

UDKAST

14. juni 2017

Forslag

til

lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(ændring af reglerne om arbejdsmiljøcertifikat m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved bl.a. lov nr. 356 af 9. april 2013 og senest ved § 5 i lov nr. 285 af 29. marts 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 65 b indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

”Stk. 3. Ud over de i stk. 1 og 2 anførte krav kan der stilles krav om, at virksomheden skal videregive oplysninger om anmeldte arbejdsskader og forebyggelse heraf til inspektions- eller certificeringsorganet.”

Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 4 og 5.

2. I § 65 b, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres ”kravene efter stk. 1 og 2” til: ”kravene efter stk. 1-3”.

3. I § 65 b, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres ”dokumentation efter stk. 1-3” til: ”dokumentation efter stk. 1-4”.

4. § 65 d affattes således:

”§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der kan i den forbindelse fastsættes regler om krav til akkrediterings-, inspektions- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til inspektions- og certificeringsorganernes inspektion, audit og kompetencer, og regler om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.”

5. I § 72 a indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

”Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, jf. stk. 2. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, hvilke virksomheder, der skal have undersøgelsesbesøg, hvornår undersøgelsesbesøg skal gennemføres, indholdet af undersøgelsesbesøget, varigheden af den periode, som Arbejdstilsynet gennemfører undersøgelsesbesøg i, m.v.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med et dokumenteret godt arbejdsmiljø, jf. stk. 2, alene træffer afgørelser om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2 eller forhold, der skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1, 1. led.”

6. I § 78 a, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

”I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, jf. § 72 a, stk. 2, kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.”

7. I § 81 indsættes efter stk. 6 som nyt stykke:

”Stk. 7. Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et dokumenteret godt arbejdsmiljø, jf. § 65 d og § 78 a, stk. 2, samt Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 4, kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.”

8. I § 84, 2. pkt., ændres ”ham” til: ”arbejdsgiveren”.

§ 2

”Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2018.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse på anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der er udstedt før den 1. januar 2018. For sådanne certifikater finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. § 1, nr. 5-7 finder dog anvendelse på anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der er udstedt før den 1. januar 2018.”

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

1.1. Den politiske aftale om ”En styrket arbejdsmiljøcertificering”

1.2. Ordningen med arbejdsmiljøcertifikater

2. Lovforslagets hovedindhold

2.1. Indsamling af viden om certificeringsorganernes tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø

2.1.1. Gældende ret

2.1.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

2.2. Styrkelse af certificeringsorganernes kontrol med arbejdsmiljøet

2.2.1. Gældende ret

2.2.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

2.3. Øgede krav til inspektions- og certificeringsorganerne

2.3.1. Gældende ret

2.3.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

2.4. Videregivelse af oplysninger om anmeldte arbejdsskader til inspektions- og certificeringsorganerne

2.4.1. Gældende ret

2.4.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

2.5. Andre mindre ændringer

2.6. Færøerne og Grønland

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

6. Miljømæssige konsekvenser

7. Forholdet til EU-retten

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

9. Sammenfattende skema

1. Indledning

1.1. Den politiske aftale om ”En styrket arbejdsmiljøcertificering”

Lovforslaget udmønter de dele af aftalen af 18. november 2016 mellem den tidligere regering (Venstre), Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Socialdemokratiet og Radikale Venstre om ”En styrket arbejdsmiljøcertificering”, som forudsætter ændringer i arbejdsmiljøloven.

Aftalens formål er at styrke ordningen for opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat og en kronesmiley for dermed at skabe større sikkerhed for, at der er styr på arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Regeringen og aftaleparterne er enige om, at et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er et godt instrument for virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Der er også enighed om, at det er centralt at sikre en høj kvalitet i ordningen med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn, som er tilsyn, der målrettes mod virksomheder, der vurderes at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat får desuden en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. Det afspejler en grundlæggende tillid til, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat har styr på deres arbejdsmiljøarbejde.

Imidlertid er der en række forhold, som tilsammen har vist et behov for at styrke kvaliteten af ordningen med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det drejer sig om konkrete sager med mange erhvervssygdomme på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, og en undersøgelse som har vist, at der er vanskeligheder med at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø i forhold til arbejdsmiljøcertifikatordningen. Hertil kommer en afdækning der viste, at der er rum for forbedring af kontrollen med arbejdsmiljøet på virksomheder med certifikat, samt en analyse, der ikke har kunnet påvise, at arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er bedre end på virksomheder, der ikke har certifikat.

Regeringen og aftaleparterne er derfor enige om at iværksætte otte initiativer, der skal styrke arbejdsmiljøcertifikatordningen og dermed også ordningen med kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Følgende initiativer i aftalen forudsætter ændring af arbejdsmiljøloven:

- Indsamling af viden om certificeringsorganernes tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.
- Certificeringsorganerne skal styrke kontrollen med arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.
- Øgede krav til inspektions- og certificeringsorganerne i forhold til psykisk arbejdsmiljø gennem etablering af en særlig uddannelse.
- Videregivelse af oplysninger om anmeldte arbejdsskader til inspektions- og certificeringsorganerne fra virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Derudover indeholder aftalen en række initiativer, som kan gennemføres administrativt inden for rammerne af den gældende arbejdsmiljølov. Det gælder fx initiativet om fokus på psykisk arbejdsmiljø i den anerkendte certifikatordningen og initiativet om, at Arbejdstilsynet skal behandle virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat som alle andre virksomheder, bortset fra at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er fritaget for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn og får en kronemønt på Arbejdstilsynets hjemmeside.

1.2. Ordningen med arbejdsmiljøcertifikater

Virksomheder i Danmark har mulighed for at opnå 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.

Det er frivilligt for virksomhederne, om de vil vælge at få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen kan et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnås ved, at en virksomhed opfylder kravene i lovens kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat samt kravene i en af de 3 bekendtgørelser, der er udstedt med hjemmel i loven.

Det drejer sig om bekendtgørelse nr. 1191 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem DS/OHSAS 18001 m.v.. Den indebærer, at virksomheden skal opfylde kravene i den internationale arbejdsmiljøledelsesstandard OHSAS 18001 (internationalt arbejdsmiljøcertifikat) og stiller derudover nationale krav om, at virksomheden skal inddrage de ansatte i arbejdsmiljøpolitikken, vurderingen af arbejdsmiljøet og udarbejdelsen af handlingsplaner samt krav om at virksomheden ikke må have væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der vil kunne medføre et påbud efter arbejdsmiljølovgivningen.

