

At der er tale om en rabat/omfordelingsordning betyder reelt, at ordningen, bortset fra et mindre administrationsbidrag, ikke pålægger arbejdsgiverne nye udgifter. Der er således blot tale om, at de arbejdsgivere, som gennemfører arbejdsmiljøforbedringer, får tilskud til betaling af det lovpligtige bidrag til erhvervs sygdomssikringen fra de arbejdsgivere, der ikke gennemfører forbedringer. Eftersom bidraget til erhvervs sygdomssikringen er brancherelateret, vil omfordelingen ligeledes være begrænset til den enkelte branche.

AES-bestyrelsen skal allerede i løbet af 1998 vurdere behovet for at justere den samlede økonomiske volumen i belønningsordningen.

Kriterierne for at opnå belønning

De kriterier, som arbejdsgiverne skal opfylde for at opnå belønning, udarbejdes med udgangspunkt i den viden om arbejdsmiljøet, som findes tættest på virksomhederne. De kommende branchearbejdsmiljøråd bestående af arbejdsmarkedets parter udarbejder forslag til belønningsværdige kriterier. Branchearbejdsmiljørådene (BAR'ene) vil frit kunne inddrage andre arbejdsmiljø sagkyndige.

BAR'enes forslag til kriterier indsamles og bearbejdes af *AES* med henblik på udarbejdelse af en indstilling til arbejdsministeren af de kriterier, der skal give virksomhederne mulighed for at opnå belønning. Arbejdsministeren fastsætter de endelige kriterier, som *AES* derefter melder ud til samtlige arbejdsgivere ledsaget af oplysninger om den belønning i form af rabat, som opfyldelse af kriterierne kan betyde virksomhederne til.

Kriterierne kan have forskellig karakter. De to hovedtyper af kriterier er *generelle og brancherettede kriterier*, som igen kan opdeles i *proces- og enkeltstående aktiviteter*. Som eksempel på et generelt kriterium kan nævnes arbejdsmiljøstyringssystemer, som udformes ens for samtlige brancher, mens støjreduktion er et eksempel på en brancherettet enkeltstående aktivitet.

Kriterierne skal hele tiden ligge udover de krav, som Arbejdstilsynet stiller til opfyldelse af arbejdsmiljølovgivningen og skal indebære en omfordeling af midler fra en større andel til en mindre andel af virksomhederne inden for brancherne. Af disse årsager vil det være nød-

vendigt med løbende revision af de fastlagte kriterier.

Administration af belønningsordningen

Det sikres, at den størst mulige andel af virksomhedernes bidrag til belønningsordningen vender tilbage til virksomhederne som belønning. Administration af belønningsordningen skal tilrettelægges enkelt og billigt i et system, hvor ansøgningen om belønning udformes som en selvangivelse, der kan behandles elektronisk. Som det fremgår af socialministerens samtidig fremsatte lovforslag til ændring af lov om forsikring mod følger af arbejdsskade og lov om forsikringsvirksomhed, varetager Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) administrationen af såvel erhvervs sygdomsordningen som belønningsordningen.

Arbejdstilsynet fører stikprøvekontrol med, om de virksomheder, der opnår belønning, har gennemført eller igangsat de oplyste forbedringer. Derudover indebærer ordningen kontrol af arbejdsmiljøforholdene på de virksomheder, der søger om belønning, ved at sikkerhedsrepræsentanten eller en repræsentant for de ansatte skal påtegne ansøgningen, og der skal foreligge dokumentation for, at den ansøgende virksomhed arbejder systematisk med sit arbejdsmiljø.

Tidspunktet for indførelse af belønningsordningen

Arbejdet med udformning af de første sæt belønningsværdige kriterier gennemføres i 1998, så de ligger klar med henblik på virksomhedernes ansøgning om belønning for aktiviteter, der igangsættes, når ordningen er indført den 1. januar 1999.

Derudover indeholder lovforslaget følgende justeringer:

- Det præciseres, at opgaven med godkendelse af kvalitet og kvalifikationer hos bedrifts-sundhedstjenesterne kan henlægges til Dansk Akkreditering under Erhvervsfremmestyrelsen.
- *AES* gøres til medbidragsyder til finansiering af den partsstyrede arbejdsmiljøindsats, svarende til, at *AES* overtager sikringen mod følger af erhvervs sygdomme.