig præcisering, at uddannelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen er et led i kvalitetssikring af udbyderne.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 3.3.

Til nr. 5

Ændringen i arbejdsmiljølovens § 81, stk. 1, indebærer, at det specificeres, at det alene er klager over afgørelser, som er truffet i medfør af en EU-forordning, der vedrører ar-

bejdsmiljøloven, som kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet.

Til nr. 6

Med den foreslåede ændring af § 82, stk. 6, sikres det, at det i forbindelse med strafudmålingen fortsat vil blive betragtet som en særlig skærpene omstændighed, at der ved overtrædelsen for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uanset om forholdet i øvrigt er omfattet af § 82, stk. 2, eller stk. 5, nr. 1.

Bødeniveauet for forhøjelser ved særligt skærpene omstændigheder bevares på det nuværende niveau, dvs. 10.000 kr., og skal lægges til bøde efter § 82, stk. 1 og 2, efter at denne bøde er differentieret, jf. § 82, stk. 4.

Forslaget omfatter alene arbejdsgiveres overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Ændringen foreslås ikke at omfatte bøder til ansatte, arbejdsledere, virksomhedsledere, bygherrer, m.v.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 3.4.

Til § 2

Det foreslås at ophæve lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder med virkning fra 1. november 2013, hvorefter ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater administreres med hjemmel i arbejdsmiljølovens §§ 65 a - d.

Til § 3

Til stk. 1

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. april 2013.

Til stk. 2

De nye regler i arbejdsmiljølovgivningen om anerkendte arbejdsmiljøcertifikater skal efter forslaget træde i kraft den 1. november 2013.

Herefter vil alle anerkendte arbejdsmiljøcertifikater blive udstedt – eller genudstedt – med hjemmel i de kommende bekendtgørelser, som skal udmønte bemyndigelsesbestemmelserne i de foreslåede §§ 65 b og 65 d og erstatte Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og OHSAS-bekendtgørelsen.

Certificerings- og inspektionsorganerne skal således i forbindelse med deres udstedelse og kontrol med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater udstedt fra den 1. november 2013 lægge vægt på de krav, som følger af §§ 65 a - d, og de bekendtgørelser, der udstedes i medfør heraf.

Til stk. 3

Certifikatloven og de i medfør heraf udstedte bekendtgørelser vil fortsat gælde for anerkendte arbejdsmiljøcertifikater udstedt inden den 1. november 2013, og indtil disse udløber eller ophæves.

Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gælder i 3 år. Der vil således være en lang række anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, udstedt med hjemmel i certifikatloven og i Bekendtgørelse 923, Bekendtgørelse 924 og i OHSAS-bekendtgørelsen, som først udløber efter 1. november 2013. Virksomheder med disse anerkendte arbejdsmiljøcertifikater forbliver arbejdsmiljøcertificerede efter certifikatloven indtil udløbet af 3-års perioden fra udstedelsen af certifikatet. Det er dog en forudsætning, at virksomhedens anerkendte arbejdsmiljøcertifikat ikke af certificeringsorganet bliver frataget eller bortfalder.

Certificerings- og inspektionsorganerne skal i forbindelse med deres kontrol med de i § 3 stk. 3, nævnte anerkendte arbejdsmiljøcertifikater udstedt før den 1. november 2013 lægge vægt på de krav, som følger af certifikatloven og de i medfør heraf udstedte bekendtgørelser.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende formulering

Lovforslag

Kapitel 1

Formål og område

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

- 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
- 2) grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Kapitel 11

Lægeundersøgelse m.v.

1. Efter § 1 indsættes som ny bestemmelse:

»§ 1 a. Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.«

2. Efter kapitel 11 indsættes:

»Kapitel 11 a

Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

§ 65 a. En virksomhed med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal vedrøre enten den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder.

Stk. 2. Ved en virksomhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås en juridisk enhed i form af:

- 1) En fysisk person i dennes egenskab af arbejdsgiver.
- 2) En juridisk person eller en filial af en udenlandsk juridisk person.
- 3) En statslig administrativ enhed.
- 4) En region.
- 5) En kommune.
- 6) Et kommunalt fællesskab.