Det drejer sig videre om bekendtgørelse nr. 1193 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem, som beskriver kravene til det arbejdsmiljøledelsessystem, som virksomheden skal udforme og vedligeholde og derudover stiller krav om, at virksomheden arbejder med sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked.

Endelig drejer det sig om bekendtgørelse nr. 1194 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne. Bekendtgørelsen beskriver de krav til virksomhedens arbejdsmiljø, som skal være opfyldt på det tidspunkt, hvor inspektionen gennemføres. Derudover stilles der krav om, at virksomheden har arbejdet med sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked.

Det er akkrediterede inspektionsorganer og akkrediterede certificeringsorganer, der udsteder et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, efter henholdsvis inspektion af virksomhedens arbejdsmiljø eller certificering af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem.

Virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er fritaget for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn og har ret til at få offentliggjort en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

2. Lovforslagets hovedindhold

2.1. Indsamling af viden om certificeringsorganernes tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø

2.1.1. Gældende ret

Virksomheder med ansatte, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, har mulighed for at få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Virksomheder, der gennem et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn, jf. arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 2, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for risikobaseret tilsyn.

Arbejdstilsynet kan føre andre former for tilsyn på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, fx i forbindelse med alvorlige ulykker eller klager over arbejdsmiljøet, samt hvis Arbejdstilsynet, fx på særlige byggepladsaktioner, støder på certificerede virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven. I disse situationer er der en anledning for Arbejdstilsynet til at komme på tilsynsbesøg.

Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan dække enten den samlede virksomhed (den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder) eller en eller flere produktionsenheder. Når der i dette lovforslag skrives virksomhed, menes den enkelte produktionsenhed.

Efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, kan Arbejdstilsynet træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist. Efter § 77, stk. 2, kan Arbejdstilsynet endvidere, når det skønnes nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, påbyde, at faren straks imødegås.

Når Arbejdstilsynet er på tilsyn på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, fx i forbindelse med alvorlige ulykker eller klager over arbejdsmiljøet, og i den forbindelse konstaterer en eller flere overtrædelser af arbejdsmiljøloven, kan Arbejdstilsynet træffe samme typer af afgørelser som på andre virksomheder.

Arbejdstilsynets smiley-ordning indebærer, at den enkelte virksomheds arbejdsmiljø offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside og illustreres via tildeling af én af fire forskellige smiley'er under forudsætning af, at betingelserne herfor er til stede.

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

Såfremt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat fratages, suspenderes eller bortfalder, bliver virksomheden omfattet af det risikobaserede tilsyn på lige fod med andre virksomheder og mister sin kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside. Det er certificeringsorganet, der skal give Arbejdstilsynet besked om ændringer i certifikatet.

En kronesmiley tildeles igen, når det akkrediterede certificeringsorgan har givet Arbejdstilsynet oplysning om, at de forhold, der lå til grund for fratagelse, suspension eller bortfald af virksomhedens certifikat, ikke længere udgør en afvigelse i forhold til virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem, og problemet dermed er løst. Samtidig fritages virksomheden igen for det risikobaserede tilsyn.

En virksomhed med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat mister endvidere sin kronesmiley, hvis Arbejdstilsynet - som led i et tilsynsbesøg - konstaterer overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som medfører gul eller rød smiley. Gul smiley tildeles, når Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynsbesøg på en virksomhed har truffet afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, bortset fra forbud eller rådgivningspåbud, som medfører, at der tildeles rød smiley. Gul og rød smiley tildeles altid for en periode på minimum 6 måneder.

En kronesmiley tildeles igen, når Arbejdstilsynet har fået en tilbagemelding fra virksomheden om, at de påbudte forhold, der har medført gul eller rød smiley, er efterkommet.

Offentliggørelse af smiley, herunder kronesmiley, udgør ikke en selvstændig afgørelse, men illustrerer ved hjælp af et symbol virksomhedens arbejdsmiljø. Da offentliggørelsen ikke udgør en selvstændig afgørelse, kan der ikke klages over tildelingen af smiley til Arbejdsmiljøklagenævnet. Offentliggørelse af den negative gule eller røde smiley sker først, når fristen for at klage over de afgørelser, der ligger til grund for den røde og gule smiley, er udløbet. Klages der over de afgørelser, der ligger til grund for den røde eller den gule smiley, bliver disse smiley'er ikke vist. Det gælder dog ikke for forbud og strakspåbud, der ikke har opsættende virkning uanset klage. Her sker offentliggørelsen straks.

2.1.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

Omkring 3000 virksomheder (produktionsenheder) med ansatte er i dag dækket af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Arbejdstilsynet kommer i dag kun på tilsyn på disse virksomheder, når der er en særlig anledning, fx i forbindelse med alvorlige ulykker, ophobning af erhvervssygdomme eller

klager over arbejdsmiljøet, der indikerer at virksomheder med certifikat groft overtræder arbejdsmiljøloven. Det indebærer, at Arbejdstilsynet i dag ikke har tilstrækkelig systematisk viden om arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. En analyse fra Arbejdstilsynet om forekomsten af anmeldte arbejdsulykker og erhvervssygdomme på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat har ikke bekræftet, at arbejdsmiljøet på disse virksomheder er bedre end på andre virksomheder.

Regeringen og aftaleparterne er derfor enige om, at Arbejdstilsynet i en treårig periode skal afdække arbejdsmiljøet på 500 af de i alt 3.000 virksomheder med ansatte, der er dækket af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Afdækningen gennemføres, når virksomhederne har fået eller har generhvervet et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Formålet med afdækningen er at undersøge, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der ville have udløst et påbud fra Arbejdstilsynet.

Det foreslås, at afdækningen gennemføres via såkaldte undersøgelsesbesøg, og at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om disse besøg, herunder indholdet af dem.

Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes bl.a. anvendt til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet på undersøgelsesbesøgene skal have fokus på det materielle arbejdsmiljø og ikke på virksomhedens egenindsats, idet denne forudsættes af være i orden i og med, at virksomheden har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Med det materielle arbejdsmiljø menes det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, fx ulykkesrisici, kemiske og biologiske belastninger, ergonomiske belastninger, støj, vibrationer, indeklimabelastninger og psykiske belastninger.

