



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 10. december 2019
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	14630/19
Vedr.:	En ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen: forbedring af gennemførelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i EU - Rådets konklusioner

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev vedtaget af Rådet (EPSCO) på samlingen den 10. december 2019.

En ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen: forbedring af gennemførelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i EU

Rådets konklusioner

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM ANERKENDER FØLGENDE:

1. Arbejdstagerne i Den Europæiske Union er i vid udstrækning tilstrækkeligt beskyttet, idet arbejdsgiverne er ansvarlige for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (i det følgende benævnt "arbejds miljø"), på trods af forskelle i arbejdsforholdene mellem og inden for medlemsstaterne og i forskellige økonomiske sektorer. Arbejds miljø er en hjørnesteen i arbejdstagernes velfærd og beskyttelse og bidrager til økonomisk vækst og Unionens konkurrenceevne.
2. Arbejds miljø er et vigtigt element i velfærdsøkonomien. Rådet har opfordret medlemsstaterne og Kommissionen til at inddrage en velfærdsøkonomi i nationale politikker og EU-politikker¹.
3. Investeringer i arbejds miljø er med til at forebygge arbejdsrelaterede sygdomme, ulykker og skadelige fysiske og psykosociale belastninger og har en mærkbar positiv indvirkning på økonomien ved at bidrage til bedre effektivitet og bæredygtige arbejdsliv. Arbejds miljø fører til færre tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred og nedbringer dermed fravær, invalidepensioner, fremmøde trods sygdom, mistet ekspertise og forsikringspræmier og dermed også omkostningerne. Forbedringer af både arbejds miljø og trivsel på arbejdspladsen øger arbejdstagernes jobtilfredshed, loyalitet over for arbejdsgiveren og produktivitet.

¹ Rådets konklusioner fra oktober 2019 "Velfærdsøkonomi", EUT C 400 af 26.11.2019, s. 9.

4. EU har omfattende lovgivning på arbejdsmiljøområdet. Der blev fastlagt en ramme for arbejdsmiljø med direktiv 89/391/EØF (rammedirektivet²) for at iværksætte foranstaltninger til forbedring af arbejdsmiljøet, idet der blev fastsat generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed i EU. Rammedirektivet suppleres af over 25 særskilte direktiver om specifikke farer på arbejdspladsen, specifikke aktiviteter, sektorer med højere risici og visse grupper i sårbare situationer.
5. Med EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020 er der opnået vigtige resultater, navnlig gennem retningslinjer for medlemsstaternes indsats for bedre og mere effektive nationale arbejdsmiljøpolitikker. De fleste medlemsstater har vedtaget nationale handlingsplaner på grundlag af rammen. Derfor er det vigtigt at oprette en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for perioden 2021-2027.
6. Med proklamationen af den europæiske søjle for sociale rettigheder (i det følgende benævnt "søjlen") bekræftede Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen deres stærke engagement i arbejdstagernes grundlæggende rettigheder og forbedrede leve- og arbejdsvilkår. Princip 5 understreger behovet for arbejdsvilkår af høj kvalitet, også i innovative arbejdsformer. Søjleprincip 10 understreger arbejdstagernes ret til "et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen" og til "et arbejdsmiljø, der er tilpasset deres faglige behov, og som giver dem mulighed for at forlænge deres deltagelse på arbejdsmarkedet". Princip 17 fremhæver handicappede personers ret til "tjenester, som sætter dem i stand til at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, og et arbejdsmiljø, der er tilpasset deres behov". I den strategiske dagsorden 2019-2024 anførte Det Europæiske Råd gennemførelsen af søjlen på EU- og medlemsstatsplan blandt de prioriterede foranstaltninger.

² Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

7. Fastsættelse af bindende grænseværdier for erhvervsmæssig eksponering for prioriterede kræftfremkaldende stoffer og mutagener har været en meget vigtig forbedring af arbejdsmiljølovgivningen i de seneste år. Der er nu fastsat bindende eksponeringsgrænseværdier for 25 stoffer. Disse eksponeringsgrænser bør mindske risikoen for, at millioner af arbejdstagere udvikler kræft. Arbejdet med at identificere yderligere kræftfremkaldende stoffer og mutagener på arbejdspladsen og fastsætte grænseværdier for dem skal derfor fortsat prioriteres højt.
8. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter er afgørende for at forbedre arbejdsvilkårene i EU. Derved kan lovgivning og gennemførelse af lovgivning baseres på et reelt kendskab til de faktiske behov. En sådan inddragelse sikrer også, at arbejdsmarkedets parter er engageret i udvikling og fremskridt inden for arbejdsmiljø,

SOM MINDER OM FØLGENDE:

9. De aktuelle og hurtige forandringer på arbejdsmarkedet, herunder digitalisering og øget anvendelse af kunstig intelligens, kan give positive muligheder og potentiale til at forbedre arbejdsvilkårene. Fremkomsten af nye erhverv og nye arbejdsmetoder, det stigende antal nye typer af arbejdspladser og arbejdsformer (på områder som underentreprise, digitalt arbejde, crowdwork, bestillingsarbejde og dele- og platformsøkonomi) og det store antal selvstændige er en udfordring. Foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagerne og arbejdsmiljølovgivningen, herunder lovgivningens anvendelsesområde, holder ikke altid trit med disse forandringer. Desuden er sort arbejde forbundet med meget betydelige arbejdsmiljørisici. Samtidig er nogle af de eksisterende EU-direktiver såsom arbejdssteddirektivet (89/654/EØF) og skærmterminaldirektivet (90/270/EØF) forældede.

10. Mikrovirksomheder og SMV'er udgør næsten 93 % af alle virksomheder i EU³. De mangler ofte den viden og de ressourcer, der skal til for at opfylde arbejdsmiljøkravene, og står derfor over for udfordringer, når det drejer sig om gennemførelse af arbejdsmiljølovgivning. Mikrovirksomheder og SMV'er er meget forskelligartede. De er aktive på meget forskellige områder, og de regionale og lokale forhold kan variere betydeligt. Derfor findes der ingen universalløsning. Desuden betragter virksomhederne ofte overholdelse af arbejdsmiljøforpligtelser som en nødvendig omkostning snarere end en rentabel investering.
11. Der mangler ofte solid dokumentation og sammenlignelige data om arbejdsmiljø. Det gælder især statistikker over arbejdsulykker og erhvervssygdomme. EU-OSHA er i gang med at udarbejde et arbejdsmiljøbarometer, som skal forbedre databasen. Desuden har Eurostat⁴ iværksat en metodologisk undersøgelse af problemerne med underrapportering. Begge dele vil forbedre evidensgrundlaget for arbejdsmiljøpolitikker.
12. Psykosociale risici og stress på arbejdspladsen er blandt de mest udfordrende og presserende arbejdsmiljøproblemer. Omkring halvdelen af alle arbejdstagere i EU mener, at arbejdsrelateret stress er en almen udfordring på deres arbejdsplads. Over en fjerdedel af alle arbejdstagere oplyser, at de oplever arbejdsrelateret stress i hele eller størstedelen af deres arbejdstid. De hyppigst nævnte årsager til stress på arbejdspladsen er jobusikkerhed, lange eller skæve arbejdstider, for stor arbejdsbyrde og chikane og vold på arbejdspladsen. Knap 80 % af arbejdspladserne i EU-28 oplyser, at der findes mindst én psykosocial risikofaktor i deres organisation. Det er imidlertid kun 76 % af arbejdspladserne i EU-28, der rapporterer, at de regelmæssigt foretager risikovurderinger. Af disse arbejdspladser er det kun ca. to tredjedele, der rapporterer, at de medtager psykosociale risici i disse vurderinger, til dels fordi de mangler oplysninger eller passende redskaber til effektivt at håndtere disse risici⁵.

³ Eurostats onlinedatakode sbs_sc_sca_r2, referenceår 2019.

⁴ Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.

⁵ Anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2), EU-OSHA (2016).

