

Senest revideret juli 2019

Rapportering af implementering af arbejdsmiljødirektiver 2018

Indholdsfortegnelse:

1. Læsevejledning og svar på "General points"

2. Del A - Spørgeskema

Afsnit I – Generelle spørgsmål

Tabel med generelle data og oplysninger

Beskrivelse af konkrete foranstaltninger

Vurdering af erfaringer

Arbejdsmarkedets parter

Afsnit II, bilag – Særdirektiverne

Læsevejledning

Besvarelsen består af:

- en generel del, som indeholder tal og oplysninger om arbejdsmiljøregulering og håndhævelse heraf i Danmark.
- en beskrivelse af hvilke konkrete foranstaltninger, som er truffet i Danmark for at gennemføre direktiverne om sikkerhed og sundhed i perioden 2013-2017.
- en beskrivelse af erfaringerne med den praktiske gennemførelse af de grundlæggende principper i EU's arbejdsmiljødirektiver vurderet. Derefter kommer
- enkelte forslag fra den danske regering til ændringer af direktiverne eller andre foranstaltninger, der skal træffes på EU-plan.

Endelig er de danske arbejdsmarkedets parter holdning til rapportens indhold gengivet. Generelle bemærkninger fra parterne fremgår af rapportens afsnit 4. Denne udgave af rapporten er en opdateret udgave af rapporten fra 2013, og opdateringerne er markeret med ændringsmarkeringer.

Herefter følger en række bilag med svar på Kommissionens konkrete spørgsmål til de enkelte direktiver. Hvert direktiv har et eget bilag, som er bogstavnummeret og indeholder bidrag fra relevante myndigheder og fra arbejdsmarkedets parter. Der er flere steder henvist med afsnitsangivelse til svar, som forekommer tidligere eller senere i rapporten, for at undgå at øge rapportens omfang unødigt.

For så vidt angår direktivernes implementering i forhold til de gældende arbejdsmiljøregler på land, har Arbejdstilsynet valgt at besvare spørgsmålene på et generelt plan, og henviser i øvrigt til Arbejdstilsynets hjemmeside www.amid.dk for yderligere informationer, herunder de konkrete AT-vejledninger om de enkelte emner og problemstillinger. Enkelte steder i rapporten er indsat links, hvor dette vurderes at være særligt relevant.

Henvisning til konkret vejledningsmateriale udarbejdet af arbejdsmarkedets parter om arbejdsmiljø på landjorden, herunder materiale fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø, er beskrevet under bidragene fra arbejdsmarkedets parter. For så vidt angår vejledningsmateriale om arbejdsmiljø på luftfartsområdet, er der henvist til de konkrete materialer i både den generelle del af besvarelsen og i svarene i forhold til de enkelte særdirektiver.

Svar på Generelle Punkter

*Spørgsmål 1: Since the last National Practical Implementation Report transmitted to the Commission, has the Member State changed its **legal framework** for health and safety at work?*

If yes, please describe the changes, indicating to which EU Directive(s) they relate, and give a short explanation why the changes were implemented.

Svar:

Det juridiske grundlag er overordnet set uændret. Arbejdsmiljøloven er en rammelo, der beskriver de overordnede rammer. Herudover er der en række bekendtgørelser, der beskriver mere specifikke regler på alle områder. Direktivet om elektromagnetisk stråling er endeligt implementeret, der er en særskilt rapport om dette i bilag V.

I perioden 2013-2017 er der vedtaget en række ændringer til både love og bekendtgørelser, disse er beskrevet i de specifikke afsnit i hoveddelen og i bilag for de enkelte direktiver.

*Spørgsmål 2: During the period 2013-2017, has the Member State implemented any **measures and/or policy actions** addressing health and safety at work? For example, relevant enforcement of the law, awareness raising activities, campaigns, development of guidance, etc.*

Please consider different areas of health and safety at work, such as risk assessment, risk prevention, information and training of workers, health surveillance, involvement of workers and their representatives.

Svar:

I rapporteringsperioden er der sket justeringer af tilgangen til arbejdsmiljø og tilsyn. Det er således præciseret at psykosociale risikofaktorer er ligestillet med andre risikofaktorer i arbejdsmiljøet. Lovgivningen er justeret i forhold til hvilke virksomheder, der skal have besøg af tilsynsmyndighederne.

Der er i luftfarten gennemført ensartet lovgivning for Færøerne og Grønland, så den er identisk med den danske, på nær to særbekendtgørelser (støj og vibrationer).

*Spørgsmål 3: Has the Member State or social partners taken any **specific measures to support SMEs** in implementing the Directives?*

If yes, please describe the measures, indicating which particular difficulties experienced by SMEs were addressed.

Svar:

De små og mellemstore virksomheder er behandlet i mange dele af denne rapport. Generelt er langt størstedelen af danske virksomheder i denne kategori, så størstedelen af målgruppen for både lovgivning, tilsyn og information er rettet imod de mindre virksomheder. Der er ikke implementeret specifik lovgivning for særskilte størrelser af virksomheder. I forbindelse med fastsættelse af bødestørrelser differentieres der i nogle tilfælde imellem virksomheder med forskellige antal ansatte, det er beskrevet i afsnit 1.2 nedenfor.

Luftfarten opererer dog ikke med differentierede bødestørrelser.

*Spørgsmål 4: What does the Member State see as **key future OSH challenges**?*

Svar:

Danmark forventer at besvare spørgsmålet særskilt, henset til nytiltrådt regering.

*Spørgsmål 5: Briefly describe how **social partners** were consulted and involved in the preparation of this report. What are their views on the content of this report?*

Svar:

Arbejdsmarkedets parter involvering er beskrevet i detaljer i punkt 1.3 nedenfor. Generelt er arbejdsmarkedets parter blevet hørt i skriftlig høring. Bemærkninger er skrevet ind i rapporten med tydelig markering af, hvem der har fremsendt dem.

A: Spørgeskema med henblik på udarbejdelse af rapporter om den praktiske gennemførelse

Afsnit I – GENERELLE SPØRGSMÅL

1. Indledning: Generelle data og oplysninger

		2013	2014	2015	2016	2017
Samlet arbejdsstyrke i 1000 - total	T	2.826	2.832	2.860	2.934	2.906
Mænd	M	1.469	1.484	1.501	1.532	1.519
Kvinder	K	1.357	1.350	1.360	1.402	1.388
Personer i beskæftigelse i 1000 - total	T	2.624	2.641	2.680	2.748	2.735
Mænd	M	1.367	1.386	1.409	1.441	1.432
Kvinder	K	1.257	1.256	1.271	1.307	1.304
Antal arbejdsgivere (1)		298.581	299.763	297.238	308.157	*
antal virksomheder						
1-9 ansatte		237.708	236.324	234.585	240.130	*
10-49 ansatte		43.872	44.204	44.958	45.738	*
50-99 ansatte (2)		5.500	5.681	5.809	6.012	*
>= 100 ansatte (2)		3.665	3.728	3.889	3.943	*

Antal ulykker, alle +3 dages fravær (3)		2013	2014	2015	2016	2017
Kvinder	K	9.713	9.720	9.690	9.805	9.298
Mænd	M	14.531	14.039	15.062	15.196	14.158
I alt	T	24.244	23.759	24.752	25.001	23.456

Arbejdsulykkesfrekvens (antal arbejdsulykker pr. 100.000 beskæftigede, som har medført fravær i mere end 3 dage)		924	900	924	910	858
--	--	-----	-----	-----	-----	-----

Ulykkesfrekvens, 55 år og ældre						
Kvinder		839	852	851	902	810
Mænd		814	816	876	904	839
I alt		825	831	865	903	826

		2013	2014	2015	2016	2017
Antal anmeldte erhvervssygdomme (året er anmeldelsesår) (3) - total	T	21.299	21.670	21.606	19.943	*
Mænd	M	10.591	11.011	10.846	10.273	*
Kvinder	K	10.697	10.650	10.755	9.667	*

Antal anerkendte erhvervssygdomme (året er anerkendelsesåret) - total	T	4.924	3.236	4.660	4.328	5.555
--	---	-------	-------	-------	-------	-------

Hyppighed af anmeldte erhvervssygdomme (pr. 100.000 arbejdstagere)		754	765	755	680	*
Hyppighed af anerkendte erhvervssygdomme (pr. 100.000 arbejdstagere)		174	114	163	148	*

Antal tilsynsførende, AT		366	352	336	304	255
Inspektører, Søfartsstyrelsen(5)						
tilsynsførende, i luften		1	1	1	1	1
I alt		367	353	337	305	256

Antal arbejdstagere pr. tilsynsførende		7.700	8.023	8.487	9.620	11.352
--	--	-------	-------	-------	-------	--------

Antal inspektioner, Landjord		51.710	51.491	51.296	38.928	32.551
Søfart						
Luftfart		17	20	23	19	17
I alt		51.727	51.511	51.319	39017	32.568

Antal inspektioner pr. 100.000 arbejdstagere		1.830	1.818	1.794	1.327	1.120
--	--	-------	-------	-------	-------	-------

Antal arbejdsulykker, med døden til følge.		2013	2014	2015	2016	2017
Kvinder	K M ?	3	2	3	5	1
Mænd		33	34	23	26	20
Uoplyste				1	1	3
Køn (alle)		36	36	27	32	24

Dødsulykkesfrekvens antal pr. 100.000 beskæftigede		1	1	1	1	1
--	--	---	---	---	---	---

Samlet antal overtrædelser med retslige følger 6)		1.099	1.076	1.030	1.002	1031
---	--	-------	-------	-------	-------	------

Noter:

* Data er ikke tilgængelige for disse år.

1) Antal produktionsenheder (ikke virksomheder). Beskæftigelsen er inklusiv arbejdsgivere, der arbejder i virksomheden. De selvstændige kan derfor indgå i tallet.

2) Data ikke tilgængelige i grupperne 50-249 ansatte og over 250 ansatte.

3) Der anslås at være en ikke ubetydelig underanmeldelse i forhold det reelt forekommende.

- 4) Arbejdstilsynet oplyser, at der ikke foreligger statistisk data med antallet af tilsynsførende i afrapporteringsperioden, men i 2013 er der 11.
- 5) Søfartsstyrelsen oplyser, at der er ca. 53 skibsinspektører. De pågældende gennemfører syn på fiskeskibe og samtlige passagerskibe og risikobaserede stikprøver på øvrige handelsskibe. Syn på øvrige handelsskibe er uddelegeret til anerkendte organisationer (klassifikationsselskaber). I henhold til internationale konventioner skal skibene synes med regelmæssige mellemrum. Hvert 5 år gennemgår et skib et fornyelsessyn og midt i 5 års perioden gennemgår skibet et mellemliggende syn. Synene er omfattende og tager udgangspunkt i skibenes konstruktion, udrustning, udstyr, og procedurer for arbejdets udførelse, hvorved krav til arbejdsmiljøreglerne i vidt omfang gennemgås. Herudover foretager Søfartsstyrelsen med mellemrum kampagnesyn.
- 6) Dette er antal sager, hvor der er indledt strafferetlig procedure, som i sidste ende kan lede til behandling ved de nationale domstole.

Arbejdsmiljødirektiverne og ressortfordeling i Danmark

I Danmark henhører implementering af arbejdsmiljødirektiverne under de enkelte fagministerier. Beskæftigelsesministeriet (Arbejdstilsynet) har ansvaret for regulering af arbejdsmiljøet, når arbejdet foregår på landjorden, og for det arbejde, der foregår ved lastning og losning af skibe og fly, det værftsarbejde, der foregår ombord på skibe, på vindmøller til lands og offshore samt tilsyn med indvinding af olie og gas på offshoreanlæg. Hvis arbejdet foregår på et civilt luftfartøj, har Transport-, Bygnings og Boligministeriet (Transport-, Bygge- og Boligstyrelsen) ansvaret for reguleringen af arbejdsmiljøet. Hvis arbejdet foregår til søs, har Erhvervsministeriet (Søfartsstyrelsen) ansvaret for reguleringen af arbejdsmiljøet.

1.2. Beskrivelse af alle vigtige ændringer i medlemsstatens lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i rapporteringsperioden.

Lovændringer

Land

Den danske arbejdsmiljølov er en rammelov, som angiver mere generelle forsvarlighedsbestemmelser vedr. et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Loven fastlægger ansvaret for arbejdsgiveren og andre samt fastlægger opgaver for Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøaktører. Loven giver beskæftigelsesministeren kompetence til at udstede bekendtgørelser, som uddyber forsvarlighedsbestemmelserne mv.

Ved lov nr. 356 af 9. april 2013 om ændring af arbejdsmiljøloven m.v. blev der i arbejdsmiljøloven indsat en bestemmelse om, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Formålet var at præcisere, at arbejdsmiljøloven både omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Loven trådte i kraft 15. april 2013.

Ved lov nr. 54 af 27. januar 2015 blev frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for en almennyttig forening, der ikke har fortjeneste som formål, undtaget fra krav om arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøorganisation (AMO). Frivilligt arbejde skulle fortsat være omfattet af arbejdsmiljølovens øvrige bestemmelser. Ændringen trådte i kraft den 1. februar 2015. Med loven fik beskæftigelsesministeren desuden hjemmel til at fastsætte, at visse bestemmelser i arbejdsmiljøloven, som primært handler om arbejdets udførelse, også skal gælde arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstiden. Derudover skabtes hjemmel til at fastsætte regler om retningslinjer og vejledning til ansatte om håndtering af vold, trusler og anden krænkende adfærd samt regler om opfølgning på sådanne episoder.

