

Opkrævningen af bidrag til belønningsordningen fastsættes som en andel af arbejdsgivernes indbetaling af midler til dækning mod følger af erhvervssygdomme og pludselige løfteskader (sikringsbidraget).

Belønningen for igangsatte belønningsværdige arbejdsmiljøforbedrende og arbejdsskadeforbyggende aktiviteter reducerer arbejdsgiverens bidrag til dækning af udgifter ved erhvervssygdomme og pludselige løfteskader, idet belønningen ydes som rabat på bidraget til *AES*.

Belønningen skal have en sådan størrelse, at den udgør et reelt økonomisk incitament til at gennemføre de arbejdsmiljøforbedrende og arbejdsskadeforebyggende aktiviteter.

Det foreslås, at startvolumenen i belønningsordningen fastsættes til 100 mio. kr. På baggrund af erfaringer med ordningen er det hensigten, at den gradvist skal have en større volumen. Den nærmere stillingtagen hertil vil skulle ske i lyset af de opnåede resultater.

Allerede når bestyrelsen for *AES* er nedsat primo 1998, foretager bestyrelsen en vurdering af behovet for at justere den forudsatte startvolumen inden ordningens start pr. 1. januar 1999.

Af *AES'* regnskab skal fremgå fordelingen af belønning og bidrag mellem de forskellige sektorer og udviklingen heri. Disse oplysninger kan indgå i vurderingen af, om volumenen er tilstrækkelig.

For at opnå en enkel model for regulering af volumenen i belønningsordningen, indgår det i forslaget, at reguleringen af de samlede midler til belønningsordningen sker gennem finansloven. Det understreges, at denne reguleringsmetode ikke betyder, at midlerne til belønningsordningen indgår i statsregnskabet.

Arbejdsministeren sørger for, at forslag til ændret volumen medtages i det årlige finanslovsforslag.

Betingelserne for at opnå belønning

Ifølge forslaget vil arbejdsgiveren opnå belønning ved at igangsætte aktiviteter, der både forbedrer arbejdsmiljøet og forebygger arbejdsskader på virksomheden. Belønningen ydes i form af rabat på det lovpligtige bidrag til dækning af erhvervssygdomme m.v.

Følgende betingelser skal være opfyldt, for at arbejdsgiveren kan få belønning:

- arbejdsmiljøforbedringerne skal ligge ud over, hvad Arbejdstilsynet forlanger til opfyldelse af arbejdsmiljølovgivningen,
- arbejdsgiverens ansøgning om belønning skal være påtegnet af sikkerhedsrepræsentanten eller en repræsentant for de ansatte, og

- der skal foreligge dokumentation for, at virksomheden arbejder systematisk med arbejdsmiljøet.

Derudover stilles der krav om, at arbejdsgiveren skal have efterkommet alle påbud fra Arbejdstilsynet. Der vil dog kunne ses bort fra påbud i sager, der er under behandling i Arbejdstilsynet eller behandles som klagesager i Arbejdsmiljøklagenævnet i henhold til arbejdsmiljølovgivningens regler herom, såfremt klagen har opsættende virkning. Endvidere vil der kunne ses bort fra påbud, hvor fristen for efterkommelse af påbudet ikke er udløbet og ikke udløber kort tid efter ansøgningstidspunktet. I tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har efterkommet påbud fra Arbejdstilsynet, kan *AES* afvise at gå ind i en nærmere vurdering af arbejdsgiverens ansøgning om belønning.

Betingelsen om, at arbejdsmiljøforbedringerne skal ligge ud over, hvad der kræves til opfyldelse af arbejdsmiljølovgivningen, sikres ved fastlæggelsen af kriterierne for de belønningsværdige aktiviteter. Arbejdstilsynet kan bistå arbejdsministeren ved vurderingen af, om konkrete kriterier ligger over, hvad Arbejdstilsynet vil forlange til opfyldelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Samtidig med at de gennemførte arbejdsmiljøforbedringer skal ligge over, hvad der forlanges til opfyldelse af arbejdsmiljølovgivningen, forudsætter belønningen, at virksomheden har en systematisk tilgang til sikring af arbejdsmiljøforholdene. I forbindelse med ansøgningen skal arbejdsgiveren derfor fremlægge den nødvendige dokumentation, der viser, at der på virksomheden er taget stilling til samt arbejdes seriøst med løsninger på eventuelle arbejdsmiljøproblemer.

I samråd med *AES* fastlægger arbejdsministeren kravene til den nødvendige dokumentation, som f.eks. kan bestå i et standarddokument eller en skriftlig arbejdspladsvurdering.

For at opnå en vis sikkerhed for, at arbejdsgiveren har gennemført eller igangsat de arbejdsmiljøforbedringer, som er angivet i ansøgningen om belønning, skal ansøgningen være påtegnet af sikkerhedsrepræsentanten eller en repræsentant for de ansatte på virksomheden.

Den repræsentant for de ansatte, som påtegner ansøgningen, vil bl.a. skulle vurdere, om arbejdsgiveren har oplyst det korrekte antal ansatte, som bliver omfattet af forbedringerne.

Fastlæggelse af kriterier for belønningsværdige aktiviteter

Ud over de nævnte betingelser for at opnå belønning fastlægges kriterier for de særlige arbejdsmiljø-