



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 28.6.2021
COM(2021) 323 final

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

**EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027
Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på et arbejdsmarked i forandring**

{SWD(2021) 148 final} - {SWD(2021) 149 final}

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

EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på et arbejdsmarked i forandring

1. SIKKERHED OG SUNDHED PÅ ARBEJDSPLADSEN I EU

1.1. Værdien af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

EU's lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er afgørende for at kunne beskytte de næsten 170 mio. arbejdstageres sundhed og sikkerhed i EU¹. Beskyttelse af mennesker mod sundheds- og sikkerhedsmæssige risici på arbejdspladsen er et centralt element i at opnå anstændige arbejdsvilkår for alle arbejdstagere. Det har gjort det muligt at reducere sundhedsrisici på arbejdspladsen og forbedre standarderne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i hele EU og på tværs af sektorer. Der er dog stadig udfordringer, og covid-19-pandemien har forværret de risici, som det er påkrævet at imødegå.

Beskyttelsen af arbejdstageres sundhed og sikkerhed, som er nedfældet i traktaterne² og chartret om grundlæggende rettigheder³, er et af nøgleelementerne i en EU-økonomi, der tjener alle. Retten til en sund og sikker arbejdsplads afspejles i princip 10 i den europæiske søjle for sociale rettigheder og er afgørende for at kunne nå FN's mål for bæredygtig udvikling⁴. Det er også en byggesten i den europæiske sundhedsunion, der er under opbygning.

Den nye lovgivningsramme for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen 2021-2027, som blev bebudet i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder⁵, fastsætter de vigtigste prioriteter og tiltag, der er nødvendige for at forbedre arbejdstageres sundhed og sikkerhed i de kommende år i en verden efter pandemien, der er kendetegnet ved grøn og digital omstilling, økonomiske og demografiske udfordringer og den ændrede betydning af et traditionelt arbejdsmiljø.

¹ Eurostat, lfsa_eegan2, kun ansatte (med undtagelse af ansatte i familieforetagender)

² https://europa.eu/european-union/law/treaties_da

³ Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (*EUT C 326 af 26.10.2012, s. 391*).

⁴ <https://sdgs.un.org/goals>

⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_da

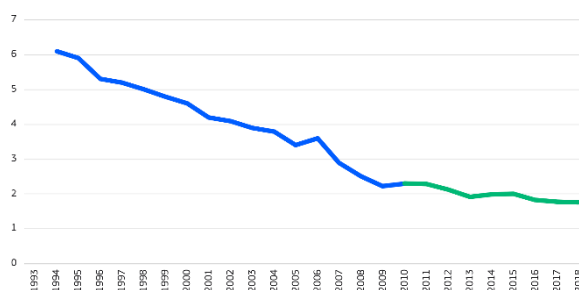
Sunde og sikre arbejdsvilkår er en forudsætning for en sund og produktiv arbejdsstyrke. Ingen må lide under eller rammes af jobrelaterede sygdomme eller ulykker. Det er også et vigtigt aspekt af både bæredygtigheden og konkurrenceevnen i EU's økonomi.

De seneste tre årtier har medført betydelige fremskridt inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen: antallet af arbejdsulykker med dødelig udgang i EU faldt med ca. 70 % mellem 1994 og 2018 (figur 1). Selv om faktorer som afindustrialisering og bedre lægebehandling utvivlsomt har bidraget til dette fald, har EU's ramme for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen også spillet en væsentlig rolle. På trods af disse fremskridt var der stadig over 3 300

ulykker med dødelig udgang og 3,1 mio. ulykker uden dødelig udgang i EU-27 i 2018, og over 200 000 arbejdstagere dør hvert år af arbejdsrelaterede sygdomme. Dette medfører umådelige menneskelige lidelser. Det er derfor en konstant udfordring og nødvendighed at opretholde og forbedre beskyttelsesstandarderne for arbejdstagere.