Ved lov nr. 1869 af 29. december 2015 blev arbejdsmiljøindsatsen i endnu højere grad målrettet de virksomheder, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Der skabtes med forslaget hjemmel til, at 80 pct. af de virksomheder, der årligt skal have risikobaseret tilsyn, udvælges på baggrund af en risikovurdering. Derfor blev det vedtaget at grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen skal give højere bøder. Med forslaget ændredes straffebestemmelserne om skærpende og særligt skærpende omstændigheder, så bødeniveauet forhøjes. Endvidere skulle det fremover være den samlede forhøjede bøde efter tillæg ved skærpende og særligt skærpende omstændigheder, der skal differentieres efter virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte. Endelig blev området for særligt skærpende omstændigheder udvidet. For yderligere at motivere virksomhederne til at overholde reglerne skulle tilsynet med virksomheder, der groft overtræder reglerne, skærpes. Derfor blev der

med loven indført mulighed for på Arbejdstilsynets hjemmeside at offentliggøre navne på virksomheder, som groft overtræder reglerne.

Bekendtgørelser

Den 1. juli 2016 trådte bekendtgørelse nr. 472 af 25. maj 2016 om beskyttelse mod udsættelse for elektromagnetiske felter i forbindelse med arbejdet om bl.a. grænseværdier i kraft som en implementering af direktiv 2013/35/EU om elektromagnetiske felter.

Reglerne om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde ændret i 2010 med bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed med senere ændringer. Reglerne herom blev evalueret med udgangen af 2013, hvilket gav anledning til mindre justeringer i reglerne.

Den 1. januar 2016 trådte bekendtgørelse nr. 1504 af 04/12/2015 om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid i kraft. Bekendtgørelsen handler om beskyttelse mod vold uden for arbejdstid som følge af det arbejde man varetager.

Luftfart

Fra 2013 - 2018 har bekendtgørelse **Bek. 918/2003** om arbejdsmiljøforhold for besætningsmedlemmer under tjeneste på luftfartøj og for deres arbejdsgivere, taget følgende udvikling:

Bek. 138/2015

Ændringerne i Bek. 138/2015 skabte bedre rammer for en proaktiv og fremadrettet arbejdsmiljøindsats i form af en forenklet organisering af arbejdsmiljøarbejdet i luftfartsselskaber. Regelsættet blev gjort mere fleksibelt i forhold til en lang række krav relateret til den interne organisering omkring arbejdsmiljøarbejdet. Endvidere indebar reglerne en mere målrettet arbejdsmiljøuddannelse. Der blev i tilknytning til regelændringerne også udgivet en supplerende vejledning om regler vedrørende arbejdsmiljøforhold for besætningsmedlemmer og for deres arbejdsgivere fra 2015, som skulle lette tilgangen til lovgrundlaget.

Med Bek. 138/2015 har det lovteknisk vist sig nødvendigt også at udgive fem særlige bekendtgørelser på luftfartsområdet som følgende:

- Bekendtgørelse 137/2015 om arbejde med stoffer og materialer på luftfartsområdet.
- Bekendtgørelse 142/2015 om grænseværdier for stoffer og materialer på luftfartsområdet.
- Bekendtgørelse 139/2015 om biologiske agenser og arbejdsmiljø på luftfartsområdet.
- Bekendtgørelse 140/2015 om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrikoen ved arbejde med stoffer og materialer på luftfartsområdet.
- Bekendtgørelse 141/2015 om brug af personlige værnemidler på luftfartsområdet.

Bek. 1179/2016

Ændringerne i Bek. 1179/2016 bestod i ”genimplementeringen” af bestemmelser fra EU-direktiv 96/29/Euratom og 2013/59/Euratom, som skal sikre beskyttelse mod de farer, som er forbundet med udsættelse for ioniserende stråling.

Derudover blev der for selskaber hjemmehørende i Danmark foretaget nogle ændringer, som følge af en ændring af luftfartsloven i 2016, hvorefter luftfartslovens regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet for besætningsmedlemmer under tjeneste på luftfartøj blev tilpasset de generelle bestemmelser i arbejdsmiljøloven.

Derudover indførtes nogle regler om supplerende arbejdsmiljøuddannelse for at tilpasse reglerne til Arbejdstilsynets generelle regler.

I 2016 har Arbejdsmiljørådet i samarbejde med Branchefællesskabet for bl.a. Transport og engros og Trafikstyrelsen bidraget med håndbogen ”Højt at flyve”. En håndbog som er trykt i så stort et oplæg, så alle piloter og kabinebesætningsmedlemmer kan få deres eget eksemplar. Derigennem kan piloter og kabinebesætningsmedlemmer nemt få overblik og finde oplysninger om de vigtigste forhold i arbejdsmiljøet i luften.

Offshore olie og gasområdet

Offshoresikkerhedsloven finder anvendelse på anlæg, der befinder sig på dansk søterritorium eller dansk kontinentalsokkelområde.

Der er sket følgende væsentlige ændringer af offshoresikkerhedsloven i afrapporteringsperioden:

Lov nr. 1499 af 23. december 2014 om ændring af lov om sikkerhed m.v. for offshoreanlæg til efterforskning, produktion og transport af kulbrinter, lov om beskyttelse af havmiljøet og miljøskadeloven (Gennemførelse af offshoresikkerhedsdirektivet m.v.), blev Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/30/EU af 12. juni 2013 om sikkerheden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter og om ændring af direktiv 2004/35/EF (offshoresikkerhedsdirektivet) gennemført i dansk ret. Ved loven indførtes bl.a. en obligatorisk, uafhængig verifikationsordning for borer og andre brøndaktiviteter samt for sikkerheds- og miljøkritiske elementer, dvs. udstyr m.v., hvis funktion har væsentlig betydning for risikoen for større ulykker. Endvidere blev reglerne om virksomhedernes ledelsessystemer for sikkerhed og sundhed, herunder om sikkerheds- og sundhedsredegørelsen justeret, og det blev præciseret, at styringen af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici også skal omfatte styring af risici for større ulykker. Endelig indebar loven en adskillelse af myndighedsfunktionerne på offshore olie- og gasområdet, således at det ikke længere var den samme myndighed, der skulle føre tilsyn med arbejdsmiljømæssige og sikkerhedsmæssige forhold, og varetage myndighedsopgaver i forhold til den økonomiske udvikling af offshore olie- og gasressourcer. Regulering og tilsyn med arbejdsmiljø og sikkerhed blev således overført til Arbejdstilsynet.

Ved lov nr. 1542 af 19. december 2017 om ændring af offshoresikkerhedsloven og lov om kontinentalsoklen blev reglerne om sikkerhedszoner omkring offshore olie- og gasanlæg og eventuel tilsluttet infrastruktur overført til offshoresikkerhedsloven. Derudover blev der foretaget en række præciseringer af lovens bestemmelser, herunder vedr. lovens anvendelsesområde og definitioner.

Ved bekendtgørelse om beskyttelse mod risici ved eksponering for elektromagnetiske felter i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter blev Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter), gennemført i dansk ret på offshore olie- og gasområdet. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. juli 2016.

Bekendtgørelser på offshore olie og gasområdet af betydning for sikkerheds og sundhed på arbejdspladsen er i øvrigt løbende blevet justeret i rapporteringsperioden, navnlig i forlængelse af ikrafttrædelsen af lov nr. 1499 af 23. december 2014, således at de i videst mulige omfang svarer til reglerne på landjorden mht. grænseværdier m.v.

Søfart

Arbejds miljødirektiver, hvis anvendelsesområde omfatter søfart, er gennemført ved bekendtgørelse nr. 1246 af 11. december 2009 om Meddelelser fra Søfartsstyrelsen A, teknisk forskrift om arbejdsmiljø i skibe.

Af væsentlige ændringer kan nævnes, at kapitel II, afsnit C er ændret ved bekendtgørelse nr. 508 af 23. april 2015 med henblik på at tydeliggøre, at regler vedrørende asbest også gælder skibe ved at indsætte regler svarende til Arbejdstilsynets bekendtgørelse i det regelsæt, som Søfartsstyrelsen i øvrigt administrerer. I 2013 gennemførtes nye regler om støj ved bekendtgørelse nr. 1283 af 11. november 2013. Reglerne var afledt af regler vedtaget af FN's Internationale Søfartsorganisation (IMO).

Tilsyn

Land

Reaktionsformer

Når Arbejdstilsynet på tilsyn konstaterer akutte arbejdsmiljøproblemer på en virksomhed, kan Arbejdstilsynet afgive forbud mod, at der arbejdes videre, indtil problemet er løst. Arbejdstilsynet kan også afgive påbud, som skal efterkommes straks. Endvidere kan Arbejdstilsynet politianmelde virksomheden eller kan afgive en administrativ bøde ved grove overtrædelser etc.

Er arbejdsmiljøproblemet ikke akut eller hurtigt at løse, kan Arbejdstilsynet afgive påbud med en frist til at løse problemet. Der kan gives påbud for overtrædelser indenfor både det fysiske arbejdsmiljø og det psykosociale område. Arbejdstilsynet kan også afgive en afgørelse uden handlepligt, hvis arbejdsmiljøproblemet er løst, før Arbejdstilsynet har fremsendt et påbud.

Hvis der er en konkret mistanke om, at forholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, kan Arbejdstilsynet desuden forlange, at arbejdsgiveren undersøger dette nærmere. Er der tale om arbejdsmiljøproblemer, som er komplekse eller alvorlige, eller har virksomheden mange overtrædelser, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at løse problemet.

Endelig kan Arbejdstilsynet på tilsyn vejlede virksomhederne om arbejdsmiljø.

Risikobaseret tilsyn

Arbejdstilsynets generelle håndhævelse af arbejdsmiljøreglerne i Danmark har siden 1. januar 2012 været udført som risikobaserede tilsyn i to spor.

Det ene spor indebærer, at en del af virksomhederne med ét årsværk eller derover ansat bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en indeksmodel, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet. Den indeksmodel, der danner grundlag for udvælgelse af virksomheder indeholder en række parametre, som er henholdsvis virksomhedsrettede og brancherettede. Disse parametre skal tilsammen identificere de virksomheder, der forventes at have størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet. Indeksmodellen er dynamisk og bliver løbende justeret, hvis der fremkommer ny viden om arbejdsmiljø og ny viden om virksomhederne.

Det andet spor indebærer, at de øvrige virksomheder med ét årsværk eller derover ansat kan blive udtaget til tilsyn på baggrund af stikprøver.

80 % af de virksomheder, der udtages til risikobaseret tilsyn inden for et år, udtages via indeksmodellen, mens 20 % udtages via stikprøve. Virksomheder indenfor bestemte brancher har siden januar 2016 kunnet få et udvidet risikobaseret tilsyn. Her udvides det almindelige risikobaserede tilsyn med en særlig grundig og målrettet gennemgang af virksomhedens ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø.

Det risikobaserede tilsyn indebærer, at de virksomheder, der vurderes at have de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, får flere tilsynsbesøg. Det risikobaserede tilsyn er også en tilsynsform, som gennemføres med udgangspunkt i både den konkrete virksomheds arbejdsmiljøforhold og de arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige for branchen.

På denne måde adskiller det risikobaserede tilsyn sig fra Arbejdstilsynets andre tilsynsformer, hvor konkrete og afgrænsede arbejdsmiljøproblemer er i fokus, fx tilsyn i forbindelse med klager over arbejdsmiljø og tilsyn som følge af arbejdsulykker. Indførelsen af de risikobaserede tilsyn har ikke ændret på, at Arbejdstilsynet fortsat anvender flere forskellige tilsynsformer.

Arbejdstilsynet kontakter som hovedregel virksomheden minimum 1 måned før et risikobaseret tilsyn, så virksomheden får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Selve tilsynet sker uanmeldt.

Detailtilsyn

Detailtilsyn er tilsyn med et konkret og afgrænset arbejdsmiljøproblem på en virksomhed.

Baggrunden kan fx være at kontrollere, om virksomheden har efterkommet et påbud, at Arbejdstilsynet har mistanke om et alvorligt arbejdsmiljøproblem på virksomheden, f.eks. som følge af klager, at der er sket en alvorlig arbejdsulykke eller at Arbejdstilsynet gennemfører særlige indsatser i bestemte brancher eller inden for udvalgte arbejdsmiljøproblemer.

Aktioner i bygge/anlægsbranche

Arbejdstilsynet har i en årrække ført særligt tilsyn med byggebranchen i form af aktioner, som kører sideløbende med de risikobaserede tilsyn med branchen. Baggrunden er, at byggebranchen er den

branche, der har næst flest ulykker set i forhold til beskæftigelsen. Hertil kommer, at byggebranchen også tegner sig for langt de fleste alvorlige ulykker, det vil sige ulykker, der har medført tre ugers fravær eller mere.

Fra 1. november 2017 er byggepladsaktionerne og de risikobaserede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen erstattet af en ny metode, hvor der gennemføres et tilsynsforsøg kaldet det ”helhedsorienterede byggepladstilsyn (HOT)”, hvor det forventes at der afdækkes arbejdsmiljøproblemer på en større andel af virksomhederne sammenlignet med det risikobaserede tilsyn.

Arbejdstilsynet gennemførte fra 2013-2015 også tilsynsindsatser specifikt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø blev afdækket gennem interviews og gruppesamtaler på besøgene, og Arbejdstilsynet kunne afgive påbud, hvis der var problemerne i det psykiske arbejdsmiljø direkte eller indirekte er forårsaget af den enkeltes arbejdsfunktion.

Arbejdstilsynet har afsluttet de særlige indsatser, der fokuserede på ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Det særlige fokus disse emner er inkluderet i det udvidede risikobaserede tilsyn, som er beskrevet ovenfor.

Alle tilsynsbesøg bygger på, at Arbejdstilsynet inddrager virksomhedens ledelse og medarbejdere i tilsynet med virksomhedens arbejdsmiljø. Generelt forsøger Arbejdstilsynet konsekvent at kontakte virksomhedens ledelse og nogle af dens medarbejdere i forbindelse med tilsynet, og både ledelsen og medarbejderne bør være til stede i den udstrækning, det kan lades sig gøre.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdstilsynet fører løbende tilsyn med, at offshoresikkerhedslovgivningen på sikkerheds- og sundhedsområdet overholdes gennem besøg på offshoreanlæg og selskabernes kontorer på land.

Tilsynet fokuserer på selskabernes styring og kontrol af de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici samt risici for større miljøhændelser gennem deres ledelsessystemer for sikkerhed og sundhed. Endvidere føres der bl.a. tilsyn med udstyr, beredskab og faste- og midlertidige arbejdssteder på anlæggene. Der gennemføres interview med ledelses- og medarbejderrepræsentanter og medarbejdere, og der fokuseres endvidere på inddragelsen af de ansatte i forhold af betydning for sikkerhed og sundhed på anlæggene.

Tilsynet omfatter endvidere godkendelser af planlagte brøndaktiviteter, hvor der er risiko for utilsigtet udslip af olie, gas eller farlige stoffer eller materialer, som kan medføre en større ulykke, gennemgang af anmeldelse af design af produktionsanlæg og faste ikkeproduktionsanlæg samt rørledninger, tilladelser i forbindelse med drift, ændringer og demontering af anlæg og rørledninger samt godkendelser og gennemgang af anmeldelser af brøndaktiviteter.

Luftfart

Risikobaseret tilsyn.

Som det fremgår af punkt 2.2 har tilsynet med arbejdsmiljøet i danske luftfartsselskaber siden starten af 2012 bygget på en konkret vurdering, der bl.a. baserer sig på følgende elementer:

- Faktuelle oplysninger om selskabet såsom demografi, antal baser, antal luftfartstyper, flyvningernes karakter, antal ansatte, bemanning og selskabets alder/historik.
- Arbejdsmiljøorganisationen. Antal medlemmer, repræsentation/nærheds-princippet, udvalgets mødefrekvens, samarbejdet i sikkerhedsudvalget og status på obligatorisk uddannelse.
- APV. Hvornår er seneste APV gennemført, status på spørgeskemaer, handlingsplan/prioritering, gennemførelse/opfølgning.
- Indstilling. Villighed og evne til at arbejde med arbejdsmiljø. Ledelsens involvering.
- Findings. Antal findings ved de seneste 2 tilsyn herunder karakteren af findings.
- Arbejdsskader/arbejdssulykker. Antal anmeldte arbejdsskader de seneste 2 år.

I slutningen af hvert år planlægges næste års tilsyn, og de selskaber der skal føres tilsyn med i det kommende år, får umiddelbart besked om det forestående tilsyn.

Tilsynet består af 2 dele. Først afholdes et møde med arbejdsmiljøudvalget, hvor de organisatoriske og administrative forhold afklares, og derefter aftales og gennemføres en eller flere tilsynsflyvninger. Der udarbejdes en tilsynsrapport på baggrund af både tilsynet med arbejdsmiljøorganisationen og tilsynsflyvningen. Selskabet vil som udgangspunkt få 3 måneder til at efterkomme eventuelle påbud.

Det risikobaserede tilsyn bevirker, at selskaber, der viser sig at have væsentlige arbejdsmiljøproblemer, over en årrække vil få flere tilsynsbesøg. Trafikstyrelsen kan om nødvendigt, hvis der findes begrundet behov herfor, foretage et fornyet tilsyn med henblik på at konstatere om eventuelle påbud er effektueret.

1.3. Beskrivelse af ordningerne for høring og inddragelse af arbejdsmarkedets parter i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport.

Land

Arbejdsmiljørådets medlemmer har haft rapporten til kommentering. I Arbejdsmiljørådet sidder repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer fra både det private og offentlige arbejdsmarked. Arbejdsmiljørådets medlemmer har fået tilbud om at få Arbejdstilsynets udkast til rapport til kommentering. Medlemmernes kommentarer er indarbejdet i rapporten.

Offshore olie og gasområdet

Offshoresikkerhedsrådet, der er sammensat af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, tilsynsmyndigheden og andre relevante myndigheder, er blevet anmodet om bemærkninger til Arbejdstilsynets udkast til besvarelse på offshore olie- og gasområdet. Rådets kommentarer er indarbejdet i den endelige besvarelse.

Søfart

De to arbejdsmiljøråd på området, Søfartens Arbejdsmiljøråd og Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, har bidraget til besvarelsen. De to råd udgøres af erhvervets organisationer.

Luftfart

Arbejdsmiljørådet for Luftfart, der er paritetisk sammensat af henholdsvis 4 repræsentanter udpeget af arbejdsgiverne og 4 repræsentanter udpeget af arbejdstagerne samt en uvildig formand, har haft rapporten til kommentering fra d. 6. til d. 15 november 2018. Rådets kommentarer er indarbejdet i den endelige besvarelse.

2. – Beskrivelse af konkrete foranstaltninger, som er truffet for at gennemføre direktiverne om sikkerhed og sundhed (relevant håndhævelse af lovgivningen, oplysningsarbejde, kampagner, vejledning osv.) i rapporteringsperioden.

Land

Oplysning og information til virksomhederne om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet formidler arbejdsmiljøfaglig viden og regler, så virksomhederne har kendskab til og sættes i stand til på egen hånd at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Dette formål forfølges ved en målrettet kommunikation til virksomheder, arbejdsmiljøaktører og den brede offentlighed via Arbejdstilsynets hjemmeside, Arbejdstilsynet callcenter, elektronisk nyhedsbrev, løbende kontakt med pressen og digitale selvbetjeningsværktøjer. Arbejdstilsynets materialer kan findes på flere sprog, hvor det er særlig relevant.

I perioden 2013-2017 har Arbejdstilsynet fortsat informeret på flere områder.

- Arbejdstilsynets skriftlige materialer, som fx At-vejledninger og foldere, eksisterer elektronisk på hjemmesiden, og målrettes bestemte arbejdsmiljøproblemer eller målgrupper.
- Arbejdstilsynets hjemmeside er blevet en stadig mere central kommunikationskanal, og er i takt med den digitale udvikling i Danmark gjort tilgængelig fra bærebare enheder.
- Arbejdstilsynet har udviklet og videreudviklet forskellige digitale redskaber for virksomhederne til at selvbetjene sig – fx systemet, EASY, hvor virksomheder kan anmelde og arbejde forebyggende med arbejdsulykker og det digitale univers ”online.at” hvor virksomheder kan se reaktioner fra Arbejdstilsynet og kommunikere digitalt med myndigheden.
- Dertil har Arbejdstilsynet udviklet elektroniske formularer på Arbejdstilsynets hjemmeside til indberetning af fx sager om mobning samt App’en ”Løftetjek”, som kan downloades til smartphones og bruges til at afprøve, om løft er for tunge og dermed sundhedsskadelige.
- Arbejdstilsynet bruger dags- og fagpressen aktivt i arbejdet på at formidle viden om arbejdsmiljø.
- I perioden 2013-2017 er Arbejdstilsynets call center er fortsat fagligt styrket og bemannet med tilsynsførende, hvilket har fastholdt virksomhedernes mulighed for at få hurtig faglig vejledning om, hvordan de kan efterleve arbejdsmiljøreglerne. Det vurderes at være en god måde at hjælpe virksomhederne i deres daglige arbejdsmiljøarbejde.
- Arbejdstilsynet er aktivt på Facebook og LinkedIn og har udviklet en række forskellige nyhedsbreve – en del af disse er brancherettede.
- Arbejdstilsynet satte i 2017 gang i udviklingen af nye digitale virksomhedsrettede løsninger, der sigter mod at understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde - bl.a. ved at sprede relevant viden og data til virksomhederne.

Desuden leverer Videncenter for Arbejdsmiljø under Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø ny viden og produkter om forskning og god praksis indenfor arbejdsmiljø til ledere og medarbejdere, som har behov for dette i deres virke.

Partssamarbejdet inden for arbejdsmiljøloven

Den overordnede opgave for Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) er at bistå de forskellige brancher med information og vejledning om arbejdsmiljø, og branchefællesskaberne kan iværksætte virksomhedsrettede arbejdsmiljøaktiviteter inden for branchen. Aktiviteterne i det enkelte branchefællesskab skal bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer eller have en målsætning, der ligger inden for beskæftigelsesministerens prioriteringer af arbejdsmiljøindsatser. Branchefællesskaberne udarbejder fx information og vejledninger, der beskriver hvordan virksomhederne kan leve op til arbejdsmiljølovgivningen i forskellige brancher. En vejledning fra et branchefællesskab kan indeholde fortolkning af reglerne, og hvad arbejdsmarkedets parter finder er god branchepraksis. Desuden har branchefællesskaberne i perioden 2013-2017 fortsat udviklingen med i stigende grad at udarbejde digitale redskaber, som er interaktive og kan målrettes den enkelte virksomhed. Arbejdsmarkedets parter bidrager således også med konkret formidling af relevant arbejdsmiljøviden til virksomhederne.

Håndhævelse

Når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, afgives normalt en reaktion i form af et forbud eller et påbud, der pålægger virksomheden at bringe forholdene i orden straks eller inden for en frist.

I særlige tilfælde overvejes, om der også skal rejses en straffesag på grund af en overtrædelse af klare og velkendte regler eller praksis, hvor der er en dokumenteret risiko for arbejdsulykker eller sundhedsskadelig påvirkning, f.eks. når der er fare for ned- eller gennemstyrtning, ved arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger eller manuelle løft af tunge byrder med risiko for personskade

Arbejdstilsynet kan også rejse en straffesag, hvis det konstateres, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet et tidligere afgivet påbud om at bringe et eller flere forhold i overensstemmelse med lovgivningen.

Arbejdstilsynet kan på en række områder udstede bøder som administrative bødeforelæg, når der er tale om klare overtrædelser og ukomplicerede sager, herunder bl.a. der foreligger en fast retspraksis på området, og når modtageren af bødeforelægget ikke har modsat sig, at sagen afgøres på denne måde. Hvis modtageren af et administrativt bødeforelæg oplyser, at vedkommende ikke ønsker at betale bøden eller ikke reagerer på bødeforelægget, udarbejder Arbejdstilsynet i stedet en politianmeldelse.

Offshore olie- og gasområdet

Arbejdstilsynet har udarbejdet en række vejledninger i samarbejde med Offshoresikkerhedsrådets arbejdsgruppe. Vejledningerne er efterfølgende blevet forelagt Offshoresikkerhedsrådet. Vejledningerne er tilgængelige på Arbejdstilsynets hjemmeside og på retsinformation.dk. Vejledningerne opdateres med jævne mellemrum og efter behov, og de seneste versioner er derfor i flere tilfælde dateret efter rapporteringsperioden. Der findes for øjeblikket følgende vejledninger på offshore olie- og gasområdet:

- ALARP-princippet ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.2.
- Ansvarsfordeling og samarbejde ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.1.1.

- Arbejdstidsregler ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.6.
- Begreber ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.1.
- Health and safety aspects regarding offshore well operations - At-vejledning 65.2.1.
- Registrering og anmeldelse af ulykker mv. i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter mv. - At-vejledning 65.1.3.
- Risikostyring ved offshore og gasaktiviteter - 65.1.8.
- Samarbejde om sikkerhed og sundhed ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.10.
- Sikkerheds- og sundhedsredegørelser ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.13.
- Tilladelser og forhåndstilsagn for mobile ikkeproduktionsanlæg ved offshore olie- og gasaktiviteter - At-vejledning 65.1.17.
- Verifikation i forbindelse med godkendelse af offshore brøndaktiviteter - At-vejledning 65.2.2.

Luft

Der er på foranledning af Arbejdsmiljørådet for Luftfart i samarbejde med Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for bl.a. Transport og Trafikstyrelsen udarbejdet nedenstående vejledninger, der har haft til formål at informere branchen om specifikke emner:

- Vejledning til Bek. om regler vedrørende arbejdsmiljøforhold for besætningsmedlemmer og for deres arbejdsgivere (2015)
- Håndbogen ”Højt at flyve” (2016)

Vejledningerne er dels trykt i hard copy dels tilgængelige elektronisk hos henholdsvis branchefællesskabet og trafikmyndighederne.

2.1. Vurdering af risici på arbejdspladsen og fastlæggelse af modsvarende forebyggende foranstaltninger og beskyttelsesforanstaltninger

Land

Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), som er et redskab, der anvendes til vurdering af risiciene på arbejdspladsen. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø skabes i sidste ende gennem samarbejdet mellem arbejdsgivere og de ansatte på den enkelte virksomhed. APV er et centralt redskab i virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde.

APV'en anses som et redskab, som virksomheden kan bruge til at sætte sit arbejde med arbejdsmiljøet i system, og som kan bidrage til et godt arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø kan medføre færre omkostninger som følge af ulykker og erhvervsbetingede lidelser, mindre sygefravær, mindre udskiftning blandt medarbejderne og øget arbejdsglæde, motivation og produktivitet.

Der skal være gennemført en kortlægning af arbejdsmiljøet, der dækker alle afdelinger/arbejdssteder og dækker alle relevante arbejdsmiljøemner, og hvis kortlægningen har vist, at der er arbejdsmiljøproblemer, skal de være vurderet/prioriteret og indført i en handlingsplan med retningslinjer for opfølgning. Sygefravær skal være inddraget i arbejdspladsvurderingen. Desuden skal arbejdsmiljøorganisationen/de ansatte være inddraget i APV-arbejdet. APV'en skal være skriftlig, tilgængelig for de ansatte og skal revideres hver 3. år. Virksomheden vælger selv efter hvilken metoden, APV'en skal udarbejdes.

