



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Christian Juhl  
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

22. juni 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 30. maj 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 419 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

J.nr. 2016-3610

**Spørgsmål nr. 419:**

”I forlængelse af samråd om arbejdsmiljø på Siemens Wind Power og Vestas, jf. BEU alm. del samrådsspørgsmål AÆ-BD og BP, bedes ministeren redegøre for, om det i fremtiden vil være muligt for en virksomhed at erhverve sig en kronesmiley, hvis virksomheden arbejder på dispensation for arbejdsmiljølovens bestemmelser – og/eller hvis der er et antal arbejdsbetingede lidelser på niveau med de 2 navngivne virksomheder?”

**Svar:**

I forhold til spørgsmålet om muligheden for at få en kronesmiley, når virksomheden har en dispensation fra arbejdsmiljølovens regler, har jeg bedt Arbejdstilsynet om en udtalelse. Arbejdstilsynet oplyser følgende:

”Hvis en virksomhed har en gyldig dispensation fra Arbejdstilsynet, hvorefter virksomheden ikke skal efterleve arbejdsmiljølovgivningens krav eller efterleve dem på en anden måde end beskrevet i reglerne, vil dette ikke være en hindring for, at virksomheden kan erhverve et arbejdsmiljøcertifikat og en kronesmiley.

Når virksomheden har en gyldig dispensation, har Arbejdstilsynet taget stilling til, at det vil være sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt at fravige reglerne i den konkrete situation.

En virksomhed med en dispensation, som ønsker et arbejdsmiljøcertifikat og en kronesmiley, bør informere certificeringsorganet om dispensationen, således at certificeringsorganet kan tage højde for denne, når certificeringsorganet skal vurdere, om virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem sikrer efterlevelse af reglerne.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

I forhold til spørgsmålet om muligheden for en kronesmiley, når der er arbejdsbetingede sygdomme på virksomheden, så mener jeg, at redegørelsen om Siemens viser, at det vil være relevant at se på, om der er behov for at skærpe på reglerne for virksomheder med et arbejdsmiljøcertifikat og en kronesmiley.

Derfor vil jeg indkalde forligskredsen til en nærmere drøftelse heraf. Jeg håber, at vi i forligskredsen kan finde løsninger, hvor vi både skærper kravene og samtidig

bevarer en ordening for virksomheder, der kan og vil tage ansvar for et godt arbejdsmiljø.

Endvidere vil Arbejdstilsynet på baggrund af forløbet se nærmere på procedureerne for udstedelse af dispensationer - særligt med hensyn til fornyelse.

Herudover viser redegørelsen, at der er et stort behov for at bruge oplysninger om erhvervssygdomme mere aktivt i tilsynsarbejdet.

Arbejdstilsynet vil derfor fremadrettet sikre anvendelse af oplysninger om anmeldte erhvervssygdomme på de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder på samme måde som Arbejdstilsynet i dag anvender oplysninger om anmeldte erhvervssygdomme på virksomheder, der ikke er arbejdsmiljøcertificerede. Giver oplysninger om anmeldte erhvervssygdomme anledning til mistanke om alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne, vil Arbejdstilsynet sikre, at der bliver fulgt op overfor de certificerede virksomheder.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen