



Bruxelles, den 6.6.2014  
COM(2014) 332 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,  
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG  
REGIONSUDVALGET**

**om en EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020**

# MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

## om en EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020

### 1. INDLEDNING OG BAGGRUND

Det er et strategisk mål for Europa-Kommissionen at garantere et sikkert og sundt arbejdsmiljø for mere end 217 millioner arbejdstagere i EU i tæt samarbejde med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og de andre EU-institutioner og -organer. Da sikkerheds- og sundhedsrisiciene stort set er ens i hele EU, kan Unionen spille en vigtig rolle ved at hjælpe medlemsstaterne med at imødegå disse risici på en mere effektiv måde og sikre ens vilkår i hele EU. Denne rolle er udtrykkeligt anerkendt i traktaten<sup>1</sup>, som giver Unionen delt kompetence med hensyn til at vedtage foranstaltninger til fremme af samarbejdet mellem medlemsstaterne og udstedelse af direktiver med minimumsforskrifter for forbedring af arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

Der er i de seneste år blevet indført EU-tiltag vedrørende arbejdsmiljø inden for en strategisk politikramme, som omfatter to hovedkomponenter:

1. en omfattende pakke af EU-lovgivning, som dækker de vigtigste arbejdsmiljørisici og indeholder de mest almindelige definitioner, strukturer og regler, som er tilpasset af medlemsstaterne til deres forskellige nationale forhold, og
2. en række flerårige handlingsprogrammer mellem 1978 og 2002, efterfulgt af europæiske strategier (for perioderne 2002-06 og 2007-12), hvori der udpeges prioriteter og fælles mål, etableres en koordineringsramme for nationale politikker og sikres fremme af en helhedsorienteret forebyggelseskultur. I kølvandet på strategien for 2007-12 har 27 medlemsstater iværksat deres nationale strategier.

Forebyggelse af risici og fremme af et sikkert og sundt arbejdsmiljø er afgørende ikke alene for at forbedre jobkvaliteten og arbejdsvilkårene, men også for at forbedre konkurrenceevnen. Sunde arbejdstagere har en direkte og målbar positiv indflydelse på produktiviteten og bidrager til at forbedre socialsikringssystemernes bæredygtighed. Forebyggelse af alvorlige arbejdsskader eller arbejdsrelaterede sygdomme og fremme af arbejdstagernes sundhed gennem hele deres arbejdsliv, helt fra det første job, er afgørende for, at de kan arbejde længere. Denne indsats bidrager derfor til at håndtere de langsigtede virkninger af befolkningens aldring i overensstemmelse med Europa 2020-strategiens mål om intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst<sup>2</sup>. Især beskæftigelsesretningslinje 7 understreger fremme af jobkvaliteten. I beskæftigelsespakken<sup>3</sup> blev det desuden understreget, at en forbedring af arbejdsvilkårene har en positiv virkning på produktiviteten og konkurrenceevnen.

Investeringer i arbejdsmiljø bidrager til arbejdstagernes trivsel og er omkostningseffektive. Ifølge de seneste skøn kan investeringer på dette område give høje afkast med et gennemsnit på 2,2<sup>4</sup> og mellem 1,29 og 2,89<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Artikel 151 og 153 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF).

<sup>2</sup> KOM(2010) 2020 og COM(2014) 130 final.

<sup>3</sup> COM(2012) 0173 final.

<sup>4</sup> International Social Security Association (ISSA), *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, <http://www.issa.int>.

<sup>5</sup> BenOSH, *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health*, <http://ec.europa.eu/social>.

Resultaterne af evalueringen af arbejdsmiljøstrategien for 2007-12<sup>6</sup> bekræfter værdien af EU's strategiramme for tiltag på arbejdsmiljøområdet og viser, at interesseparterne støtter videreførelsen af en strategisk tilgang på EU-plan. I evalueringen peges der på behovet for at gennemgå målene, prioriteringerne og arbejdsmetoderne med henblik på at tilpasse EU's politikramme til de skiftende arbejdsmønstre samt nye risici og risici i fremvækst.

I 2013 iværksatte Kommissionen en offentlig online-høring<sup>7</sup> for at indsamle interesseparternes synspunkter vedrørende gennemførelsen af den foregående arbejdsmiljøstrategi, og hvilken vej man ønskede at følge fremover. De mere end 500 svar bekræftede behovet for at videreføre en koordinering på dette område på EU-plan, og der blev fremsat nyttige forslag til indholdet af en ny strategiramme. Langt størstedelen af respondenterne mente, at der bør gøres en større indsats for at mindske den administrative byrde og omkostningerne i forbindelse med overholdelse for små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Størstedelen af respondenterne anførte desuden, at disse mål bør forfølges, samtidig med at der sikres en høj grad af overholdelse af arbejdsmiljøprincipperne, uanset virksomhedens størrelse.

I sit forslag til en strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020 har Kommissionen taget behørigt hensyn til bidrag fra flere sider, navnlig fra Europa-Parlamentet<sup>8</sup>, Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen (Det Rådgivende Udvalg)<sup>9</sup> og Udvalget af Arbejdstilsynschefer<sup>10</sup>, som alle bakker op om iværksættelsen af et strategisk politikinitiativ.

Som afslutning på høringsprocessen arrangerede Kommissionen en konference om arbejdsvilkår<sup>11</sup> med deltagelse af de vigtigste interesseparter for at drøfte de primære udfordringer og prioriteter for forbedring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Gennemførelsen af denne strategiramme vil foregå samtidig med den efterfølgende evaluering af EU's arbejdsmiljølovgivning, hvis konklusioner forventes fremlagt inden udgangen af 2015. Denne evaluering, som er påkrævet efter rammedirektiv 89/391/EØF, og som er medtaget i Kommissionens program for målrettet og effektiv regulering (Refit)<sup>12</sup>, vil styrke evidensgrundlaget for eventuelle nye initiativer i fremtiden. Derfor og i betragtning af den afgørende betydning af denne evaluering vil den aktuelle ramme blive gennemgået i 2016, så der fuldt ud kan tages hensyn til resultaterne af evalueringen og gennemgangen af Europa 2020-strategien.

I denne meddelelse fastlægges de vigtigste strategimål og en række tiltag til fremme af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed (afsnit 4) på grundlag af en udpegning af de udestående problemer (afsnit 2) og de primære udfordringer (afsnit 3).

## **2. STATUS — FREMSKRIDT OG UDESTÅENDE PROBLEMER MED HENSYN TIL SUNDHED OG SIKKERHED PÅ ARBEJDSPLADSEN**

De forbedringer, som er opnået med hensyn til EU's arbejdsmiljø i løbet af de seneste 25 år, kan i høj grad tilskrives den omfattende lovgivning og de tiltag, som er iværksat og gennemført af Unionen, medlemsstaterne og interesseparterne, bl.a. arbejdsmarkedets parter.

---

<sup>6</sup> SWD (2013) 202.