På en række områder stilles særlige krav til APV'en. Det gælder bl.a. manuel håndtering, skærmarbejde, kræftisiko, biologiske agenser, gravide og ammendes arbejdsmiljø, udvinding af mineraler, unges arbejdsmiljø, kemiske agenser, arbejde i eksplosiv atmosfære, vibrationer og støj.

Håndhævelse

Kontrol og tilsyn med arbejdspladsvurderingen indgår som en integreret del i tilsynsarbejdet med virksomhedens arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet fører kontrol med APV'ens overordnede struktur, og afgiver påbud herom, hvis APV'en ikke lever op til kravene.

Arbejdstilsynets påbud skal bidrage til at sikre, at virksomheden aktivt inddrager og løser deres arbejdsmiljøproblemer gennem APV'en og sammen med arbejdsmiljøorganisationen.

APV er fortsat virksomhedens arbejdsredskab til afdækning og løsning af arbejdsmiljøproblemer med udgangspunkt i egne forudsætninger og muligheder. Virksomheden kan fortsat vælge efter hvilken metode en APV skal udarbejdes, og skal ikke sende APV'en til Arbejdstilsynet.

Oplysning, kampagner, vejledning mv.

Som en hjælp til virksomhederne har Arbejdstilsynet udarbejdet 86 brancherettede APV-tjeklister, der især henvender sig til små virksomheder, dvs. virksomheder med færre end 10 ansatte. APV-tjeklisterne er et tilbud - ikke et myndighedskrav. Virksomheden kan selv vælge, hvilken metode den vil bruge i sin APV - blot den omfatter alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet har også udarbejdet 36 brancherettede arbejdsmiljøvejvisere, der indeholder en oversigt over de typiske arbejdsmiljøproblemer i hver branche - og generelle råd om, hvordan de løser problemerne.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdsgiveren skal sikre, at sikkerheds- og sundhedsmæssige risici forbundet med arbejdet er identificeret, vurderet og nedbragt så meget, som det er rimeligt praktisk muligt, at de relevante dele af det ledelsessystem, der er fastsat i offshoresikkerhedslovgivningen, følges. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at dette bliver gjort og udført. Et af de grundlæggende principper i offshoresikkerhedsloven er, at risiciene skal nedbringes til et niveau der er 'så lavt, som det er rimeligt praktisk muligt'. Udtrykket er en oversættelse af 'as low as reasonably practicable', forkortet ALARP, som er et internationalt anerkendt og anvendt princip i offshorebranchen. Virksomhederne skal efter ALARP-princippet først og fremmest nedbringe risiciene, så konkrete krav, anvisninger og grænseværdier ubetinget overholdes. Dernæst skal virksomhederne overveje, om det er muligt helt at fjerne eller nedbringe de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici yderligere. Dette indebærer en proportionalitetsafvejning mellem den opnåede risikoreduktion og omkostninger hertil.

Søfart

Gennem lovgivningen er rederierne og skibsførerne pålagt at vurdere risici og fastlægge forebyggende foranstaltninger og beskyttelsesforanstaltninger. I praksis sker det gennem de i medfør af bekendtgørelsen nedsatte sikkerhedsudvalg i skibene. Endelig spiller arbejdspladsvurderingerne også en afgørende rolle for forebyggende og beskyttende foranstaltninger.

Søfartens Arbejdsmiljøråd har udviklet programmet Health and Safety at Sea. Programmet gør det bl.a. muligt løbende at opdatere og gemme skibets risikovurderinger. Der findes et tilsvarende program udviklet af Fiskeriets Arbejdsmiljøråd (Safety Management Systemet), som alle fiskere har fri adgang til. Her kan man udarbejde skibets arbejdspladsvurdering (APV), arbejdspladsbrugsanvisning (APB), holde styr på udløb af skibets certifikater, synsterminer, eftersynsdatoer for sikkerheds- og redningsudstyr, skibsmedicin, personlige certifikater samt beskrive øvelser og evaluere disse. Der er også et modul til skibets sikkerhedsorganisation, hvor man kan strukturere og koordinere sikkerhedsarbejdet på de fartøjer, som har egen sikkerhedsorganisation om bord.

Luftfart

Der opererer pt. cirka 25 luftfartsselskaber i Danmark. Det faktum gør, at branchen ikke er større, end at det fortsat er muligt at følge udviklingen på tæt hold. Dette understreges yderligere af, at der i praksis føres tilsyn med det enkelte selskab hvert andet år.

2.2. Generelle principper for risikoforebyggelse.

Land

Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Forsigtighedsprincippet (ALARA – As Low As Reasonable Achievable eller ALARP – As Low As Reasonable Practicable) er et bærende element i den danske arbejdsmiljøregulering. Arbejdsgiveren skal planlægge og tilrettelægge arbejdet under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i rammedirektivet.

Disse principper er stadig helt grundlæggende og afspejles fortsat i Arbejdstilsynets tilsynstilgang og i vejledning af virksomhederne ligesom principperne er styrende for det generelle oplysningsarbejde om arbejdsmiljø.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdstilsynet kan oplyse, at de generelle forebyggelsesprincipper, jf. artikel 6 (2) i Rådets direktiv 89/391/EØF, Rammedirektivet, er gengivet i bilag 1 i bekendtgørelse om styring af sikkerhed og sundhed m.v. i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at disse bliver overholdt.

Søfart

De generelle forebyggelsesprincipper er gengivet i bekendtgørelse nr. 1246 af 11. december 2009 om Meddelelser fra Søfartsstyrelsen A, teknisk forskrift om arbejdsmiljø i skibe, Afsnit A Almindelige bestemmelser, bilag 1.

Luftfart

Siden 2012 har tilsynet med arbejdsmiljøet i danske luftfartsselskaber bygget på en konkret vurdering, der bl.a. indeholder følgende elementer:

Faktuelle oplysninger om selskabet såsom demografi, antal baser, antal luftfartstyper, flyvningernes karakter, antal ansatte, bemanning og selskabets alder/historik.

Arbejdsmiljøorganisationen. Antal medlemmer, repræsentation/nærheds-princippet, udvalgets mødefrekvens, samarbejdet i sikkerhedsudvalget og status på obligatorisk uddannelse.

APV. Hvornår er seneste APV gennemført, status på spørgeskemaer, handlingsplan/prioritering, gennemførelse/opfølgning.

Indstilling. Villighed og evne til at arbejde med arbejdsmiljø. Ledelsens involvering.

Findings. Antal findings ved de seneste 2 tilsyn herunder karakteren af findings.

Arbejdsskader/arbejdssulykker. Antal anmeldte arbejdsskader de seneste 2 år.

2.3. Inddragelse af forebyggelsestjenester, jf. artikel 7 i direktiv 89/391/EØF, i risikoforebyggelsesforanstaltninger

Land

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Hertil kommer, at Arbejdstilsynet kan påbyde en virksomhed at bruge autoriseret rådgivning til at bistå sig med at løse og forebygge det eller de arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden har fået påbud om.

Reglerne om rådgivningspåbud har det formål, at rådgivningen i højere grad end før skal skabe sammenhængende løsninger på problemer. Fokus er på de materielle arbejdsmiljøproblemer, herunder fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Samtidig er pligten til at bruge en rådgiver gjort mere fremadrettet og forebyggende. Formålet med at påbyde hjælp fra en rådgiver er således at virksomheden bliver i stand til at forebygge de konkrete arbejdsmiljøproblemer, så problemerne ikke gentager sig. Virksomheden skal benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som har viden om arbejdsmiljølovgivningen og kan vurdere, om en løsning af et bestemt arbejdsmiljøproblem lever op til lovens krav.

Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud ved nærmere definerede komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer bl.a. inden for bygge- og anlægsområdet. Påbud vedrørende mobning, herunder seksuel chikane, er i perioden 2013-2017 også blevet fulgt af krav om brug af rådgiver⁶. Rådgivningspåbud er i den forbindelse udtryk for, at virksomheden har et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som kan være vanskelige at finde en varig løsning på. Desuden afgiver Arbejdstilsynet rådgivningspåbud ved 5 eller flere arbejdsmiljøproblemer, fordi det er udtryk for, at virksomheden har generelle problemer med at løfte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Endelig afgiver Arbejdstilsynet rådgivningspåbud, hvis virksomheden får et påbud om at undersøge arbejdsmiljøforholdene på det psykiske område eller på det kemiske område.

Virksomheden skal benytte så meget rådgivning, som der er behov for til at løse arbejdsmiljøproblemerne, og rådgivningen tager både sigte på at løse det eller de konkrete

⁶ Der henvises til note 2 om ændrede regler i 2013 om rådgivningspåbud i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø. Nærmere om reglerne vil fremgå af næste afrapportering.

arbejdsmiljøproblemer og at forebygge at de samme problemer opstår igen. Ved undersøgelsespåbud skal virksomheden sikre, at undersøgelsen udføres af en rådgivningsvirksomhed. Virksomheden skal inddrage AMO (eller de ansatte i virksomheder uden AMO) i rådgivningsprocessen.

Håndhævelse, oplysningsarbejde, kampagne, vejledning osv.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbagemelding om, at påbuddet er efterkommet/undersøgelsen gennemført, fører Arbejdstilsynet tilsyn med, om rådgivningen er gennemført.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdstilsynet er ikke bekendt med inddragelse af ekstern kompetent sagkundskab til løsning af arbejdsmiljø-problemer inden for offshoreområdet. Arbejdstilsynets medarbejdere underviser jævnligt på arbejdsmiljøkurser.

Søfart

Bekendtgørelse nr. 863 af 22. juni 2017 om sikkerhedsarbejde i handelsskibe (Arbejdsmiljø i skibe) og bekendtgørelse nr 862 af 22. juni 2017 om sikkerhedsarbejde i fiskeskibe (Arbejdsmiljø i skibe)beskriver, hvorledes sikkerhedsorganisationen i fiskeskibe og handelsskibe sker, herunder hvordan organisationen sammensættes i forskellige skibstyper, organisationens kompetenceområde samt aktiviteter, herunder sikkerhedsudvalgsmøder.

Som tjeneste med særlige sagkundskaber på området er der oprettet to arbejdsmiljøråd – et for søfarten og et for fiskeriet.

Søfartens Arbejdsmiljøråd har gennemført en lang række projekter og indsatser på arbejdsmiljø- samt sikkerheds- og sundhedsområdet for det maritime erhverv. Som eksempler kan nævnes følgende:

- Løbende information om sikkerhed og sundhed gennem forskellige aktiviteter, gåhjemmøder, kampagner, information på hjemmesiden og i publikationer.
- Udviklingsprojekt, kemikaliedatabase, kemiportal samt programmet Health and Safety at Sea.
- Lovpligtig film om håndtering af kemikalier samt kemikaliehåndbog til arbejdslederen.
- Vejledningen ”Søfart og Hviletid”.
- Vejledningen ”Det gode arbejdsliv til søs”.
- Vejledningen ”Mindre skibe og særlige opgaver”.
- Vejledningen ”Skib og Kontor på Bølgelængde”.
- Udviklingsprojekt, kost og kompetencer til søs, Projekt NEPTUNE.
- Vægkalender om kost, motion og rygning.
- Spørgeskemaundersøgelse vedr. trivsel til søs.
- Kampagne om hygiejne og fødevarerikkerhed, herunder vejledninger, film, plakater mv.
- Kampagne om hånd- og fingerskader.
- MSSM konferencen om maritim sikkerhed, sundhed og miljø er blevet afholdt siden 2006 med et deltagerantal på 250-320 deltagere.

- Fortøjningsvejledning
- Leading diversity
- E-learning for nye medlemmer af sikkerhedsorganisationen

Yderligere oplysninger vedrørende rådets arbejde med sikkerhed og sundhed til søs kan findes på Søfartens Arbejdsmiljøråds hjemmeside www.shw.dk, hvor bl.a. rådets årsberetninger kan læses.

Fiskeriets Arbejdsmiljøråd har gennemført en række projekter, og som eksempler kan følgende projekter og indsatsområder på arbejdsmiljø- samt sikkerheds- og sundhedsområdet for fiskerierhvervet nævnes:

- Løbende oplysningskampagner med fokus på specifikke ulykkestyper.
- Udvikling af Safety management system (RVM).
- Udarbejdelse af ”Støj og vibrationshåndbog”.
- Udarbejdelse af ”Sikkerhedsguide for mindre fartøjer”.
- Gennemførelse af stabilitetsprojekt med udarbejdelse af videomateriale og stabilitetshåndbog.
- Målrettede sikkerhedskampagner mod specifikke fartøjskategorier.
- Generelle kampagner for brugen af redningsveste og PLB'er.
- Tilbud til alle fartøjsejere om før-syn inden det ordinære syn fra Søfartsstyrelsen.
- Udarbejdelse og distribution af oplysnings videoer.
- Årlige seminarer om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.
- Udføre støj- og vibrationsmålinger på fiskeskibe(ub)
- Udføre radiosyn på A1 radioanlæg VHF DSC(ub)
- Uddanner alle sikkerhedsrepræsentanter i fiskeriet, i § 8 arbejdsmiljøuddannelsen

Yderligere oplysninger vedrørende rådets arbejde med sikkerhed og sundhed til søs kan findes på Fiskeriets Arbejdsmiljøråds hjemmeside www.f-a.dk, hvor bl.a. rådets årsberetninger kan læses.

Luftfart

Brug af ekstern kompetent sagkundskab til løsning af arbejdsmiljø-problemer er ikke så udbredt inden for luftfartsbranchen. Rådet og Trafikstyrelsen har kun kendskab til få tilfælde. I disse tilfælde er det sket efter aftale mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanterne i arbejdsmiljøorganisationen.

2.4. Information, instruktion og uddannelse af arbejdstagere

Land

Arbejdsgiveren har pligt til at give den ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde. Det vil sige, at pligtens omfang afhænger af det konkrete arbejde.

