

NOTAT



7. november 2012

J.nr. 20120029970/
2012-8061

4. kontor/AMF

Høringsnotat

Forslag til lov om ændring af arbejdsmiljøloven og ophævelse af certifikatloven (Præcisering af anvendelsesområdet i forhold til psykisk arbejdsmiljø og overførelse af reglerne om certifikat til lov om arbejdsmiljø m.v.)

Arbejdstilsynet har modtaget en række høringssvar vedrørende udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø (Præcisering af anvendelsesområdet i forhold til psykisk arbejdsmiljø og overførelse af reglerne om certifikat til lov om arbejdsmiljø m.v.) på baggrund af den eksterne høring.

Følgende myndigheder og organisationer er hørt:

Rigsadvokaten, Domstolsstyrelsen, Politidirektørforeningen, Den Danske Dommerforening, Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet, Certificerende Organers Forum, DANAK¹, 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.

Der er modtaget høringssvar fra følgende organisationer (*kursiv* = ingen bemærkninger): *Advokatrådet*, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Akademikernes Centralorganisation (AC), KL, *Arbejds miljørådet*², *Arbejds miljøklagenævnet*², *Danske Regioner*, Landsorganisationen i Danmark (LO), Lederne, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Certificerende Organers Forum³, *Danske Advokater*.

Kommentarerne fra høringssvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

1. Generelle bemærkninger

FA bemærker, at man er forundret over, at de foreslåede ændringer af arbejdsmiljøloven fremsættes, uden at de er drøftet med parterne i AMR først.

¹ DANAK har fremsendt høringssvar i forbindelse med den interne høring. Der er i vidt omfang taget højde for DANAK's bemærkninger fra den interne høring i det lovforslag, der har været sendt i ekstern høring.

² Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet henviser til svarene fra de enkelte organisationer, der er repræsenteret i henholdsvis nævnet og rådet.

³ Certificerede Organers Forum (COF) har ikke afgivet høringssvar, men to af medlemmerne af COF har afgivet selvstændigt høringssvar. De to medlemmer er Bureau Veritas (BV) og DS Certificering (DS).

1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Initiativet om, at det skal tydeliggøres, at både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven, blev offentliggjort i august 2012 og inddragelse af parterne er bl.a. sket i forbindelse med høringen om lovforslaget.

2. Psykisk arbejdsmiljø

FA oplyser, at man deler ønsket om et større fokus på psykisk arbejdsmiljø, hvorfor **FA** ikke har indvendinger mod, at det præciseres i AML, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. **FA** undrer sig imidlertid over, at der er et behov for denne præcisering, da **FA** mener, at der i en lang årrække ikke har hersket tvivl hos virksomheder og medarbejdere om, at AML også omfatter psykisk arbejdsmiljø. **FA** bemærker, at da der således ikke ændres på gældende ret, bør det overvejes om forslaget ikke strider mod regeringens ønske om regelforenklning og afbureaukratisering.

Endvidere finder **FA**, at det for mange virksomheder og medarbejdere er vigtigere at få bekræftet gyldigheden af Metodeudvalgets rapport fra 1995 som afgrænsning af Arbejdstilsynets kompetence end at ændre ordlyden af § 1. **FA** opfordrer derfor til, at det udtrykkeligt kommer til at fremgå af lovforslagets bemærkninger, at Metodeudvalgets rapport fortsat afgrænser både Arbejdstilsynets kompetence inden for psykisk arbejdsmiljø, og måden hvorpå tilsynets kompetence kan udøves.

