

Arbejdsmiljøcertifikat(AMC).....hvad stiller man op som faglig aktiv?

John Graversgaard, Samarbejdet Arbejdere og Akademikere, www.arbejderakademiker.dk, 1.okt 2008

Arbejdsmiljøcertificerede virksomheder(AMC) skulle være dukke og tilhøre arbejdsmiljøets superliga , men virkeligheden er ofte anderledes.

Det har vist sig at AMC-virksomheder ofte har væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Der er eksempler på at virksomheder prøver at holde både faglige organisationer og Arbejdstilsynet på afstand, så ledelsen kan styre og prioritere uden indblanding udefra. Således får AMC – virksomheder at vide at de nu ikke længere screenes og kontrolleres af Arbejdstilsynet.

Ideen om AMC er jo god nok i en ideel verden med oplyste ledere og udstrakt medbestemmelse og demokrati. Men i virkelighedens verden er det et problem at ”kun” det certificerede organs øjne ser på virksomheden og ikke bliver ”set efter” af Arbejdstilsynet.

Virkeligheden er, at stærke politiske kræfter dominerer med en liberalistisk dagsorden om at staten(Arbejdstilsynet)ikke skal blande sig i virksomhederne, som består af selvregulerende enheder, hvor ledelsen i samarbejde med de ansatte kan løse alle problemer. Dette lyder jo forjættende, og mange fagforeningsfolk støtter AMC. Men man glemmer at tage højde bla:

- at arbejdsgivere og ledere har ledelsesretten.
- at fagforeningerne ofte ikke umiddelbart har adgang til arbejdspladsen.
- at der ikke er nogen sanktioner overfor en virksomhed som ikke overholder AMC.
- at tilbageholdenhed fra Arbejdstilsynet med at besøge AMC-virksomheder betyder, at overtrædelser af arbejdsmiljøloven ikke sanktioneres.
- at det ikke altid er sikkert at alvorlige ulykker undersøges af Arbejdstilsynet.

Men kan man så ikke bare få ophævet et AMC?

Hvad er AMC?

Man kan på Arbejdstilsynets hjemmeside se, at der d. 1. okt. 2008 er 1500 AMC-virksomheder i Danmark. Og samme sted kan man finde en forklaring på AMC:

”Virksomheder med et arbejdsmiljøcertifikat dokumenterer, at de har styr på arbejdsmiljøet og er i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsmiljø-certifikatet styrker virksomhedens profil og kan gøre det nemmere at rekruttere og fastholde medarbejdere. Dokumentation for et godt arbejdsmiljø kan desuden være en styrke i forbindelse med tilbudsafgivning eller i rollen som leverandør” (citat) fra <http://www.at.dk/sw35194.asp>

”Virksomheder med et arbejdsmiljøcertifikat bliver ikke screenet af Arbejdstilsynet og bliver ikke udtaget til et tilpasset tilsyn. Arbejdstilsynet kan dog komme på tilsyn i virksomheden i forbindelse med fx ulykker eller klager. En virksomhed, som har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, kan blive opført på Arbejdstilsynets hjemmeside over virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat, hvis den

retter henvendelse til Arbejdstilsynet herom. Virksomheden kan endvidere få en krone smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside som dokumentation for, at den har et godt arbejdsmiljø”

Men det oplyses også at virksomheden kan miste den hvis virksomheden får et eller flere påbud, herunder også rådgivningspåbud. Så får virksomheden enten gul eller rød smiley og får først sin krone smiley tilbage, når påbud er efterkommet.



AMC er et ledelsessystem hvor konsulenter fra et såkaldt akkrediteret inspektionsorgan eller certificeringsorgan mod betaling gennemgår en virksomheds arbejdsmiljø, og certificerer virksomheden, så den kan få et AMC. Det er DANAK som står for akkreditering(godkendelse) af disse organer. Der er tale om private firmaer som konkurrerer på et marked, dvs. med et profitmotiv for at få gennemført så mange AMC`er som muligt. Dvs. AMC-branchen er en slags pengemaskine.

Et AMC betyder at der er en lang række procedurer som skal være i orden, og et AMC er derfor i høj grad et ”papirsystem” med begrænset fokus på reelle arbejdsmiljøproblemer. Kort fortalt kan man få et AMC ved at indføre et anerkendt arbejdsmiljøledelsessystem(efter DS/OHSAS 18101 eller efter Bekendtgørelse nr. 923 og 924) . Ved certificeringen må der ”ikke være væsentlige problemer” i arbejdsmiljøet, og i virksomhedens APV-handlingsplan. En liste over disse problemer findes i de nævnte bekendtgørelser og på s. 8 i AT-vejledning F.5-1 om Arbejdsmiljøcertifikat. Se Bilag 1.

Endvidere skal man kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, og typisk spørger man i processen Arbejdstilsynet om der er udestående påbudssager. Typisk kontrollerer de en gang om året om man overholder betingelserne for et AMC. En vurdering af arbejdsmiljøet i en AMC bør derfor tage udgangspunkt om disse væsentlige problemer optræder på virksomheden. Hvis dette er tilfældet tyder alt på at virksomheden ikke lever op til sit AMC, og sejler under falsk flag!