Oplæring foregår primært ved demonstration, træning, instruktion og oplysninger, men arbejdsgiveren kan også vælge at sende de ansatte på kurser. Instruktionen skal ikke nødvendigvis have en bestemt form, f.eks. skriftlig, men det afgørende er, at oplæring og instruktion finder sted.

Det er særligt vigtigt, at der sker instruktion i forbindelse med ansættelsen, ændring af arbejdsopgaver og ved indførelse eller ændring af arbejdsudstyr, teknologi, arbejdsprocesser eller stoffer og materialer. Arbejdsgiveren har pligt til at føre et effektivt tilsyn med, at arbejdet rent faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og at instruktionerne bliver fulgt.

Der er en særlig instruktionsforpligtelse ved arbejde, der indebærer en risiko af alvorlig eller særlig karakter.

Desuden er der en særlig instruktionsforpligtelse i forhold til ansatte fra en fremmed virksomhed. Virksomheden skal oplyse om det krævede faglige niveau, herunder om særlige kvalifikationer er nødvendige og arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter.

Uddannelse

Faglige uddannelser og lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser kan indgå som en del af oplæringen af den ansatte. Når den ansatte har gennemgået en lovpligtig uddannelse, fx stilladsuddannelsen, svejssekursus e.l. indgår dette i vurderingen af, om den ansatte er tilstrækkelig oplært.

En gennemgået uddannelse kan dog aldrig i sig selv begrunde, at der ikke sker oplæring i forhold til den konkrete arbejdsfunktion. Om der er behov for oplæring ud over uddannelsen, er en konkret vurdering, som arbejdsgiveren skal foretage i hvert enkelt tilfælde.

Efter de danske regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed har arbejdsgiveren pligt til at sørge for, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer gennemfører en arbejdsmiljøuddannelse.

Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført inden tre måneder efter, at arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen er valgt eller udpeget. Desuden skal arbejdsmiljøorganisationens medlemmer have tilbud om løbende, supplerende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i funktionsperioden og der skal lægges en plan for kompetenceudvikling. Inden for det første år som medlem af arbejdsmiljøorganisationen skal medlemmerne have tilbudt to dages supplerende uddannelse. Herefter skal arbejdsgiveren hvert af de efterfølgende år tilbyde uddannelse svarende til 1½ dags varighed. Arbejdsgiveren afholder udgifterne hertil.

De indholdsmæssige elementer i den danske arbejdsmiljøuddannelse omfatter bl.a. principper for samarbejde, arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion, arbejdsmetoder, udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger, samt opgaver i relation til ulykker og sundhedsfarer og arbejdsmiljøledelse.

Håndhævelse og information

Arbejdstilsynet afgiver påbud om oplæring og instruktion, hvis det på et tilsyn konstateres, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine pligter, og dette har afgørende betydning for, at den ansatte kan udføre sit arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynet har på hjemmesiden www.at.dk en særlig temaside om ulykker, hvor man kan læse mere om oplæring og instruktion, ligesom emnet indgår i alle APV-tjeklister.

Offshore olie- og gasområdet

Arbejdstilsynet kan oplyse, at forpligtelsen om information, instruktion og uddannelse af arbejdstagerne påhviler arbejdsgiveren, jf. kapitel 6 i bekendtgørelse om styring af sikkerhed og sundhed i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter. Arbejdstilsynet fører regelmæssigt tilsyn hermed.

Søfart

Forpligtelsen om information, instruktion og uddannelse af arbejdstagerne påhviler arbejdsgiveren, jf. kapitel I, regel 5, i bekendtgørelse nr. 1246 af 11. december 2009 om Meddelelser fra Søfartsstyrelsen A, teknisk forskrift om arbejdsmiljø i skibe.

Luftfart

Som omtalt under punkt 2 har Arbejdsmiljørådet for Luftfart i perioden siden 2012 taget initiativ til de to derunder nævnte vejledninger. Derudover har alle nye arbejdsmiljørepræsentanter, herunder også arbejdsgiverrepræsentanter, fortsat gennemgået en tre dages obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Fra maj –september 2017 gennemførte Arbejdsmiljørådet for luftfart, sammen med Trafikstyrelsen og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø en spørgeskemaundersøgelse indenfor Arbejdsmiljø og Helbred. Resultaterne vil danne grundlag for en række kommende initiativer.

2.5. Inddragelse af arbejdstagere og deres repræsentanter (f.eks. høring, medarbejder indflydelse).

Land

Der er en lang tradition i Danmark for, at arbejdsmarkedets parter involveres tæt i planer og strategier for at forbedre arbejdsmiljøet og i udarbejdelse af arbejdsmiljølovgivningen. Dermed opnås en fælles tilslutning til mål og midler.

Alle aktører på arbejdsmiljøområdet samarbejder og bidrager til udrulningen af Folketingets strategi for den danske arbejdsmiljøindsats frem til 2020. Der er tre prioriterede områder og der er fastsat reduktionsmål for disse. Områderne er:

- Arbejdsulykker (reduktionsmål 25 %)
- Psykisk arbejdsmiljø (reduktionsmål 20 %)
- Muskel- og skeletpåvirkninger (reduktionsmål 20 %)

Arbejdsmiljørådet, der er sammensat af repræsentanter for arbejdstager- og arbejdsgiverforeninger i Danmark, iværksætter en lang række initiativer og aktiviteter for arbejdsmiljøindsatsen og rådets aktiviteter og indsatser er fælles initiativer, som både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne står bag, og tager ansvar for.

Arbejdsmiljørådet arbejder med aktuelle problemstillinger på arbejdsmiljøområdet, og har iværksat egne indsatser i forhold til bl.a. integration af sundhedsfremme og arbejdsmiljø og unge og nyansattes arbejdsmiljø. Rådet afholder desuden konferencer om arbejdsmiljøemner og uddeler hvert år ArbejdsmiljøPrisen. Prisen gives til virksomheder eller institutioner, der er gået nye og spændende veje i deres arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljørådet medvirker ved udarbejdelsen af bekendtgørelser, idet Arbejdsmiljørådet afgiver udtalelse til beskæftigelsesministeren om nye bekendtgørelser. Forslag udarbejdes typisk af Arbejdstilsynet efter bemyndigelse fra ministeren, og gennemgås af et udvalg under Arbejdsmiljørådet med repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerside. Bekendtgørelsen forelægges derefter for selve Arbejdsmiljørådet før udkastet overgives til ministerens endelige afgørelse. Arbejdsmiljørådet har desuden til opgave at udtale sig om og give forslag til lovændringer.

Arbejdsmiljørådet deltager også i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af den samlede arbejdsmiljøindsats gennem rådgivning af beskæftigelsesministeren om de overordnede mål for og prioritering af arbejdsmiljøindsatsen.

Derudover er arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne ligeligt repræsenteret i 5 Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø (BFA). Hvert branchefællesskab har til opgave at bistå et antal branchers virksomheder med information og vejledning om arbejdsmiljø. Branchefællesskaberne kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og hjælper virksomhedernes med at løse dem ved bl.a. at lave information, temamøder, uddannelse og foreslå forskning.

Branchefællesskaberne udarbejder desuden vejledninger, der beskriver indholdet og efterlevelsen af arbejdsmiljølovgivningen i den eller de pågældende brancher. En -vejledning fra et branchefællesskab kan indeholde fortolkning af reglerne, og udtrykker hvad arbejdsmarkedets parter finder er god branchepraksis. Arbejdsmarkedets parter bidrager således også med konkret formidling af relevant arbejdsmiljøviden til virksomhederne.

Det er centralt for den danske arbejdsmiljøindsats, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. Det sker i små virksomheder ved løbende direkte kontakt og dialog. I virksomheder med over 10 ansatte skal samarbejdet organiseres i en arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen tilrettelægger ved den årlige drøftelse arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år, og det drøftes, om der er behov for yderligere viden om arbejdsmiljø, og dette planlægges.

Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed, herunder deltagelse i alle faser af virksomhedens APV - arbejde.

Arbejdsmiljøorganisationen deltager også i kontrol af, om arbejdsmiljøforholdene er forsvarlige, at der gives oplæring og instruktion, samt deltager i undersøgelse af ulykker mv. Både ansatte, arbejdsledere og arbejdsgiveren bidrager således i det daglige til, at der samarbejdes om arbejdsmiljø på den enkelte virksomhed.

Reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomhederne er ændret i 2010. Formålet hermed var at styrke det forebyggende og dynamiske arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Det betyder, at reglerne om arbejdsmiljøorganisationen nu har fokus på samarbejdet mellem arbejdsgivere, arbejdsledere og ansatte, og arbejdsmiljøet som element i virksomhedens strategiske ledelse. Desuden er der mere fleksibilitet i virksomhedens arbejdsmiljøorganisering og krav om øgede kompetencer hos arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Efter de danske regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed på virksomhederne, skal virksomheder med 10-34 ansatte organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet gennem en arbejdsmiljøorganisation. Der skal etableres et udvalg, der består af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter, en eller flere arbejdsledere og arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdsledere antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen med udgangspunkt i bl.a virksomhedens størrelse, arbejdsmiljøforhold og de ansattes mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter.

Der skal foregå en årlig drøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejdet med ansatte og arbejdsledere tilrettelægger det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder indhold, form og møder. Alle virksomheder skal således holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. En arbejdsmiljødrøftelse skal indeholde følgende punkter:

1. Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
2. Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå.
3. Vurdere, om det foregående års mål er nået.
4. Fastlægge mål for det kommende års samarbejde.
5. Bidrage til virksomhedens kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

I virksomheder med færre end 10 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte på virksomheden. Der skal foregå en årlig drøftelse om tilrettelæggelse af samarbejdet om arbejdsmiljø, herunder hvilken viden, der er behov for.

I virksomheder, hvor der er beskæftiget 35 ansatte eller derover skal der etableres en arbejdsmiljøorganisation på mindst 2 niveauer, et gruppeniveau og et udvalgsniveau. De daglige opgaver om sikkerhed og sundhed skal varetages af en eller flere grupper. De overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver om sikkerhed og sundhed varetages af et eller flere udvalg. Der skal foregå en årlig drøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejdet med ansatte og arbejdsledere tilrettelægger det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder indhold, form og møder.

Der er fortsat mulighed for, at arbejdsgiveren i den enkelte virksomhed på visse betingelser kan fravige den legale organiseringsmåde, hvis der bl.a. foreligger en organisationsaftale og en virksomhedsaftale herom. Der kan indgås aftale om en tværgående organisering mellem flere virksomheder. En aftale herom berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder mv., der er fastsat i reglerne.

Arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv. omfatter bl.a. varetagelse og deltagelse i aktiviteterne til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed, herunder forebyggelse af risici, og deltagelse i virksomhedens APV - arbejde. Arbejdsmiljøorganisationen deltager endvidere i kontrol af, om arbejdsmiljøforholdene er forsvarlige, herunder arbejdsprocesser og metoder. Den skal ligeledes kontrollere, at der gives oplæring og instruktion, samt deltage i undersøgelse af ulykker mv.

I små virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke pligt til at oprette arbejdsmiljøorganisation, men arbejdsgiveren skal i disse virksomheder sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan

finde sted. Samarbejdet sker ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte. Arbejdsgiveren kan således ikke repræsentere de ansattes interesser og alene forestå arbejdet med sikkerhed og sundhed i virksomheden.

De danske regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed på virksomhederne, og deres virkning er blevet evalueret ved udgangen af 2013. Evalueringen gav anledning til mindre justeringer i reglerne.

Håndhævelse, oplysningsarbejde, kampagne, vejledning osv.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med, om virksomheden har etableret en arbejdsmiljøorganisation, om den har afholdt en årlig arbejdsmiljødrøftelse og om medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Offshore olie og gasområdet

Det er arbejdsgiverens forpligtelse at inddrage arbejdstagere og deres repræsentanter i relevant omfang. Det følger således direkte af offshoresikkerhedsloven, at henholdsvis operatøren og ejeren skal sikre, at repræsentanterne for de ansatte på anlægget, hvor sådanne findes, inddrages i udarbejdelsen af det sikkerheds- og sundhedsdokument, som der stilles krav om udarbejdelse af i Rådets direktiv 92/91/EØF, eller ændringer af dokumentet, og at denne inddragelse dokumenteres i form af en sammenfatning af, hvordan inddragelsen har fundet sted, jf. lovens § 23, stk. 4.

Arbejdstilsynet inddrager arbejdstagere og repræsentanter i forbindelse med tilsyn – herunder samtaler. Der er for offshoresikkerhedsområdet nedsat et råd (Offshoresikkerhedsrådet) bestående af medlemmer fra arbejdsmarkedets parter og de relevante myndigheder. Rådet medvirker ved udarbejdelse af regler for offshoresikkerhedsområdet. Desuden følger rådet den tekniske og sociale udvikling på området og drøfter øvrige forhold, der er omfattet af offshoresikkerhedsloven. Det er Arbejdstilsynet opfattelse, at dette samarbejde er et positivt bidrag til arbejdsmiljøet for sektoren.

Luftfart

Udover repræsentationen i Arbejdsmiljørådet for Luftfart har der siddet arbejdstagerrepræsentanter i alle de følgegrupper, der har været nedsat i forbindelse med udarbejdelsen af de i punkt 2 nævnte vejledninger. Erfaringerne herfra siger entydigt, at det har bidraget til et mere nuanceret billede af behovet for forebyggelse, og det har været absolut positivt.

Søfart

Der henvises til punkt 2.3. Herudover består de to arbejdsmiljøråd af repræsentanter for erhvervet. Endelig inddrages erhvervets parter i forbindelse med forberedelse af arbejdsmiljøregler.