LO bemærker, at man fuldt ud kan tilslutte sig præciseringen af, at arbejdsmiljøloven omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

DA bemærker, at præciseringen af, at arbejdsmiljøloven omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø er overflødig, og finder, at der er en risiko for, at ændringen på sigt kan danne grundlag for initiativer og en skærpelse af tilsynspraksis, som ikke relaterer sig til de væsentligste udfordringer på arbejdsmiljøområdet. **DA** finder endvidere, at der allerede er en rigtig stor indsats for psykisk arbejdsmiljø i gang på virksomhederne. Endvidere finder **DA**, at det er samarbejdet på virksomhederne og ikke et tilsyn med psykisk arbejdsmiljø, der gør forskellen for det psykiske arbejdsmiljø. Endelig bemærker **DA**, at arbejdslivet for langt de fleste er godt for den enkeltes sundhed og trivsel, og at det er gruppen udenfor arbejdsmarkedet, som regeringen bør koncentrere sig om, hvilket ikke er et arbejdsmiljøspørgsmål.

Derfor finder **DA**, at den foreslåede præcisering er unødvendig, giver det forkerte signal og bør opgives. Sker det ikke, er det afgørende for **DA**, at **DA** inddrages i arbejdet med kommende reguleringer, herunder arbejdet med justering af reglerne om rådgivningspåbud.

KL kan ikke støtte denne del af lovforslaget og bemærker, at siden arbejdsmiljøloven trådte i kraft i 1977, har der ikke hersket tvivl om, at den også gælder for forhold, som kan henføres under det psykiske arbejdsmiljø. Det fremgår af bemærkninger til det oprindelige lovforslag, og **KL** finder det derfor unødvendigt at indskrive en særskilt bestemmelse herom i loven. Ved eksplicit at nævne de to kategorier – det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø – finder **KL**, at der kan opstå tvivl, om der kan være andre arbejdsmiljøspørgsmål, som loven ikke længere omfatter. I værste fald frygter **KL**, at lovændringen vil blive brugt som grundlag for en skærpelse af nuværende retstilstand og tilsynspraksis i forhold til spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø.

KL finder det ikke tilstrækkeligt betryggende, at det kun fremgår af bemærkningerne, at der ikke sker nogen form for skærpe af praksis på området.

KRIFA finder, at der er tale om en vigtig synliggørelse af området og foreslår, at der lanceres en oplysningskampagne om psykisk arbejdsmiljø på baggrund af den foreslåede lovændring.

AC bemærker, at AC er meget tilfreds med lovforslaget, der er en vigtig principiel anerkendelse af at det psykiske arbejdsmiljø skal tages mere alvorligt end hidtil. AC finder, at det vil blive en stor udfordring at afdække dårligt psykisk arbejdsmiljø, specielt for akademikere med grænseløst arbejde.

AC foreslår, at der i tilknytning til den øgede ligestilling mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø nedsættes en kommission eller et fagligt udvalg, der i samarbejde med Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) får til opgave at udvikle relevante nedslidningskriterier for psykisk nedslidning på tværs af jobgrupper og brancher.

Lederne har ikke bemærkninger til den foreslåede præcisering, men noterer sig med tilfredshed, at

- der ikke tilsigtes ændringer i Metodeudvalgets opdeling i hovedgrupper,
- der ikke forventes et stigende antal påbud, som følge af ændringen,
- der ikke ændres på kravene til konstateringen af overtrædelser i det psykiske arbejdsmiljø,
- høring i forbindelse med påbud om psykisk arbejdsmiljø vil følge den allerede eksisterende forvaltningsretlige høring, og at
- kravet om rådgivning i forbindelse med alle påbud på det psykiske område vil blive afskaffet og afløst af nærmere regler om, hvornår et psykisk arbejdsmiljø-problem udløser et rådgivningspåbud.

2.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Den foreslåede bestemmelse om, at arbejdsmiljøloven omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, er en præcisering af en retstilstand, der indtil nu kun er fremgået af lovbemærkningerne fra 1975. Der er således ikke tale om indførelse af yderligere pligter eller bureaukrati, og lovforslaget strider derfor ikke imod ønsket om regelforenkling og afbureaukratisering.

At den foreslåede bestemmelse i § 1 a omhandler fysisk og psykisk arbejdsmiljø skyldes, at det er netop disse to områder, som lovbemærkningerne fra 1975 henfører til begrebet "arbejds miljø".