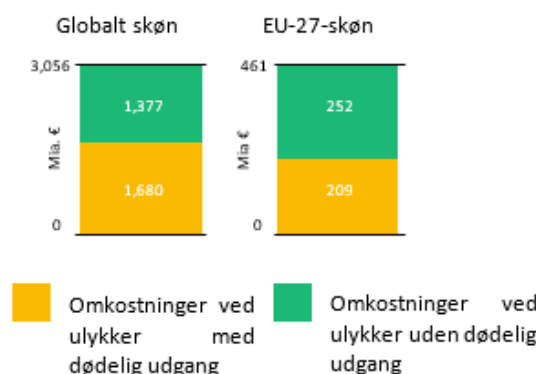
Ud over sundhed og trivsel er der stærke økonomiske argumenter for et højt niveau af arbejdstagerbeskyttelse. Arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme koster EU's økonomi over 3,3 % af BNP på årsbasis⁶ (ca. 460 mia. EUR i 2019) (figur 2). Selv om omkostningerne til trivsel bag disse tal ikke kan kvantificeres, bidrager god praksis inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen til at gøre virksomhederne mere produktive, konkurrencedygtige og bæredygtige. Skøn viser, at for hver euro, der investeres i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, er afkastet for arbejdsgiveren omkring dobbelt så meget⁷. En solid struktur, der fremmer

Figur 1: Arbejdsulykker med dødelig udgang i EU — 1994-2018 (tilfælde pr. 100 000 ansatte)



Kilde: Eurostat, data for fælles økonomiske sektorer i EU-15 (1994-2009) og for alle økonomiske sektorer i EU-27 (2010-2018).

Figur 2: Samfundsmæssige omkostninger ved arbejdsrelaterede skader og sygdomme, 2019 (mia. EUR)



Kilde: "En international sammenligning af omkostningerne ved arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme" (EU-OSHA, 2017), skøn baseret på data fra Eurostat og Verdensbanken.

⁶ Dette tal blev beregnet ved at anvende procentdelen af sygdomsjusterede leveår i det samlede antal arbejdsår for EU's erhvervsaktive befolkning ganget med EU's BNP. De sygdomsjusterede leveår beregnes ved at sammenlægge de mistede leveår og år tilbragt med et handicap i forbindelse med arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme med og uden dødelig udgang.

⁷ Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion, "Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health – final report", 2011.

sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og som tilgodeser SMV'ernes særlige behov, danner rygraden i EU's økonomi og vil yde et afgørende bidrag til en bæredygtig økonomi, og til at sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen får succes i EU som helhed. En fornuftig sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen reducerer også sundhedsudgifterne og andre samfundsmæssige byrder, mens omkostningerne ved dårlig sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er høje for enkeltpersoner, virksomheder og samfundet.

Covid-19-pandemien har vist, hvor afgørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er for beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed, for hvordan vores samfund fungerer og for kontinuiteten i kritiske økonomiske og sociale aktiviteter. Derfor må og skal vejen til genopretning og reaktivering af produktiviteten også omfatte det fornyede tilsagn om at prioritere sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og forbedre synergierne mellem politikker for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og folkesundhed.

1.2. EU's rammer i praksis

To faktorer spiller ind, når man skal forklare resultaterne af EU's tilgang til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. For det første har EU og medlemsstaterne udviklet **avancerede lovgivningsmæssige rammer** for at fastlægge forebyggende og beskyttende foranstaltninger til håndtering af erhvervsbetingede risici. For det andet er baseret man sig på en **trepartstilgang**, hvor arbejdstagere, arbejdsgivere og myndigheder inddrages tæt i udviklingen og gennemførelsen af disse foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på EU-plan og nationalt plan. Desuden bidrager den løbende støtte, der navnlig ydes til mikrovirksomheder og SMV'er, til den korrekte anvendelse af reglerne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

EU's lovgivningsramme for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen består af et rammedirektiv og 24 særdirektiver, der er udviklet over tid. **Rammedirektivet fra 1989 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen**⁹ danner grundlag for **fælles principper og minimumsstandarder i hele EU**. Det fokuserer på en risikoforebyggelseskultur og fastlægger arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til: i) risikovurderinger, ii) forebyggende foranstaltninger, iii) formidling af oplysninger om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen til arbejdstagerne, iv) uddannelse, v) høring og vi) en ligelig deltagelse. Disse forpligtelser gælder for alle sektorer og erhverv og for både offentlige og private arbejdsgivere. **Særdirektiver** omhandler særlige risici, grupper og miljøer¹⁰.

EU's lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen udarbejdes i tæt samarbejde med **Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen**¹¹, som er

⁸ Tompa, E. "IWH economic analysis recommends a combination of methods to reduce silica dust exposure", At Work, Issue 101, Summer 2020: Institute for Work & Health, Toronto.

⁹ Rådets direktiv af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (89/183/EØF)

¹⁰ Gennemførelsen af rammedirektivet og relaterede EU-direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for perioden 2013-2017 er beskrevet i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene (SWD(2021) 148, s. 2).