Såfremt Arbejdstilsynet på et undersøgelsesbesøg konstaterer, at der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på virksomheden, vil Arbejdstilsynet ikke afgive påbud – bortset fra forbud eller strakspåbud ved alvorlig fare – men vil i stedet advisere certificeringsorganet om, at Arbejdstilsynet på et undersøgelsesbesøg har konstateret et eller flere væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

Samtidig med adviseringen af certificeringsorganet om, at Arbejdstilsynet på undersøgelsesbesøget har konstateret væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, vil virksomhedens kronesmiley ophøre med at blive vist på Arbejdstilsynets hjemmeside, da den ikke længere er et retvisende udtryk for virksomhedens arbejdsmiljø. Kronesmiley'en vil ikke, som ved tilsynsbesøg og afgørelse i forbindelse med fx en ulykkesundersøgelse eller en klage, blive erstattet af en gul eller rød smiley, men vil alene ophøre med at blive vist. Når certificeringsorganet har meddelt Arbejdstilsynet, at det eller de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet konstaterede på undersøgelsesbesøget – og efterfølgende adviserede certificeringsorganet om – er løst, vil virksomhedens arbejdsmiljø igen blive vist på Arbejdstilsynets hjemmeside i form af en kronesmiley.

Der er derfor behov for at skabe hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan komme på besøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat uden, at der er en særlig anledning hertil i form af fx alvorlige ulykker eller klager over arbejdsmiljøet.

Det foreslås derfor, at der indføres en ny bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i

tilsynsvirksomheden gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes i første omgang anvendt til – i overensstemmelse med den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering – at give Arbejdstilsynet mulighed for at besøge 500 virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i en treårig periode, med henblik på at indsamle viden om certificeringsorganernes tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø.

Undersøgelsesbesøgene på de 500 virksomheder vil blive gennemført i perioden juli 2018 til juli 2021 og vil så vidt muligt blive gennemført i umiddelbar forlængelse af tildelingen af certifikat eller gentildeling af certifikat.

Udvælgelsen af virksomheder vil så vidt muligt ske med henblik på at vælge et repræsentativt udsnit af brancher, virksomhedsstørrelser og certificeringsorganer, der har udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Såfremt det efterfølgende viser sig, at der er behov for yderligere undersøgelsesbesøg på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, vil bemyndigelsesbestemmelsen også kunne anvendes til dette formål, herunder i forhold til udtagelse af virksomheder, indhold af undersøgelsesbesøg, varighed af afdækningsperiode m.v.

Der er endvidere behov for at skabe hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan undlade at træffe afgørelse ved væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, med mindre der er tale om arbejdsmiljøproblemer, der giver anledning til forbud eller strakspåbud om betydelig fare.

Det foreslås derfor at indføre hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet, som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, alene skal kunne træffe afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed (forbud), eller forhold, som skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare for konkret skadespotentiale i en konkret arbejdsituation (strakspåbud). Dette skyldes, at Arbejdstilsynet i stedet vil skulle advisere certificeringsorganerne, hvis der er problemer, der ville have givet Arbejdstilsynet anledning til at afgive andre former for reaktioner (påbud). Hjemlen foreslås indført som en bemyndigelsesbestemmelse, som i første omgang tænkes udnyttet i forbindelse med afdækningen af arbejdsmiljøet på 500 virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Endelig er der behov for at skabe hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan ophøre med at vise virksomhedens kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvis Arbejdstilsynet på undersøgelsesbesøg konstaterer, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden.

Det foreslås derfor at indføre hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet skal ophøre med at vise arbejdsmiljøet på virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, på Arbejdstilsynets hjemmeside i en nærmere angiven periode. Der er behov for hjemmel hertil for at sikre, at den enkelte virksomheds arbejdsmiljø, der offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside, er retvisende.

Hjemlen foreslås indført som en bemyndigelsesbestemmelse, som i første omgang tænkes anvendt til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet kan ophøre med at vise arbejdsmiljøet på de 500 virksomheder med et dokumenteret godt arbejdsmiljø, som indgår i afdækningen af arbejdsmiljøet, hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden.

Arbejdstilsynet vil advisere det certificeringsorgan, der har udstedt certifikatet til virksomheden, om de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som tilsynet konstaterer på undersøgelsesbesøget. Som forudsat i den politiske aftale udgør adviseringen ikke en afgørelse, da den ikke indebærer en retlig forpligtelse for hverken certificeringsorganet eller virksomheden til at udbedre de påpegede arbejdsmiljøproblemer. Da der ikke er tale om en afgørelse, kan hverken certificeringsorganet eller virksomheden klage til Arbejdstilsynets klagenævn over adviseringen. Arbejdstilsynets klagenævn kan alene behandle klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljølovgivningen.

Da adviseringen af certificeringsorganet netop ikke er en afgørelse, foreslås det, at klageadgang til anden administrativ myndighed afskæres. Det vil sige, at hverken certificeringsorganet eller virksomheden kan klage til anden administrativ myndighed over adviseringen af certificeringsorganet, herunder heller ikke til beskæftigelsesministeriet.

Når Arbejdstilsynet har adviseret certificeringsorganet om, at der på undersøgelsesbesøget er konstateret væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, så ophører visningen af virksomhedens arbejdsmiljø med en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside samtidig. Formålet hermed er at sikre, at der gives et retvisende billede af virksomhedens arbejdsmiljø til offentligheden. I overensstemmelse med Arbejdstilsynets praksis udgør den ændrede visning på Arbejdstilsynets hjemmeside af virksomhedens arbejdsmiljø ikke en afgørelse, da den alene afspejler arbejdsmiljøet på virksomheden. Når certificeringsorganet har meddelt Arbejdstilsynet, at de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet konstaterede på undersøgelsesbesøget på virksomheden, er løst, vil virksomhedens arbejdsmiljø igen blive vist på Arbejdstilsynets hjemmeside med en kronesmiley.

2.2. Styrkelse af certificeringsorganernes kontrol med arbejdsmiljøet

2.2.1. Gældende ret

Den tid, som akkrediterede certificeringsorganer til certificering af arbejdsmiljøledelsessystemer efter OHSAS 18001 og bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 af 9. oktober 2013 skal anvende på kontrol af virksomhedernes arbejdsmiljøledelsessystem (audittiden), er fastsat i internationale standarder med tilhørende retningslinjer. Audittiden afhænger af virksomhedens størrelse og dens kompleksitet, herunder arbejdsmiljøkompleksiteten.

Den audittid, certificeringsorganerne skal anvende ved kontrol af virksomhedernes arbejdsmiljøledelsessystem, består dels af gennemgang af procedurer dels af besøg på den enkelte virksomhed.

Certificeringsorganerne skal i dag anvende mindst 80 pct. af den samlede audittid på selve virksomhedens lokaliteter. Certificeringsorganet skal i den forbindelse bedømme ledelsessystemet, herunder sikre, at virksomheden har styr på arbejdsmiljøet. Certificeringsorganernes kontrol af arbejdsmiljøet baserer sig på stikprøver, hvis formål er at kontrollere, om arbejdsmiljøledelsessystemet virker.