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=en&consultId=13&visib=0&furtherConsult=yes>

<sup>8</sup> Europa-Parlamentets beslutning A7-0409/2011 af 15. december 2011 om midtvejsvalueringen af den europæiske strategi; Europa-Parlamentets beslutning af 2013/2685(RSP) af 12. september 2013 om den europæiske strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

<sup>9</sup> Udtalelse vedtaget den 1. december 2011.

<sup>10</sup> Udtalelse vedtaget den 9. februar 2012.

<sup>11</sup> Konference om arbejdsvilkår afholdt den 28. april 2014.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=979&furtherEvents=yes>

<sup>12</sup> COM(2012) 746.

De fleste af de lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige initiativer, som blev fremlagt i EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-12, er blevet gennemført.

EU's arbejdsmiljøstrategi etablerede en fælles ramme for koordinering og en følelse af, at der arbejdes hen imod et fælles mål. 27 medlemsstater har nu en national arbejdsmiljøstrategi, som er tilpasset den nationale sammenhæng og de vigtigste prioriteringsområder. I perioden 2007 til 2011 kunne der i EU konstateres et fald på 27,9 % i incidensraten for ulykker, som medfører mere end tre dages fravær<sup>13</sup>. Oplysningskampagnerne, som er blevet gennemført på EU-plan og på nationalt plan, har bidraget til at styrke en risikoforebyggelseskultur.

Ifølge en nylig Eurobarometerundersøgelse<sup>14</sup> udtrykker et stort flertal af arbejdstagerne tilfredshed med sundheden og sikkerheden på deres nuværende arbejdsplads (85 %), og mere end tre fjerdedele (77 %) siger, at arbejdsmiljøoplysninger og/eller -undervisning er tilgængelige på deres arbejde.

Det blev bekræftet i evalueringen af EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-12, at gennemførelsen af EU-strategien samlet set var effektiv, og dens vigtigste mål blev nået. EU-strategien har bidraget til at forbedre gennemførelsen af arbejdsmiljølovgivningen og præcisere EU-reglerne. Gennemførelsen er dog stadig en udfordring, især for SMV'er, som har vanskeligt ved at overholde visse forskrifter. Desuden kunne der konstateres visse mangler, navnlig med hensyn til virkningen i de enkelte virksomheder på lokalt plan, især SMV'er. Mens de statslige myndigheder deltog aktivt i gennemførelsen af strategien, viste det sig mere vanskeligt at udvikle en følelse af ejerskab blandt andre EU-partnere, især blandt arbejdsmarkedets parter på nationalt plan. Den statistiske dataindsamling og udviklingen af overvågningsinstrumenter var ikke tilstrækkelig. I evalueringen af strategien for 2007-12 blev det påpeget, at det er nødvendigt på en mere effektiv måde at fokusere på virkningen af specifikke forebyggende foranstaltninger i de enkelte virksomheder (især SMV'er), samspillet mellem arbejdsmiljø og miljø og kemikalier samt en mere effektiv forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme.

På trods af den betydelige reduktion i antallet af ulykker og en bedre forebyggelseskultur er der stadig behov for forbedring af sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen i EU.

- Hvert år dør mere end 4 000 arbejdstagere på grund af arbejdsulykker, og mere end tre millioner arbejdstagere er udsat for en alvorlig ulykke på arbejdspladsen, som medfører mere end tre dages fravær<sup>15</sup>.
- 24,2 % af arbejdstagerne mener, at deres sundhed og sikkerhed bringes i fare på arbejdspladsen, og 25 % anfører, at arbejdet har en overvejende negativ indvirkning på deres helbred<sup>16</sup>.
- Ud over den menneskelige lidelse er omkostningerne ved arbejdsrelateret sygefravær uacceptabelt høje. I Tyskland førte 460 millioner årlige sygedage til et anslået produktivitetstab på 3,1 % af BNP<sup>17</sup>.
- Udgifterne til socialsikring i forbindelse med sygdom eller ulykker er også uacceptabelt høje. I regnskabsåret 2010/11 blev de statslige udgifter i Det Forenede Kongerige alene anslået til 2 381 mio. GBP<sup>18</sup>.

Med henblik på at forbedre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, som er et af målene i traktaten (artikel 153 og 156), bør Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne fortsat gennemføre politiktiltag. De økonomiske og sociale fordele ved en politik for sundhed og

<sup>13</sup> European Statistics on Accidents at Work (ESAW), Eurostats skøn. Data for NACE Rev. 2 sektor A C-N.

<sup>14</sup> Flash Eurobarometer om arbejdsvilkår

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/flash\\_arch\\_404\\_391\\_en.htm#398](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_404_391_en.htm#398)

<sup>15</sup> European Statistics on Accidents at Work (ESAW), 2011.

<sup>16</sup> European Working Conditions Survey (EWCS), 2010.

<sup>17</sup> BAuA og en rapport fra Arbejdsministeriet *Safety and Health at Work*, 2011.

<sup>18</sup> Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill-health, 2010/11, HSE, 2013.

sikkerhed på arbejdspladsen er veldokumenterede for så vidt angår dens positive bidrag til vækst og øget produktivitet, reduktion af antallet af ulykker og færre alvorlige sygdomme. Der skal ved indførelse af foranstaltninger dog tages behørigt hensyn til omkostningerne for virksomhederne.

### 3. HVAD ER DE PRIMÆRE UDFORDRINGER?

Statusopgørelsen i foregående afsnit viser, hvilke vigtige udfordringer der er fælles i Unionen og kræver en yderligere indsats.

- **Første udfordring: forbedring af medlemsstaternes gennemførelsesgrad, især gennem fremme af mikrovirksomheders og små virksomheders kapacitet til at træffe effektive risikoforebyggelsesforanstaltninger**

Der er forskellige tilgange til den praktiske gennemførelse af arbejdsmiljølovgivningen i medlemsstaterne. Dette har særlig indflydelse på, i hvor høj grad kravene opfyldes af private virksomheder og offentligretlige organer på tværs af de forskellige økonomiske sektorer og i forhold til virksomhedernes størrelse.

I de fleste tilfælde er omfanget og effektiviteten af arbejdsmiljøforvaltning stadig en særlig udfordring for mikrovirksomheder og små virksomheder. Mindre virksomheder overholder fortsat i mindre omfang de nationale regler og EU-reglerne, og de indberetter færre arbejdsmiljøforanstaltninger til sammenligning med større virksomheder<sup>19</sup>.

Det skyldes flere forskellige forhold, bl.a. iboende vanskeligheder ved at overholde lovgivningsmæssige og administrative bestemmelser ofte på grund af mangel på direkte ekspertviden, manglende kendskab til forpligtelserne, mangel på vejledning eller mangelfuld håndhævelse. Omkostningerne til overholdelse er relativt set også større for SMV'er.