¹¹ Rådets afgørelse af 22. juli 2003 om nedsættelse af et rådgivende udvalg for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (EUT C 218 af 13.9.2003, s. 1).

et trepartsorgan bestående af repræsentanter for de nationale regeringer, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. **Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA)** udstikker retningslinjer og udarbejder værktøjer, som sammen med lignende nationale, internetbaserede værktøjer: i) leverer sektorspecifikke oplysninger, der primært er rettet mod små og mellemstore virksomheder (SMV'er), da de beskæftiger størstedelen af arbejdstagerne i EU og ofte står over for større hindringer for at sikre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ii) vejleder arbejdsgiverne gennem alle trin i risikovurderingsprocessen¹². **Udvalget af Arbejdstilsynschefer (SLIC)**¹³ afgiver udtalelser om håndhævelsen af EU's lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og fremmer vidensdeling om arbejdstilsynspraksis.

1.3. Baseret på tidligere strategiske rammer og en bred høring

I næsten 20 år har EU's strategiske rammer for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen spillet en central rolle i den måde, hvorpå nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter træffer beslutninger om målene for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Disse mål omfatter i) øget tilpasning til fælles prioriteter, ii) lettere samarbejde, iii) udløsningsmekanismer for investeringer i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og iv) fremme af konkrete tiltag på arbejdspladsniveau.

De vigtigste **prioriteter i strategirammen for 2014-2020**¹⁴, som f.eks. forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme, håndtering af demografiske forandringer og gennemførelse af lovgivning, **gik igen i de nationale rammer**¹⁵. Nogle af de **vigtigste resultater** på EU-plan under den tidligere strategiske ramme omfatter: i) tre opdateringer af direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener¹⁶ og et forslag til en fjerde opdatering, ii) moderniseringsopdateringer af fire direktiver, herunder inden for områderne for grænseværdier for eksponering og biologiske agenser, iii) et stort antal bredt anvendte **retningslinjer og onlineværktøjer** fra EU-OSHA for arbejdsgivere, herunder om covid-19, og iv) inspektionsvejledninger og -værktøjer udviklet af SLIC.

Denne strategiske ramme bygger på en statusopgørelse over resultaterne af gennemførelsen af EU's strategiske ramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020. I statusopgørelsen identificeredes en række udfordringer i forbindelse med gennemførelsen af den strategiske ramme på kort sigt i lyset af: i) ressourcemæssige begrænsninger i medlemsstaterne, ii) behovet for at fokusere mere på erhvervs sygdomme, demografiske forandringer, psykosociale risici og muskel- og

¹² F.eks. er der hidtil blevet offentliggjort 250 værktøjer til interaktiv onlinerisikovurdering (OiRA), og mere end 70 er under udvikling. Der er gennemført mere end 173 000 risikovurderinger med disse værktøjer.

¹³ Som repræsenterer medlemsstaternes arbejdstilsynsorganer.

¹⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020 (COM(2014) 332 final).

¹⁵ Rapport om de nationale strategier for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i EU. EU-OSHA, 2019.

¹⁶ 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 eller mutagener

knoglelidelser og iii) behovet for at hjælpe både arbejdstilsyn og virksomheder med at forbedre deres standarder for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Denne strategiske ramme er også baseret på **input fra en bred vifte af interessenter**, hvilket afspejler alle aktørers engagement i gennemførelsen heraf. Grundlaget blev lagt i en rapport fra EU-OSHA om de nationale strategier for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, en specifik evalueringsrapport og avancerede undersøgelsesværktøjer. Yderligere afgørende input til rammen stammede fra: i) en række rådskonklusioner¹⁷, ii) rapporter¹⁸, henstillinger, høringer og andre udvekslinger med Europa-Parlamentet, iii) udvekslinger med arbejdsmarkedets parter og uafhængige eksperter, iv) svar fra en åben offentlig høring og v) udtalelsen fra Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen.

Den bygger også på oplysningerne fra vurderingen af den praktiske gennemførelse af rammedirektiv 89/391/EØF om arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet og 23 dermed forbundne EU-direktiver for perioden 2013-2017.

Arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene¹⁹ og den sammenfattende rapport²⁰, der ledsager denne meddelelse, sammenfatter disse resultater.

2. EN OPDATERET VISION FOR SIKKERHED OG SUNDHED PÅ ARBEJDSPLADSEN — TRE CENTRALE MÅL

Prioriteterne i den tidligere ramme er fortsat relevante i dag. Der er imidlertid behov for yderligere tiltag inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i EU for at tilpasse arbejdspladserne til de stadig hurtigere skiftende forandringer i økonomi, demografi, arbejdsmønstre og samfund som helhed²¹. For en vis del af EU's arbejdstagere bliver begrebet arbejdsplads mere flydende, men også mere komplekst, efterhånden som der opstår nye organisationsformer, forretningsmodeller og industrier. Covid-19-pandemien har understreget disse komplekse forhold og medført, at politikker for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og folkesundhed bliver mere indbyrdes forbundne end hidtil.