Metodeudvalgets rapport fra 1995 indeholder anbefalinger til Arbejdstilsynets rolle og metodeanvendelse over for psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet. Det fremgår af rapporten, at der er hjemmel i arbejdsmiljøloven til at regulere de psykosociale risikofaktorer, og at spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsmiljøloven dækker det psykosociale område ikke skulle gøres til genstand for særskilte overvejelser i udvalget. Derfor er rapporten ikke relevant i forhold til ændringer i loven.

Der gøres allerede meget på de danske virksomheder for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og mange virksomheder har fokus herpå. Men det ændrer ikke ved beho-

vet for – bl.a. i forhold til den del af virksomhederne, der stadig ikke har fokus på området – at præcisere, at begrebet ”arbejds miljø” også omfatter psykisk arbejdsmiljø.

Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, er det ikke hensigten, at der på baggrund af lovændringen skal ske en skærpelse af praksis på området.

Reglerne om rådgivningspåbud skal justeres i lyset af regeringens initiativ om ligestilling af afgørelsesmetoden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Dette initiativ er ikke omfattet af denne lovændring. Arbejds miljørådet, herunder DA, vil imidlertid efter gældende retningslinjer blive inddraget i ændringerne af bekendtgørelsen om rådgivningspåbud, gennem behandling i regeludvalg under Arbejds miljørådet.

Beskæftigelsesministeriet iværksætter med jævne mellemrum oplysningskampagner e.l. om relevante arbejdsmiljøemner, herunder også psykisk arbejdsmiljø. Og ministeriet vil også fremadrettet være opmærksom på behovet herfor.

Arbejdstilsynet, som er den myndighed, der fører tilsyn med psykisk arbejdsmiljø, er opmærksom på, at det ofte er komplekst at afdække det psykiske arbejdsmiljø i virksomhederne. Arbejdstilsynet har netop derfor udviklet værktøjer til brug herfor. Arbejdstilsynet er også meget opmærksom på, hvornår tilsynet kan reagere over for problemer i det psykiske arbejdsmiljø, og hvornår tilsynet ikke kan.

Beskæftigelsesministeriet kan ikke tilslutte sig AC's forslag om at nedsætte en kommission. Det er ministeriets opfattelse, at de nuværende kriterier i tilstrækkelig grad sikrer, at indsatsen kommer de brancher til gode, hvor de ansatte har den største risiko for ikke at kunne holde til et helt arbejdsliv, og hvor behovet for en indsats derfor er størst.

Høringssvarene har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

3. Overførelse af certifikatreglerne til arbejdsmiljølovgivningen

3.1 Generelle bemærkninger

LO, BV og **DS** har tilkendegivet, at de gerne deltager i det videre arbejde med reglerne.

LO har endvidere tilkendegivet, at **LO** fuldt ud kan tilslutte sig, at loven om arbejdsmiljøcertifikat overføres til arbejdsmiljøloven, ligesom **LO** fuldt ud kan tilslutte sig de fremlagte forslag til justeringer af certifikatreglerne.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at indarbejdelsen af reglerne om arbejdsmiljøcertificering i arbejdsmiljøloven primært er en lovteknisk ændring, bortset fra de justeringer af gældende regler, der fremgår af bemærkningerne til lovforslaget. De gældende certificeringsregler videreføres i nye bekendtgørelser udstedt med baggrund i de foreslåede nye bemyndigelsesbestemmelser i arbejdsmiljøloven. Arbejds miljørådet inddrages efter gældende procedurer gennem nedsættelse af regeludvalg, og udkast til bekendtgørelser vil samtidig blive lagt på høringsportalen.