I strategien for 2007-12 udviklede Kommissionen og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) praktiske vejledninger og materiale vedrørende god praksis for at støtte SMV'er i forbindelse med gennemførelsen af arbejdsmiljøforanstaltninger. Det interaktive risikoanalyseredskab (OiRA)<sup>20</sup>, som blev udviklet af EU-OSHA, bidrager især til at lette SMV'ers opfyldelse af arbejdsmiljøkravene. Der er imidlertid behov for en mere koncentreret indsats på EU-plan og nationalt plan. Beslutningstagerne bør overveje de særlige omstændigheder og begrænsninger for mikrovirksomheder og små virksomheder, når de udformer og gennemfører arbejdsmiljøforanstaltninger. Beslutningstagerne kan ikke forvente, at de forpligtelser, som indføres i forbindelse med arbejdsmiljøregler, vil blive gennemført på samme måde af eller have de samme relative omkostninger for store og små virksomheder.

Der er behov for enklere og mere effektive løsninger, som tager hensyn til forholdene i mikrovirksomheder og små virksomheder og dermed sikrer en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på alle arbejdspladser, uanset deres størrelse. Det kræver en forenkling af lovgivningen, i det omfang det er muligt, samt tilpasset vejledning og støtte til mikrovirksomheder og små virksomheder med henblik på at lette deres risikovurderinger.

---

<sup>19</sup> Virksomhedens størrelse, sektoren og landet er de vigtigste faktorer for graden af arbejdsmiljøforvaltning i virksomheder ifølge rapporten om virksomhedsundersøgelsen af nye arbejdsmiljørisici og risici i fremvækst (ESNER) fra 2012.

<sup>20</sup> <http://www.oiraproject.eu/> OiRA er en webbaseret platform, som sikrer oprettelse af sektoropdelte risikovurderingsinstrumenter på flere sprog og på en enkel og standardiseret måde. Den gør det muligt at opbygge let anvendelige, gratis online-instrumenter, som kan hjælpe mikrovirksomheder og små virksomheder med at indføre en trinvis risikovurdering — fra udpegning og evaluering af risici på arbejdspladsen over beslutningstagning og gennemførelse af forebyggende foranstaltninger til overvågning og indberetning.

- **Anden udfordring: bedre forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme gennem imødegåelse af eksisterende og nye risici samt risici i fremvækst**

Arbejdsrelateret dårligt helbred, herunder sygdomme, som er forårsaget eller forværres af dårlige arbejdsvilkår, ligger arbejdstagerne, virksomhederne og socialsikringsystemerne til last<sup>21</sup>.

I de seneste skøn fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO)<sup>22</sup> anslås det, at der i EU-27 i 2008 var i alt 159 500 tilfælde af arbejdsrelaterede sygdomme med dødeligt udfald, hvoraf kræft var den væsentligste dødsårsag (95 500 tilfælde). Det anslås, at mellem 4 % og 8,5 % af alle kræfttilfælde er forårsaget af eksponering på arbejdspladsen. Dødsfald relateret til kemiske stoffer tegnede sig for næsten halvdelen af de arbejdsrelaterede dødsfald.

Der er blevet gjort en kæmpe indsats for forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme og nye risici samt risici i fremvækst. Der er indført EU-lovgivning om regulering af kemikalier for at sikre en høj grad af beskyttelse af menneskers sundhed og miljøet (REACH-<sup>23</sup> og CLP-forordningen<sup>24</sup>) og om eksponering for elektromagnetiske felter. Samtidig er der truffet ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger, herunder formidling af information, udveksling af god praksis og iværksættelse af oplysningskampagner, som afvikles af EU-OSHA hvert andet år på europæisk plan<sup>25</sup>. Der er imidlertid stadig behov for at rette særlig opmærksomhed mod arbejdsbetinget kræft samt sygdomme, som er forårsaget af asbest, lungesygdomme, hudsygdomme, astma og andre kroniske lidelser, da disse sygdomme er meget alvorlige.

Mange nye teknologier og innovationer i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet har på væsentlige områder forbedret trivslen på arbejdspladsen og vores arbejdsvilkår, men en effektiv forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme kræver, at man kan foregribe eventuelle negative virkninger af de nye teknologier på arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. En industriel anvendelse af nye teknologier fører til udviklingen af nye produkter og processer, som skal prøves og kontrolleres for at garantere, at de er sikre og ikke udgør en risiko for alvorlige uheld for forbrugerne og arbejdstagerne. Nanomaterialer er et eksempel herpå, da de kan have unikke egenskaber, som kræver nye toksicitetsundersøgelsesmetoder og risikovurderingsredskaber fra produktudviklingsfasen og videre fremover, der gør det muligt at vurdere alle sikkerhedsaspekter grundigt. Derudover bør andre risici i fremvækst, som er forbundet med den bioteknologiske udvikling og grønne teknologier, undersøges.

De ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet, som udviklingen inden for informationsteknologi har medført, især teknologier, som sikrer konstant opkobling, åbner uanede muligheder for fleksibilitet og interaktivitet i arbejdsprocesserne. Der er også en øget mangfoldighed i arbejdsstyrken, hvilket afspejles i nye atypiske kontraktordninger og arbejdsmønstre, og en høj arbejdskraftmobilitet, som er forbundet med kortere ansættelsesforhold, især for unge arbejdstagere. Ifølge en nylig Eurobarometerundersøgelse anser arbejdstagerne imidlertid stress som en af de største erhvervsbetingede risici (53 %), efterfulgt af ergonomiske risici (ensidigt gentagne bevægelser eller trættende og smertefulde arbejdsstillinger (28 %)) samt

<sup>21</sup> Se bl.a. denne undersøgelse, som fokuserer specielt på dette spørgsmål: Binazzi et al., *The burden of mortality with costs in productivity loss from occupational cancer in Italy*, American Journal of Industrial Medicine, 2013 Nov; 56(11): s. 1272-9.

<sup>22</sup> <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

[http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/safety\\_in\\_numbers\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/safety_in_numbers_en.pdf)

<sup>23</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1907/2006 af 18. december 2006 om registrering, vurdering og godkendelse af samt begrænsninger for kemikalier (REACH) (EUT L 136 af 29.5.2007).

<sup>24</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1272/2008 af 18. december 2006 om klassificering, mærkning og emballering af stoffer og blandinger (EUT L 353 af 31.12.2008).

<sup>25</sup> EU-OSHA-kampagne 2012-13 "Samarbejde om risikoforebyggelse".

EU-OSHA-kampagne 2010-11 "Sikker vedligeholdelse".

EU-OSHA-kampagne 2008-09 "Risikovurdering".

EU-OSHA-kampagne 2007-08 "Initiativet for sundhed på arbejdspladsen".

tunge løft hver dag (24 %). Der bør især rettes opmærksomhed mod at imødegå virkningerne af ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet, for så vidt angår den fysiske og mentale sundhed. Kvinder kan være udsat for særlige risici, bl.a. muskel- og knoglelidelser eller særlige kræftformer, på grund af karakteren af bestemte jobs, hvor kvinder er overrepræsenterede<sup>26</sup>.