Den strategiske ramme fokuserer derfor på **tre tværgående centrale mål** for de kommende år:

¹⁷ Rådets konklusioner af 13. juni 2019 om et arbejdsmarked i forandring: overvejelser om nye former for arbejde og konsekvenser for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed (det rumænske formandskab), Rådets konklusioner af 10. december 2019 "En ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen: forbedring af gennemførelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i EU" (det finske formandskab) og Rådets konklusioner af 8. juni 2020 "Fremme af trivsel på arbejdspladsen" (det kroatiske formandskab).

¹⁸ Europa-Parlamentets beslutning af 19. januar 2017 om en europæisk søjle for sociale rettigheder (2016/2095(INI)), Europa-Parlamentets beslutning af 17. december 2020 om et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling (2020/2084(INI)).

¹⁹ SWD(2021) 148/2.

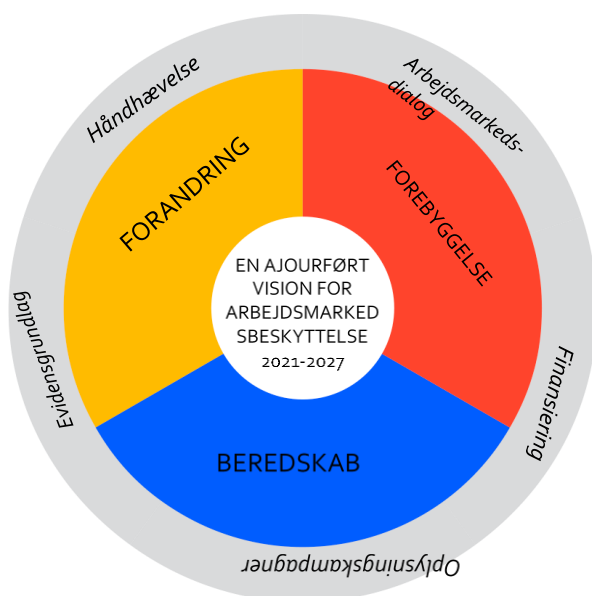
²⁰ SWD(2021) 149/2.

²¹ ESENER 2019.

- foregribelse og håndtering af **forandring** på det nye arbejdsmarked som følge af den grønne, digitale og demografiske omstilling
- bedre **forebyggelse** af arbejdsulykker og -sygdomme
- øget **beredskab** over for eventuelle fremtidige sundhedskriser.

For at kunne opfylde disse mål er der behov for en indsats på EU-plan, nationalt plan, sektorplan og virksomhedsniveau.

Gennemførelsen af disse tre mål vil blive understøttet af: i) arbejdsmarkedsdialoger, ii) styrkelse af evidensgrundlaget, iii) styrkelse af håndhævelsen, iv) oplysningskampagner og v) finansiering.



2.1. Foregribelse og håndtering af forandring

Arten af mange opgaver, arbejdsmønstre og arbejdspladser er under forandring. Job, der ikke fandtes for ti år siden, er opstået som følge af **den grønne og den digitale omstilling**. Den europæiske grønne pagt²², EU's digitale strategi²³ og den nye industristrategi for Europa²⁴ vil tilsammen i) generere store investeringer, ii) bidrage til vækst, innovation og jobskabelse og iii) skabe fleksibilitet og muligheder for arbejdstagere, virksomheder og selvstændige. EU's budget på 1,8 bio. EUR for 2021-2027, herunder NextGenerationEU, vil støtte disse initiativer og bidrage til en bæredygtig genopretning. Samtidig kræver demografiske forandringer i form af en aldrende arbejdsstyrke i Europa løbende refleksion og reaktion. Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle i denne forbindelse, og da arbejdstagerne bliver ældre, er det nødvendigt at tilpasse arbejdsmiljøet og -opgaverne til deres specifikke behov og minimere risici.



²² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_da

²³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_da

²⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0102>

Grønbogen om aldring²⁵ har derfor igangsat en debat, herunder om betingelserne for ældre arbejdstagers deltagelse på arbejdsmarkedet.