13. Kvinder arbejder ofte i andre sektorer, hvor arbejdsvilkårene og arbejdsmiljørisiciene er forskellige fra dem, mænd oplever. Dette og det forhold, at de ofte har andre opgaver end mænd, selv når de arbejder inden for samme sektor eller erhverv, fører til forskellige fysiske og psykosociale risikofaktorer for mænd og kvinder. Hertil kommer, at mange kvinder udsættes for sexchikane på arbejdspladsen. Mellem 45 og 55 % af kvinderne i EU-28 har været udsat for sexchikane efter 15-årsalderen, og 32 % af disse kvinder anfører, at gerningsmanden var en person på arbejdspladsen⁶.
14. Udsættelse for gentagne bevægelser, trættende og smertefulde stillinger og løft eller flytning af tunge byrder er stadig blandt de mest udbredte fysiske erhvervsbetingede risikofaktorer i EU⁷. Muskel- og knogle**lidelser** er den mest udbredte type af arbejdsrelaterede helbredsproblemer⁸. Blandt de arbejdstagere i EU, der oplyser, at de har et arbejdsrelateret helbredsproblem, peger 60 % på muskel- og knoglelidelser som deres største udfordring. De EU-direktiver, der har til formål at forebygge arbejdsrelaterede muskel- og knoglelidelser, er forældede.
15. Kræft er den største årsag til arbejdsrelaterede dødsfald i EU. De dermed forbundne årlige omkostninger i hele EU i form af sundhedsplejeudgifter og produktivitetstab anslås til at være 4-7 mia. EUR. Ud over kræftfremkaldende stoffer kan arbejdstagerne blive eksponeret for en række andre farlige stoffer på arbejdspladsen. Nye potentielle udfordringer i forbindelse med håndtering af farlige stoffer, f.eks. reproduktionstoksiske stoffer og nanomaterialer, er også ved at blive et problem på arbejdspladsen. EU's arbejdsmiljølovgivning og dets kemikalielovgivning fører undertiden til overlapninger eller endog modstridende krav, hvilket risikerer at skabe forvirring, administrative byrder og juridisk usikkerhed. Desuden er helbredsovervågningen af arbejdstagere, der eksponeres for farlige stoffer, ikke altid regelmæssig og systematisk, navnlig når arbejdstagerne ikke længere eksponeres for disse stoffer, f.eks. når de har skiftet job eller er gået på pension.

⁶ 2018 Report on equality between women and men in the EU. Justice and Consumers. European Commission, 2018.

⁷ Den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene (EWCS). Eurofound, 2015.

⁸ EU's arbejdsstyrkeundersøgelse (EU-LFS) 2013.

16. Med den aktuelle demografiske udvikling er der behov for at forlænge arbejdslivet for at udnytte hele den tilgængelige arbejdsstyrke, herunder stadig flere arbejdstagere over 65 år. Derfor stiger antallet og andelen af ældre arbejdstagere hurtigt. En ældre arbejdstager kan måske ikke blive ved med at udføre et arbejde, der kræver fysisk styrke, men vil og kan måske udføre andet, mindre fysisk krævende arbejde. I øjeblikket gør arbejdsgange og -metoder det ofte ikke muligt, tiltrækkende, interessant og motiverende for ældre arbejdstagere og mennesker med delvis invaliditet eller kronisk sygdom at fortsætte med at arbejde eller vende tilbage til arbejdet.
17. Arbejdstilsynenes tilsynsførende har en lang række opgaver, der består i at fremme og bidrage til at sikre overholdelse af den nationale lovgivning på områder som arbejdsmiljø, arbejdsvilkår og andre beskæftigelsesaspekter, og deres ressourcer kan til tider være begrænsede. Nye risici og nye arbejdsformer udgør yderligere udfordringer for et effektivt arbejdstilsyn, samtidig med at der kommer nye tilgange, som supplerer de traditionelle midler og håndhævelsesmetoder,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter med respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi og rolle, den nationale kompetence og medlemsstaternes forskellige arbejdsmarkedsmodeller

for at tackle den udfordring, som en arbejdsverden i forandring udgør,

18. AT STRÆBE EFTER at forbedre beskyttelsen af alle arbejdstagere, navnlig arbejdstagere i atypiske former for beskæftigelse og arbejdstagere i sårbare situationer, med det formål at dække og beskytte dem tilstrækkeligt og på passende vis ved hjælp af arbejdsmiljøforanstaltninger
19. AT HÅNDTERE de nye arbejdsmiljørelaterede risici i forbindelse med nye arbejdsgange og teknologier effektivt og proaktivt, også i EU-finansierede projekter og -programmer, hvis det er relevant
20. i højere grad AT BYGGE PÅ dokumentation og data med henblik på at forbedre arbejdsmiljøstrategier, -handlingsplaner, -lovgivning og -vejledning,

for at hjælpe SMV'erne og mikrovirksomhederne og samtidig mindske den unødvendige administrative byrde, for at beskytte deres arbejdstagere tilstrækkeligt og for at omsætte arbejdsmiljøforanstaltninger til større effektivitet og produktivitet