- **Tredje udfordring: håndtering af de demografiske forandringer**

EU's befolkning bliver ældre. Antallet af personer i EU, som er 60 år eller derover, stiger med mere end to millioner om året. Den erhvervsaktive del af befolkningen bliver også ældre, da andelen af ældre arbejdstagere i beskæftigelse stiger i forhold til andelen af unge arbejdstagere. Ifølge Eurostats befolkningsfremskrivninger (Europop 2010) forventes den erhvervsaktive del af befolkningen i EU-27 på mellem 55 og 64 år at stige med omkring 16 % i perioden fra 2010 til 2030.

I Kommissionens hvidbog om pensioner opfordres der til, at man forlænger arbejdslivet, så der kan opretholdes tilstrækkelige og bæredygtige pensionssystemer. Det vil kræve passende arbejdsvilkår<sup>27</sup>.

Tilstrækkelig sundhed og sikkerhed for arbejdstagerne er nødvendig for et bæredygtigt arbejdsliv og en aktiv og sund aldring, særlig i betragtning af den aldrende befolkning og forlængelsen af arbejdslivet. Der skal derfor skabes et sundt og sikkert arbejdsmiljø gennem hele arbejdslivet for en stadig mere mangfoldig arbejdsstyrke. Fremme af en forebyggelseskultur er afgørende i denne sammenhæng.

En vellykket forlængelse af arbejdslivet afhænger i høj grad af en tilstrækkelig tilpasning af arbejdspladsen og en fornuftig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder arbejdstider, adgang til arbejdspladsen og interventioner på arbejdspladsen, som er rettet mod ældre arbejdstagere. Livstidsansættelser bør også udvikles, så der tages hensyn til ændringer i arbejdstagernes evner, efterhånden som de bliver ældre. Innovative IKT-produkter og -tjenester (f.eks. arbejde i intelligente omgivelser) åbner en bred vifte af muligheder for forbedring af folks beskæftigelsesegnethed. Der er desuden behov for foranstaltninger til reintegration og rehabilitering, som giver mulighed for at vende tilbage til arbejdet efter en ulykke eller et sygdomsforløb, for at undgå permanent udstødelse af arbejdstagere fra arbejdsmarkedet.

#### **4. DE VIGTIGSTE STRATEGIMÅL**

For at imødegå de tre udfordringer, der er beskrevet i afsnit 3, på en helhedsorienteret måde, som går på tværs af temaerne, foreslår Kommissionen en række tiltag, som skal gennemføres og udvikles i tæt samarbejde med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og andre interesseparter, og som kan sammenfattes under syv vigtige strategimål. Der vil blive foretaget en systematisk overvågning og evaluering af, i hvor høj grad disse mål opnås, og af fremskridt med hensyn til gennemførelse af handlingsplanen. Der vil desuden blive taget hensyn til disse resultater i evalueringen af arbejdsmiljølovgivningen.

##### **4.1. Yderligere konsolidering af de nationale strategier**

EU's koordinerende rolle er bredt anerkendt og betragtes som en pålidelig reference. Evalueringen af EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-12 viste, at 27 medlemsstater har iværksat nationale arbejdsmiljøstrategier i overensstemmelse med EU-strategien.

---

<sup>26</sup> EU-OSHA, 2013. *New risks and trends in the safety and health of women at work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

<sup>27</sup> Hvidbog. *En dagsorden for tilstrækkelige, sikre og bæredygtige pensioner* (COM(2012) 55 final).

En kortfattet analyse af de nationale strategier viser, at de overordnet set afspejler de prioriteter, som er fastlagt i EU-strategien, samtidig med at de er tilpasset den relevante nationale sammenhæng. I de fleste medlemsstater påpegede interesseparterne på nationalt plan, at EU's arbejdsmiljøstrategi bidrog til at placere arbejdsmiljøet højt på den nationale politiske dagsorden og bidrog til at påvirke den nationale beslutningstagning på dette område. EU kan imidlertid spille en større og mere systematisk rolle i forbindelse med støtte til gennemførelsen af de nationale strategier ved at koordinere politikker, sikre gensidig læring og anvendelse af EU-midler. Medlemsstaterne opfordres til at gennemgå deres nationale strategier under hensyntagen til EU's nye strategiramme for arbejdsmiljø ved inddragelse af relevante interesseparter, herunder arbejdsmarkedets parter.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- gennemgang af de nationale arbejdsmiljøstrategier i lyset af EU's nye strategiramme → medlemsstaterne med høring af relevante interesseparter, herunder arbejdsmarkedets parter
- oprettelse af en database over alle nationale arbejdsmiljøstrategier → Kommissionen i samarbejde med EU-OSHA samt
- udpegning af kontaktpunkter for de nationale strategier (medlemsstaterne), som vil afholde regelmæssige møder for at udpege og udveksle god praksis → Kommissionen, EU-OSHA, Det Rådgivende Udvalg og Udvalget af Arbejdstilsynschefer.

#### **4.2. Lette overholdelsen af arbejdsmiljøreglerne, især for mikrovirksomheder og små virksomheder**

SMV'er har flere vanskeligheder ved at overholde forskrifterne på dette område. Det er derfor afgørende at forbedre kvaliteten af vejledningen og stille praktiske redskaber til rådighed, som kan lette overholdelsen af arbejdsmiljøreglerne. Der vil blive taget hensyn til mikrovirksomheders og små virksomheders behov, når der gennemføres foranstaltninger på EU-plan og på nationalt plan, bl.a. en passende tilpasning af redskaber som OiRA.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- levering af finansiel og teknisk støtte til gennemførelsen af OiRA og andre IT-baserede redskaber i medlemsstaterne, som fokuserer på prioriterede sektorer → medlemsstaterne med støtte fra Den Europæiske Socialfond (ESF) og EU-OSHA
- udvikling af vejledninger og udpegning af eksempler på god praksis, som tager hensyn til de særlige forhold og betingelser for SMV'er og især mikrovirksomheder → Kommissionen og EU-OSHA
- mere udveksling af god praksis, så SMV'er vil få støtte fra større virksomheder i kæden af kontrahenter, leverandører og købere til at forbedre arbejdsmiljøet → Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne og Det Rådgivende Udvalg samt
- videreførelse af oplysningskampagnerne → Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne og EU-OSHA.

#### **4.3. Bedre håndhævelse af arbejdsmiljølovgivningen i medlemsstaterne**

Det er ofte først i forbindelse med et besøg fra arbejdstilsynet, at virksomheder og arbejdstagere bliver bekendt med arbejdsmiljøloven. Det er et tegn på, at der er en mangel på viden, som man er nødt til at imødegå på en systematisk måde. Det er afgørende, at

arbejdsinspektørerne betragtes som en hjælpende hånd i forbindelse med overholdelse af lovgivningen og ikke som en hindring for udøvelsen af erhvervsaktiviteter.

Arbejdstilsyn spiller også en afgørende rolle i forbindelse med afdækning af og afskrækkelse fra sort arbejde. Derfor bør arbejdstilsyn, selv om de altid har fokus rettet mod overholdelse, være støttende og målrettede i forhold til specifikke risici. Der er omkring 20 000 arbejdsinspektører i EU — ca. én inspektør pr. 9 000 arbejdstagere, som er omfattet af de relevante nationale arbejdstilsyn<sup>28</sup>. De foretager omkring 1 500 000 inspektioner om året<sup>29</sup>.

Effektiviteten af arbejdstilsyn afhænger i høj grad af arbejdsinspektørernes ekspertise og deres kapacitet til at foretage inspektioner. Der er behov for at uddanne arbejdsinspektørerne i arbejdsmiljøregler, især vedrørende risici i fremvækst og nye teknologier, så de kan gennemføre korrekte risikobaserede inspektioner.

I betragtning af de budgetmæssige begrænsninger kan EU's finansieringsprogrammer (bl.a. ESF) udnyttes bedre til at sikre de nødvendige ressourcer for arbejdstilsynene. Udveksling af god praksis mellem arbejdstilsyn på EU-plan har været og bør fortsat være et instrument til forbedring af deres effektivitet.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- kortlægning af arbejdstilsynenes ressourcer og evaluering af deres kapacitet til at varetage deres vigtigste opgaver i forbindelse med håndhævelse af arbejdsmiljøreglerne → Udvalget af Arbejdstilsynschefer
- evaluering af programmet for udveksling/uddannelse af arbejdsinspektører og undersøgelse af, hvordan man kan forbedre de eksisterende redskaber for samarbejde inden for Udvalget af Arbejdstilsynschefer under hensyntagen til de nye udfordringer på arbejdsmiljøområdet → Kommissionen i samarbejde med Udvalget af Arbejdstilsynschefer samt
- vurdering af effektiviteten af sanktioner og administrative bøder, som er pålagt af medlemsstaterne, samt andre foranstaltninger til "blød håndhævelse" og utraditionelle måder at overvåge overholdelse på → Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne og Udvalget af Arbejdstilsynschefer samt Det Rådgivende Udvalg.

#### 4.4. Forenkling af den eksisterende lovgivning

I overensstemmelse med Refit-programmet<sup>30</sup> er der behov for en vedvarende fælles indsats fra Kommissionen, de andre EU-institutioner og medlemsstaterne for at forenkle EU-lovgivningen og fjerne unødvendige administrative byrder. I de kommende år vil de vigtigste udfordringer være at vurdere, hvorvidt arbejdsmiljøreglerne fungerer efter hensigten, undersøge, hvordan gennemførelsen kan forbedres, og sikre en bedre, mere effektiv og ensartet overholdelse i alle medlemsstater og virksomheder.

I overensstemmelse med direktiv 89/391/EØF er Kommissionen i gang med en omfattende evaluering af alle arbejdsmiljøreglerne<sup>31</sup>. Som led i denne evaluering forelagde medlemsstaterne for nylig deres nationale rapporter for Kommissionen om gennemførelsen af 24 arbejdsmiljødirektiver. Kommissionen er nu i færd med at analysere de nationale gennemførelsesrapporter, som vil bidrage til evalueringen.

<sup>28</sup> 2011-rapporter fra de nationale arbejdstilsyn, tilsendt Udvalget af Arbejdstilsynschefer.

<sup>29</sup> 2009-rapporter fra de nationale arbejdstilsyn, tilsendt Udvalget af Arbejdstilsynschefer.

<sup>30</sup> KOM(2013) 685 endelig.

<sup>31</sup> Jf. artikel 17a i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

I evalueringen vil der især blive lagt vægt på, hvordan man kan forenkle og/eller mindske den administrative byrde, navnlig for mikrovirksomheder og små virksomheder, samtidig med at der sikres et højt beskyttelsesniveau for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Denne evalueringsproces er ikke alene relevant for EU-lovgivningen, men også for de nationale retlige og administrative bestemmelser, som gennemfører EU-lovgivningen. Medlemsstaterne tilskyndes derfor til sideløbende hermed at gennemføre lignende evalueringer. Der vil i forbindelse med gennemgangen af strategirammen i 2016 blive taget hensyn til resultaterne af denne evaluering, som vil være tilgængelige i 2015.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- udpegning af muligheder for forenklinger og/eller mindskelser af den administrative byrde som led i evalueringen af arbejdsmiljøreglerne og fremme af en offentlig debat med alle interesseparter → Kommissionen og Det Rådgivende Udvalg
- tilskyndelse af medlemsstaterne til at udpege årsagerne til specifikke reguleringsrelaterede byrder, som er skabt af deres gennemførelseslovgivning om arbejdsmiljø og deres nationale lovgivning, og analyse af de nationale gennemførelsesrapporter for at udpege god praksis og fremme udveksling af informationer → medlemsstaterne i samarbejde med Kommissionen samt
- vurdering af situationen for mikrovirksomheder i sektorer med lav risikograd og overvejelse af, hvordan man kan forenkle gennemførelsen af risikovurderinger, herunder dokumentation → Kommissionen.

#### **4.5. Håndtering af arbejdsstyrkens aldring, risici i fremvækst, forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme**

Skiftende teknologier, nye produkter og markedsføringen af nye kemikalier gør det nødvendigt at indsamle og evaluere solid videnskabelig dokumentation for at finde ud af, hvordan man bedst kan imødegå nye risici i fremvækst. EU-institutionerne, især Kommissionen, bør mobilisere den bedste tilgængelige ekspertise til at udføre denne opgave.

Desuden skal der rettes særlig opmærksomhed mod risici, der vedrører bestemte aldersgrupper, handicappede arbejdstagere og kvinder, som kræver en målrettet indsats. Pilotprojektet om arbejdsmiljø for ældre arbejdstagere vil undersøge, hvordan man kan fremme ældre arbejdstageres fysiske og psykiske sundhed. Projektet vil ligeledes give eksempler på god praksis og lette udvekslingen af information<sup>32</sup>. Det fælles program for intelligente omgivelser bidrager til imødegåelse af udfordringerne i forbindelse med arbejdsstyrkens aldring.

