

15. oktober 2012

## Forslag

Til

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

(Psykisk arbejdsmiljø og overførelse af certifikatreglerne til arbejdsmiljølovgivningen m.v.)

### § 1

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

1. Efter § 1 indsættes som ny bestemmelse:

”§ 1 a. Loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.”

2. Efter § 65 indsættes som nyt kapitel:

”Kapitel 11 a

#### *Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat*

§ 65 a. Virksomheder med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, der vedrører enten en juridisk enhed med alle tilhørende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder.

Stk. 2. En virksomhed, jf. stk. 1, kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, hvis den kan dokumentere et godt arbejdsmiljø. Der kan stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Virksomheden skal dokumentere arbejdet med samt resultat af indsatsen for at opfylde kravene.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om kravene og dokumentationen herfor.

§ 65 b. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås enten gennem akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering. Akkrediteret inspektion foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret certificering foretages af et certificeringsorgan. De pågældende organer skal være akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan. Inspektions- og certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Stk. 2. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal fornys hvert tredje år.

**§ 65 c.** Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering, herunder krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne, og om udstedelse af anerkendt certifikat.”

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

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

**5.** § 81, stk. 1, affattes således:

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

**6.** I § 82, stk. 6, erstattes ”jf. stk. 4, nr. 1” med: ”jf. stk. 2 eller stk. 5, nr. 1.”.

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. april 2013, jf. dog stk. 2 - 4.

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

*Stk. 3.* Lov nr. 442 af 7. juni 2001 om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder, som ændret ved lov nr. 436 af 10. juni 2002, ophæves 1. november 2013. Loven finder dog fortsat anvendelse for arbejdsmiljøcertifikater udstedt inden 1. november 2013, som forbliver gyldige indtil de udløber.

*Stk. 4.* Inspektions og certificeringsorganernes kontrol med virksomheder, som har fået udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat inden 1. november 2013, skal ske på baggrund af lov om arbejdsmiljøcertifikat.

## *Bemærkninger til lovforslaget.*

### *Almindelige bemærkninger:*

#### **1. Indledning**

##### *Fokus på psykisk arbejdsmiljø*

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

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

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

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

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

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

##### *Certifikatreglerne samles i arbejdsmiljøloven*

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

Det foreslås derfor at ophæve lov om arbejdsmiljøcertifikat og indføje nye bestemmelser i arbejdsmiljøloven som erstatning herfor. Overordnet set er der således primært tale om, at der sker en lovteknisk forenkling af de gældende regler. Som følge af de indvundne erfaringer med certificeringordningen, herunder behovet for at sikre, at der fortsat vil ske en løbende kontrol af

arbejdsmiljøet på produktionsenheder omfattet af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, foreslås det samtidig, at der foretages en række mindre justeringer af ordningen.

#### *Konsekvensændringer af de strafferetlige regler*

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

#### *Andre mindre ændringer*

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

## *2. Lovforslagets udformning og indhold*

### *2.1. Præcisering af at arbejdsmiljøloven omfatter både fysisk og psykisk arbejdsmiljø*

#### *2.1.1. Gældende ret*

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

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

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

- Beskyttelse mod arbejdsulykker og erhvervs sygdomme i traditionel forstand, dvs. dels påvirkninger fra pludselige begivenheder, dels påvirkninger på kortere eller længere sigt, der medfører fysiske eller psykiske helbredsskader. Herunder må også regnes psykisk betingede lidelser.
- Beskyttelse mod andre påvirkninger, der kan forringe sundheden. Herunder er tilsigtet henregnet bl.a. påvirkninger, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske sygdomssymptomer.

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

#### *2.1.2. Overvejelser*

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

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

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

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

### *2.1.3. Forslag*

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

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

## *2.2. Overførsel af reglerne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat til arbejdsmiljøloven*

### *2.2.1. Gældende ret*

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

Lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat havde til formål at skabe grundlag for, at virksomheder med ansatte, der er omfattet af lov om arbejdsmiljø, kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. I forlængelse heraf kunne virksomheder få tilskud til hel eller delvis dækning af udgifterne ved at få et arbejdsmiljøcertifikat og til dækning af udgiften til arbejdsmiljøafgiften.

Lov om en generel arbejdsmiljøafgift blev ophævet med virkning fra 1. januar 2003. Som en konsekvens heraf bortfaldt tilskudsordningen (via en ophævelse af §§ 9-20 i lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat) mens muligheden for at få et arbejdsmiljøcertifikat består. Lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat blev i den forbindelse ændret til lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder, jf. lov nr. 436 af 10/06/2002 (herefter certifikatloven).

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

arbejdsmiljøarbejde. Med arbejdsmiljøcertifikatet dokumenterer virksomheden, at den arbejder seriøst med sit arbejdsmiljø.

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

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

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

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

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

Beskæftigelsesministeren er i loven bemyndiget til at fastsætte nærmere regler for inspektion og certificering og om udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det fremgår af de almindelige bemærkninger til certifikatloven, at dette indebærer, at der kan fastsættes regler, hvorefter eventuelle fremtidige standarder for certificering af arbejdsmiljøledelse, der vurderes at leve op til kravene i lov om arbejdsmiljøcertifikat, kan få tilsvarende retsvirkninger, som de modeller, der alene er baseret på certifikatloven.

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

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

Bekendtgørelse 923 og bekendtgørelse 924 baserer sig alene på certifikatloven, mens OHSAS-bekendtgørelsen primært er baseret på den internationale arbejdsmiljøstandard OHSAS 18001. I forbindelse med anerkendelsen af DS/OHSAS-standarden i OHSAS-bekendtgørelsen er der stillet en række yderligere krav til virksomhederne, som ikke er indeholdt i den internationale standard. Disse krav skal således også være opfyldt for at certifikatet kan få de samme retsvirkninger som certifikater udstedt efter bekendtgørelse 923 og bekendtgørelse 924.

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

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

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

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

Virksomheder, der gennem et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn, jf. bekendtgørelse nr. 1186 af 8. december 2011 om undtagelse fra risikobaseret tilsyn for virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat og bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. Reglerne herom er fastsat med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 2. Arbejdstilsynet kan imidlertid føre tilsyn med de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder i forbindelse med alvorlige ulykker eller klager over arbejdsmiljøet, samt hvis Arbejdstilsynet fx på de særlige byggepladsaktioner støder på certificerede virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven.

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

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

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

- For at motivere virksomhederne til at arbejde med deres arbejdsmiljø.

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

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

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

### 2.2.2. Overvejelser

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### *2.2.3. Forslag*

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

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

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

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

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

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

### *2.3 Præcisering af hjemmel til at opkræve gebyr*

#### *2.3.1. Gældende ret*

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

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

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

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

På baggrund heraf er der siden ordningens indførelse opkrævet gebyr for udbydernes deltagelse i uddannelse, som en del af kvalitetssikringen.

#### *2.3.2. Overvejelser*

I de gældende bestemmelser er der hjemmel til, at udgifterne til Arbejdstilsynets omkostninger til kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse bliver dækket gennem opkrævning af gebyr. Der er imidlertid behov for at præcisere den gældende formulering med en entydig og klar hjemmel for Arbejdstilsynets opkrævning af gebyr også for den del af kvalitetssikringen, som består i udbydernes deltagelse i uddannelse.

#### *2.3.3. Forslag*

Det foreslås at skabe en klar hjemmel for Arbejdstilsynet til at opkræve gebyr i forbindelse med udbydernes deltagelse i uddannelse, så Arbejdstilsynet får et klart hjemmelsgrundlag for at opretholde den nuværende finansiering.

### *2.4. Straffudmåling ved særlig skærpende omstændigheder*

#### *2.4.1. Gældende ret*

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

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

Ved lov nr. 379 af 10. juni 1997, hvor der skete en general forhøjelse af strafferammen i arbejdsmiljøloven, blev anvendelsesområdet for, hvornår der foreligger skærpene omstændigheder udvidet til at dække situationer, hvor der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Denne regel er i dag indeholdt i § 82, stk. 5, nr. 1.

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

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

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

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

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

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

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

At det er hensigten at de fordoblede bøder for overtrædelse af § 82, stk. 2, skal kunne forhøjes yderligere, hvis der samtidig foreligger særligt skærpene omstændigheder fremgår ligeledes af lovbemærkningerne til lov nr. 597 af 14. juni 2011, hvor differentierede bøder på baggrund af

virksomhedens størrelse blev indført i arbejdsmiljøloven. Det fremgår i de specielle bemærkninger, at forhøjelser ved skærpede eller særligt skærpede omstændigheder – de nuværende § 82, stk. 5 og 6 – skal lægges til ”normalbøden” efter ”normalbøden” er differentieret. I både de almindelige og specielle bemærkninger er normalbøden defineret som dels den grundbøde, der følger af overtrædelse af materielle regler nævnt i § 82, stk. 1, dels den fordobling af grundbøden som sker efter § 82, stk. 2.

#### *2.4.2. Overvejelser*

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

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

#### *2.4.3. Forslag*

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

### *3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

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

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

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

### *4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet*

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

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

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

#### 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for borgerne

#### 6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### 7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget har ikke EU-retlige aspekter

#### 8. Forslaget er sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

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

#### 9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/-mindreudgifter	Negative konsekvenser/-merudgifter
De økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ingen	

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

##### § 1

Til nr. 1

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

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

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

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

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

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.

Til nr. 2

§ 65 a, stk. 1, er en videreførelse af § 4 i den gældende certifikatlov, og der er for så vidt angår disse dele ikke påtænkt nogen ændring af gældende ret, jf. afsnit 2.2.1. om gældende ret for certifikatsordningen.

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

En virksomhed kan efter denne bestemmelse vælge at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat *enten* for hele virksomheden (den juridiske enhed med alle tilknyttede produktionsenheder) *eller* for en eller flere af produktionsenhederne. En virksomhed kan ikke få et certifikat for en del af en produktionsenhed. Således kan man ikke få et certifikat fx for en marketingsafdeling alene uden at få et certifikat for resten af produktionsenheden. Certifikatet udstedes til den juridiske enhed, uanset om certifikatet kun omfatter enkelte af de produktionsenheder, som hører under den juridiske enhed.

Det er i bestemmelsen præciseret, at der er tale om *anerkendte* arbejdsmiljøcertifikater. Det skyldes, at reglerne alene vedrører de ordninger, som i tilstrækkelig grad vurderes at sikre arbejdsmiljøforholdene på virksomhederne samt dokumentationen herfor. Denne anerkendelse fastsættes ved bekendtgørelse på baggrund af de bemyndigelser, som ministeren efter forslaget får

til at udstede nærmere regler om certifikatorordningen. Det skyldes, at virksomheder med disse arbejdsmiljøcertifikater fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn og får mulighed for at få en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

§ 65 a, stk. 2 og 3, er videreført fra § 5 i lov om arbejdsmiljøcertifikat fra 2001, som er nærmere udmøntet i bekendtgørelse 923 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystemer og bekendtgørelse 924 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne.

Selvom selve bestemmelsen foreslås kortet væsentligt ned, er der ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af de gældende regler herom. De indholdsmæssige krav, som i dag er indeholdt i § 5 stk. 1, nr. 1-5, og i bilag 1 og 2 til certifikatloven samt i bekendtgørelse 923 og bekendtgørelse 924 forudsættes udmøntet i de nye bekendtgørelser, der vil blive udstedt af beskæftigelsesministeren i medfør af den foreslåede bemyndigelse.

For at en virksomhed kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter de nye regler (lovforslaget og de med hjemmel heri udstedte bekendtgørelser), skal virksomheden således fortsat opfylde de krav, der i dag er indeholdt i certifikatloven, og som vil blive videreført i arbejdsmiljølovgivningen.

Det drejer sig bl.a. om:

- Der må ikke være væsentlige arbejdsmiljøproblemer på følgende områder:
  - Støj
  - Vibrationer
  - Stråling
  - Termiske belastninger
  - Bevægeapparatbelastninger
  - Psykosociale belastninger
  - Kemiske og biologiske belastninger
  - Indeklimabelastninger
  - Ulykker
  - Unges arbejde

Områderne er de samme som er indeholdt i bilag 1 til den gældende certifikatlov.

- Virksomhedens egenindsats for at sikre et godt arbejdsmiljø skal være på et højt niveau.

Krav hertil afhænger af, om certifikat opnås ved akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering:

For at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat gennem en akkrediteret inspektion skal følgende forhold vedrørende virksomhedens egen indsats være iagttaget:

1. Beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøpolitik
2. Arbejdspladsvurdering
3. Samarbejde om sikkerhed og sundhed
4. Andre lovpligtige uddannelser, oplæring m.v.

5. Ulykkesundersøgelser og -forebyggelse m.v.
6. Brugsanvisninger
7. Lovpligtige eftersyn
8. Arbejdsmiljøgennemgange
9. Arbejdsmiljøinddragelse i forbindelse med planlægning
10. Arbejdsmiljøkrav til fremmede virksomheder, der udfører arbejde på virksomhedens område

For at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat gennem en akkrediteret certificering skal virksomheden etablere og vedligeholde et system til styring af arbejdsmiljøet. Systemet skal indeholde nedennævnte elementer vedrørende virksomhedens egen indsats og skal udformes således, at det er tilpasset den enkelte virksomhed:

1. Arbejdsmiljøkrav (alle arbejdsmiljøkrav som skal være opfyldt efter akkrediteret inspektion)
2. Arbejdsmiljøpolitik
3. Kortlægning, mål og handleplaner
4. Organisation
5. Uddannelse og træning
6. Implementering og drift
7. Forebyggelse af ulykker
8. Lovbestemte krav og andre bestemmelser
9. Overvågning
10. Afvigelser, korrigerende og forebyggende handlinger
11. Intern audit
12. Evaluering
13. Registrering og dokumentation

Det nærmere indhold af de enkelte krav vil blive udmøntet i bekendtgørelser og vil svare til kravene indeholdt i bilag 2 til den gældende certifikatlov. Dog vil der være ændringer som følge af de nye regler om arbejdsmiljøorganisation fra 2010, jf. lov nr. 508 af 19. maj 2010 om ændring af lov om arbejdsmiljø, ligesom kravene om bedriftssundhedstjeneste (BST) udelades, da der ikke længere eksisterer BST-pligt for virksomheder.

- Det er et krav, at virksomheden kan dokumentere arbejdet med samt resultat af indsatsen for at opfylde kravene.
- Medarbejderne eller deres repræsentanter skal inddrages i hele processen, og virksomhedens dokumentation af, at den lever op til kravene for at få et certifikat, skal være offentlig tilgængelig.

Herudover kan der blive stillet krav om at virksomheden skal have besluttet, hvordan den vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Det vil fx være tilfældet for de bekendtgørelser, som skal erstatte bekendtgørelse 923 og bekendtgørelse 924.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2..

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

Bestemmelsen skal sikre, at de anerkendte arbejdsmiljøcertifikater er udstedt af certificerings- eller inspektionsorganer, der er akkrediteret til at erklære overensstemmelse med kravene i de danske



bekendtgørelser. Et akkrediteret inspektionssystem og et akkrediteret certificeringssystem indebærer, at inspektionsorganer og certificeringsorganer akkrediteres i overensstemmelse med gældende internationale standarder om akkrediteret inspektion og systemcertificering, Henholdsvis DS/EN ISO/IEC 170200 og DS/EN ISO/IEC 17021, samt relevante bekendtgørelser og akkrediteringsbestemmelser udarbejdet af fx DANAK, som af Sikkerhedsstyrelsen under Erhvervs- og Vækstministeriet er udpeget som det nationale akkrediteringsorgan.

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

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

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

Inspektions- eller certificeringsorganerne betaler det akkrediteringsorgan, der udsteder akkrediteringen.

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

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Den foreslåede § 65 b, stk. 2, viderefører § 6, stk. 3, i den gældende certifikatlov. Det foreslås, at et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal fornyes hvert tredje år.

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

Den foreslåede § 65 c, viderefører § 8 i den gældende certifikatlov. § 8 i certifikatloven udgør en del af hjemmelsgrundlaget for bekendtgørelse 923, 924, og OHSAS-bekendtgørelsen. Udstedelse af

de nye bekendtgørelser med de fremtidige certificeringsregler skal derfor bl.a. ske på baggrund af § 65 c.

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

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

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

Som det fremgår af bestemmelsen, kan beskæftigelsesministeren efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren fastsætte krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne. Denne del af bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udmøntet ved at forpligte certificeringsorganet til at oplyse til Arbejdstilsynet, hvis virksomhedens certifikat suspenderes for en periode, fratages eller ophører.

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

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

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

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Til nr. 3

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

Til nr. 4

Bestemmelsen præciserer hjemmelen til, at Arbejdstilsynet, som led i kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse, også kan kræve gebyr for udbydernes deltagelse i den tilknyttede uddannelse. Arbejdstilsynet får hermed et klart grundlag for at opretholde den nuværende finansiering.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

Til nr. 5

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

Til nr. 6

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

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

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

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.4.

## Til § 2

Til stk. 1

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

Til stk. 2

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

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

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

Til stk. 3

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

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

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

Til stk. 4

Certificerings- og inspektionsorganernes skal i forbindelse med deres kontrol med de i § 2 stk. 3, nævnte anerkendte arbejdsmiljøcertifikater udstedt før den 1. november 2013 lægge vægt på de krav, som følger af certifikatloven og de i medfør heraf udstedte bekendtgørelser.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

<b>Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø*)</b>	<b>Lovforslag</b>
Herved bekendtgøres lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010 og lov nr. 597 af 14. juni 2011.	I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010 og lov nr. 597 af 14. juni 2011, foretages følgende ændringer:
<b>Kapitel 1</b> <i>Formål og område</i>	
<p>§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe</p> <p>1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt</p> <p>2) grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.</p>	
	<p>1. Efter § 1 indsættes som ny bestemmelse:</p> <p>”§ 1 a. Loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.”</p>
<b>Kapitel 11</b> <i>Lægeundersøgelse m.v.</i>	
<p>§ 65. Beskæftigelsesministeren kan nedsætte et repræsentativt sammensat, sagkyndigt nævn til at træffe afgørelser efter de regler, der udstedes i medfør af loven i spørgsmål om, hvorvidt en ung under 18 år må udføre et arbejde under hensyn til pågældendes helbredstilstand.</p> <p>Stk. 2. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for højere administrativ myndighed.</p> <p>Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om nævnets sammensætning, virksomhed samt om finansiering af nævnets virksomhed.</p> <p>.....</p>	
	<p>2. Efter § 65 indsættes som nyt kapitel:</p> <p style="text-align: center;"><b>”Kapitel 11 a</b> <i>Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat</i></p>
	<p>§ 65 a. Virksomheder med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, der vedrører enten en juridisk enhed med alle tilhø-</p>

	<p>rende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En virksomhed, jf. stk. 1, kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, hvis den kan dokumentere et godt arbejdsmiljø. Der kan stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads, et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Virksomheden skal dokumentere arbejdet med samt resultat af indsatsen for at opfylde kravene.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om kravene og dokumentationen herfor.</p> <p><b>§ 65 b.</b> Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås enten gennem akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering. Akkrediteret inspektion foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret certificering foretages af et certificeringsorgan. De pågældende organer skal være akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan. Inspektions- og certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal fornys hvert tredje år.</p> <p><b>§ 65 c.</b> Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervs- og vækstministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering, herunder krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne, og om udstedelse af anerkendt certifikat.”</p>
<p><b>Kapitel 12</b> <i>Arbejdsmiljørådet</i></p>	
<p><b>§ 67.</b> Arbejdsmiljørådet består af en formand og</p>	

<p>følgende andre medlemmer:</p> <p>.....</p> <p>6) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i fællesskab.</p> <p>....</p>	<p>3. I § 67, stk. 1, nr. 6 ændres ”Landbrugsraadet” til: ”Landbrug &amp; Fødevarer”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Kapitel 13</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Arbejdstilsynet</i></p>	
<p>§ 74. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at Arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang Arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.</p> <p>...</p> <p><i>Stk. 7.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved:</p> <p>1) Godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse og uddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, jf. § 9, stk. 2.</p> <p>.....</p>	<p>4. I § 74, stk. 7, nr. 1, indsættes efter ”Godkendelse og kvalitetssikring”: ”samt uddannelse”</p>
<p style="text-align: center;"><b>Kapitel 14</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Klageadgang</i></p>	
<p>§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til en EU-forordning eller i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i</p>	<p>7. § 81, stk. 1, affattes således:  ”Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov eller i henhold til en EU-forordning, der vedrører forhold omfattet af denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.”</p>

<p>Arbejdsmiljøklagenævnet.</p> <p><b>§ 81 a.</b> Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:</p> <p>.....</p> <p>5) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i fællesskab.</p> <p>.....</p> <p><b>§ 81 b.</b> Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed bemyndiget i medfør af § 74, stk. 5, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed eller en offentlig myndighed udpeget i medfør af § 74, stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p> <p>....</p>	<p><b>3.</b> I § 81 a, stk. 5 ændres ”Landbrugsraadet” til: ”Landbrug &amp; Fødevarer”</p>
<p><b>Kapitel 15</b> <i>Straf</i></p>	
<p><b>§ 82.</b> Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, der</p> <p>....</p> <p><i>Stk. 6 .</i> Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1.</p> <p>.....</p>	<p><b>9.</b> I § 82, stk. 6, erstattes ”jf. stk. 4, nr. 1” med: ”jf. stk. 2 eller stk. 5, nr. 1.”.</p>
	<p><b>§ 2</b></p>
	<p><i>Stk. 1.</i> Loven træder i kraft den 1. april 2013, jf. dog stk. 2 - 4.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Lovens § 1, nr. 3, træder i kraft 1.</p>



	<p>november 2013.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Lov nr. 442 af 7. juni 2001 om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder, som ændret ved lov nr. 436 af 10. juni 2002, ophæves 1. november 2013. Loven finder dog fortsat anvendelse for arbejdsmiljøcertifikater udstedt inden 1. november 2013, som forbliver gyldige indtil de udløber.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Inspektions og certificeringsorganernes kontrol med virksomheder, som har fået udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat inden 1. november 2013, skal ske på baggrund af lov om arbejdsmiljøcertifikat.</p>
--	--