Teknologiske fremskridt kan skabe nye muligheder for arbejdstagere i alle faser af deres liv og karriere. Digitale teknologier kan give arbejdstagere, herunder arbejdstagere med handicap eller ældre arbejdstagere, og deres arbejdsgivere digitale løsninger til støtte for deres sundhed og trivsel. Disse teknologiske fremskridt kan give øgede muligheder for at forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv for både kvinder og mænd og støtte gennemførelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen ved hjælp af tilgængelige værktøjer, oplysningskampagner og mere effektivt tilsyn. Robotstyret teknologi, anvendelse af kunstig intelligens og den øgede udbredelse af fjernarbejde mindsker risikoen for farlige opgaver, f.eks. i stærkt forurenede områder såsom spildevandssystemer, deponeringsanlæg eller landbrugsområder med gasedesinfektion. Nye teknologier udgør imidlertid også en række udfordringer både på grund af: i) den forøgede uregelmæssighed med hensyn til, hvornår og hvor arbejdet udføres, og ii) risiciene i forbindelse med nye værktøjer og maskiner. Klimaændringer kan også påvirke arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, bl.a. gennem en øget omgivende temperatur, luftforurening og ekstreme vejrforhold.

- *Modernisering og forenkling af EU's regler for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling*

EU's lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen dækker allerede mange af de **risici, der opstår som følge af industrier, udstyr og arbejdspladser under forandring**. Fire direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er blevet moderniseret inden for de senere år, og det omfatter personlige værnemidler, lægelig bistand om bord på skibe, biologiske agenser under arbejdet og eksponering for kemiske agenser²⁶. Kommissionen har også foreslået at revidere maskindirektivet²⁷, der omhandler risici som følge af digitalisering og brug af maskiner, som også er relevante for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Den foreslår også den første retlige ramme for kunstig intelligens, som omhandler risici ved visse kunstig intelligens-systemer, der anvendes i forbindelse med beskæftigelse, forvaltning af arbejdstagere og adgang til selvstændig erhvervsvirksomhed²⁸. Ikke desto mindre kræver betydelige teknologiske udviklinger, navnlig inden for **skærmterminaler og arbejdspladser**, og den aldrende arbejdsstyrkes udviklingsbehov og -kapacitet yderligere relevante lovgivningsmæssige opdateringer. Tiltaget Industry 5.0²⁹ foreslår en vision for, hvordan den europæiske

²⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_en_act_part1_v8_0.pdf.

²⁶ Personlige værnemidler (Rådets direktiv 89/656/EØF), lægelig bistand om bord på skibe (Rådets direktiv 92/29/EØF), biologiske agenser under arbejdet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/54/EF) og den femte liste over vejledende grænseværdier for erhvervs-mæssig eksponering (Kommissionens direktiv 2019/1831).

²⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/2019-Machinery-Directive-revision_da

²⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/proposal-regulation-laying-down-harmonised-rules-artificial-intelligence>.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07_da

industri kan føre an i den grønne og den digitale omstilling ved at forene arbejdstagernes rettigheder og behov med teknologiske fremskridt og planetens begrænsninger.

Forandringer i arbejdsforme, bl.a. som følge af digitaliseringen, med en betydelig stigning i antallet af personer, der fjernarbejder, vil også kræve nye og ajourførte løsninger i relation til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Den hurtige udbredelse af trådløse, mobile og andre avancerede teknologier — og den øgede anvendelse af sådanne anordninger til arbejdsformål — kræver yderligere analyse af arbejdstagernes eksponering for optisk stråling og elektromagnetiske felter og af mulige sundhedsskadelige virkninger i tilfælde af kraftigere apparater.

Kommissionen følger den generelle udvikling af nye former for arbejde og forretningsmodeller, navnlig dem, der er knyttet til den internetbaserede on-demand-økonomi. Den har iværksat en anden fase af høringen af arbejdsmarkedets parter og vil i slutningen af 2021³⁰, medmindre arbejdsmarkedets parter er villige til indbyrdes at forhandle, fremsætte et initiativ til forbedring af arbejdsvilkårene for personer, der arbejder via digitale platforme. Et centralt mål med dette initiativ er at sikre passende arbejdsvilkår, herunder med hensyn til sundhed og sikkerhed for alle, der arbejder via platforme. Det vil navnlig afklare situationen med hensyn til gældende EU-ret inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, som finder anvendelse på personer, der anerkendes som arbejdstagere, hvorimod den ikke finder anvendelse på personer, der er selvstændige.

Efterhånden som gennemførelsen af flere initiativer under den europæiske grønne pagt og EU's kemikaliestrategi for bæredygtighed³¹ påbegyndes, er det nødvendigt at revidere de nuværende grænseværdier for visse farlige stoffer, der anvendes i eksisterende og nye sektorer³². Dette er relevant både for spørgsmålet om grøn omstilling og for forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme, navnlig kræft (se også afsnit 2.2). For **bly** og **kobolt**, som er to farlige stoffer, der ofte anvendes i vedvarende energiteknologier og i batteriproduktion, viser nye videnskabelige data, at grænseværdierne bør revideres eller, hvis der er tale om kobolt, fastsættes.

Et andet sådant stof er **asbest**. Eksponering for asbest vil være en sundhedsrisikofaktor i renoveringsbølgen³³, som har til formål at gøre bygninger klar til en klimaneutral fremtid som led i den europæiske grønne pagt. Selv om asbest ikke længere kan produceres eller anvendes i EU, er der et historisk problem for arbejdstagerne med renovering af bygninger, som ofte kræver fjernelse af asbest, der blev anvendt for mange år siden. Eksponering for asbest kræver ca. 88 000 liv i Europa på årsbasis, hvilket udgør 55-85 % af de lungekræftformer, der udvikles på arbejdspladsen, og dødeligheden som følge af

³⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=522&furtherNews=yes&newsId=10025>

³¹ <https://ec.europa.eu/environment/pdf/chemicals/2020/10/Strategy.pdf>

³² <https://echa.europa.eu/oels-activity-list/-/substance-rev/25140>

³³ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: En renoveringsbølge for Europa — grønnere bygninger, flere arbejdspladser, bedre levevilkår, COM(2020) 662 final.

denne eksponering skønnes fortsat at stige indtil slutningen af 2020'erne og 2030'erne³⁴. Arbejdsgiverne er allerede underlagt strenge forpligtelser med hensyn til beskyttelse, planlægning og uddannelse. På baggrund af den seneste videnskabelige dokumentation er det imidlertid nødvendigt at sænke eksponeringsgrænseværdien for asbest. Med henblik herpå iværksætter Kommissionen den anden høring af arbejdsmarkedets parter³⁵ sideløbende med denne strategiske ramme.

- ***Fokus på psykosociale risici***

Allerede før pandemien berørte mentale sundhedsproblemer ca. 84 mio. personer³⁶ i EU. Halvdelen af EU's arbejdstagere mener, at stress er almindeligt på deres arbejdsplads, og stress bidrager til omkring halvdelen af alle tabte arbejdsdage. Næsten 80 % af lederne er bekymrede over arbejdsrelateret stress³⁷.

Som følge af pandemien begyndte næsten 40 %³⁸ af arbejdstagerne at fjernarbejde på fuld tid³⁹. Dette slører de traditionelle grænser mellem arbejde og privatliv og har sammen med andre tendenser inden for fjernarbejde, som f.eks. permanent konnektivitet, mangel på social interaktion og øget brug af IKT, givet yderligere anledning til **psykosociale og ergonomiske risici**.

Der er dokumentation for, at håndtering af farer for den psykosociale trivsel kræver en proces med forskellige faser, der indebærer forandringer i arbejdsmiljøet. Europa-Kommissionen finansierer projekter, der tackler disse udfordringer. Projekterne har til formål at udvikle og gennemføre foranstaltninger til fremme af god mental sundhed og forebyggelse af mentale sygdomme på arbejdspladsen. Navnlig forventes Horisont 2020-projekterne "Magnet4Europe"⁴⁰ og "EMPOWER"⁴¹ at levere innovative resultater. For medarbejdere i kritiske funktioner inden for sundheds- eller plejesektoren har projektet "RESPOND" til formål at imødegå negative mentale sundhedsvirkninger som følge af covid-19-pandemien⁴².

³⁴ Working with asbestos in energy renovation (own-initiative opinion). <https://www.eesc.europa.eu/da/news-media/news/workers-health-should-not-be-jeopardised-order-make-buildings-energy-efficient>.

³⁵ Høringsdokumenterne vil blive offentliggjort her: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=consultationsocialpartners&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0#navItem-1.

³⁶ https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2018_healthatglance_rep_en.pdf

³⁷ Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

³⁸ Sammenlignet med begyndelsen af 2020, hvor 1 ud af 10 beskæftigede personer i EU telearbejdede enten på fuld tid eller lejlighedsvis og generelt i højt kvalificerede erhverv inden for informations- og kommunikationsteknologi (IKT) og vidensintensive sektorer.

³⁹ https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf.