3.2. Konkrete forslag og bemærkninger

AC finder at ligestillingen mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø også bør udtrykkes eksplicit i reglerne om arbejdsmiljøcertificering, og foreslår derfor, at § 65 a, stk. 2 formuleres: ”En virksomhed, jf. stk. 1, kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, hvis den kan dokumentere et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.[...]”.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Med forslaget til ny § 1 a i arbejdsmiljøloven præciseres det, at både fysisk og psykisk arbejdsmiljø er omfattet af loven. Det betyder, at dette gælder hele lovens område og alle lovens bestemmelser. På den baggrund vil det være uhensigtsmæssigt at gentage det i en enkelt konkret bestemmelse i loven og ikke resten af lovens bestemmelser.

BV og **DS** finder, at teksten i § 65 a, stk. 1, er for detaljeret, og at den detaljerede beskrivelse udelukker muligheden for, at et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat senere kan omhandle fx en koncern med flere juridiske enheder. **BV** henviser til, at denne problematik har været diskuteret mellem Arbejdstilsynet, DANAK og de certificerende organer.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

*§ 65 a, stk.1 er en videreførelse af gældende ret, hvor et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ikke kan vedrøre flere juridiske enheder. Problematikken har som nævnt af **BV** og **DS** været drøftet mellem Arbejdstilsynet, DANAK og de certificerede organer, men Beskæftigelsesministeriet finder ikke, at der bør ske ændringer i forhold til hidtidige gældende regler.*

BV anfører, at arbejdsmiljøloven med ændringer kan læses på den måde, at arbejdsmiljøloven generelt er det juridiske grundlag for, at en virksomhed overhovedet kan få tildelt et arbejdsmiljøcertifikat fx OHSAS 18001, hvorfor **BV** foreslår overskriften til kapitel 11 a ændret fra ”Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat” til ”Arbejdstilsynets anerkendelse af arbejdsmiljøcertifikater”.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Det fremgår allerede af bemærkninger til lovforslaget, at det anerkendte arbejdsmiljøcertifikat anerkendes efter arbejdsmiljøloven, hvorfor der ikke er behov for at præcisere dette i overskriften.

BV henviser til, at der indføres en pligt for certificeringsorganerne til at informere Arbejdstilsynet umiddelbart ved tildeling af arbejdsmiljøcertifikater, herunder også om hvorvidt virksomheder ønsker en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. **BV** finder, at praksis indtil nu har været, at det alene er virksomheder, der har fået en kronesmiley, der er fritaget for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn. **BV** finder, at det er en ny praksis, at alle arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fritages for risikobaseret tilsyn. **BV** finder, at de praktiske og ressourcemæssige konsekvenser for certificeringsorganerne bør belyses nærmere. **DS** støtter **BV**'s hørings svar.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Efter de nugældende regler bliver virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter arbejdsmiljøloven fritaget for risikobaseret tilsyn. Der er således ikke tale om en ny praksis. Med hensyn til certificeringsorganernes nye pligt til at informere Arbejdstilsynet ved tildeling af anerkendt arbejdsmiljøcertifikater tilsigtes en så enkel løsning som mulig af denne rapporteringspligt.

LO henviser til, at LO i 2011 udarbejdede rapporten ”Arbejdsmiljøcertificering - udfordringer og muligheder”, der pegede på en række anbefalinger til at styrke arbejdsmiljøcertificeringen som et velfungerende arbejdsmiljøpolitisk virkemiddel. LO finder, at lovforslaget imødekommer flere af LO’s forslag, men at der er behov for yderligere justeringer og præciseringer. LO har i lyset heraf en række konkrete forslag:

1. LO foreslår, at Arbejdstilsynet får pligt til at informere certificeringsorganet om afgivne reaktioner på de virksomheder, de har certificeret, idet sådanne oplysninger vil være relevante og have betydning for afvigelser i efterfølgende audit.
2. LO mener, at der skal være nogle retningslinjer for organernes ressourceforbrug og kvalifikationer for at modvirke at dette bliver konkurrenceparametre.
3. LO finder, at certificeringsorganerne skal sikre, at de auditører, som sendes ud til den enkelte virksomhed har de nødvendige kvalifikationer i forhold til de problematikker der findes på den pågældende arbejdsplads.
4. LO foreslår, at det præciseres, at en gul eller rød smiley på en virksomheds enhed medfører periodisk bortfald af kronesmiley på en virksomheds j-enhed.
5. LO foreslår, at den eksterne auditeringsrapport, der udarbejdes af certificeringsbureauet, skal videresendes til Arbejdstilsynet.
6. LO foreslår, at begrebet produktionsenhed udvides til også at omfatte midlertidige produktionsenheder.
7. LO foreslår, at Arbejdstilsynet på sin hjemmeside offentliggør en liste over, hvilken certifikattype der ligger til grund for kronesmileyen.
8. LO foreslår, at der i 2015 igangsættes en evaluering af certifikatordningen, således at der tilvejebringes et dokumentationsgrundlag for eventuelle beslutninger om justering og ændring af gældende regler.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger:

Ad 1. Oplysningerne om afgivne reaktioner er relevant viden for certificeringsorganets auditering. Arbejdstilsynet holder jævnligt møder med certificeringsorganerne, hvor organerne orienteres om afgivne reaktioner, men hidtidig ikke på virksomhedsniveau. Beskæftigelsesministeriet anerkender, at det kan være relevant, at certificeringsorganerne har kendskab til reaktioner på de virksomheder, de har certificeret. Beskæftigelsesministeriet vil undersøge, hvordan man bedst kan imødekomme dette på en nem og smidig måde.

Ad 2. og 3. Certificeringsorganerne er akkrediteret af DANAK, der er garant for, at certificeringsorganerne lever op til de standarder, der er angivet i de internationale standarder og de nationale præciseringer. Certificeringen bygger på internationale standarder (DS/EN ISO/IEC 17021). Disse standarder angiver fx ressourcekrav i forhold til ledelsens og personalets kompetencer. I forlængelse af de internationale standarder har DANAK konkretiseret kravene yderligere med fx en oversigt, hvor de forskellige brancher inddeles efter arbejdsmiljøets kompleksitet.

Ad 4. Det fremgår allerede af bekendtgørelse 1276 af 8. december 2011 § 3 stk. 2., nr. 1, at en kronesmiley fjernes, hvis Arbejdstilsynet konstaterer overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på en produktionsenhed, og som medfører en gul eller rød smiley.

Ad 5. Det vil være uhensigtsmæssigt, hvis auditeringsrapporten skal videresendes til Arbejdstilsynet, idet Arbejdstilsynet ikke har en rolle i certificeringssystemet.

Ad 6. Certificeringer omfatter allerede produktionsenheden og de midlertidige produktionsenheder, der vedrører den pågældende produktionsenhed.

Ad 7 Informationen om, hvilken certifikattype der ligger til grund for tildelingen af kornesmileyen, er ikke relevant for en bredere offentlighed. Derfor vurderes det ikke at være hensigtsmæssigt, at offentliggøre dette på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Ad 8 Behovet for evaluering af certifikatorordningen vil løbende indgå i overvejelserne som en mulighed i forbindelse med administrationen af ordningen.

Høringssvarene har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

4. Andet

Lederne bemærker, at man er betænkelig ved den indskrænkning, der sker i klagemulighederne med forslaget til ny § 81, stk. 1. Der henvises samtidig til høringssvar herom til høring om lov om indretning m.v. af visse produkter.

4.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Klageadgangen foreslås præciseret på den måde, at det tydeliggøres, at det alene er klager over afgørelser, som er truffet i medfør af en EU-forordning, der vedrører arbejdsmiljøloven, som kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet. Den gældende § 81, stk. 1 kan læses på den måde, at det er klage over afgørelser i henhold til en hvilken som helst EU-forordning. Det har ikke været tanken.

Mht. muligheden for at indbringe klage over afgørelser efter forslag til lov om indretning m.v. af visse produkter, henvises til bemærkningerne i høringsnotat af 17. september 2012 herom, som den 28. november 2012 er tilsendt Beskæftigelsesudvalget i forbindelse med fremsættelsen af dette lovforslag.

Høringssvaret har ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.