2.6. Tilsyn med arbejdstagernes sundhed

Land

Der henvises til besvarelsen under pkt. 1.2. om Arbejdstilsynets tilsynstilgang.

Arbejdsgivere har pligt til at anmelde arbejdsulykker, som har medført mere end 1 dags fravær, og læger og tandlæger har pligt til at anmelde formodede erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Enhver har dog mulighed for at anmelde arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

En arbejdsgiver kan tilbyde, at der indhentes helbredsoplysninger om en lønmodtager, hvis forhold i arbejdsmiljøet gør det rimeligt og hensigtsmæssigt af hensyn til lønmodtageren selv eller andre ansatte. Indhentning af oplysninger skal være velegnet til at forebygge erhvervssygdomme eller til forbedring af arbejdsmiljøforholdene. Forebyggende og regelmæssige helbredsundersøgelser skal foretages på specifikke områder med det formål at påvise sygdomme, der kan opstå som følge af arbejdet. Det gælder ved arbejde med , farlige stoffer og materialer, biologiske agenser, asbest, støj etc. Hvis personen er dækket af en offentlig sygeforsikring i et andet EU/EØS-land, har vedkommende adgang til at søge offentlige behandlinger i Danmark.

Personen kan blive bedt om at dokumentere, at vedkommende er dækket af en offentlig sygeforsikring. Dokumentation kan fx være dit EU-sygesikringskort.

Arbejdsgiveren skal tilbyde gratis helbreds kontrol til ansatte, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

De nævnte helbredsundersøgelser foretages af arbejdsmedicinske klinikker eller af andre lignende sagkyndige. Arbejdsgiveren skal meddele den , der foretager helbredsundersøgelsen, alle nødvendige oplysninger til brug for undersøgelsen. Den der forestår helbredsundersøgelsen skal give den ansatte besked om resultatet, men må ikke overlade resultatet af undersøgelsen til arbejdsgiveren.

Håndhævelse

En arbejdsgiver skal orientere Arbejdstilsynet om planlagt helbreds kontrol. De relevante oplysninger skal være indeholdt i orienteringen. Helbreds kontrollen må først iværksættes 4 uger efter at orienteringen er kommet frem til Arbejdstilsynet. Hvis kontrollen ikke opfylder formålet, kan Arbejdstilsynet give påbud om, at den ikke må gennemføres.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdsgivere har pligt til at anmelde arbejdsulykker, som har medført mere end 1 dags fravær, og læger og tandlæger har pligt til at anmelde formodede erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. Enhver har dog mulighed for at anmelde arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Tilsynspligten er reguleret i §§ 61-66a i offshoresikkerhedsloven. Arbejdstilsynet fører regelmæssigt tilsyn, og der bliver løbende arbejdet på at udvikle og forbedre tilsynet med arbejdstagernes sundhed som fokus.

Søfart

Det påhviler rederen og skibsføreren at sikre de søfarendes sundhed. Herudover henhører spørgsmålet også under sikkerhedsorganisationen om bord. Endelig gennemgår søfarende og fiskere en helbredsundersøgelse hvert andet år. Som ansvarlig myndighed fører Søfartsstyrelsen tilsyn med arbejdsmiljøet om bord i skibe, jf. fodnote 5 i Afsnit I – GENERELLE SPØRGSMÅL.

Luftfart

Besætningsmedlemmer skal være i besiddelse af en gyldig helbredserklæring, hvis løbetid er afhængig dels af funktion – piloter skal oftere til helbredsundersøgelse end kabinepersonale, dels af

alder. Derudover har besætningsmedlemmer, jf. bekendtgørelse 340/1997 om arbejdsmedicinske undersøgelser, efter lov om luftfart ret til at få foretaget en arbejdsmedicinsk undersøgelse såfremt vedkommende mener at være påvirket af helbredsmæssige problemer, som ikke kan udelukkes at være forårsaget af besætningsmedlemmets arbejdsmiljømæssige forhold.

2.7. Har medlemsstaten eller arbejdsmarkedets parter truffet specifikke foranstaltninger til støtte for SMV'er i forbindelse med gennemførelsen af direktiverne? Beskriv foranstaltningerne.

Land

Som nævnt under pkt. 2.1. har Arbejdstilsynet udarbejdet 86 brancherettede APV-tjeklister, der især henvender sig til virksomheder med færre end 10 ansatte. Endelig har Arbejdstilsynet etableret et call center, som kan besvare spørgsmål om arbejdsmiljø her og nu, hvilket ofte kan være behovet for små virksomheder.

Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø producerer materialer og aktiviteter til virksomheder, deres ledelse og deres medarbejdere. Mange af disse materialer er særligt anvendelige i små virksomheder.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdstilsynet har ikke truffet nogen særlige foranstaltninger til støtte for SMV'er i gennemførelsen af direktiverne.

Søfart

Søfartsstyrelsen har ikke truffet nogen særlige foranstaltninger til støtte for SMV'er i gennemførelsen af direktiverne. Dog har de to arbejdsmiljøråd for henholdsvis søfart og fiskeri udarbejdet særlige vejledninger specielt rettet mod SMV, herunder mindre rederier og skibe.

Luftfart

Hverken Trafikstyrelsen eller Arbejdsmiljørådet for Luftfart, der er paritetisk sammensat, har gennemført særlige indsatser rettet mod små eller mellemstore luftfartsselskaber, da Kommissionens definition på små virksomheder (mindre end 250 ansatte) medfører, at hovedparten af luftfartsselskaberne i Danmark er små eller mellemstore virksomheder.

2.8. Har SMV'er særlige vanskeligheder med at opfylde direktivernes krav? I bekræftende fald bedes disse beskrevet.

Land

Små virksomheder er ofte karakteriseret ved, at ejer og den daglige leder ofte er samme person. Mange små virksomheder er styret af at handle "her og nu" og mangler ressourcer i form af bl.a. tid og viden til at sætte sig ind i reglerne på arbejdsmiljøområdet og til at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer.

På den baggrund er det væsentligt at tage højde for forskelle på små og store virksomheder, og Danmark er optaget af at lette f.eks. administrative byrder også for mindre virksomheder, dér hvor udfordringerne er størst. Det indebærer dog ikke, at der på arbejdsmiljøområdet indføres forskellige regelsæt eller forskelligt beskyttelsesniveau for henholdsvis små og store virksomheder. Det vil indebære en forskelsbehandling og konkurrenceforvridning at fritage små virksomheder for

arbejdsmiljøkrav. Ansatte i små virksomheder har krav på samme beskyttelse mod arbejdsmiljørisici som ansatte i større virksomheder. Der henvises desuden til afsnit 2.7. om dialog på tilsyn.

Luftfart

Det er ikke rådets opfattelse, at SMVérne har særlige vanskeligheder her.

Offshore olie og gasområdet

Arbejdstilsynet er ikke bekendt med, at SMVere har særlige vanskeligheder med at følge kravene i direktiverne.

Søfart

Søfartsstyrelsen er ikke bekendt med, at SMVere har særlige vanskeligheder med at følge kravene i direktiverne.

3. Vurdering af erfaringen med den praktiske gennemførelse af de grundprincipper, der er nævnt i punkt 2.

Land

Den danske arbejdsmiljølov bygger på grundprincipper om ansvar og samarbejde. Det betyder, at reglerne dels fastlægger ansvaret for arbejdsmiljøet og dels skal bidrage til, at virksomhederne selv kortlægger og forebygger arbejdsmiljørisici ude på arbejdspladserne. Hovedprincippet er, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Derudover lægges vægt på, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. Det er centralt, at der fokuseres på forebyggelse ved at arbejdspladsen i et samarbejde mellem arbejdsgivere, -ledere og de ansatte kortlægger arbejdsmiljøet og sikre iværksættelse af de nødvendige tiltag. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed, herunder deltagelse i virksomhedens APV - arbejde. Arbejdsmiljøorganisationen deltager også i kontrol af, om arbejdsmiljøforholdene er forsvarlige, at der gives oplæring og instruktion, samt deltager i undersøgelse af ulykker mv. Både ansatte, arbejdsledere og arbejdsgiveren bidrager således til at sikre den konkrete implementering af reguleringen i en praktisk kontekst.

Der henvises desuden til besvarelsen af spørgsmål 2 ovenfor, herunder besvarelsen af spørgsmål nr. 2.1 – 2.8.

Luftfart

Det er Arbejdsmiljørådet for Luftfarts opfattelse, at der er behov for fortsat fokus på området.

3.1. og 3.2. Angiv eksempler og indikatorer, der viser, hvorvidt direktiverne er effektive eller ineffektive med hensyn til at nå deres mål, og hvilke praktiske vanskeligheder er man stødt på i forbindelse med sikringen af, at direktiverne når deres mål? Giv eksempler herpå.

Land

Der er ikke foretaget en direkte måling af effekten af de enkelte direktiver og bestemmelserne heri, men der er ikke i perioden fundet behov for at regulere ud over direktiverne.

I 2017 har Arbejdstilsynet afgivet ca. 19.000 administrative afgørelser (påbud mv.) om overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. Langt størstedelen af påbuddene efterkommes, og Arbejdstilsynets afgørelser er derfor en effektiv måde at håndhæve arbejdsmiljøreglerne på, som bidrager til at få løst arbejdsmiljøproblemer på de enkelte virksomheder. I perioden 2013-2017 har Arbejdstilsynet indstillet til bødestraf overfor virksomheder i imellem 1002 og 1099 sager årligt, hvor der er konstateret særligt grove overtrædelser af reglerne.

Der henvises i øvrigt til tallene i tabellen i den generelle besvarelsen under pkt.1.1.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø skabes gennem samarbejdet mellem arbejdsgivere og de ansatte på den enkelte virksomhed. APV er et centralt redskab i virksomhedens eget arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og under hensyntagen til de generelle forebyggelsesprincipper, som fremgår af artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Virksomheden skal således forebygge og fjerne unødigt påvirkning, f.eks. fra stoffer og materialer og støj, og anvendelsen af disse principper bidrager til at løfte arbejdsmiljøet i takt med den tekniske og sociale samfundsudvikling. Principperne anses for en velegnet måde at forebygge påvirkninger og undgå at gode arbejdsmiljøløsninger skaber nye og andre problemer.

Offshore olie og gasområdet

For så vidt angår Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/25/EF af 5. april 2006 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (kunstig optisk stråling) (19. særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) findes, at måden at fastlægge eksponeringsværdierne som fastsat i direktivets bilag 1, vanskelige at arbejde med i praksis, da udregningen og fastlæggelsen er så krævende, at det kun lader sig gøre med meget specialiseret viden.

Søfart

Det er Søfartsstyrelsens indtryk, at de danske arbejdsmiljøregler på søfartsområdet gavner de søfarendes og fiskeres sikkerhed og sundhed om bord. Således må det udledes, at direktiverne lever op til deres formål.

Luftfart

Rådet og Trafikstyrelsen er af den klare opfattelse, at arbejdspladsvurderingen (APV) er en yderst vigtig brik i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne. Skulle der ikke foreligge en skriftlig APV ville det vanskeliggøre arbejdsmiljøarbejdet og gøre det langt mindre struktureret og synligt. Rådet og Trafikstyrelsen deler opfattelsen af, at udbredelsen af kendskabet til direktiverne og deres indhold er den klart største udfordring.

3.3. Hvad er den samlede og interaktive virkning af direktiverne (synergier, overlapninger, modsætningsforhold, uoverensstemmelser)?

Land

Den praktiske implementering af EU's direktiver på arbejdsmiljøområdet foregår i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i de enkelte medlemslande. De 24 minimumsdirektiver om arbejdsmiljø spiller en vigtig rolle ved sikringen af et grundlæggende beskyttelsesniveau i EU. De giver et fælles

udgangspunkt, og det er ikke ukendt, at et godt arbejdsmiljø med trivsel og sundhed kan medføre højere produktivitet og et mindre sygefravær.

Der er i Danmark tradition for, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø skabes gennem samarbejdet mellem arbejdsgiveren og de ansatte om arbejdsmiljøindsatsen på den enkelte arbejdsplads. Det er vigtigt at kunne fastholde den danske tilgang til reglernes systematik og den terminologi, som virksomhederne er vant til.

Der er ikke i Danmark tradition for at understøtte forskel i arbejdsmiljøniveauet for medarbejderne, afhængigt af om de er ansat i en stor eller lille virksomhed. En forskel i reguleringen efter størrelse medfører en stor risiko for konkurrenceforvridning mellem små og store virksomheder.

Nogle EU regelsæt indeholder krav til indretning af produkter og retter sig især til producenter mens andre regelsæt retter sig primært til arbejdsgivere og handler om anvendelse af produkter i arbejdsmæssig sammenhæng. På flere områder er det ikke altid klart for arbejdsgiveren, hvilke regler, som skal opfyldes, når produkter, der opfylder produktkrav samtidig indgår i en konkret arbejdsproces. Det gælder for f.eks. reguleringen af kemiske agenser, maskiner, personlige værnemidler og mobile byggepladser..

For så vidt angår kemiske agenser, fungerer direktiv 98/24/EF om kemisk agenser som et fundament, der udstikker en generel ramme for det kemiske arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Direktiv 2009/148/EF om udsættelse for asbest og direktiv 2004/37/EF om kræftfremkaldende stoffer mv. supplerer direktiv 98/24/EF om kemisk agenser og sætter samtidig ekstra fokus på en række særligt farlige kemiske agenser, der kan give alvorlige irreversible og evt. livstruende sundhedseffekter. Er der belæg for, at et stof eller materiale er kræftfremkaldende, giver det mening for virksomhederne, at bindende grænseværdier fremgår af direktiv 2004/37/EF om kræftfremkaldende stoffer mv.