21. AT UDARBEJDE en EU-handlingsplan og nationale handlingsplaner for effektivt at håndtere udfordringerne i forbindelse med gennemførelsen af arbejdsmiljøforpligtelser. Disse handlingsplaner kan indgå i EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og nationale arbejdsmiljøstrategier
22. på grundlag af faktiske behov AT UDVIKLE skræddersyede værktøjer, navnlig onlineværktøjer som OiRA, for at hjælpe mikrovirksomheder og SMV'er med at indarbejde arbejdsmiljøspørgsmål i deres strategier, risikovurdering og risikostyring og hjælpe dem med at gennemføre arbejdsmiljøforanstaltninger i det daglige arbejde
23. hvis det er relevant, AT BRUGE EU-midler til at fremme effektiv gennemførelse af arbejdsmiljø ved f.eks. at støtte oplysningskampagner og uddannelse
24. AT UDVIKLE metoder til og DELE viden og ekspertise om, hvordan man i forsyningskæder sikrer overholdelse af høje arbejdsmiljøstandarder blandt underentreprenører og i konsortier,
for at eliminere farer og forebygge sygdomme, herunder kræft, som følge af anvendelse af farlige stoffer på arbejdspladser,
25. effektivt AT IMPLEMENTERE og OVERVÅGE alle EU's eksisterende bindende og vejledende grænseværdier,
26. AT INDSAMLE og KOMPILERE data, informationer og statistikker om farer og risici og om forebyggende foranstaltninger og forvaltning af farlige stoffer,

for at imødegå den udfordring, som psykosociale risici og arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme, herunder muskel- og knoglelidelser, udgør,

27. AT FORBEDRE statistiske metoder, hvis det er relevant også indikatorer, der er sammenlignelige i hele EU, til måling og overvågning af arbejdsmiljøresultater med hensyn til arbejdsulykker og erhvervssygdomme og psykosociale risikofaktorer i forbindelse med arbejdsmiljøet
28. AT FORBEDRE samarbejdet mellem arbejdsmiljø-, beskæftigelses- og sundhedseksperter og kompetente myndigheder for i alle sammenhænge at tage hensyn til muligheder, udfordringer og behov i forbindelse med vejledning, behandling og rehabilitering af arbejdstagere og disses tilbagevenden til arbejdet,

for at tage hensyn til kønsaspektet i forbindelse med arbejdsmiljø og bekæmpe chikane, herunder sexchikane, og mobning på arbejdspladsen

29. aktivt AT FREMME fuld overholdelse af principperne om kønsligestilling og ikkeforskelsbehandling og træffe de nødvendige foranstaltninger til at udrydde vold og chikane i arbejdsverdenen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis
30. AT TILSKYNDE arbejdsgiverne til at medtage et kønsperspektiv i arbejdsmiljøforvaltningen med særligt fokus på arbejdets tilrettelæggelse,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL

31. AT VEDTAGE en ny **EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for perioden 2021-2027, hvor der lægges særlig vægt på de udfordringer, der er identificeret i disse konklusioner,**

for at tackle den udfordring, som en arbejdsverden i forandring udgør,

- 32. AT VEDBLIVE MED at forbedre minimumsforskrifterne for arbejdsmiljø og ajourføre arbejdsmiljølovgivningen såsom arbejdssteddirektivet (89/654/EØF) og skærmterminaldirektivet (90/270/EØF)
- 33. i samarbejde med de kompetente nationale myndigheder, de kompetente EU-agenturer og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen AT TACKLE de arbejdsmiljøudfordringer, som nye arbejdsformer skaber, og følgerne heraf,

for at imødegå den udfordring, som psykosociale risici og arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme, herunder muskel- og knoglelidelser, udgør,

