



## NOTAT

30. august 2017

J.nr. 20165000961

MV  
JB

### Høringsnotat vedrørende lovforslag til ændring af arbejdsmiljøloven (ændring af reglerne om arbejdsmiljøcertifikat m.v.)

---

#### **Ekstern høring vedrørende lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven**

Arbejdstilsynet har på baggrund af den eksterne høring modtaget en række høringssvar vedrørende udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø.

#### **Følgende myndigheder, organisationer og virksomheder er blevet hørt:**

Rigsadvokaten, Advokatrådet, Arbejdstilmiljørådet, Arbejdstilmiljøklagenævnet, DANAK (Den Danske Akkrediteringsfond), SWEDAC (Sveriges nationale akkrediteringsorgan), Bureau Veritas Certifikation, DNV GL Business Assurance Danmark A/S, Intertek – DIC A/S, LRQA Danmark, Force Certification A/S, A3 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 Arbejdsgivere, Det faglige Hus og Producentforeningen.

#### **Der er modtaget høringssvar fra følgende høringsspartter** (kursiv = ingen bemærkninger):

Arbejdstilmiljørådet (AMR), Arbejdstilmiljøklagenævnets sekretariat (AMKL), DANAK, Bureau Veritas Certifikation (BVC), Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering, Landsorganisationen i Danmark (LO), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen og advokat Stephan Falsner.

#### **Bemærkninger til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven**

Kommentarerne fra høringssvarene er grupperet efter hovedelementerne i lovforslaget.

##### **1. Generelle bemærkninger**

**AMR** bakker op om det overordnede formål med lovforslaget om 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 arbejdsmiljøcertifikat.

Det er AMR's vurdering, at udmøntningen af de forslag, der kræver lovændring, sammen med udmøntning af de resterende af de i alt otte forslag (fra den politiske aftale i 2016 mellem V, K, DF, S og RV om en styrket arbejdsmiljøcertificering) samlet vil bidrage til en væsentlig styrkelse af kvaliteten af certificeringsorganernes certificering og auditing af virksomhederne og dermed fremadrettet vil sikre tilliden til arbejdsmiljøcertificeringsordningen og kronesmileyordningen.

For så vidt angår bemærkninger til de konkrete dele af lovforslaget henviser AMR til de enkelte organisationers høringssvar.

**DANAK** finder det positivt, at der fastsættes klare krav til opnåelse af et nationalt anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, og at disse krav ikke påvirker certificeringsorganernes mulighed for at udstede internationalt anerkendte arbejdsmiljøledelsescertifikater efter OHSAS 18001, på samme vilkår som udenlandske certificeringsorganer.

**LO** vurderer, at lovforslaget vil bidrage til at styrke kvaliteten af certificeringsorganernes certificering og auditering af virksomhederne og dermed fremadrettet må forventes at øge tilliden til arbejdsmiljøcertificeringsordningen og kronemileordningen. LO kan derfor bakke op om lovforslaget.

**FTF** bemærker, at man fuldt ud kan støtte det fremsendte forslag.

**DA-fællesskabet** støtter det overordnede formål med lovforslaget om at styrke ordningen for opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. DA-fællesskabet noterer sig, at forslaget tilvejebringer det nødvendige lovgrundlag for at udmønte den politiske aftale om en styrkelse af arbejdsmiljøcertificeringsordningen.

**Danske Regioner** finder samlet set de foreslåede ændringer hensigtsmæssige og ser frem til at bidrage konstruktivt i eventuelle regeludvalg mv. i forbindelse med det videre arbejde knyttet til udstedelse af bekendtgørelser i forlængelse af de foreslåede ændringer af arbejdsmiljøloven.

### **1.1. Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at AMR, DANAK og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter bakker op om lovforslaget, og at AMR og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter finder, at lovforslaget vil styrke arbejdsmiljøcertificeringen.

## **2. Arbejdstilsynet gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat med henblik på at indsamle viden om certificeringsorganernes tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø**

**DA-fællesskabet** påpeger, at der i den nærmere tilrettelæggelse af undersøgelsesbesøg bør være særlig opmærksomhed på i mindst mulig udstrækning at påføre virksomhederne nye administrative byrder, og dertil at besøgsformen ikke får karakter af en generel mistillidserklæring fra myndigheden til det arbejde, virksomheden og certificeringsbureauet har gennemført. I modsat fald vil undersøgelsesbesøg risikere at medføre, at virksomheder, der med et anerkendt certifikat viser, at de gør en særlig indsats for arbejdsmiljøet, vil opleve, at ordningen med anerkendt certifikat ikke længere er attraktiv.

**Danske Regioner** foreslår, at certificerede virksomheder, som besøges af Arbejdstilsynet, varsles inden besøget. Dette vil gøre det muligt for relevante aktører at deltage under Arbejdstilsynets besøg.

## **2.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet vil i den videre tilrettelæggelse af undersøgelsesbesøgene være opmærksom på i mindst mulig udtrækning at pålægge virksomhederne nye administrative byrder og sikre, at undersøgelsesbesøgene ikke får karakter af mistillidserklæring.

Ifølge lovforslaget foreslås det, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet kan gennemføre undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Undersøgelsesbesøget vil så vidt muligt blive gennemført i umiddelbar forlængelse af tildeling eller gentildeling af certifikat.

Der er ikke på nuværende tidspunkt taget stilling til, om undersøgelsesbesøgene skal varsles. Den nærmere udmøntning af reglerne om undersøgelsesbesøg vil ske i bekendtgørelsesform, og arbejdsmarkedets parter i AMR vil efter sædvanlig praksis blive bedt om at nedsætte regeludvalg med henblik på at afgive bemærkninger til bekendtgørelsesudkastet.

## **3. Arbejdstilsynet træffer ikke afgørelse (bortset fra forbud og strakspåbud) på undersøgelsesbesøg, men adviserer i stedet certificeringsorganerne om problemerne**

AMKL's sekretariat bemærker, at forslaget vil betyde, at Arbejdstilsynets konstateringer på certificerede virksomheder af væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som vil være overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og som Arbejdstilsynet adviserer certificeringsorganet om, ikke vil være afgørelser, der kan klages over til Arbejdstilmiljøklagenævnet.

BVC vurderer, at for at sikre en god og smidig opfølgning på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet afdækker under deres undersøgelsesbesøg, er der behov for at præcisere, at Arbejdstilsynet i sin henvendelse til det certificerende organ klart og præcist beskriver, hvilke/hvilket arbejdsmiljøforhold, som ikke overholder arbejdsmiljøloven, og herunder hvilken lov der er tale om. På den måde forventer BVC, at man normalt ikke skal gennemføre supplerende vurderinger for at afdække de konkrete forhold, men alene kan målrette sin indsats på at sikre en løsning af de konkrete forhold. Herunder vil der være behov for præcisering af, hvordan Arbejdstilsynet forventer, at certificeringsorganerne skal reagere i forhold til virksomheden. Skal det certificerende organ besøge virksomheden, eller er det nok med at udarbejde en afvigelse. Herunder hvor hurtigt skal certificeringsorganet reagere overfor virksomheden (indenfor en dag/en uge eller næste besøg?) Dette vil være væsentligt for opfølgningen på de konstaterede forhold.

BVC kan desuden være bekymrede for, at der ikke er mulighed for at anke Arbejdstilsynets vurderinger ift. væsentlige arbejdsmiljøproblemer i forbindelse med deres undersøgelsesbesøg, bl.a. hvis Arbejdstilsynet ved undersøgelsesbesøg har misforstået problemstillingen m.v. Hvis sådanne forhold ikke kan ankes, så er der brug for en mere præcis beskrivelse af, hvordan virksomheden - uden at gøre mere - kan få deres kronemønt tilbage.

**BVC** anfører, at det er det certificerende organ, som får ansvar for at melde tilbage til Arbejdstilsynet om, at et væsentligt arbejdsmiljøproblem er løst. I den forbindelse finder **BVC**, at der er behov for at præcisere, hvad en sådan tilbagemelding skal indeholde (form, indhold, dokumentationskrav, tidsfrist, etc.). Samtidig bør det beskrives, hvad der sker, hvis der ikke sker en tilbagemelding om, at problemet er løst.