På grund af krav om overholdelse af internationale standarder og retningslinjer er det ikke muligt for certificeringsorganerne at anvende mindre tid på bedømmelse af ledelsessystemet og mere tid på kontrol af arbejdsmiljøet på virksomhederne i form af mere inspektion af det materielle arbejdsmiljø.

Hvis certificeringsorganernes kontrol med arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ønskes styrket, skal dette ske ved at fastsætte nationale regler herom.

Arbejdsmiljøloven og de bekendtgørelser, der udmønter lovens regler om opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, indeholder ikke i dag bestemmelser om, hvor meget audittid certificeringsorganerne skal anvende ved kontrol af virksomhedernes arbejdsmiljøledelsessystem.

2.2.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

En afdækning af kvaliteten af arbejdsmiljøcertifikatorordningen har peget på, at certificeringsorganernes kontrol med virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kunne styrkes, hvis der var mere tid til rådighed på virksomhederne.

Regeringen og aftaleparterne er derfor enige om, at certificeringsorganernes kontrol med arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal styrkes ved at fastsætte yderligere krav til kontrol af det materielle arbejdsmiljø, der ligger ud over de internationalt fastsatte krav til audit.

Der er behov for at skabe hjemmel til, at der kan fastsættes nationale krav om øget tidsforbrug til kontrol af det materielle arbejdsmiljø i virksomheder, der ønsker at opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat via certificering af deres arbejdsmiljøledelsessystem.

Det foreslås derfor, at den eksisterende bemyndigelsesbestemmelse udvides, således at der skabes hjemmel til, at beskæftigelsesministeren som noget nyt kan fastsætte regler om inspektions- og certificeringsorganernes kontrol og audit. Udvidelsen af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes i første omgang anvendt til at stille krav om, at certificeringsorganerne skal forøge den tid, de bruger på virksomhederne i forbindelse med kontrol af arbejdsmiljøet. Tiden skal forøges i forhold til de internationalt fastsatte krav i standarder m.v. om audittid afhængig af virksomhedens størrelse, kompleksitet og arbejdsmiljøkompleksitet.

Bemyndigelsen vil blive udnyttet til at fastsætte regler om, at certificeringsorganerne skal forøge tiden med 5 pct. på de typer af audits, som certificeringsorganerne gennemfører i den 3-årige periode, hvor certifikatet gælder. Det betyder, at der vil blive fastsat regler om, at den indledende certificeringsaudit, den årlige overvågningsaudit og re-certificeringsauditten hver især skal forøges med 5 pct. i forhold til de internationalt fastlagte krav.

Det forventes samtidig, at der som led i udnyttelsen af bemyndigelsesbestemmelsen vil blive fastsat præciserende krav om, at den øgede audittid skal anvendes af certificeringsorganerne til at se på det materielle arbejdsmiljø for at kontrollere, om arbejdsmiljøledelsessystemet virker.

Hvis det senere viser sig hensigtsmæssigt med en yderligere forøgelse af audittiden i forhold til de internationale fastlagte krav, vil bemyndigelsesbestemmelsen også kunne anvendes til administrativt at fastsætte krav herom.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil også senere – hvis der skulle vise sig behov herfor – kunne anvendes til administrativt at fastsætte krav til inspektionsorganernes inspektion.

2.3. Øgede krav til inspektions- og certificeringsorganerne

2.3.1. Gældende ret

De kompetencer, som akkrediterede certificeringsorganer til certificering af arbejdsmiljøledelsessystemer efter OHSAS 18001 og bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 af 9. oktober 2013 skal råde over, er fastlagt i internationale standarder. Heraf fremgår bl.a., at certificeringsorganerne skal gennemføre en proces, hvor de fastsætter kriterier for kompetencekrav til auditorer og auditteams. Denne fastsættelse af kriterier for kompetencekrav indgår i vurderingen af, om certificeringsorganet kan blive akkreditteret til at udstede arbejdsmiljøcertifikater.

Med hjemmel i Sikkerhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 913 af 25. september 2009 om akkreditering, er der udarbejdet nationale bestemmelser og retningslinjer, der bl.a. fortolker og udfylder kravene i de internationale standarder. Disse bestemmelser og retningslinjer indeholder krav til inspektions- og certificeringsorganers viden og kompetencer inden for arbejdsmiljø, herunder krav om kendskab til arbejdsmiljølovgivning, kompetencer til identifikation af de væsentlige arbejdsmiljøpåvirkninger, løbende opdatering og uddannelse samt kendskab til den eller de brancher, som inspektions – eller certificeringsorganet ønsker at udstede certifikater indenfor.

Det følger af retningslinjerne, at kravene til arbejdsmiljøinspektører og til sammensætningen af audithold samt krav til den arbejdsmiljøfaglige viden afhænger af den enkelte virksomheds aktiviteter og arbejdsmiljøkompleksiteten i den pågældende branche.

Da kompetencekravene i vidt omfang er fastlagt i internationale standarder, er det ikke muligt at stille øgede krav til de kompetencer, som inspektions- og certificeringsorganerne skal råde over, med mindre kravene fastsættes som nationale krav.

Arbejdsmiljøloven og de bekendtgørelser, der udmønter lovens regler om opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, indeholder ikke idag bestemmelser om, hvilke kompetencer inspektions- og certificeringsorganerne skal råde over for at kunne udstede et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

2.3.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

En opsamling på eksisterende evalueringer af certifikatordningen har vist, at ordningen med arbejdsmiljøcertifikat har vanskeligt ved at integrere og håndtere mere komplicerede arbejdsmiljøproblemer som fx problemer i det psykiske arbejdsmiljø. En af forklaringerne kan tænkes at være manglende kompetencer hos certificeringsorganerne.

Regeringen og aftaleparterne finder derfor, at der er behov for at styrke kvaliteten af audit med det psykiske arbejdsmiljø på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ved, at der udvikles og etableres en uddannelse, som er målrettet certificeringsorganernes audit af det psykiske arbejdsmiljø på virksomhederne.

Arbejdsmiljørådets Arbejdsmiljøcertificeringsudvalg har fået til opgave at igangsætte et udviklingsarbejde med henblik på at beskrive, hvordan en uddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø kan tilrettelægges, således at certificeringsorganerne fremover kommer til at råde over kompetencer, der kan identificere risikofaktorer og positive faktorer samt gennemføre

risikovurdering i relation til det psykiske arbejdsmiljø på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

For at sikre, at medarbejdere hos inspektions- og certificeringsorganerne gennemgår en uddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø, når en sådan uddannelse er blevet udviklet og etableret, er der behov for at skabe hjemmel til at stille nationale krav om, at inspektions- og certificeringsorganerne skal råde over kompetencer indenfor psykisk arbejdsmiljø ved at medarbejdere skal have gennemgået en uddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø, hvis inspektions- og certificeringsorganerne skal kunne udstede et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det foreslås derfor, at den eksisterende bemyndigelsesbestemmelse udvides, således at der skabes hjemmel til, at beskæftigelsesministeren som noget nyt kan fastsætte regler om inspektions- og certificeringsorganernes kompetencer. Udvidelsen af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes i første omgang anvendt til at stille krav om, at inspektions- og certificeringsorganerne skal råde over de nødvendige kompetencer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø ved at medarbejdere har gennemført en uddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø, hvis inspektions- og certificeringsorganerne skal kunne udstede et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det forventes desuden, at der i forbindelse med udnyttelsen af bemyndigelsesbestemmelsen fastsættes en undtagelsesbestemmelse, hvorefter inspektions- og certificeringsorganer, der allerede råder over de nødvendige kompetencer indenfor psykisk arbejdsmiljø, kan blive undtaget fra kravet om uddannelse.

2.4. Oplysninger om anmeldte arbejdsskader til inspektions- og certificeringsorganerne

2.4.1. Gældende ret

Begrebet anmeldepligtige arbejdsskader dækker over anmeldepligtige arbejdsulykker og anmeldepligtige erhvervssygdomme.

I forhold til anmeldepligtige arbejdsulykker fremgår det af internationale standarder og administrativt fastsatte regler om opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, at virksomhederne enten skal fastlægge retningslinjer for og undersøge arbejdsulykker og tilløb hertil (ved inspektion) eller at virksomhederne skal udforme og vedligeholde procedurer til at håndtere ulykker og hændelser, som kunne resultere i ulykker og andre afvigelser og sikre, at der gennemføres korrigerende og forebyggende handlinger (ved certificering).

Videre følger det af de internationale standarder og administrativt fastsatte regler, at virksomhederne enten skal udarbejde en samlet dokumentation (ved inspektion) eller skal udforme og vedligeholde procedurer for udarbejdelse og ajourføring af en redegørelse for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde (ved certificering). Dokumentationen henholdsvis redegørelsen skal bl.a. indeholde oplysning om antallet af anmeldepligtige arbejdsulykker, typen af ulykker samt oplysning om virksomhedens forebyggelse af arbejdsulykker, herunder foranstaltninger mod gentagelse af ulykker.

Der er i dag ikke entydige krav i internationale standarder eller administrativt fastsatte regler om, at virksomhederne af egen drift skal oplyse inspektions- eller certificeringsorganerne om de konkrete anmeldepligtige arbejdsulykker eller om typen og forebyggelsen heraf, ligesom der heller ikke er

entydige krav om, at inspektions- eller certificeringsorganerne i forbindelse med henholdsvis kontrol eller audit på virksomhederne skal kontrollere og auditere på dette område.

I forhold til de anmeldepligtige erhvervssygdomme følger det af bekendtgørelsen om lægers og tandlægers pligt til at anmelde erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, at pligten til at anmelde erhvervssygdomme påhviler læger og tandlæger, når de konstaterer eller får mistanke om, at en person har pådraget sig en erhvervssygdom.

I modsætning til de anmeldepligtige arbejdsulykker er det således ikke virksomhederne, der har pligt til at anmelde erhvervssygdomme, og virksomhederne har derfor ikke samme kendskab til erhvervssygdomme som til arbejdsulykker. Virksomhederne får dog typisk kendskab til en del af de anmeldte erhvervssygdommene, når Arbejdsmarkedets Erhvervssikring behandler sagerne og sender høringer til arbejdsgiveren.

Der er i dag ikke krav om, virksomheden af egen drift skal oplyse inspektions- eller certificeringsorganet om konkrete anmeldepligtige erhvervssygdomme, som virksomheden har fået kendskab til, eller om typen og forebyggelsen heraf, ligesom der heller ikke er krav om, at inspektions- eller certificeringsorganerne i forbindelse med henholdsvis kontrol eller audit på virksomhederne skal kontrollere og auditere på dette område.

2.4.2. Overvejelser og den foreslåede ordning

En række konkrete sager om mange erhvervssygdomme på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat har vist, at der er behov for mere opmærksomhed på anmeldepligtige arbejdsulykker og erhvervssygdomme i forbindelse med inspektion og certificering af virksomhederne.

Regeringen og aftaleparterne finder derfor, at det bør fremgå tydeligt af reglerne om opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, at virksomhederne skal oplyse certificeringsorganerne om de anmeldte arbejdsulykker og om de anmeldte erhvervssygdomme, som virksomhederne har fået kendskab til gennem arbejdsgiverhøringer fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, således at oplysningerne kan indgå i kontrol og auditeringen af virksomhederne.

Det foreslås derfor, at der indføres en bestemmelse om, at virksomhederne skal oplyse inspektions- og certificeringsorganerne om anmeldte arbejdsulykker og anmeldte erhvervssygdomme, som virksomheden har kendskab til, samt om typen og forebyggelse heraf, således at oplysningerne kan indgå i inspektions- og certificeringsorganernes kontrol og audit af virksomhederne, hvis virksomhederne ønsker at opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det foreslås endvidere, at ministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler herom.

2.5. Andre mindre ændringer

Med lov nr. 1717 af 27. december 2016 er kønsspecifikke betegnelser i arbejdsmiljøloven generelt blevet erstattet af kønsneutrale betegnelser. Imidlertid står der dog stadig ordet "ham" i lovens § 84 om bødeansvar for arbejdsgiveren.

I lighed med de øvrige bestemmelser i arbejdsmiljøloven bør § 84 også indeholde kønsneutrale betegnelser.

Det foreslås derfor, at ordet ”ham” i § 84 erstattes af ”arbejdsgiveren”. Der er tale om en ændring af ordensmæssig karakter.

2.6. Færøerne og Grønland

Den gældende lov om arbejdsmiljø gælder ikke for Færøerne og Grønland. I konsekvens heraf vil de foreslåede ændringer af loven heller ikke skulle gælde for Færøerne og Grønland.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes at medføre merudgifter for det offentlige og for erhvervslivet på tilsammen ca. 7,1 mio. kr. over en 3-årig periode, svarende til ca. 2,4 mio kr. om året. Herefter vurderes lovforslaget at medføre merudgifter for det offentlige og erhvervslivet på tilsammen ca. 2,3 mio kr om året.