Direktiv 92/85/EØF om foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for gravide og ammende skal sikre, at gravide ikke arbejder med fx kemiske agenser, som kan skade fosteret og det nyfødte barn. Af hensyn til endnu ikke gravide kvinders og mænds risiko ved eksponering for reproduktionsskadelige stoffer anbefales det at eksisterende viden om reproduktionsskadelige stoffer og materialer inddrages i overvejelserne om en mulig udvidelse af kræft-direktivets gyldighedsområde.

Luftfart

Arbejdsmiljørådet for Luftfart har ikke fundet eksempler herpå.

3.4 Resume og eventuelle forslag til ændringer af direktiverne eller andre foranstaltninger, der skal træffes på EU-plan?

Danmark forventer at besvare spørgsmålet særskilt, henset til nytiltrådt regering.

4. Parternes holdning til rapportens indhold

Land

Rapporten har været forelagt Arbejdsmiljørådet, som har nedsat et ad hoc udvalg til at indgå i arbejdet hermed. Udkast til rapport blev fremsendt til ad hoc udvalget. Herefter har udvalget fået mulighed for at komme med de skriftlige kommentarer, som parterne vurderer, at Kommissionen skal underrettes om i denne forbindelse. Lønmodtager- og arbejdsgiversiden har bidraget med en række generelle bemærkninger, som er gengivet både i indeværende afsnit 4 og i de relevante bilag, og en række konkrete bemærkninger, som alene fremgår af bilagene.

Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne understreger betydningen af parternes vejledningsindsats, hvor der i Danmark opnås en synergieffekt ved at arbejdsmiljøindsatsen både består af en myndigheds- og en partsindsats.

I myndighedsindsatsen fastsættes reglerne på et generelt niveau, med udgangspunkt i sikkerheds- og sundhedsfaglige hensyn, og Arbejdstilsynet formidler, hvordan reglerne skal forstås, og hvad der skal til for at leve op til dem.

I partsindsatsen formidles de generelle regler brancherettet til de enkelte virksomheder, hvilket i højere grad gør det muligt at omsætte reglerne til konkret forebyggelse. Dertil fastslår parternes vejledninger, hvad der er god praksis i branchen. Dermed sætter partsindsatsen også standarden for et højt forebyggelsesniveau, som virksomhederne kan tilrettelægge arbejdsmiljøindsatsen efter.

Herefter følger arbejdsgiversidens generelle bemærkninger. Desuden er arbejdsgiversidens bemærkninger til de enkelte direktiver gengivet i de enkelte bilag.

Generelt

Arbejdsgiversiden finder, at den hurtige teknologiske udvikling kalder på, at der ikke sker detailregulering i direktiver om arbejdsmiljø, da detailbestemmelser, der baserer sig på konkrete teknologier og deres afledte betydning for indretning og organisering af arbejdet, hurtigt bliver forældede og dermed irrelevante. Skærmdirektivet er et tydeligt eksempel herpå.

Antal arbejdsulykker og erhvervssygdomme (se tabellen i afsnit A.1.1.)

Arbejdsgiversiden påpeger, at et betydeligt antal af de underanmeldelser af arbejdsulykker der ses i dag, skyldes uklare og modstridende regler om, hvad der skal anmeldes. Reglerne findes i dag i to helt forskellige lovgivninger, og anvender ganske forskellige kriterier. Derfor vil virksomheder, der ikke er bekendt med at der findes to forskellige love om anmeldelse, tydeligt kunne fastslå, at de efter den lov de kender, ikke har pligt til at anmelde en hændelse som en arbejdsulykke, og samtidig - i god tro- kunne være uvidende om, at de efter den anden lov om anmeldelser, alligevel skulle have anmeldt hændelsen. Det er indlysende, at der med en sådan uigennemskuelig indretning af reglerne om at anmelde ulykker, vil kunne opgøres en del underanmeldelse.

For så vidt underanmeldelse af erhvervssygdomme, er det væsentligt for **arbejdsgiversiden** at påpege, at anmeldepligten påhviler læger og tandlæger mv. og altså ikke arbejdsgiveren.

Arbejdsgiversiden påpeger dertil, at det er misvisende at medtage antallet af *anmeldelser* af erhvervssygdomme i afsnit 1, særligt når antallet af *anerkendte* sygdomme fremgår. Anmeldelser består af sager, hvor en praktiserende læge har haft mistanke om sammenhæng med en patients sygdomssymptomer og arbejde, mens anerkendelser består af den andel af de anmeldte sager, hvor

det efter grundig udredning og lægefaglig vurdering er fastslået, at en diagnose kan henføres til udsættelser fra arbejdet. Forskellen mellem de to opgørelser af henholdsvis anmeldelser og anerkendelser, består således alene af de sager, hvor den indledende mistanke efter omhyggelig lægelig udredning har vist sig grundløs.

Unge

Arbejdsgiversiden er enig i, at det fortsat er relevant at stille krav til arbejdsmiljøet for unge men finder, at dele af den detaljerede regulering af unges arbejdstid med fordel kan genovervejes uden at beskyttelsesniveauet dermed forringes. En mere fleksibel bestemmelse om daglig arbejdstid vil f.eks. give unge større mulighed for at tilrettelægge arbejdstidens placering på dage, som ikke følges af undervisningsdage og begrænse unges behov for transporttid.

MSB

Arbejdsgiversiden er enig med Kommissionen i, at der ikke er behov for et nyt og mere omfattende direktiv, der dækker alle risikofaktorer, som kan medføre MSB.

Forholdet til produktregulering

Arbejdsgiversiden finder, at da flere forskellige EU-retlige regelsæt finder anvendelse på kemiske agenser og kræftfremkaldende stoffer mv., og at disse ikke er koordineret, giver det anledning til alvorlige problemer i forståelse af de retslige virkninger af de forskellige regelsæt. Det der primært giver anledning til problemer er REACH-forordningen i forhold til kemisk agensdirektivet og i forhold til kræftdirektivet.

Dette indebærer eksempelvis, at kravene i eksponeringsscenerierne efter REACH i en række tilfælde vil være anderledes end de krav der stilles efter direktivet om kemisk agenser eller i kræftdirektivet. Dertil er det et problem, at REACH indeholder regulering af organisering af arbejdet på arbejdspladsen, der overlapper nøjagtig samme krav til arbejdsorganisering i arbejdsmiljødirektiver. Uklart for arbejdsgivere hvad de skal rette sig efter. Det giver uklarhed når flere regler forskellige steder om nøjagtig det samme arbejde. Der ses en udvikling mod flere arbejdspladsreguleringer i REACH i stedet for gennem arbejdsmiljødirektiverne, f.eks. om isocyanater og coboltforbindelser.

Arbejdsgiversiden vil derfor foreslå, at arbejdsmiljøforhold om kemisk arbejdsmiljø alene reguleres i arbejdsmiljødirektiverne og at REACH forordningen bliver afgrænset til at regulere miljø- og markedsføringsforhold, under rammerne af det indre marked..

Herefter følger lønmodtagersidens generelle bemærkninger. Desuden har lønmodtagersiden til de enkelte direktiver en række bemærkninger både af specifik og af mere overordnet karakter, hvilket fremgår af de enkelte bilag.

Generelle bemærkninger

Lønmodtagersiden (LO og FTF) konstaterer, at Kommissionen i 2015 har offentliggjort en grundig evaluering af samtlige arbejdsmiljødirektiver og deres praktiske implementering i medlemslandene. Kommissionen skriver på baggrund af evalueringen i sin meddelelse om

”Modernisering af EU’s arbejdsmiljølovgivning” fra januar 2017, at arbejdsmiljødirektiverne stadig er relevante for medlemsstaterne og EU’s virksomheder, og at den samlede arbejdsmiljølovgivning er effektiv og passende for sit formål. Der er imidlertid direktiver, hvor indholdet ikke er tidssvarende, og der er brug for effektive måder at håndtere nye risici på. Evalueringen viser også, at det er sværere for små og mellemstore virksomheder (SMV) at overholde lovgivningen, og at antallet af dødsulykker og alvorlige ulykker er højere på denne størrelse virksomheder. Der er derfor brug for en særlig indsats over SMV.

Lønmodtagersiden beklager, at nærværende evalueringsrapport for perioden 2013-2017 ikke bygger videre på den store evaluering af alle arbejdsmiljødirektiverne. Vi beklager, at hverken Kommissionen eller Danmark har benyttet sig af muligheden for at tage afsætning i resultaterne fra den store evaluering.

Lønmodtagersiden tilkendegiver, at den danske implementering af EU-direktiverne generelt fungerer godt. Reglerne medvirker til at give medarbejdere, ledere og arbejdsgivere i de små virksomheder, hvor mester selv arbejder, en grundlæggende beskyttelse. Forebyggelsesprincipperne er vigtige og i Danmark, hvor der er en lang tradition for samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, samarbejdes der om at forbedre arbejdsmiljøet. Evalueringsrapporten for Danmark slår fast, at arbejdsmiljødirektiverne er implementeret på en effektiv og konsekvent måde.

Det er **lønmodtagersidens** erfaring, at direktiverne generelt set stadig er effektive – direktiverne udgør en meget konkret ramme for forebyggelse og håndtering af risici i arbejdsmiljøet. Direktiverne er årsag til, at ansatte beskyttes på et stadigt stigende niveau mod risici i arbejdet. Direktiverne skaber lige minimumvilkår for virksomheder og ansatte i EU, hvilket er afgørende for både beskyttelse og konkurrenceevne.

Lønmodtagersiden udtrykker at størrelsen på en virksomhed kan aldrig blive et parameter for at vurdere risiko, og at forskelsbehandle virksomheder efter størrelse vil give en urimelig forskellig beskyttelse for arbejdstagere og en urimelig konkurrenceforvridning for virksomheder. Faktisk mener lønmodtagerne, at dette er på kant med EU Traktaten.

Lønmodtagersiden udtrykker: Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og en god konkurrenceevne for virksomheder er hinandens forudsætninger. Der skal arbejdes for et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø, som sikrer at medarbejdere ikke nedslides eller skades, så de i yderste konsekvens må forlade arbejdsmarkedet. Arbejdsmiljødirektiver, der er minimumslovgivning i EU, er absolut nødvendig, da det sikrer ansatte og ledere et vist beskyttelsesniveau. Men det er minimumslovgivning, og det følger deraf, at medlemsstaterne kan vedtage regler, der giver en højere arbejdsmiljøbeskyttelse og bedre arbejdsvilkår for arbejdstagerne. Det hedder således i Traktaten om Den Europæiske Union art. 151, at ”Unionen og medlemsstaterne...har som mål....en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau....”. Det er i den forbindelse væsentligt, at den mange steder herskende retorik om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøregler, som ”unnecessary administrative burdens”, balanceres af en stigende forståelse og italesættelse af, at investeringer i arbejdsmiljø er en fordel for både arbejdsgivere, virksomheder, samfundene og den enkelte lønmodtager. Det er væsentligt, at Danmark og EU-Kommissionen holder fast i, at direktiverne bør ses i deres egenskab af minimumsdirektiver, at direktiverne ikke blot søges implementeret på minimumsniveau, og at mulighederne for at anlægge et højere beskyttelsesniveau udnyttes.

Lønmodtagersiden vurderer, at der er visse mangler i den fælles EU-lovgivning og stiller derfor, ligesom ved sidste afrapportering, forslag om nye direktiver på følgende områder:

- Direktiv om arbejdsmiljøorganisation (social dialog på arbejdspladsen om arbejdsmiljø)
- Direktiv om muskel- og skeletbesvær
- Direktiv om forebyggelse af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø
- Direktiv om forebyggelse af arbejdsrelateret vold
- Fortsat revision af kræftdirektivet og optagelse af reproduktionsskadende stoffer i direktivet.
- Direktiv om beskyttelse mod nanomaterialer i arbejdsmiljøet

Nedenfor er en kort beskrivelse af forslagene til nye direktiver.

Forslag (fra lønmodtagerne) til direktiv om arbejdsmiljøorganisation (social dialog på arbejdspladsen om arbejdsmiljø)

Der er behov for at få udarbejdet fælles EU-minimumsregler for virksomhedernes høring og inddragelse af medarbejderne og deres repræsentanter i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Hidtil henvises der både i Rammedirektivet og særdirektiverne til, at medarbejderne og deres repræsentanter skal høres og inddrages i virksomhedens gennemførelse af de opgaver og pligter, som arbejdsgiverne har efter direktiverne og i overensstemmelse med de nationale ordninger og praksis.

Men i flere medlemslande, herunder i Danmark, har der udviklet sig en praksis og et regelgrundlag, som både fastlægger regler for opbygningen en egentlig arbejdsmiljøorganisation samt deres opgaver, pligter og rettigheder. Mens sådanne ordninger er mere eller mindre fraværende i andre medlemslande. Et velkonsolideret regelgrundlag for inddragelse og deltagelse af medarbejderne i virksomhedens arbejdsmiljøindsats vil kunne supplere den myndighedskontrol som medlemslandene udøver med svingende kvalitet og omfang.

Lønmodtagerne skal derfor foreslå, at der udarbejdes et egentlig direktiv om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed og vi skal anbefale at de danske regler og erfaringer anvendes som grundlag for at udarbejde et forslag til et sådant direktiv.

Forslag (fra lønmodtagerne) til direktiv om muskel- og skeletbesvær

Muskel- og skeletbesvær (MSB) er årsag til et enormt sygefravær i alle EU-lande, og skader mange arbejdstagere samtidig med, at MSB belaster samfundet økonomisk. EU-Kommissionen skriver i sin meddelelse fra januar 2017 om ”modernisering af EU’s arbejdsmiljølovgivning”, at udsættelsen for ergonomiske risici er en af de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i EU, og er skyld i meget omfattende udgifter for den enkelte, virksomhederne og samfundet som helhed. Dårlig ergonomi er den væsentligste årsag til sygefravær, er skyld i 60 % af alle arbejdsrelaterede sygdomme og den væsentligste årsag til udstødning fra arbejdsmarkedet. Der er et stort forebyggelsespotentialer i at have et stærkt og dækkende fælles regelsæt i alle EU-landene om MSB. Det vil gavne de enkelte lønmodtagere, den enkelte virksomhed og dermed arbejdsgivere samt samfundsøkonomien, der vil spare penge på hospitalsindlæggelser, behandling og sygefravær.

Lønmodtagerne vil opfordre til, at Kommissionen nedsætter en arbejdsgruppe under Det Rådgivende Udvalg til at udarbejde et forslag til direktivtekst, som udvalget også selv foreslår Kommissionen i en udtalelse fra november 2017.

Muskel- og skeletbesvær er et af de prioriterede områder i Danmark, og der arbejdes med at forebygge skader i mange brancher. I øjeblikket er der 2 direktiver, hvor MSB er relevant, det er

”direktivet om manual håndtering” og ”skærmdirektivet”. **Lønmodtagerne** mener, det vil være relevant med et MSB-direktiv, der omfatter alt arbejde, der kan forårsage skader på bevægeapparatet. Vi vil foreslå et fælles direktiv, der omfatter vibrationer, arbejdsstillinger, psykosociale risikofaktorerens betydning for MSB, mangelfuld tilrettelæggelse af arbejdet, tunge løft, stillesiddende arbejde, ensidigt gentaget arbejde, støj mv. og hvor de forskellige påvirkninger og deres indbyrdes synergieffekt skal tænkes ind i forebyggelsen.

Forslag (fra lønmodtagerne) til direktiv om forebyggelse af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø

Kommissionen fastslår i sin meddelelse fra 2017, at rammedirektivet også dækker det psykiske arbejdsmiljø. Der er imidlertid behov for tydelige og klare regler om, hvilke krav arbejdsgiverne skal leve op til, når det gælder psykisk arbejdsmiljø.

Lønmodtagerne anbefaler derfor, at Kommissionen fremsætter forslag til et minimumdirektiv om forebyggelse af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø. Arbejdsrelateret stress udgør et stigende problem på tværs af EU's medlemslande. Dertil kommer øvrige psykiske og fysiske belastninger, som følger af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Problemer i det psykosociale arbejdsmiljø koster virksomhederne store summer i bl.a. sygefravær, personaleomsætning og faldende produktivitet og effektivitet. For den enkelte kan det føre til uarbejdsdygtighed og/eller alvorlige psykiske lidelser som depression og angst. Gennem et direktiv kan vi sikre, at virksomheder på tværs af EU højner forebyggelsesniveauet, samt at overholdelsen af rammedirektivets bestemmelse i artikel 5 stk. 1, om at ”Arbejdsgiveren har pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet”, specificeres på en sådan måde, at både medlemsnationer og virksomheder ved hvilke krav, der som minimum skal opfyldes i forhold til forebyggelsen af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

Forslaget bør inkludere de væsentligste risikofaktorer i det psykosociale arbejdsmiljø, det bør bygge på forebyggelsesprincipperne i rammedirektivet og det bør knytte sig direkte til rammedirektivet.

Forslag (fra lønmodtagerne) til direktiv om forebyggelse af arbejdsrelateret vold

Lønmodtagerne anbefaler, at Kommissionen fremsætter forslag til et minimumdirektiv om forebyggelse af arbejdsrelateret vold. Fysisk vold, psykisk vold, såvel som trusler om vold udgør alvorlige helbredsrisici for europæiske arbejdstagere. Hertil kommer alenearbejde i situationer med alvorlig risiko for vold. Arbejdsrelateret vold koster virksomhederne store summer i bl.a. sygefravær og personaleomsætning, ligesom det både fører til dødsfald og uarbejdsdygtighed. Gennem et direktiv kan vi sikre, at virksomheder på tværs af EU højner forebyggelsesniveauet, samt at overholdelsen af rammedirektivets bestemmelse i artikel 5 stk. 1 om at ”Arbejdsgiveren har pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet”, specificeres på en sådan måde, at både medlemsnationer og virksomheder ved hvilke krav, der som minimum skal opfyldes i forhold til forebyggelse af arbejdsrelateret vold.

Forslaget bør bygge på forebyggelsesprincipperne i rammedirektivet og bør knytte sig direkte til rammedirektivet.

Fortsat revision af kræftdirektivet og optagelse af reproduktionsskadende stoffer i direktivet.

Lønmodtagersiden hilser den igangværende revision af kræftdirektivet velkommen. Dog ser vi gerne, at arbejdet skrider hurtigere frem, idet arbejdsrelateret kræft udgør den største årsag til arbejdsrelaterede dødsfald i EU.

Derudover bør reproduktionsskadelende stoffer inkluderes i kræftdirektivet, således at direktivets krav om at anvende forebyggelsesprincipperne (substitution, tekniske løsninger, organisatoriske løsninger, personlige værnemidler) også kommer til at gælde for disse skadelige stoffer.

Forslag (fra lønmodtagerne) til direktiv om beskyttelse mod nanomaterialer i arbejdsmiljøet

Lønmodtagerne anbefaler, at Kommissionen fremsætter forslag til et minimumdirektiv om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici ved udsættelse for nanomaterialer. Der er behov for at sikre arbejdstagerne den nødvendige beskyttelse på dette område, hvor den teknologiske udvikling er gået meget stærkt, og hvor den toksikologiske viden og viden om passende beskyttelsesforanstaltninger endnu er stærkt begrænset. Forslaget bør bygge på forsigtighedsprincippet og bør inkludere en model for nanogrænseværdier i arbejdsmiljøet. Initiativet kan overvejes knyttet til direktivet om kemiske agenser (98/24).

Luftfart

Rapporten er forelagt for Arbejdsmiljørådet for Luftfart, der består af fire repræsentanter for arbejdsgiverne og fire repræsentanter for arbejdstagerne samt en uafhængig formand. Rådet har haft lejlighed til skriftligt at fremkomme med eventuelle bemærkninger. Rådet, der således har ligelig repræsentation af arbejdsmarkedets parter, kan helt tilslutte sig indholdet af denne rapport. Rådet vil gerne understrege, at både arbejdsgivere og arbejdstagere støtter rapportens fremhævelse af regelmæssige arbejdspladsvurderinger (APV) som det nok væsentligste værktøj i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet.

Offshore olie- og gasområdet

Medlemmerne af Offshoresikkerhedsrådet, der repræsenterer arbejdsgivere og arbejdstagere inden for offshore olie- og gasområdet er blevet bedt om bemærkninger til Arbejdstilsynets udkast til den del af denne rapport, som vedrører offshore olie- og gasområdet. Danske rederier og Olie Gas Danmark er kommet med et fælles bemærkning, som er blevet indarbejdet i afrapporteringen på offshore olie- og gasområdet.

Søfart

Følgende bemærkninger er modtaget fra de to arbejdsmiljøråd, hvor erhvervets organisationer (arbejdsgiver og arbejdstager) er repræsenteret:

I Søfartens Arbejdsmiljøråd er det vores opfattelse, at de danske arbejdsmiljøregler på søfartsområdet gavner de søfarendes sikkerhed og sundhed om bord. I det maritime erhverv har vi konstateret, at det øgede fokus på arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, gennem årene har ført til, at sikkerhedskulturen er styrket og ulykkesfrekvensen i det maritime erhverv er faldende,. Søfartens Arbejdsmiljøråd har i perioden bidraget hertil.

I Fiskeriets Arbejdsmiljøråd er det vores opfattelse, at de danske arbejdsmiljøregler på søfartsområdet gavner de søfarendes- og fiskernes sikkerhed og sundhed om bord. I fiskerierhvervet har vi konstateret, at den øgede fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed, som startede med oprettelsen af Fiskeriets Arbejdsmiljøråd og Tjeneste tilbage i 1993, gennem årene har ført til, at sikkerhedskulturen er styrket og ulykkesfrekvensen i fiskerierhvervet er faldene. Det skal i den forbindelse bemærkes, at i Danmark er der anmeldepligt, hvis ulykken medfører fravær på mere end

en dag ud over tilskadekomstdagen, hvilket er en skærpelse i forhold til øvrige EU lande, som har tre dage.

Set i lyset af erfaringerne og resultaterne i Danmark på arbejdsmiljø og sikkerhedsområdet specielt i fiskeriet, herunder reduktion i antallet af anmeldte arbejdsulykker, finder Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, at spørgsmålet/forslag til, om ikke oprettelse af arbejdsmiljøråd og tjeneste efter den danske model på europæisk plan kunne bidrage til styrkelse af sikkerheden, sundheden og arbejdsmiljøet i fiskeriet i hele EU. Der kan i denne forbindelse henvises til resultatet af en af de undersøgelser, der er foretaget i Danmark omkring udviklingen af sikkerhedskulturen i fiskeriet kaldet **"Sikkerhed i fiskerierhvervet"** (se <https://www.f-a.dk/projekt-sikkerhed-i-fiskerierhvervet>) samt konklusionen i et efterfølgende nordisk projekt kaldet **"Virkemidler i Forebyggelse af Arbejdsulykker i Fiskeriet"** (se <https://www.f-a.dk/forebyggelse-af-arbejdsulykker-i-fiskeriet-virker>), hvori Fiskeriets Arbejdsmiljøråd i begge disse projekter fremhæves som en væsentlig faktor i forbindelse med de forbedringer og styrkelse af sikkerheden, sundheden og arbejdsmiljøet i fiskerierhvervet gennem årene. Det fremhæves, at det var et eksempel til efterfølgelse, som det efterfølgende citat vidner om: **Hjælp og assistance til fiskerne er også et centralt anliggende. Der kan argumenteres for, at en rådgivende funktion – såsom det danske Fiskeriets Arbejdsmiljøråd – er vigtigt. De øvrige nordiske lande kan utvivlsomt nyde godt af en lignende service.**

Herudover er bemærkninger til de enkelte svar modtaget efter høringen indarbejdet i rapporten.

Afsnit II – Særdirektiverne

Bilagsoversigt:

1. **Bilag A** – Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet
2. **Bilag B** - Rådets direktiv 89/654/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet (første særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)
3. **Bilag C** - Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/104/EF af 16. september 2009 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) – Kodificering af direktiv 89/655/EØF som ændret ved direktiv 95/63/EF og direktiv 2001/45/EF.
4. **Bilag D** - Rådets direktiv 89/656/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af personlige værnemidler under arbejdet (tredje særdirektiv iht. artikel 16, stk.1, i direktiv 89/391/EØF).
5. **Bilag E** - Rådets direktiv 90/269/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med manuel håndtering af byrder, som kan medføre risiko for især ryg- og lændeskader hos arbejdstagerne (fjerde særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).
6. **Bilag F** - Rådets direktiv 90/270/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler (femte særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).
7. **Bilag G** – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/37/EF af 29. april 2004 om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer og mutagener (sjette særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i Rådets direktiv 89/391/EØF) (kodificering af direktiv 90/394/EØF).
8. **Bilag H** - Europa-parlamentets og Rådets direktiv 2000/54/EF af 18. september 2000 om beskyttelse af arbejdstagerne mod farerne ved at være udsat for biologiske agenser under arbejdet (syvende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) – Kodificering af direktiv 90/679/EØF
9. **Bilag I** - Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold.
10. **Bilag J** – Rådets direktiv 92/29/EØF af 31. marts 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed med henblik på lægelig bistand om bord på skibe
11. **Bilag K** - Rådets direktiv 92/57/EØF om sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser, jf. direktivets artikel 14, stk. 4 (ottende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)
12. **Bilag L** - Rådets direktiv 92/58/EØF om minimumsforskrifter for signalgivning i forbindelse med sikkerhed og sundhed under arbejdet (niende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).
13. **Bilag M** - Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)

14. **Bilag N** - Rådets direktiv 92/91/EØF af 3. november 1992 om minimumsforskrifter for forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i den boringsrelaterede udvindingsindustri (ellefte særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)
15. **Bilag O** - Rådets direktiv 92/104/EØF af 3. december 1992 om minimumsforskrifter for forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i udvindingsindustrien over eller under jorden (tolvte særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)
16. **Bilag P** - Rådets direktiv 93/103/EF af 23. november 1993 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed under arbejdet om bord på fiskerfartøjer (trettede særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. , i direktiv 89/391/EØF)
17. **Bilag Q** - Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen
18. **Bilag R** - Rådet direktiv 98/24/EF af 7. april 1998 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet med risici i forbindelse med kemiske agenser (fjortende særdirektiv i henhold til direktiv 89/391/EØF, artikle 16, stk. 1)
19. **Bilag S** - Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1999/92/EF af 16. december 1999 om minimumsforskrifter vedrørende forbedring af sikkerhed og sundhedsbeskyttelse for arbejdstagere, der kan blive udsat for fare hidrørende fra eksplosiv atmosfære (femtende særdirektiv i henhold til artikkel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).
20. **Bilag T** - Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/44/EF af 25. juni 2002 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (vibrationer) (16. særdirektiv i henhold til artikel 16. stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).
21. **Bilag U** - Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/10/EF af 6. februar 2002 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (støj) (17. særdirektiv i henhold til artikel 16, stk.
22. **Bilag V** - Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/40/EF om 29. april 2004 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter) (18. særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) –
23. **Bilag X** - Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/25/EF af 5. april 2006 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (kunstig optisk stråling) (19. særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)
24. **Bilag Y** - Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2009/148/EF af 30. november 2009 om beskyttelse af arbejdstagere mod farerne ved under arbejdet at være udsat for asbest – kodificering af direktiv 83/477/EØF som ændret ved direktiv 91/382/EØF og 2003/18/EF