Stk. 3. Ved en produktionsenhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås:

- 1) Den hovedaktivitet, som udøves af en juridisk enhed, der kun har én hovedaktivitet, og hvor al aktivitet udøves på eller fra samme geografiske adresse som den juridiske enhedsadresse.
- 2) Den enkelte hovedaktivitet, hvis en juridisk enhed har flere hovedaktiviteter, der udøves på eller fra én geografisk adresse.
- 3) Den enkelte aktivitet, hvis en juridisk enhed har aktiviteter, der udøves på eller fra flere geografiske adresser.

Stk. 4. Der kan ikke udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat for en byggeplads.

§ 65 b. For at en virksomhed kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder for en tilhørende produktionsenhed, skal den dokumentere et godt arbejdsmiljø. Følgende krav skal være opfyldt:

- 1) Virksomhedens eller produktionsenhedens materielle arbejdsmiljø skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en række områder. Ved væsentlige arbejdsmiljøproblemer forstås problemer, der vil kunne medføre et påbud i henhold til denne lov.
- 2) Virksomheden eller produktionsenheden skal have opfyldt kravene til dens egenindsats i forbindelse med arbejdsmiljøet.
- 3) Der skal foreligge dokumentation for dels virksomhedens eller produktionsenhedens indsats for at opfylde kravene i nr. 1 og 2, dels resultaterne af denne indsats. Det skal i denne forbindelse dokumenteres, at medarbejderne eller deres repræsentanter har været inddraget i arbejdet med at opfylde kravene i nr. 1 og 2.

Stk. 2. Udover de i stk. 1 anførte krav kan der stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Virksomheden skal i givet fald dokumentere, at den lever op til kravet.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om kravene efter stk. 2 og 3.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomhedernes dokumentation efter stk. 1-3 skal være offentlig tilgængelig.

§ 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås enten gennem akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering. Akkrediteret inspektion foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret certificering foretages af et certificeringsorgan. De pågældende organer skal være akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan.

Stk. 2. Inspektions- og certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Stk. 3. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er gyldigt tre år fra udstedelse.

§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering, herunder supplerende krav til akkrediterings-, certificerings- og inspektionsorganerne, og om udstedelse af anerkendt certifikat, herunder regler om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.«

Kapitel 12 *Arbejdsmiljørådet*

§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

...

6) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i fællesskab.

...

3. I § 67, *stk. 1, nr. 6* ændres »Landbrugsraadet« til: »Landbrug & Fødevarer«

Kapitel 13 *Arbejdstilsynet*

§ 74. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at Arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang Arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.

...

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved:

1) Godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse og uddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, jf. § 9, stk. 2.

...

Kapitel 14 *Klageadgang*

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til en EU-forordning eller i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejdstilsynets klagenævnet.

§ 81 a. Arbejdstilsynets klagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

...

5) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsrådet i fællesskab.

...

§ 81 b. Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed bemyndiget i medfør af § 74, stk. 5, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed eller en offentlig myndighed udpeget i medfør af § 74, stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

...

Kapitel 15 *Straf*

4. I § 74, stk. 7, nr. 1, indsættes efter »Godkendelse og kvalitetssikring«: »samt uddannelse«

5. § 81, stk. 1, affattes således:

»Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, eller i henhold til en EU-forordning, vedrørende forhold omfattet af denne lov, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.«

3. I § 81 a, stk. 1, nr. 5, ændres »Landbrugsrådet« til: »Landbrug & Fødevarer«

§ 82. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, der

...

Stk. 6. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1.

...

6. § 82, *stk. 6*, affattes således:

»Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 5, nr. 1.«

§ 2

Lov nr. 442 af 7. juni 2001 om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder ophæves.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 2013, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Lovens § 1, nr. 2, og § 2, træder i kraft den 1. november 2013.

Stk. 3. For arbejdsmiljøcertifikater udstedt inden den 1. november 2013, finder de hidtil gældende regler fortsat anvendelse.