- 34. AT UDARBEJDE en meddelelse om psykosociale risikofaktorer, risikovurdering, risikostyring og psykosociale ressourcer på arbejdspladsen med særligt fokus på de udfordringer, som en arbejdsverden i forandring, medfører,
- 35. AT FORESLÅ en strategi for mental sundhed i Unionen under hensyntagen til, hvordan forskellige politikker, herunder arbejdsmiljøpolitikker, indvirker på den mentale sundhed på tværs af sektorer
- 36. AT LEVERE ergonomisk vejledningsmateriale om muskel- og knoglelidelser, herunder navnlig oplysningsmateriale, materiale om praktiske værktøjer og uddannelsesmateriale, ud over materiale vedrørende manuel håndtering eller arbejde ved skærmterminaler
- 37. i den nye EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen AT INDDRAGE nulvisionstilgange vedrørende dødsulykker og dødelige erhvervsbetingede sygdomme på arbejdspladsen med hovedfokus på at fremme forebyggelseskulturen, forbedre kulturen for sikkerhed på arbejdspladsen og udveksle bedste praksis,

for at eliminere farer og forebygge sygdomme, herunder kræft, som følge af anvendelse af farlige stoffer på arbejdspladser,

- 38. AT FORESLÅ yderligere bindende grænseværdier for prioriterede kræftfremkaldende stoffer og andre farlige stoffer baseret på forsigtighedsprincippet og aktuel videnskabelig dokumentation og AJOURFØRE de eksisterende grænseværdier, hvis det er påkrævet for at beskytte arbejdstagerne
- 39. AT UDVIKLE vejledning om måling af de bindende grænseværdier, der er indført på europæisk plan, herunder, hvis det er relevant, biologiske grænseværdier
- 40. AT PRÆCISERE forbindelsen mellem arbejdsmiljølovgivningen og REACH-lovgivningen og FORBEDRE koordineringen ved at udvikle gennemsigtige procedurer og kriterier, der skal anvendes ved udvælgelsen af de mest hensigtsmæssige stofspecifikke reguleringsmuligheder,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL

for at tackle den udfordring, som en arbejdsverden i forandring udgør,

- 41. AT VEDTAGE og løbende FORBEDRE nationale arbejdsmiljøstrategier og -politikker
- 42. AT SØRGE FOR, at de nationale arbejdstilsyn har tilstrækkelige ressourcer, og at de tilsynsførende uddannes i og orienteres om tidssvarende tilsyns- og oplysningsmetoder, navnlig i forbindelse med nye teknologier og nye arbejdsformer,

for at hjælpe SMV'er og mikrovirksomheder og samtidig mindske unødvendig administrativ byrde, for at beskytte deres arbejdstagere tilstrækkeligt og for at omsætte arbejdsmiljøforanstaltninger til større effektivitet og produktivitet

- 43. i overensstemmelse med national lovgivning AT LETTE mikrovirksomheders og SMV'ers adgang til vejledningsværktøjer og finansiering med henblik på at forbedre deres styring af arbejdsmiljøaktiviteter

- 44. AT FREMHÆVE fordelene ved et sundt arbejdsmiljø, hvad angår konkurrenceevne, navnlig for at øge kundernes og investorernes tillid, forbedre virksomhedernes omdømme, så de kan opnå større succes med hensyn til salg og rekruttering, og mindske de omkostninger, der skyldes handicap og fravær
- 45. AT FREMME arbejdsgivernes kompetencer og viden om forpligtelser og bedste praksis inden for styring af arbejdsmiljøaktiviteter
- 46. i overensstemmelse med national lovgivning AT STØTTE eksterne arbejdsmiljøudbydere i at udvikle og forbedre deres tjenester, så de kan levere specifikke, skræddersyede løsninger til SMV'er,

for at tackle udfordringerne med hensyn til psykosociale risici og mental sundhed og forebygge arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme, navnlig muskel- og knoglelidelser.

- 47. AT FORBEDRE sundhedsfremme og forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme, navnlig med hensyn til psykosociale og ergonomiske risici som led i den obligatoriske risikovurdering, der foretages på arbejdspladser
- 48. AT FORBEDRE samarbejdet mellem arbejdsgivere og sundhedseksperter for at mindske arbejdsrelaterede sygdomme og ulykker, med særlig opmærksomhed på psykiske lidelser og muskel- og knoglelidelser
- 49. AT FREMME en nulvisionstilgang, der forfølger det ambitiøse mål at forhindre alle skader på arbejdspladsen
- 50. AT ØGE bevidstheden om muskel- og knoglelidelser på arbejdspladsen og MINDSKE de dermed forbundne risici livet igennem, navnlig gennem samarbejde mellem beskæftigelses-, sundheds- og uddannelseseksperter og -strukturer,

for at eliminere farer og forebygge sygdomme, herunder kræft, som følge af anvendelse af farlige stoffer på arbejdspladser,