**BVC** oplyser, at certificerende organer i forbindelse med opfølgning på væsentlige arbejdsmiljøproblemer, konstateret af Arbejdstilsynet under deres undersøgelsesbesøg på de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder, vil skulle bruge tid og ressourcer på opfølgning og administration af disse forhold, hvilket alt andet lige vil fordyre de eksisterende certificeringsordninger for virksomhederne. Der vil være en risiko for, at nogle certificerede virksomheder på dette grundlag vil fravælge at være certificeret. **BVC** finder derfor, at der er behov for hurtigst muligt at få præciseret omfanget af disse opgaver samt at synliggøre dette over for de certificerede virksomheder

**DA-fællesskabet** påpeger, at da lovforslaget lægger op til, at en advisering ikke kan påklages, vil der ikke være nogen uafhængig instans, der vil kunne afgøre en eventuel uenighed mellem en virksomhed og certificeringsbureauet om grundlaget for en advisering.

Såfremt virksomheden og certificeringsbureauet ikke kan nå til enighed om, hvorvidt en advisering er afgivet på et korrekt grundlag, vil virksomheden derfor være henvist til at klage over certificeringsbureauet efter procedurer fastlagt i overensstemmelse med kravene i internationale standarder for akkreditering til certificering af ledelsessystemer. Det er p.t. uklart, om dette klagesystem kan håndtere klager over ordningen med advisering. **DA-fællesskabet** finder derfor, at det for alle tilfælde skyld skal fremgå af reglerne, at en evt. uenighed mellem en virksomhed og certificeringsbureauet om grundlaget for en advisering skal medføre, at der ikke sker suspension af visningen af virksomhedens kronesmiley.

### **3.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet er enig med AMKL's sekretariat og DA-fællesskabet i, at Arbejdstilsynets konstateringer på certificerede virksomheder af væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som vil være overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og som Arbejdstilsynet adviserer certificeringsorganet om, ikke vil være afgørelser, der kan klages over til Arbejdstilsynets klagenævnet.*

Beskæftigelsesministeriet vil i bekendtgørelsesform præcisere, hvad adviseringen til certificeringsorganet skal indeholde, ligesom ministeriet i bekendtgørelsesform vil præcisere, hvordan og hvornår virksomheden kan få sin kronesmiley tilbage efter, at Arbejdstilsynet har adviseret certificeringsorganet om et væsentligt problem.

Endvidere vil det blive præciseret i bekendtgørelsesform, hvad en tilbagemelding fra certificeringsorganet skal indeholde, samt hvad der sker, hvis ikke der gives en tilbagemelding på et væsentligt problem, som Arbejdstilsynet har konstateret.

Arbejdsmarkedets parter i AMR vil efter sædvanlig praksis blive bedt om at nedsætte regeludvalg med henblik på at afgive bemærkninger til bekendtgørelsesudkastet. Det er planen, at der gennemføres regeludvalg i efteråret 2017 sideløbende med, at lovforslaget behandles i Folketinget.

I forhold til DA-fællesskabets forslag om, at det skal fremgå af reglerne, at en evt. uenighed mellem en virksomhed og certificeringsorgan om grundlaget for en advisering skal medføre, at der ikke sker suspension af visningen af virksomhedens kronesmiley, finder ministeriet det vanskeligt at imødekomme.

Det skyldes, at der vil være risiko for at en sådan regel ville blive omgået, idet en virksomhed og et certificeringsorgan – ved at erklære sig uenige i grundlaget for Arbejdstilsynets advisering af et væsentligt problem – vil kunne sætte retsvirkningen af det konstaterede problem (ophør med visning *af kronesmiley'en*) *ud af kraft*. Derved får det ingen betydning for virksomheden, at Arbejdstilsynet på et undersøgelsesbesøg har konstateret et væsentligt problem.

#### **4. Arbejdstilsynet ophører med at vise kronesmiley'en på sin hjemmeside, hvis det på undersøgelsesbesøget viser sig, at der er problemer på virksomheden**

**Advokat Stephan Falsner** anfører, at det ikke fremgår, hvilke konsekvenser Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet måtte have. Det antages dog, at Arbejdstilsynet vil kræve en dokumenteret handling fra certificeringsorganet i forhold til at bringe det eller de påtalte forhold i orden.

Arbejdstilsynets beslutning om at advisere certificeringsorganet vil som minimum have den konsekvens, at pågældende virksomheds kronesmiley forsvinder – indtil – må man formode – de påtalte forhold er bragt i orden.

**Advokat Stephan Falsner** anfører, at det betyder, at Arbejdstilsynets beslutning om at advisere certificeringsorganet de facto indebærer et krav om ændring af forholdene på en virksomhed, uden at samme virksomhed er adressat for beslutningen, og uden at samme virksomhed derfor gives nogen som helst form for mulighed for høring eller kontradiktion.

Erfaringsmæssigt kan der – i forbindelse med Arbejdstilsynets påbud med frist eller rådgiverpåbud – være tale om relativt vidtgående ændringer i virksomhedens forhold, med store såvel praktiske som økonomiske konsekvenser for virksomheden til følge. Erfaringsmæssigt er der – ligeledes i forbindelse med Arbejdstilsynets påbud med frist eller rådgiverpåbud – et antal af disse afgørelser, der påklages og enten hjemvises/ændres eller afvises efter behandling i Arbejdstilmiljøklagenævnet eller retssystemet.

Den juridisk-tekniske argumentation for at afskære de berørte virksomheder fra muligheden for kontradiktion baserer sig på, at der i høringsforslaget IKKE er tale om en forvaltningsretlig afgørelse, og at den trufne beslutning IKKE er stilet til den berørte virksomhed. Men da det er den berørte virksomhed, der vil være genstand for Arbejdstilsynets beslutning om at advisere certificeringsorganet, og da det under alle omstændigheder er den berørte virksomhed, som skal foretage en række

større eller mindre ændringer af sine forhold, med potentielt store konsekvenser af forskellig art, bør lovforslaget af hensyn til retssikkerheden ændres, således at den berørte virksomhed får ret til den retsbeskyttelse, der er forbundet med muligheden for kontradiktion.

#### **4.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det fremgår af lovforslaget, at 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.

Videre fremgår det af lovforslaget, at 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.

På den baggrund finder ministeriet, at det fremgår af lovforslaget, hvilke konsekvenser Arbejdstilsynets advisering af certificeringsorganet har.

Ministeriet er ikke enig med advokat Stephan Falsner i, at adviseringen de facto indebærer et krav om ændring af forholdene på virksomheden, idet det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at adviseringen ikke indebærer en retlig forpligtelse for hverken certificeringsorganet eller virksomheden til at udbedre de pågældende arbejdsmiljøproblemer. Konsekvensen af adviseringen er alene, at virksomhedens kronesmiley ikke vises på Arbejdstilsynets hjemmeside. Virksomheden får netop ikke et påbud om at rette op på forholdene, hvorfor en klageadgang ikke er påkrævet af hensyn til retssikkerheden.

#### **5. Certificeringsorganerne skal styrke kontrollen med arbejdsmiljøet på certificerede virksomheder**

**DANAK** finder, at der i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.2.1 er behov for at skelne klarere mellem OHSAS certificering og kronesmiley-certificering.

**DANAK** foreslår, at afsnit 2.2.1 indledes således:

”Virksomheder der opnår et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem bekendtgørelse 1191 af 9. oktober 2013 har samtidigt et internationalt anerkendt arbejdsmiljøledelsessystem certifikat, et OHSAS 18001 certifikat. Vilkår og krav til internationalt anerkendte certifikater tilstræbes ens i alle lande, og certifikaterne er vigtige for virksomhedernes internationale anerkendelse og konkurrenceevne.”

**DANAK** foreslår samtidig, at henvisningen til bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 i det eksisterende første afsnit udgår.

Videre foreslår **DANAK**, at sætningen ”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” formuleres således: ” På grund af krav om overholdelse af interna-

tionale standarder og retningslinjer er det ikke muligt for certificeringsorganerne at anvende mindre tid på bedømmelse af ledelsessystemet og indenfor den samme tidsramme at anvende mere tid på kontrol af arbejdsmiljøet”.

**DANAK** foreslår desuden, at sidste afsnit før 2.2.2. rykkes op, og at der i afsnittet henvises til bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 af 9. oktober 2013.

Videre foreslår **DANAK**, at følgende afsnit indsættes:

”I praksis anvendes reglerne for audittid ved OHSAS 18001 certifikater også ved anerkendte arbejdsmiljøcertifikater efter bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 af 9. oktober 2013” og at næstsidste afsnit bliver det sidste.”

**BVC** oplyser, at man anser de internationale guidelines for beregning af audittiden som værende minimumguidelines, og for en række af BVC’s kontrakter (bl.a. de kontrakter, hvor virksomhederne har mange enheder) har BVC kalkuleret med en samlet audittid, som ligger væsentlig over guidelines. De internationale standarder forudsætter, at de certificerende organer bruger den audittid, som er nødvendig, for at kunne affdække om ledelsessystemet er implementeret fuldt ud i organisationen. Når det beskrives, at audittiden fremover skal forøges med ekstra 5 %, er der behov for en præcisering af, om dette alene gælder ift. minimumsguideline, så minimumsguideline hæves med 5 % - eller om det skal forstås på en anden måde.

**BVC** anfører, at det beskrives, at de ekstra med 5 % audittid skal bruges på at auditere i det materielle arbejdsmiljø for at kontrollere, om arbejdsmiljøledelsessystemet virker. Der er behov for en præcisering af, hvad der forstås ved audit af det materielle arbejdsmiljø, samt hvilke metoder m.v. som skal anvendes ifm. dette.

### **5.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet vil præcisere lovforslagets bemærkninger til afsnit 2.2.1. og afsnit 2.2.2. i overensstemmelse med *DANAK’s forslag*.

Det vil i bekendtgørelsesform blive præciseret, at de ekstra 5 % audittid skal ses i forhold til de internationalt fastsatte krav, og hvordan den ekstra audittid skal anvendes.

Arbejdsmarkedets parter i AMR vil efter sædvanlig praksis blive bedt om at nedsætte regeludvalg med henblik på at afgive bemærkninger til bekendtgørelsesudkastet.

## **6. Øgede krav til inspektions- og certificeringsorganernes kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø**

**DANAK** finder, at der i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.3.1 er behov for at skelne klarere mellem OHSAS certificering og kronesmile-certificering.

**DANAK** foreslår, at afsnit 2.3.1. indledes således:

”Virksomheder, der opnår et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem bekendtgørelse 1191 af 9. oktober 2013, har samtidigt et internationalt anerkendt arbejdsmiljøledelsessystem-certifikat, et OHSAS 18001 certifikat. Krav til kompetencer ved

internationalt anerkendte certifikater tilstræbes ens i alle lande, og certifikaterne er vigtige for virksomhedernes internationale anerkendelse og konkurrenceevne.”

**DANAK** foreslår samtidig, at henvisningen til bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 i det eksisterende første afsnit udgår.

**DANAK** foreslår desuden, at sidste afsnit før 2.3.2. rykkes op, og at der i afsnittet henvises til bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 af 9. oktober 2013.

Videre foreslår **DANAK**, at følgende afsnit indsættes:

”I praksis anvendes reglerne for udstedelse af OHSAS 18001 certifikater også ved udstedelse af anerkendte arbejdsmiljøcertifikater efter bekendtgørelse nr. 1191 og 1193 af 9. oktober 2013”, og at afsnit 2.3.1. afsluttes således:

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

**DANAK** foreslår i afsnit 2.3.2, at der skabes hjemmel til, at certificeringsorganerne ikke kun skal ”råde over” kompetencer inden for det psykiske arbejdsmiljø, men også ”anvende” kompetencer inden for det psykiske arbejdsmiljø.

**BVC** anfører, at der er behov for at præcisere, hvilke kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø, som kan danne grundlag for en fritagelse fra kravet om uddannelse.

**Danske Regioner** finder det relevant, at certificeringsorganet får det bedst mulige grundlag til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø.

### **6.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet vil præcisere lovforslagets bemærkninger til afsnit 2.3.1. og afsnit 2.3.2. i overensstemmelse med *DANAK's forslag*.

Ifølge den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering skal AMR igangsætte et udviklingsarbejde med henblik på at beskrive, hvordan en certificeringsuddannelse inden for psykisk arbejdsmiljø kan tilrettelægges, således at auditorerne fremover kan identificere risikofaktorer og positive faktorer, samt gennemføre en risikovurdering i relation til psykisk arbejdsmiljø på de certificerede virksomheder. Resultaterne skal forelægges de politiske aftaleparter inden udgangen af 2017.

Når kompetencekravene til certificeringsuddannelsen inden for psykisk arbejdsmiljø bliver fastlagt i bekendtgørelsesform, vil der samtidig blive taget stilling til, hvad der kan danne grundlag for en fritagelse fra kravet om uddannelse.

## **7. Virksomhedernes videregivelse af oplysninger om anmeldte arbejdsskader til inspektions- og certificeringsorganerne**

**DANAK** oplyser i forhold til lovforslagets afsnit 2.4.1, at OHSAS 18001 og bekendtgørelse nr. 1191 fra 2013 ikke stiller krav om en redegørelse, der indeholder oplysning om antallet af anmeldte arbejdsulykker, typen af ulykker samt oplysning om virksomhedens forebyggelse af arbejdsulykker, og foranstaltninger



mod gentagelse af ulykker. Kun bekendtgørelse nr. 1193 fra 2013 stiller dette krav om offentligt tilgængelig arbejdsmiljøredegørelse.

**BVC** anfører, at de certificerende organer ingen mulighed har for at kontrollere, om de oplysninger, virksomhederne giver omkring de anmeldte arbejdsbetingede lidelser, er fyldestgørende for de faktiske forhold. De certificerede organer kan alene tage oplysninger til efterretning og anvende dem som baggrund for planlægning og fokus gennem audit. De udleverede oplysninger bør desuden sikres, at leve op til de krav, som er i Persondataloven/Persondataforordningen. **BVC** spørger i den forbindelse, om det vil kunne overvejes at få oplysningerne tilsendt sammen med de certificerede virksomheder fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, ligesom Arbejdstilsynet sender påbud til certificerede virksomheder.

**DA-fællesskabet** anfører, at det i den senere udmøntning af bestemmelsen nøje bør overvejes, hvorledes virksomhedernes oplysninger om anmeldte erhvervssygdomme - som virksomhederne har kendskab til via arbejdsgiverhøringer - konkret kan indgå i certificeringsorganets audit på en måde, der styrker kvaliteten af den udførte audit. Der kan således være særlige udfordringer forbundet med det tiltænkte forebyggende sigte i forhold til arbejdsgiverhøringer i f.eks. bygge- og anlægsbranchernes virksomheder, der er præget af skiftende opgaver og af meget høj mobilitet mellem virksomhederne.

Videre anfører **DA-fællesskabet**, at retssikkerhedsmæssige hensyn i forhold til personfølsomme oplysninger bør overvejes nøje i forhold til de konkrete krav, der vil skulle gælde for virksomheden med hensyn til at dele oplysninger fra konkrete arbejds-skadesager med tredjepart.

**Danske Regioner** oplyser, at det er deres opfattelse, at viden om både arbejdsulykker og erhvervssygdomme bør indgå i tilrettelæggelsen af det forebyggende arbejde, som de foreslåede ændringer lægger op til. Videre anfører **Danske Regioner**, at disse oplysninger bør behandles i overensstemmelse med gældende persondataretlige bestemmelser.

### **7.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet vil præcisere lovens bemærkninger i overensstemmelse med oplysningerne fra DANAK.

Ministeriet finder, at det nødvendigvis må forholde sig sådan, at de certificerede organer alene kan tage oplysningerne fra virksomhederne om anmeldte arbejds-skader til efterretning og anvende dem som baggrund for planlægning og fokus gennem audit. Det er ikke hensigten, at certificeringsorganerne skal kontrollere eller have direkte adgang til de oplysninger, som virksomhederne ligger inde med omkring anmeldte arbejds-skader. Det vil heller ikke være hensigtsmæssigt at bede Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om at sende oplysninger om anmeldte arbejds-skader til certificeringsorganerne, da Arbejdsmarkedets Erhvervssikring dels ikke har oplysninger om, hvilke virksomheder der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, dels må forventes at ville få juridisk vanskeligt ved at overlade følsomme personoplysninger til 3. part. Det vil blive præciseret i lovforslaget, at virksomhederne i anonymiseret form skal give oplysninger til certificeringsorganerne om anmeldte arbejdsulykker og

anmeldte erhvervssygdomme, og at virksomhederne skal overholde de persondata-retlige regler.

I forbindelse med den senere udmøntning af reglerne vil Arbejdsmarkedets parter i AMR efter sædvanlig praksis blive involveret.

### **8. Økonomiske og administrative konsekvenser af lovforslaget**

**DANAK** finder, at de økonomiske konsekvenser er underestimeret. De positive økonomiske konsekvenser ved et bedre arbejdsmiljø er ikke angivet, og er svært at fastlægge og dokumentere. De negative økonomiske konsekvenser virker underestimeret. De certificerede virksomheder vil i forbindelse med ændringerne have udgifter til øget tidsforbrug hos certificeringsorganet ved audit, omkostninger til øgede kompetencekrav hos certificeringsorganet, øget internt tidsforbrug ved certificeringsaudit, internt tidsforbrug ved Arbejdstilsynets undersøgelsesbesøg, og tidsforbrug hos certificeringsorganerne til behandling af resultaterne af undersøgelsesbesøg.

**DANAK** finder dog, at både de positive og de negative økonomiske konsekvenser kan udeblive, idet der er risiko for at mange virksomheder vil fravælge det nationalt anerkendte arbejdsmiljøcertifikat, og udelukkende efterspørge det internationalt anerkendte OHSAS 18001 arbejdsmiljøledelsessystem certifikat.

**DA-fællesskabet** deler ikke Arbejdstilsynets vurdering af de økonomiske omkostninger af forslaget for virksomhederne. **DA-fællesskabet** vurderer således, at omkostningerne for virksomhederne i forbindelse med ændringerne i lovforslaget som minimum vil udgøre 30 til 40 mio. kr.

**Danske Regioner** ønsker en nærmere redegørelse for omkostningsfordelingen ved ændringerne, samt hvordan merudgifterne er sammensat og skal afholdes. **Danske Regioner** tager ligeledes forbehold for DUT-behandling af omkostningsspørgsmålet.

#### **8.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet har foretaget beregninger af de økonomiske konsekvenser af, at virksomheden betaler certificeringsorganet for at give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet i anledning af Arbejdstilsynets advisering om, at der er et væsentligt arbejdsmiljøproblem på virksomheden.

De interne udgifter for virksomheden til løsning af arbejdsmiljøproblemet - der normalt ville have udløst et påbud fra Arbejdstilsynet - er ikke medtaget, da reglerne for arbejdsmiljø ikke er ændret, og virksomheden i forvejen skal leve op til reglerne.

De interne udgifter for virksomheden til Arbejdstilsynets besøg er heller ikke medtaget, da alle arbejdspladser i forvejen skal stå til rådighed for besøg fra Arbejdstilsynet.

Videre har Beskæftigelsesministeriet foretaget beregninger af de økonomiske konsekvenser af, at virksomheden skal betale certificeringsorganet for at øge audittiden med 5 % i forhold til de internationalt fastsatte krav.

Endelig har ministeriet foretaget beregninger af de økonomiske konsekvenser af, at virksomhederne skal betale certificeringsorganet for at anvende tid på de videregående oplysninger om anmeldte arbejdsskader.

Ministeriet gør opmærksom på, at de økonomiske konsekvenser af forslaget om øgede krav til inspektions- og certificeringsorganernes kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø ikke er medtaget i lovforslaget, da det følger af den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering, at AMR først skal igangsætte et udviklingsarbejde med henblik på at beskrive, hvordan en certificeringsuddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø kan tilrettelægges. Resultaterne skal forelægges de politiske aftalparter inden udgangen af 2017. Konsekvenserne kan derfor ikke beregnes på nuværende tidspunkt. Når uddannelsen inden for psykisk arbejdsmiljø er blevet udviklet, og kravet om, at uddannelsen skal gennemgås, bliver fastsat i bekendtgørelsesform, vil der blive udarbejdet økonomiske beregninger.

Det bemærkes i øvrigt, at Erhvervsstyrelsen har vurderet, at lovforslaget ikke medfører (nye) administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Med hensyn til omkostningsfordelingen fremgår det af lovforslagets bemærkninger, at det ikke er muligt at opdele merudgifterne på det offentlige og erhvervslivet, da de anerkendte arbejdsmiljøcertifikater ikke er registreret efter, om de dækker offentlige eller private virksomheder.

## **9. Øvrige**

**BVC** finder, at der for en række af de beskrevne forhold, vil blive behov for, at de certificerede organer sikrer en implementering af de nye krav m.v. i de ændrede regler. Indtil nu har det alene været DANAK/Swedac, som har haft kontrollen med de certificerede organer. For nogle af de opstillede ændringer kan BVC være usikker på, om det også fremover alene vil være DANAK/Swedac, der kontrollerer de certificerende organer - eller om Arbejdstilsynet også får en rolle i kontrollen af de certificerende organer.

Snitfladerne mellem Arbejdstilsynet og DANAK/Swedac kan på nogle punkter forekomme uklare, og der er behov for en præcisering af, hvordan kontrollen af de certificerende organer fremover skal gennemføres på de områder, som lovændringerne omhandler.

Endvidere kan **BVC** være i tvivl om, om udenlandske akkrediteringsorganer – som f.eks. Swedac – er i stand til at auditere certificeringsorganerne efter dansk lovgivning og intentionerne heri. BVC finder, at erfaringen hidtil er, at det ikke er tilfældet.

**Danske Regioner** bemærker, at det er vigtigt, at man inkorporerer en opgørelse over de problemer, som har medført en fjernelse af kronemileys på certificerede virksomheder i de årlige arbejdsmiljøstatistikker.

**LO** vil foreslå enkelte ændringer af formuleringerne i det fremlagte lovforslag. Det gælder i forhold til § 72a, stk. 3 og 4, § 78a stk.2 og § 81 stk. 7, hvor der konsekvent bruges vendingen ”virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø”. **LO** vil foreslå, at man i stedet bruger formuleringen ”virksomheder, med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat”. Udgangspunktet for lovændringerne har jo netop været, at der desværre ikke er sikkerhed for, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, også har et dokumenteret godt arbejdsmiljø. Det er bl.a. det som skal undersøges, jf. § 72a stk. 3 og 4. Det vil således være mest retvisende at anvende betegnelsen ”virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat”.

### **9.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det fortsat vil være akkrediteringsorganerne – DANAK, SWEDAC m.v.- som fører kontrol med, at certificeringsorganerne lever op til kravene for at kunne udstede anerkendte arbejdsmiljøcertifikater. Dette vil også gælde de nye krav, som lovforslaget indeholder. Arbejdstilsynet vil således ikke få en rolle i denne opgave. Dette vil blive præciseret i lovforslagets bemærkninger.

Ministeriet er enig med Danske Regioner i, at det vil være hensigtsmæssigt med opgørelser over de problemer, som har medført en fjernelse af kronemileys på Arbejdstilsynets hjemmeside, og vil anmode Arbejdstilsynet om at lade dette indgå i de årlige arbejdsmiljøstatistikker.

I forhold til forslaget fra **LO**, om at anvende formuleringen ”virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat” i selve bestemmelserne frem for formuleringen ”virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø”, er ministeriet enig i, at den forslåede formulering er mere præcis. Lovforslaget vil derfor blive revideret i overensstemmelse hermed, og således at formuleringen bliver anvendt konsekvent igennem hele loven.