Jf. både bekg. 923 og 924 skal virksomheden udarbejde en redegørelse for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Redegørelsen skal endvidere være offentlig tilgængelig. Jf. både bekg. 923 og 924 kan man klage over AMC til det akkrediterede inspektionsorgan eller certificeringsorgan. Dvs. **man kan behandle klager over sig selv**, og klagen kan ikke indbringes for en administrativ myndighed.

Arbejdstilsynet fører en vis kvalitetskontrol med området og holder møder med certificeringsorganerne. Man har ikke nogen egentlige sanktionsmuligheder, udover at man kan beslutte at prioritere at undersøge anmeldte arbejdsskader og klager fra en AMC-virksomhed.

Konklusionen må derfor nok være, at det er meget svært at pille et AMC fra en virksomhed, som de jo har købt og betalt for.

Arbejdsgiverorganisationer(DA) prøver også ihærdigt at indføre en AMC for små og mellemstore virksomheder, så de dermed også kan unddrage sig Arbejdstilsynets kontrol.

Forslag til fagligt aktive:

1. Forudsætningen for at få et AMC er at der ikke er påbudsegneede forhold, jv. bilag 1. Er der et misforhold kan der evt. klages over dette, og klagen kan sendes til arbejdsgiveren, det certificerende organ og Arbejdstilsynet. Ligesom der kan klages over at virksomheden ikke overholder de betingelser for AMC som er nævnt i lovgivningen, f.eks. APV, oplæring og instruktion, indflydelse for ansatte, arbejdsmiljøgennemgange.
2. Skriv til offentlige virksomheder og/eller anmod de ansvarlige politikere om at gå ind i sager, hvor afdelinger ikke fortjener deres AMC.
3. Skriv generelt til Arbejdstilsynet og ministeren på området, om man kan regne med at Arbejdstilsynet vil gå ind i sager, hvor AMC-virksomheder ikke fortjener deres AMC.
4. Informer jeres medlemmer og tillidsfolk om deres mulighed for at klage til Arbejdstilsynet når der foreligger alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven. De kan gøre det selv eller med hjælp fra fagforeningen.
5. Få indsigt i de offentlige tilgængelige AMC-redegørelser.
6. Lav en åben liste over AMC-virksomheder i jeres branche/område, så jeres medlemmer kan sammenligne teori og praksis.

BILAG 1:

1. Støj
 - a. Høreskadende støj.
 - b. Anden generende støj, herunder støj forårsaget af dårlig akustik.
2. Vibrationer
 - a. Hånd-/armvibrationer.
 - b. Helkropsvibrationer.
3. Stråling
 - a. Ikke-ioniserende stråling.
4. Termiske belastninger
 - a. Strålevarme og ophold i meget varme rum.
 - b. Arbejde i kulde og træk.
 - c. Arbejde i skiftende temperaturer.
5. Bevægeapparatsbelastninger
 - a. Tungt og/eller kraftbetonet arbejde.
 - b. Andet fysisk belastende arbejde.
 - c. Arbejde med belastende arbejdsstillinger og bevægelser.
 - d. Ensidigt belastende arbejde.
 - e. Ensidigt, gentaget arbejde.
 - f. Reproduktionsskadende fysiske belastninger.
6. Psykosociale belastninger
 - a. De væsentligste psykosociale belastninger i branchen.
7. Kemiske og biologiske belastninger
 - a. Kræftfremkaldende belastninger fra kemiske stoffer og materialer.
 - b. Nerveskadende belastninger fra kemiske stoffer og materialer.

- c. Reproduktionsskadende belastninger fra kemiske stoffer og materialer.
- d. Luftvejsbelastninger fra kemiske stoffer og materialer.
- e. Hudbelastninger fra kemiske stoffer og materialer.
- f. Infektionsrisiko.
- 8. Indeklimabelastninger
 - a. Varme, kulde og træk.
 - b. Dårlig luftkvalitet.
 - c. Fugt.
 - d. Dårlig belysning.
 - e. Støj og dårlig akustik.
- 9. Ulykkesrisici
 - a. Risiko for fald.
 - b. Risiko for kontakt med skadevoldende maskindele og processer.
 - c. Risiko for brand, eksplosion.
 - d. Risiko ved brug af såvel interne som eksterne transportmidler.
 - e. Risiko ved kontakt med elektricitet og andre lignende energikilder.
 - f. Risiko for akutte påvirkninger på grund af faktorer nævnt under punkt 1 - 7.

Del 2: Øvrige områder

- 1. Unges arbejde
 - a. Manglende instruktion, oplæring eller opsyn.
 - b. Manglende opfyldelse af alderskrav.
 - c. Manglende overholdelse af krav ved beskæftigelse med tekniske hjælpemidler, anlæg eller arbejdsprocesser.
 - d. Manglende overholdelse af krav ved beskæftigelse med stoffer og materialer.
 - e. Manglende overholdelse af arbejdstidsregler, herunder regler for aften- og natarbejde og for hvileperiode og fridøgn.
 - f. Manglende overholdelse af regler om alenearbejde.
 - g. Risiko for påvirkninger på grund af listens øvrige punkter.