Det er ikke muligt at opdele merudgifterne på det offentlige og erhvervslivet adskilt, da de anerkendte arbejdsmiljøcertifikater ikke er registreret efter, om de dækker offentlige eller private virksomheder.

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for det offentlige eller erhvervslivet.

Det bemærkes, at det er frivilligt for virksomhederne, om de vil have et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Hertil kommer, at erhvervsorganisationerne har været med til at pege på de initiativer i den politiske aftale, som lovforslaget skal skabe hjemmel til at implementere.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Der henvises til pkt. 3.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven har i perioden fra den xx.xx til den yy. yy 2017 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Rigsadvokaten, Advokatrådet, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, DANAK, SWEDAC, Bureau Veritas Certifikation, DNV GL Business Assurance Danmark A/S, Intertek – DIC A/S, LRQA Danmark, Force Certifikation A/S, A 3 Cert/Avancert, Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark; Frie Funktionærer, kristelig Arbejdsgiverforening, kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiverforening, Det faglige Hus og Producentforeningen.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindre- udgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/mer- udgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	2,4 mio. kr. pr. år for stat, kommuner, regioner og erhverslivet tilsammen i de første 3 år og derefter 2,3 mio kr. pr. år.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	2,4 mio. kr. pr. år for stat, kommuner, regioner og erhvervslivet tilsammen i de første 3 år og derefter 2,3 mio kr. pr. år.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter	

Overimplemente- ring af EU-retlige minimumsforpligtel- ser (sæt X)	Ja	Nej X
---	----	--------------

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 65 b, at der er en række nationale krav, som virksomheden skal opfylde, hvis den ønsker at få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det foreslås, at der i § 65 b indsættes et nyt *stk. 3*, hvorefter der som noget nyt kan stilles krav om, at virksomheden af egen drift skal videregive oplysninger om anmeldeligt arbejde og forebyggelse heraf til inspektions- og certificeringsorganet.

Det foreslås i forlængelse heraf, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler herom ved en udvidelse af den eksisterende bemyndigelsesbestemmelse i *stk. 3*, som bliver *stk. 4*. Se hertil forslagens § 1, nr. 2.

Til nr. 2

Det følger af den eksisterende § 65 b, *stk. 3*, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om de krav, der er beskrevet i *stk. 1* og *2*. Ifølge kravene må virksomhederne ikke have væsentlige arbejdsmiljøproblemer, de skal opfylde kravene til egenindsatsen og de skal kunne dokumentere indsatsen og resultaterne heraf, som betingelse for at kunne få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen også kommer til at gælde for kravet efter forslagens § 1, nr. 1 (§ 65 b, *stk. 3*), således at ministeren administrativt kan fastsætte nærmere regler om virksomhedernes pligt til at videregive oplysninger om anmeldeligt arbejde og forebyggelse heraf til inspektions- og certificeringsorganet.

Bemyndigelsesbestemmelsen forventes anvendt til administrativt at fastsætte regler om, at virksomheden af egen drift skal videregive oplysninger til inspektions- og certificeringsorganet om anmeldeligt arbejde i form af anmeldte arbejdsulykker og anmeldte erhvervssygdomme, som virksomheden har kendskab til, samt oplysninger om typen og forebyggelsen af ulykkerne og sygdommene. Oplysningerne vil skulle videregives i forbindelse

med inspektion af arbejdsmiljøet eller i forbindelse med audit af arbejdsmiljøledelsessystemet, uanset hvilken form for audit der finder sted.

Da inspektions- og certificeringsorganet efter de gældende regler skal kontrollere, at virksomheden lever op til kravene for at få et anerkendt certifikat, vil inspektions- og certificeringsorganet dermed få pligt til at inddrage oplysningerne om anmeldepligtige arbejdsskader i inspektionen og auditeringen af virksomheden og dens opfyldelse af de fastsatte krav.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende § 65 b, stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomhedernes dokumentation efter stk. 1-3 skal være offentligt tilgængelig.

De administrativt fastsatte regler stiller i dag krav om, at dokumentationen for virksomhedens indsats for at opfylde kravene i certifikatreglerne og resultaterne af denne indsats skal være offentligt tilgængelig i samlet form. At dokumentationen skal være offentligt tilgængelig indebærer, at virksomheden skal være parat til at vise dokumentationen frem, hvis udenforstående anmoder herom. Virksomheden kan dog også selv vælge en mere offensiv linje og fx offentliggøre dokumentation på virksomhedens hjemmeside.

Det vil fremover være relevant at kunne stille krav om, at virksomhedens dokumentation for at have videregivet oplysninger til inspektions- eller certificeringsorganet om anmeldepligtige arbejdsulykker og erhvervssygdomme samt forebyggelse heraf skal være offentligt tilgængelig.

Derfor forslås det, at dokumentationsbestemmelsen i § 65 b, stk. 4, som bliver *stk. 5*, også kommer til at gælde for det nye krav om, at virksomheden skal videregive oplysninger om anmeldte arbejdsskader og forebyggelse heraf til inspektions- eller certificeringsorganet.

I forbindelse med udnyttelse af bemyndigelsesbestemmelsen vil det blive præciseret, at virksomheden skal anonymisere de oplysninger i dokumentationen, der evt. måtte indeholde oplysninger af fortrolig karakter, fx om konkrete medarbejdere.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende § 65 d, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren (nu erhvervsministeren) kan fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering, herunder om supplerende krav til akkrediterings-, certificerings- og inspektionsorganer, og om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.

Bestemmelsen udgør en del af hjemmelsgrundlaget for udstedelse af de bekendtgørelser, der udmønter certifikatreglerne. Bemyndigelsen kan bl.a. anvendes i forbindelse med opstilling af krav til inspektions- og certificeringsorganernes kontrol af kravenes opfyldelse i de virksomheder, der søger om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det gælder både omfanget af kontrollen af arbejdsmiljøet, herunder det materielle arbejdsmiljø, og omfanget af kontrollen af virksomhedernes

egenindsats, samt de øvrige krav, der følger af bestemmelserne om, hvilke krav virksomhederne skal opfylde for at kunne opnå et anerkendt certifikat.

Bestemmelsen er i dag udnyttet til at stille krav til certificerings- og inspektionsorganerne om, at de skal kontrollere de krav, som virksomhederne skal opfylde ifølge de administrativt fastsatte regler, for at kunne opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. De krav, som virksomhederne skal opfylde, og som certificerings- og inspektionsorganerne skal kontrollere, for at der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, følger af henholdsvis Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1191 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem DS/OHSAS 18001 m.v., bekendtgørelse nr. 1193 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem og bekendtgørelse nr. 1194 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne.

Bestemmelsen er endvidere udnyttet til at stille krav om, at inspektions- og certificeringsorganerne skal kontrollere samtlige produktionsenheder, der er omfattet af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, inden for 2 certifikatperioder (6 år). Videre er bestemmelsen i dag udnyttet til at stille krav til indholdet af certifikatet, herunder at det skal angive samtlige certificerede eller inspicerede produktionsenheder, samt krav om at certificerings- og inspektionsorganerne skal orientere Arbejdstilsynet ved udstedelse af et anerkendt certifikat og ved ændringer i certifikatet.

Bestemmelsen er ikke udnyttet til at stille krav til selve certificerings- eller inspektionsorganerne, herunder til deres kompetencer eller uddannelse, idet dette i dag som udgangspunkt er reguleret af internationale standarder med tilhørende retningslinjer. Bestemmelsen er heller ikke udnyttet til at stille krav om, hvordan certificerings- eller inspektionsorganerne skal gennemføre certificering eller inspektion, herunder hvor meget tid de skal bruge på opgaven, idet dette også i dag som udgangspunkt er reguleret i internationale standarder med tilhørende retningslinjer.

Det foreslås, at den eksisterende bemyndigelsesbestemmelse udvides, således at beskæftigelsesministeren som noget nyt bemyndiges til at fastsætte supplerende krav til inspektions- og certificeringsorganernes kontrol, audit og uddannelse.

Udvidelsen af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udnyttet til administrativt at fastsætte krav om, at certificeringsorganerne skal forøge den tid, de bruger på virksomhederne i forbindelse med kontrol af arbejdsmiljøet.

Bemyndigelsen tænkes i første omgang anvendt til at fastsætte regler om, certificeringsorganerne skal forøge tiden med 5 pct. på de forskellige typer af audits, som certificeringsorganerne gennemfører i den 3-årige periode, hvor certifikatet gælder.

Det betyder, at der administrativt vil blive fastsat regler om, at den indledende certificeringsaudit, den årlige overvågningsaudit og re-certificeringsauditten hver især skal forøges med 5 pct. i forhold til de internationalt fastlagte krav.

Det foreslås samtidig, at bemyndigelsesbestemmelsen udnyttes til at fastsætte krav om, at den øgede audittid på 5 pct. skal anvendes af certificeringsorganerne til at se på det materielle arbejdsmiljø for at kontrollere, om arbejdsmiljøledelsessystemet virker.

Det vil være DANAK eller lignende akkrediteringsorgan, som – i forbindelse med akkreditering af certificeringsorganerne – skal sikre, at certificeringsorganerne øger audittiden på virksomhederne og bruger den forøgede tid til at se på det materielle arbejdsmiljø som betingelse for at kunne udstede anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

Hvis det senere viser sig hensigtsmæssigt med en yderligere forøgelse af audittiden i forhold til de internationale fastlagte krav, vil bemyndigelsesbestemmelsen også kunne anvendes til administrativt at fastsætte krav herom, herunder krav om, hvad den øgede tid skal anvendes til.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil også senere – hvis der skulle vise sig behov herfor – kunne anvendes til administrativt at fastsætte krav til inspektionsorganernes kontrol.

Udvidelsen af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes endvidere udnyttet til administrativt at fastsætte krav om, at certificerings- og inspektionsorganerne skal råde over de nødvendige kompetencer i forhold til psykisk arbejdsmiljø ved at have gennemført en uddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø, hvis de skal kunne udstede et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Dette krav vil imidlertid først blive fastsat administrativt, når der er udviklet og etableret en uddannelse inden for psykisk arbejdsmiljø for certificerings- og inspektionsorganerne.

Det vil være DANAK eller lignende akkrediteringsorganer, der – som led i akkrediteringen af certificerings- og inspektionsorganerne – skal sikre, at certificerings- og inspektionsorganerne har gennemført uddannelsen inden for psykisk arbejdsmiljø som betingelse for, at certificerings- og inspektionsorganerne kan udstede anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

I forbindelse med udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen vil der blive fastsat regler om, at certificerings- eller inspektionsorganer, der allerede besidder de nødvendige kompetencer i relation til det psykiske arbejdsmiljø, kan undtages fra kravet om gennemførelse af en uddannelse inden for psykisk arbejdsmiljø. Det vil være DANAK eller lignende akkrediteringsorganer, som – på baggrund af de administrativt fastsatte regler herom – skal foretage denne vurdering.

Til nr. 5.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 2, som er affattet ved lov nr. 175 af 27. februar 2007 og lov nr. 597 af 14. juni 2011, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder med et dokumenteret godt arbejdsmiljø kan fritages for risikobaseret tilsyn. Det fremgår endvidere af arbejdsmiljøloven § 72, stk. 1, nr. 7, som er affattet ved lov nr. 681 af 23. december 1975, at Arbejdstilsynet har til opgave at påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, og det fremgår af arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven.

Det foreslås at indføre en ny bemyndigelsesbestemmelse i § 72 a, stk. 3, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet skal gennemføre undersøgelsesbesøg på virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at Arbejdstilsynet kan få adgang til at komme på tilsynsbesøg på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i situationer, hvor der ikke er en anledning hertil i form af fx alvorlig ulykke eller klager over arbejdsmiljøet.

Den foreslåede bestemmelse indebærer også, at ministeren kan fastsætte regler om indholdet af undersøgelsesbesøget, herunder at der fx alene skal fokuseres på særlige aspekter af arbejdsmiljøet, eksempelvis det psykiske arbejdsmiljø, eller at særlige elementer skal udelades, eksempelvis virksomhedens egenindsats. Bestemmelsen indebærer endvidere, at ministeren kan fastsætte regler om udtagelse af virksomheder med certifikat til undersøgelsesbesøg og i hvilken periode Arbejdstilsynet skal gennemføre undersøgelsesbesøg på virksomheder med certifikat m.v.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil i første omgang blive anvendt til at skabe hjemmel til at gennemføre undersøgelsesbesøg på 500 virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i perioden juli 2018 til juli 2021, jf. de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.2. Hvis afdækningen af arbejdsmiljøet på de 500 virksomheder viser, at der er særlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheder med certifikat, vil bestemmelsen kunne bruges til at målrette undersøgelsesbesøgene på disse virksomheder.

Det foreslås endvidere i § 72 a, stk. 4, at indføre en ny bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet, når der gennemføres undersøgelsesbesøg på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, alene træffer afgørelse om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare, eller forhold, som skal bringes i orden straks på grund af betydelig fare.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at ministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet alene skal udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare, men ikke andre typer af afgørelser, når der gennemføres undersøgelsesbesøg på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Bemyndigelsesbestemmelsen foreslås indført som konsekvens af den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering, og tænkes i første omgang anvendt til at gøre det muligt for Arbejdstilsynet alene at reagere med afgørelser i forhold til virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, når der er tale om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare eller forhold, som skal bringes i orden straks på grund af betydelig fare.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med, at Arbejdstilsynet i forbindelse med gennemførelse af de 500 undersøgelsesbesøg på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat vil advisere certificeringsorganet om de øvrige væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som tilsynet konstaterer på undersøgelsesbesøget.

Arbejdstilsynet vil således have behov for sådan en mulighed som led i afdækningen af arbejdsmiljøet på 500 virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i perioden 2018-2021.

Til nr. 6.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden. Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø.

Det foreslås, at bemyndigelsen udvides med tilføjelse af et nyt punktum til bestemmelsen, således at beskæftigelsesministeren tillige kan fastsætte regler om, at offentliggørelsen af arbejdsmiljøet i virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.

Bemyndigelsen tænkes anvendt til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet – i forbindelse med et undersøgelsesbesøg hos en virksomhed med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat og kronesmiley – kan skjule kronesmiley'en på Arbejdstilsynets hjemmeside helt eller i en periode. Dette er der behov for, hvis Arbejdstilsynet på undersøgelsesbesøget konstaterer, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden og adviserer certificeringsorganet om dette.

Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastsætte regler om, at når certificeringsorganet meddeler Arbejdstilsynet, at det væsentlige arbejdsmiljøproblem, der blev konstateret på undersøgelsesbesøget, er løst, så vil visningen af kronesmiley'en blive genoptaget på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger ovenfor i afsnit 2.1.2.

Til nr. 7

Den gældende § 81 indeholder regler om, hvornår afgørelser truffet af Arbejdstilsynet kan indbringes for henholdsvis Arbejdstilklagenævnet og beskæftigelsesministeren.

Det foreslås, at der indsættes en bestemmelse om, at Arbejdstilsynets beslutning om at advisere certificeringsorganet, hvis der på undersøgelsesbesøget konstateres væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, ikke skal kunne påklages til anden administrativ myndighed. Der er med adviseringen ikke tale om en afgørelse, og der er derfor heller ikke en pligt for certificeringsorganet eller virksomheden til at rette op på forholdene. Der er derfor heller ikke behov for at kunne klage over adviseringen.

Det foreslås desuden, at det tillige kommer til at fremgå af bestemmelsen, at Arbejdstilsynets offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, herunder ophør af offentliggørelse, ikke skal kunne påklages til anden administrativ myndighed. Smileyvisningen er en illustration af arbejdsmiljøforholdene på virksomheden og visningen skal give et retvisende billede af virksomhedens forhold.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende § 84, 2. pkt., at det i forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan fastsættes, at en arbejdsgiver, der overtræder bestemmelser, påbud eller forbud, kan pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ”ham” som forsætlig eller uagtsom. Bestemmelsen omfatter ikke kun mænd, idet arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgivere pligter, uanset om de er kvinder eller mænd.

På den baggrund foreslås det, at ordet ”ham” erstattes med ”arbejdsgiveren”, så arbejdsmiljølovens sprogbrug afspejler, at loven er kønsneutral.

Forslaget har ingen indholdsmæssig betydning.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2018, og at den får virkning for anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der udstedes efter 1. januar 2018.

Det foreslås dog, at lovforslagets bestemmelser om undersøgelsesbesøg samt om afgørelser og offentliggørelse af arbejdsmiljøet i forbindelse hermed, får virkning i forhold til anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der er udstedt før 1. januar 2018, således at alle virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat vil kunne få undersøgelsesbesøg af Arbejdstilsynet.

De foreslåede regler vil – ligesom den gældende arbejdsmiljølov – ikke gælde for Færøerne og Grønland.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved bl.a. lov nr. 356 af 9. april 2013 og senest ved § 5 i lov nr. 285 af 29. marts 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 65 b indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

”Stk. 3. Ud over de i stk. 1 og 2 anførte krav kan der stilles krav om, at virksomheden skal videregive oplysninger om anmeldeligt arbejde og forebyggelse heraf til inspektions- eller certificeringsorganet.”

Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 4 og 5.

2. I § 65 b, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres ”kravene efter stk. 1 og 2” til: ”kravene efter stk. 1-3”.

3. I § 65 b, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres ”dokumentation efter stk. 1-3” til: ”dokumentation efter stk. 1-4”.

4. § 65 d affattes således:

”§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der kan i den forbindelse fastsættes regler om krav til akkrediterings-, inspektions- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til inspektions- og certificeringsorganernes inspektion, audit og kompetencer, og regler om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.”

5. I § 72 a indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

”Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven

gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, jf. stk. 2. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, hvilke virksomheder, der skal have undersøgelsesbesøg, hvornår undersøgelsesbesøg skal gennemføres, indholdet af undersøgelsesbesøget, varigheden af den periode, som Arbejdstilsynet gennemfører undersøgelsesbesøg i, m.v.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med et dokumenteret godt arbejdsmiljø, jf. stk. 2, alene træffer afgørelser om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2 eller forhold, der skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1, 1. led.”

6. I § 78 a, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:
”I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, jf. § 72 a, stk. 2, kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.”

7. I § 81 indsættes efter stk. 6 som nyt stykke:

”Stk. 7. Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et dokumenteret godt arbejdsmiljø, jf. § 65 d og § 78 a, stk. 2, samt Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 4, kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.”

8. I § 84, 2. pkt., ændres ”ham” til:
”arbejdsgiveren”.

§ 2

”Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2018.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse på anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der er udstedt før den 1. januar 2018. For sådanne certifikater finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. § 1, nr. 5-7 finder dog anvendelse på anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der er udstedt før den 1. januar 2018.”

Gældende formulering

§ 65 b.

Stk. 1-2. -----

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om kravene efter stk. 1 og 2.

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

§ 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 arbejdsmiljøcertifikat, herunder regler om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.

§ 72 a.

Stk 1 og 2. -----

§ 78 a.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden.

§ 81.

Stk. 1-6. -----

§ 84.

2. *pkt.* Det kan endvidere fastsættes, at en arbejdsgiver, der overtræder bestemmelser, påbud eller forbud som anført, kan pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom.