

miljøstyringssystemer. Procesaktiviteter og enkeltstående aktiviteter vil typisk have mere branchespecifik karakter.

Kriterierne for de belønningsværdige aktiviteter fastlægges i et system, der involverer branchearbejdsmiljøråd, Arbejdsmarkedets ErhvervssygdomsSikring (AES) og arbejdsministeren.

Kriterierne skal være af objektiv karakter og udformes, så de kan indarbejdes i et ansøgningsskema. Ansøgningsskemaet udformes svarende til en selvangivelse, som umiddelbart kan danne grundlag for beregning af belønningens størrelse, uden at der er behov for at foretage en egentlig sagsbehandling af ansøgningen.

AES beslutter tidspunktet for, hvornår kriterierne skal revideres, idet revisionen dog senest skal være gennemført 5 år efter kriterierne blev fastsat. AES skal i den forbindelse tage hensyn til, at kriterierne hele tiden skal ligge ud over, hvad Arbejdstilsynet vil forlange til opfyldelse af arbejdsmiljølovgivningen, og at kriterierne skal give mulighed for løbende at udvikle arbejdsmiljøforbedrende og arbejdsskadeforebyggende aktiviteter.

AES kan beslutte sig for at fastsætte forskellige tidspunkter for revision af de branchespecifikke kriterier, forudsat at det sker på sagligt og objektivt grundlag.

I startfasen er der 100 mio. kr. til rådighed for belønning. Alle arbejdsgivere, der har pligt til at tilslutte sig AES, bidrager økonomisk, idet belønningsordningen indebærer en omfordeling i arbejdsgivernes bidrag til AES.

Efter indstilling fra AES kan arbejdsministeren regulere de samlede midler til belønning. Dette sker rent praktisk ved, at arbejdsministeren sørger for, at der medtages et forslag til den årlige finanslov om regulering af de samlede midler til belønning. I løbet af 1998 vurderes det første gang, om der er grundlag for at justere startvolumenen.

Afhængig af omfanget af de arbejdsmiljøforbedringer, som arbejdsgiverne gennemfører, vil arbejdsgiverne gennem rabatordningen kunne få refunderet et beløb svarende til det bidrag de skulle have betalt til AES, såfremt der ikke var ydet rabat, jf. forslagens § 80 b, stk. 5.

Udgangspunktet for beregning af belønningen er antallet af ansatte på virksomheden, som omfattes af forbedringerne. Aktiviteter, der gavner mange ansatte, vil således udløse en større belønning end aktiviteter, som gavner få ansatte.

#### Til § 80 b, stk. 1 og 2

Bestemmelsens stykke 1 beskriver formålet med belønningsordningen, som er at styrke arbejdsgivernes økonomiske incitamenter til at gennemføre sær-

lige arbejdsmiljøforbedrende og arbejdsskadeforebyggende aktiviteter. Det er en forudsætning for at opnå belønning, at der gennemføres særlige aktiviteter, der ligger ud over, hvad Arbejdstilsynet forlanger til opfyldelse af de krav, som arbejdsmiljølovgivningen stiller.

Belønningsordningen knytter sig til den samtidig foreslåede omlægning af sikringen mod følger af erhvervssygdomme og pludselige løfteskader, som socialministeren har foreslået i lovforslaget til ændring af lov om forsikring mod følger af arbejdsskade og lov om forsikringsvirksomhed.

De arbejdsgivere, der ifølge § 5, stk. 1-5, i forslaget til lov om sikring mod følger af arbejdsskade har pligt til at tilslutte sig Arbejdsmarkedets ErhvervssygdomsSikring (AES), omfattes af belønningsordningen. Imidlertid indebærer arbejdsmiljølovens begrænsede gyldighed for luftfart, søfart og fiskeri, jf. lovens § 3, at belønningsordningens betydning for arbejdsgivere inden for disse områder er begrænset tilsvarende. I det omfang arbejdsgivere inden for luftfart, søfart og fiskeri har pligt til at tilslutte sig AES, skal AES tilrettelægge administrationen af belønningsordningen, således at arbejdsgivere, i forhold til de nævnte områder, friholdes for bidrag til belønningsordningen i arbejdsmiljøloven.

Aktiviteterne skal være både arbejdsmiljøforbedrende og arbejdsskadeforebyggende, hvilket betyder, at aktiviteterne, ud over at forbedre arbejdsmiljøet på virksomhederne, skal kunne forventes at reducere nogle af de kendte risici for arbejdsskade. Arbejdsskader kan bestå i arbejdsulykker, erhvervssygdomme og pludselige løfteskader.

Belønning ydes for aktiviteter, der er gennemført eller igangsat. For at opnå en enkel administration og en effektiv kontrol er det udgangspunktet, at aktiviteten skal være gennemført.

Ved aktiviteter i form af udviklingstiltag eller procesaktiviteter, hvor aktiviteterne ikke kan siges at være fuldt ud gennemførte på bestemte tidspunkter, vil det være tilstrækkeligt, at forbedringerne er igangsat.

Arbejdsgivere, der har gennemført en eller flere af de belønningsværdige forbedringer, som fastlægges ved ordningens start, kan opnå belønning på lige fod med arbejdsgivere, der først gennemfører forbedringerne, efter at kriterierne er fastlagt.

#### Til § 80 b, stk. 3

Arbejdsmarkedets ErhvervssygdomsSikring (AES) står for den samlede administration af sikringsordningen mod følger af erhvervssygdomme og pludselige løfteskader samt belønningsordningen.

Administrationen af belønningsordningen består i