51. i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis AT FORBEDRE helbredsovervågningen af arbejdstagere gennem hele livet og, især hvad angår arbejdstagere, der har været eksponeret for bestemte farlige stoffer, også i perioden efter eksponeringens ophør, forudsat at den læge eller myndighed, der har ansvaret for helbredsovervågningen af arbejdstagere, finder det nødvendigt for at beskytte de pågældende arbejdstageres helbred
52. AT UNDERSTREGE betydningen af risikovurdering og forebyggende foranstaltningers rangfølge ved forebyggelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme,

for at tilpasse arbejdspladserne og arbejdsvilkårene til en aldrende arbejdsstyrke og tilskynde tidligere inaktive og handicappede mennesker til at arbejde

53. AT OPRETHOLDE og FORBEDRE arbejdsevnen ved hjælp af nationale arbejdsmiljøstrategier og -foranstaltninger med henblik på at opnå et arbejdsliv, der inkluderer arbejdstagere i alle aldre, for at tackle de arbejdsmiljøudfordringer, der er forbundet med den demografiske udvikling, og STØTTE foranstaltninger, der gør, at mennesker med svagt helbred eller handicap kan deltage og bidrage
54. AT TILSKYNDE arbejdsgiverne til, samtidig med at der opretholdes et højt og passende beskyttelsesniveau og i overensstemmelse med arbejdsretten og national lovgivning og praksis, at tillade fleksible og bæredygtige arbejdsgange og muligheder for at arbejde hjemmefra for at hjælpe arbejdstagerne til at blive længere på arbejdsmarkedet
55. AT STYRKE arbejdsgivernes videnbase med hensyn til at støtte arbejdsevnen og tilbagevenden til arbejdet efter sygefravær og FORBEDRE det tværsektorielle samarbejde mellem forskellige politikområder for at mindske diskrimination og fremme lige jobmuligheder for mennesker med delvis eller begrænset arbejdsevne, herunder mennesker med mentale helbredsproblemer,

OPFORDRER ARBEJDSMARKEDETS PARTER TIL, samtidig med at deres autonomi, kompetencer og nationale traditioner respekteres,

56. AT VEDBLIVE MED at spille en aktiv rolle i gennemførelsen og forbedringen af arbejdsmiljøet i tæt samarbejde med de kompetente myndigheder og andre relevante interessenter
57. AT FORTSÆTTE MED at deltage i bestræbelserne på at garantere sikre og anstændige arbejdsvilkår
58. AT SAMARBEJDE aktivt på virksomhedsplan, på lokalt, regionalt og nationalt plan, på EU-plan og på globalt plan i de forskellige og relevante fora, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø
59. AT ENGAGERE SIG aktivt i udviklingen og gennemførelsen af nationale arbejdsmiljøstrategier og -politikker, støtte op om og opfordre til fremme af en forebyggelseskultur og deltage i indsamlingen af statistiske data
60. AT TILBYDE støtte og, hvis det er relevant, uddannelse til arbejdsgivere og arbejdstagere, herunder arbejdstagernes arbejdsmiljørepræsentanter, med henblik på at fremme den viden, de færdigheder og de foranstaltninger, der er nødvendige for at identificere, evaluere og kontrollere arbejdsmiljørisici.

Referencer

Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (arbejds miljørammedirektivet)

EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020: tilpasning til nye udfordringer

Towards better health and safety in the workplace - Opinion on Future Priorities of EU OSH Policy.
Strategidokument fra Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen, dok. 1048/19

Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: Sikrere og sundere arbejde for alle - modernisering af EU's lovgivning og politik for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (COM(2017) 12 final)

Rådets konklusioner fra marts 2015 "EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020: tilpasning til nye udfordringer"

Rådets konklusioner fra september 2015 "En ny dagsorden for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for at fremme bedre arbejdsvilkår"

Rådets konklusioner fra maj 2019 "Et arbejdsmarked i forandring: Refleksioner over nye former for arbejde og følgerne for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed"

Rådets konklusioner fra oktober 2019 "Velfærdsøkonomi", EUT C 400 af 26.11.2019, s. 9.