Vurderingen af risici i fremvækst på grundlag af videnskabelig dokumentation og formidling af resultaterne vil udgøre en væsentlig del af den efterfølgende evaluering af de eksisterende arbejdsmiljøregler.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- oprettelse af et netværk af fagfolk og forskere på arbejdsmiljøområdet og anerkendelse af behovet for at oprette et uafhængigt videnskabeligt rådgivningsorgan, som kan sørge for, at deres anbefalinger bliver inkorporeret i Kommissionens arbejde → Kommissionen
- støtte til formidling af resultater fra Det Europæiske Observatorium for Risikoovervågning og andre relevante aktører → Kommissionen i samarbejde med EU-OSHA

---

<sup>32</sup> [https://osha.europa.eu/en/priority\\_groups/ageingworkers/ep-osh-project](https://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers/ep-osh-project)

- udpegning og udveksling af god praksis for, hvordan man forbedrer arbejdsmiljøet for bestemte grupper af arbejdstagere, ældre arbejdstagere, uerfarne unge arbejdstagere (herunder dem, der er ansat i forskellige former for midlertidige ansættelsesforhold), lærlinge, handicappede arbejdstagere og kvinder → EU-OSHA
- fremme af rehabiliterings- og reintegrationsforanstaltninger ved at gennemføre resultaterne af Europa-Parlamentets pilotprojekt om ældre arbejdstagere og kampagnen om sunde arbejdspladser i 2016-17 → Kommissionen i samarbejde med EU-OSHA samt
- udpegning og formidling af god praksis om forebyggelse af mentale sundhedsproblemer på arbejdspladsen → EU-OSHA.

#### **4.6. Forbedring af statistisk dataindsamling og udvikling af informationsbasen**

Det er afgørende for en evidensbaseret beslutningstagning at indsamle pålidelige, aktuelle og sammenlignelige statistiske data om arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme, erhvervsmæssig eksponering, arbejdsrelateret dårligt helbred og analysere omkostninger og fordele på arbejdsmiljøområdet. For så vidt angår arbejdsulykker, har Kommissionens forordning (EU) nr. 349/2011<sup>33</sup> indført en årlig dataindsamling siden 2013. Der er imidlertid stadig udfordringer med hensyn til data om erhvervsmæssig eksponering og arbejdsrelateret dårligt helbred. Det er derfor stadig vanskeligt at sammenligne resultaterne på arbejdsmiljøområdet i medlemsstaterne og drage evidensbaserede konklusioner på baggrund af sådanne sammenligninger. Situationen er særlig kompleks for arbejdsrelaterede sygdomme.

Statistiske eksperter fra medlemsstaterne og EU bør derfor arbejde sammen og øge bestræbelserne på at forbedre dataindsamlingen og udvikle en fælles strategi, så man kan udpege og måle sundhedsrisici for arbejdstagerne, samtidig med at der tages behørigt hensyn til de administrative omkostninger for virksomhederne og de nationale myndigheder i denne forbindelse.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- vurdering af kvaliteten af de data om arbejdsulykker, som medlemsstaterne overfører i forbindelse med dataindsamlingen under de europæiske arbejdsulykkesstatistikker (ESAW) med henblik på at forbedre deres dækning, pålidelighed, sammenlignelighed og aktualitet → Kommissionen og de nationale kompetente myndigheder
- inden udgangen af 2016 at undersøge de forskellige muligheder for at forbedre tilgængeligheden og sammenligneligheden af data om arbejdsrelaterede sygdomme på EU-plan og vurdere gennemførligheden af en forenklet dataoverførsel → Kommissionen og de nationale kompetente myndigheder
- indledning af drøftelser i Det Rådgivende Udvalg med rådgivning fra nationale eksperter med henblik på udarbejdelse af henstillinger om oprettelse af en fælles database over erhvervsmæssig eksponering → Kommissionen, Det Rådgivende Udvalg og nationale eksperter
- inden 2016 at undersøge mulighederne for forbedring af informationer om omkostninger og fordele på arbejdsmiljøområdet samt
- inden 2016 at udvikle et redskab til overvågning af gennemførelsen af EU's strategiramme 2014-2020, herunder politik- og resultatindikatorer, som bygger videre på 2009-resultattavlen → Kommissionen og Det Rådgivende Udvalg.

---

<sup>33</sup> Kommissionens forordning (EU) nr. 349/2011 af 11. april 2011 om gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1338/2008 om fællesskabsstatistikker over folkesundhed og arbejdsmiljø, for så vidt angår statistikker over arbejdsulykker (EUT L 97 af 12.4.2011, s. 3–8).

#### **4.7. Bedre koordinering af EU's og den internationale indsats på arbejdsmiljøområdet og dialog med internationale organisationer**

I en globaliseret økonomi er det afgjort i EU's interesse at hæve arbejdsstandarderne og forbedre en effektiv anvendelse af disse i hele verden ved en multilateral indsats i samarbejde med de kompetente internationale organisationer og ved en bilateral indsats i EU's forbindelser med tredjelande. EU skal desuden støtte kandidatlandene og de potentielle kandidatlande, så de kan bringe deres strukturelle kapacitet og lovgivning i overensstemmelse med kravene i EU-lovgivningen.

EU's arbejdsmiljøpolitik spiller en normsættende rolle, som nyder bred anerkendelse blandt de internationale partnere og observatører. Dette afspejles i den hurtige udbredelse af det bilaterale samarbejde i løbet af de seneste år ikke blot med traditionelle partnere fra udviklede økonomier som USA, men også og især med nye partnere fra vækstøkonomier som Kina og Indien.

Kommissionen kan således bidrage til at mindske arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme på verdensplan. Ved at bygge videre på det eksisterende samarbejde skal EU sammen med især ILO og andre specialiserede organisationer som Verdenssundhedsorganisationen (WHO) og Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) gøre en fælles indsats for at opnå bedre resultater inden for og især uden for EU. Der er behov for et bedre operationelt samarbejde for at sikre en konsekvent og sammenhængende strategi og en bedre udnyttelse af synergieffekterne på EU-plan og internationalt.

Tiltag fra 2014 og fremover:

- videreførelse af støtten til kandidatlande under tiltrædelsesforhandlingerne vedrørende kapitel 19 og potentielle kandidatlande, som har indgået stabiliserings- og associeringsaftaler, i deres indsats for at bringe deres arbejdsmiljøregler i overensstemmelse med EU-lovgivningen → Kommissionen
- styrkelse af samarbejdet på arbejdsmiljøområdet, især med ILO, men også med WHO og OECD → Kommissionen
- iværksættelse af en gennemgang af aftalememorandummet med ILO, så det bedre afspejler arbejdsmiljøpolitikken → Kommissionen
- bidrag til gennemførelsen af kapitlet om bæredygtig udvikling i EU's frihandels- og investeringsaftaler med hensyn til arbejdsmiljø og arbejdsvilkår → Kommissionen
- imødegåelse, især i samarbejde med ILO, af mangler på arbejdsmiljøområdet i den globale forsyningskæde og bidrag til G20-initiativer om mere sikre arbejdspladser i denne henseende → Kommissionen samt
- styrkelse af det aktuelle samarbejde og dialogen om arbejdsmiljø med strategiske partnere → Kommissionen.

## **5. EU-INSTRUMENTER**

### **5.1. Retsforskrifter**

Lovgivningen har vist sit værd ved i EU at have indført et fælles sæt definitioner, standarder, metoder og forebyggende instrumenter på arbejdsmiljøområdet. En lovramme for arbejdsmiljø, som gælder i hele EU, er afgørende for at sikre et højt beskyttelsesniveau for arbejdstagerne og skabe lige vilkår for alle virksomheder, uanset deres størrelse, placering og erhvervssektor. Det kan påvises, at opfyldelse af retlige forpligtelser og

håndhævelsesforanstaltninger, som er truffet af kontrolorganer, herunder arbejdstilsyn, er vigtige drivkræfter for arbejdsmiljøforvaltning i de fleste virksomheder<sup>34</sup>.

I betragtning af de mange forskellige situationer med hensyn til virksomhedsstørrelse og arbejdsstyrkens mangfoldighed samt behovet for at udforme målrettede og effektive politikforanstaltninger bør der også anvendes ikke-lovgivningsmæssige instrumenter for at gøre en reel forskel. Disse omfatter benchmarking, udpegning og udveksling af god praksis, oplysningskampagner, fastlæggelse af frivillige standarder og brugervenlige IT-værktøjer.

Kommissionen vil fortsat overvåge medlemsstaternes gennemførelse af arbejdsmiljølovgivningen for at sikre en tilstrækkelig overholdelse. Resultaterne af den aktuelle evaluering af EU's arbejdsmiljøregler vil bidrage til udformningen af Kommissionens fremtidige initiativer.

## 5.2. EU-midler

For øjeblikket anvender 13 EU-medlemsstater Den Europæiske Socialfond (ESF) til forbedring af deres nationale arbejdsmiljøpolitik. Medlemsstaterne opfordres til at anvende ESF og andre europæiske struktur- og investeringsfonde (ESI-fonde) til at finansiere foranstaltninger vedrørende arbejdsmiljø. For programmeringsperioden 2014-20 vil der være midler til rådighed fra ESF til at støtte foranstaltninger, som bl.a. tager sigte på fremme af bæredygtig beskæftigelse af høj kvalitet og social inklusion, især gennem:

- investeringsprioriteten vedrørende "arbejdsstyrkens, virksomheders og iværksætters tilpasning til forandringer" gennem udformning og gennemførelse af innovative og mere produktive måder at tilrettelægge arbejdet på, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, undervisning, uddannelsesprogrammer, integration af god praksis mv.
- forlængelse af et sundere arbejdsliv gennem udvikling og gennemførelse af foranstaltninger til fremme af et sundt arbejdsmiljø og mental trivsel på arbejdspladsen. Dette kan gennemføres ved hjælp af investeringsprioriteten vedrørende "aktiv og sund aldring"
- støtte til ansættelse og tilbagevenden til arbejdsmarkedet for mennesker med en kronisk eller sjælden sygdom eller mentale lidelser gennem integrationsforløb, som kombinerer forskellige former for beskæftigelsesforanstaltninger, f.eks. individuel støtte, rådgivning, vejledning, adgang til almen uddannelse og erhvervsuddannelse samt adgang til tjenester, især sundhedstjenester og sociale tjenesteydelser
- udvikling og gennemførelse af foranstaltninger til fremme af sund livsstil og imødegåelse af arbejdsrelaterede/miljømæssige sundhedsfaktorer (f.eks. eksponering for giftige stoffer, tobaksforurennet luft), der er forbundet med sygdomme, bl.a. kræft
- støtte til oplysningskampagner/uddannelsesaktiviteter, som er rettet mod arbejdsinspektører, for at forbedre deres viden/kvalifikationer og administrative kapacitet til at håndtere forhold vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen
- støtte til uddannelsesaktiviteter, som gennemføres af små og mellemstore virksomheder i forbindelse med gennemførelsen af OiRA og andre IT-baserede redskaber i alle medlemsstater.

Desuden vil det operationelle program for beskæftigelse og social innovation blive anvendt til at støtte foranstaltninger til fremme af samarbejde, kommunikation og samling af ekspertviden på arbejdsmiljøområdet.

EU's nye rammeprogram for forskning og innovation for perioden 2014-2020 (Horisont 2020)<sup>35</sup> yder finansiel støtte til imødegåelse af de samfundsmæssige udfordringer vedrørende sundhed, demografiske forandringer og trivsel. Fokusområderne omfatter:

---

<sup>34</sup> *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) —Managing safety and health at work*, rapport fra Det Europæiske Observatorium for Risikoovervågning 2010.

- forståelse af sundhed
- aldring og sygdom
- aktiv og sund aldring
- effektiv sundhedsfremme
- sygdomsforebyggelse og
- beredskab og screening.

Disse områder afspejler behovet for en translationel, integreret tilgang til udfordringer, som giver støtte til forskningsaktiviteter både på mellemlang og lang sigt samt mere kortfristede innovative aktiviteter.

Der er blevet stillet forslag om, at IKT-baseret innovation for aktiv og sund aldring skal være et af de intelligente, særligt prioriterede områder for regionernes anvendelse af midler fra Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU). Tilpasning og synergieffekter med det europæiske innovationspartnerskab inden for aktiv og sund aldring og med det (andet) fælles program "Et aktivt liv længst muligt i eget hjem" (Active and Assisted Living) giver flere finansieringsmuligheder samt muligheder for markedsudvikling.

### 5.3. Den sociale dialog

Ifølge bestemmelserne i traktaten spiller arbejdsmarkedets parter i EU en vigtig rolle i udformningen og gennemførelsen af arbejdsmiljøpolitikker og i forbindelse med fremme af et sikkert og sundt miljø i Europa. Arbejdsmarkedets parter i EU har vist evne til at finde løsninger, som er både i arbejdstagernes og virksomhedernes interesse, og de har bidraget direkte til gennemførelsen af EU's strategier på dette område. Aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i EU (bl.a. brancheaftalen om krystallinsk silica og sektoraftaler om anvendelsen af skarpe instrumenter i sundhedssektoren og om arbejdsvilkår i den maritime sektor), som er gennemført autonomt eller ved lov<sup>36</sup>, og andre initiativer fra arbejdsmarkedets parter har en direkte indvirkning på arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Kommissionen vil fortsat støtte det arbejde, som gennemføres af arbejdsmarkedets parter i EU og deres nationale organisationer på arbejdsmiljøområdet, under deres autonome arbejdsprogrammer. Kommissionen opfordrer sociale dialogudvalg til at overveje, hvordan man på en effektiv måde kan inddrage mikrovirksomheder og små virksomheder, og udvikle innovative løsninger på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmarkedets parter i EU opfordres også til at bidrage til den aktuelle evaluering af EU's retsfor skrifter.

Det er nødvendigt at forbedre samspillet mellem den sociale dialog på EU-plan, både inden for og på tværs af de forskellige sektorer, og gennemførelsen af EU's strategiske prioriteter på arbejdsmiljøområdet, samtidig med at arbejdsmarkedets parters autonomi respekteres.

Det er afgørende at sikre, at arbejdsmarkedets parter føler ejerskab i forhold til denne EU-strategi, bl.a. ved at inddrage dem i udformningen og gennemførelsen af specifikke initiativer på EU-plan samt på nationalt og lokalt plan og på arbejdspladserne. Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen og de europæiske strukturerer for den sociale dialog bør spille en afgørende rolle i denne henseende.

<sup>35</sup> Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om Horisont 2020 — rammeprogram for forskning og innovation (2014-20) (KOM(2011) 809 endelig).

<sup>36</sup> Hvis der er tale om gennemførelse ved lov, har Kommissionen foretaget en vurdering, som omfatter repræsentativitet, overensstemmelse med EU-lovgivningen, indvirkning på SMV'er og cost-benefit-analyser, hvor det er relevant.

#### 5.4. Kommunikation og information

Arbejdsmiljøpolitikens succes afhænger i høj grad af kommunikationskanalernes effektivitet og de redskaber, som anvendes til at nå ud til de forskellige berørte parter, fra beslutningstagere til arbejdstagere.

Medier som internettet, onlineapplikationer og sociale netværk rummer en række muligheder, der kan udnyttes bedre, og som muligvis kan være mere effektive end traditionelle måder til at få fat i de unge arbejdstagere. Kommissionen opfordrer til inddragelse af flere interesseparter, herunder arbejdsmarkedets parter, eksperter på arbejdsmiljøområdet, repræsentanter for mikrovirksomheder og små virksomheder samt faglige sammenslutninger, i forbindelse med gennemførelsen af arbejdsmiljølovgivningen.

EU-OSHA spiller en afgørende rolle i forbindelse med indsamling og udbredelse af relevant information om arbejdsmiljø, hurtigere udveksling af god praksis og udvikling af oplysningskampagner og bidrager dermed til en mere effektiv gennemførelse af arbejdsmiljøreglerne på EU-plan. EU-OSHA's udvikling af en database over god praksis på arbejdsmiljøområdet vil bidrage til en bedre gennemførelse af arbejdsmiljøreglerne i virksomhederne. EU-OSHA vil fortsat gennemføre en fælleseuropæisk oplysningskampagne om arbejdsmiljø og sikre bedre interaktion gennem anvendelse af de sociale medier.

#### 5.5. Synergieffekter med andre politikområder

Offentlig politik på andre områder kan også bidrage til et bedre arbejdsmiljø. Man kan udnytte de potentielle synergieffekter med arbejdsmiljøpolitikken på en bedre måde. De vigtigste områder i denne sammenhæng er:

- Uddannelse: Oplysningskampagner om arbejdsmiljø begynder i skolen. Det er blevet anbefalet, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bliver afspejlet bedre i skolernes læseplaner (især på erhvervsuddannelserne), og at der sikres bedre fremme af mental sundhed og trivsel<sup>37</sup>. Der er blevet gennemført vellykkede pilotprojekter<sup>38</sup>, men der skal sikres en bedre formidling af resultaterne. Information og uddannelse for iværksættere skal videreføres.
- Forskning: Der er fastlagt forskningsprioriteter om arbejdsmiljø, som fokuserer på virkningen af aldring, globalisering, nye teknologier og arbejdsrelaterede sygdomme og handicap. Resultaterne af denne forskning skal sikres en større udbredelse, og de skal afspejles på en bedre måde i beslutningstagningen.
- Folkesundhed: Der er behov for en bedre koordinering mellem beslutningstagerne på dette område for at bygge videre på de eksisterende programmer og vejledninger og skabe synergieffekter. Der skal etableres samarbejde med vigtige interesseparter (slutbrugere, offentlige myndigheder, industrien) gennem den fælles aktion om mental sundhed og trivsel og med det europæiske innovationspartnerskab inden for aktiv og sund aldring<sup>39</sup>. Dette vil forbedre vilkårene for, at innovation kan vinde indpas, og fremme investeringer i innovation.

---

<sup>37</sup> OECD (2012), *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work*.

<sup>38</sup> Integration af arbejdsmiljøspørgsmål i uddannelsen spiller en afgørende rolle for udviklingen af en forebyggelseskultur, idet man lærer børn og unge at leve og arbejde på en sikker måde. EU-OSHA er i besiddelse af omfattende information om god praksis på dette område.  
<https://osha.europa.eu/en/topics/osheducation>

<sup>39</sup> [http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=about](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=about)

- Miljø: Der bør gøres en indsats for at skabe en større komplementaritet og sammenhæng mellem miljøpolitik og beskyttelse af arbejdstagere, da arbejdspladsen kan betragtes som et mikroklima, hvor der kan forekomme eksponering for skadelige stoffer, dog i et mindre omfang og med specifikke sundhedsdeterminanter.
- Erhvervs politik: Enkle løsninger, f.eks. vejledning i at undgå ulykker eller angivelse af vibrationsbelastning, kan hjælpe SMV'er med at gennemføre arbejdsmiljøregler på en mere omkostningseffektiv måde, da de således ikke behøver at ansætte en arbejdsmiljøekspert til at foretage vurderingerne. Der bør gøres en indsats for at øge sammenhængen og skabe syneregieffekter mellem erhvervs politik og politik for beskyttelse af arbejdstagere, især med hensyn til kemiske stoffer.
- Ligestilling: Arbejdsmiljøpolitikken kan bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af lige muligheder i EU's politikker, især ved at fremme en korrekt gennemførelse af direktiv 2000/78/EF<sup>40</sup> om beskyttelse af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for handicappede og direktiv 2006/54/EF<sup>41</sup>, som forbyder ringere behandling af kvinder på arbejdspladsen på grund af graviditet og moderskab.

## 6. GENNEMFØRELSE AF STRATEGIRAMMEN FOR ARBEJDSMILJØ

I denne meddelelse fastlægges en ramme for tiltag, samarbejde og udveksling af god praksis på området for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for perioden 2014-20, som udelukkende kan gennemføres ved et aktivt samarbejde med de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter. Kommissionen vil derfor holde en åben debat med vigtige interesseparter i relevante fora om de synspunkter og forslag, der er fremsat i denne meddelelse, og vil inddrage interesseparterne i gennemførelsen af tiltag i det omfang, det er relevant. Synspunkter fra de andre EU-institutioner, arbejdsmarkedets parter, specialudvalg, bl.a. Det Rådgivende Udvalg og Udvalget af Arbejdstilsynschefer, samt EU-OSHA er særlig vigtige.

Denne strategiramme vil blive gennemgået i 2016 i lyset af resultaterne af den efterfølgende evaluering af EU's retsfor skrifter på arbejdsmiljøområdet og fremskridt med hensyn til gennemførelsen heraf.

Kommissionen vil sikre overvågning af gennemførelsen af strategirammen under anvendelse af de eksisterende fora og med fuld inddragelse af EU-institutionerne og alle relevante interesseparter.

---

<sup>40</sup> Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000).

<sup>41</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).