⁴⁰ <https://cordis.europa.eu/project/id/848031>.

⁴¹ <https://cordis.europa.eu/project/id/848180>.

⁴² <https://www.respond-project.eu>.

Kommissionen vil:

- modernisere lovgivningsrammen i forbindelse med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i relation til **digitalisering** ved at gennemgå direktivet om **arbejdsstedet**⁴³ og direktivet om **skærmterminaler**⁴⁴ inden 2023.
- foreslå **beskyttende grænseværdier** for:
 - **asbest** i direktivet om asbest på arbejdspladsen⁴⁵ i 2022;
 - **bly** og **diisocyanater** i direktivet om kemiske agenser⁴⁶ i 2022,
 - **kobolt** i direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener i første kvartal af 2024.
- iværksætte en "EU-OSHA-kampagne for sunde arbejdspladser" 2023-2025 om skabelse af en sikker og sund **digital** fremtid, der navnlig dækker **psykosociale og ergonomiske** risici.
- i samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter udarbejde et **ikke-lovgivningsmæssigt initiativ på EU-plan for mental sundhed på arbejdspladsen**, som vurderer nye spørgsmål vedrørende arbejdstagernes mentale sundhed og fremlægger retningslinjer for tiltag inden udgangen af 2022.
- udvikle analysegrundlaget⁴⁷, **e-værktøjer og retningslinjer** for risikovurderinger i forbindelse med grønne og digitale job og processer, herunder navnlig **psykosociale og ergonomiske** risici.
- anmode ekspertpanelet om effektive måder, hvorpå man kan investere i sundhed⁴⁸, for at afgive udtalelse om støtte til **sundhedspersonalets og andre vigtige arbejdstageres mentale sundhed** inden udgangen af 2021.
- sikre passende opfølgning af Europa-Parlamentets beslutning om **retten til at være offline**⁴⁹.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at:

- ajourføre deres nationale retlige rammer i samråd med arbejdsmarkedets parter for at håndtere risici og muligheder i forbindelse med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i relation til den grønne og den digitale omstilling. Medlemsstaterne bør fokusere på brugen af digitale værktøjer til at gøre arbejdstilsynet mere effektivt ved både at forebygge og afsløre overtrædelser af lovgivningen.
- være vært for peerevaluering vedrørende arbejdsrelaterede psykosociale og

⁴³ Rådets direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

⁴⁴ Rådets direktiv 90/270/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler.

⁴⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/148/EF af 30. november 2009 om beskyttelse af arbejdstagere mod farerne ved under arbejdet at være udsat for asbest.

⁴⁶ Rådets direktiv 98/24/EF af 7. april 1998 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser.

⁴⁷ Oversigter for 2021-2024 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for så vidt angår digitalisering og psykosociale risici, i samarbejde med EU-OSHA.

⁴⁸ https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf

⁴⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_DA.html.

ergonomiske spørgsmål.

- styrke monitoreringen og indsamlingen af data om situationen med hensyn til mentale og psykosociale risici på tværs af sektorer.

Kommissionen tilskynder arbejdsmarkedets parter til at:

- træffe foranstaltninger og ajourføre eksisterende aftaler på tværfagligt og sektorspecifikt plan for at løse nye problemer i forbindelse med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i relation til det digitale arbejdsmarked, navnlig psykosociale og ergonomiske risici, senest i 2023.
- finde fælles løsninger på de udfordringer, der opstår som følge af telearbejde, digitalisering og retten til at være offline, baseret på rammeaftalen om digitalisering mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter⁵⁰.

2.2. Bedre forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme og ulykker

Der skal gøres alt for at reducere arbejdsrelaterede dødsfald så meget som muligt i overensstemmelse med en **nulvisionstilgang over for arbejdsrelaterede dødsfald i EU**⁵¹. Med henblik herpå styrker denne strategiske ramme **forebyggelseskulturen**, både i organisationer og blandt de enkelte arbejdstagere. Det er kun muligt at forebygge arbejdsrelaterede dødsfald ved: i) en grundig **undersøgelse af ulykker og dødsfald** på arbejdspladsen, ii) identifikation og **håndtering af årsagerne til disse ulykker og dødsfald**, iii) en **øget bevidsthed** om risici i forbindelse med arbejdsrelaterede ulykker, personskader og erhvervssygdomme og iv) en **stærkelse af håndhævelsen** af eksisterende regler og retningslinjer. Erfaringer fra "nærved-hændelser" og kritiske arbejdssituationer — og udveksling af oplysninger om disse hændelser vil føre til bedre analyse og forebyggelse i hele EU. Inden for landbrugs- og skovbrugssektoren i EU er antallet af ulykker og dødsfald f.eks. fortsat uacceptabelt højt. Pålidelige data om antallet af ulykker og dødsfald på landbrugsbedrifter er i denne henseende af afgørende betydning, samt omfattende oplysningskampagner, herunder om de potentielle risici for andre familiemedlemmer og børn, der bor på landbrugsbedriften.



Årsager til arbejdsrelaterede dødsfald

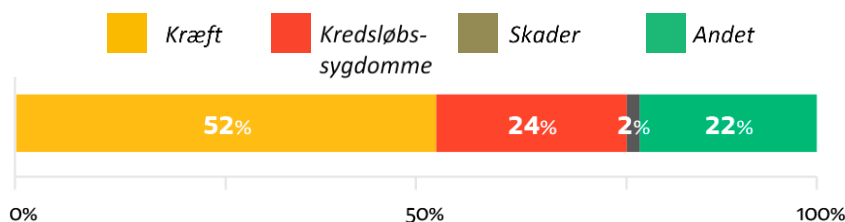
Kræft er den hyppigste årsag til arbejdsrelaterede dødsfald i EU (figur 3). Kræftfremkaldende stoffer bidrager hvert år til omkring 100 000 arbejdsrelaterede

⁵⁰ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf.

⁵¹ I Europa-Parlamentets beslutning af 17. december 2020 om et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling (2020/2084 (INI)) opfordres medlemsstaterne til at forpligte sig til at sætte en stopper for arbejdsrelaterede dødsfald og reducere arbejdsrelaterede sygdomme inden 2030, og Kommissionen opfordres til at nå dette mål gennem en ny arbejdsmiljøstrategi.

kræftdødsfald på arbejdspladsen. Tiltag til bekæmpelse af kræft på arbejdspladsen er centrale elementer i Europas plan for kræftbekæmpelse⁵², som fastlægger en ny EU-tilgang til bæredygtig kræftforebyggelse, -behandling og -pleje. EU's tilsagn om at bekæmpe arbejdsrelateret kræft er også i overensstemmelse med strategien i køreplanen for kræftfremkaldende stoffer⁵³ 2020-2024, som samler medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter om en hurtig gennemførelse af grænseværdier og andre bestemmelser, der er vedtaget på EU-plan, og derved begrænser eksponeringen for 26 farlige stoffer og således forbedrer arbejdsvilkårene for ca. 40 mio. arbejdstagere.

Figur 3: Årsager til arbejdsrelaterede dødsfald (%) i EU⁵⁴



Kilde: "En international sammenligning af omkostningerne ved arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme", EU-OSHA 2017

Et andet vigtigt aspekt ved at forbedre beskyttelsen af arbejdstagerne er at tage fat på **arbejdsrelaterede kredsløbssygdomme**, som f.eks. hjertesygdomme eller slagtilfælde. Selv om kredsløbssygdomme er **den næsthøypigste årsag til arbejdsrelaterede dødsfald** i EU (figur 3), vides der kun lidt om de underliggende årsager og deres forbindelse til arbejdsrelaterede risici. Dette hæmmer indførelsen af hensigtsmæssige forebyggende foranstaltninger på arbejdspladsen. Yderligere forskning og dataindsamling samt sundhedsfremme på både EU-plan og nationalt plan bør være en prioritet. Disse foranstaltninger bør også omfatte **muskel- og knoglelidelser**, som rammer millioner af arbejdstagere i EU⁵⁵. Arbejdsrelaterede muskel- og knoglelidelser kan i værste fald føre til handicap, og de er normalt ikke knyttet til en enkelt årsag, men til en kombination af fysiske, psykosociale, organisatoriske og individuelle faktorer.

- **Farlige stoffer**

Der findes **farlige stoffer** på næsten alle arbejdspladser, og millioner af arbejdstagere i EU eksponeres dagligt for disse stoffer.

Overordnet set har processen for håndtering af farlige stoffer baseret på videnskabelig vurdering, høring af trepartsorganet Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen og den tætte inddragelse af alle interessenter vist sig at være vellykket, selv om det er tids- og ressourcekrævende. Inden for denne strategiske ramme vil metoden til håndtering af farlige stoffer fortsat blive ajourført for at identificere yderligere **effektivitet i forbindelse med fastsættelsen af grænseværdier for**

⁵² https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/non_communicable_diseases/docs/eu_cancer-plan_da.pdf.

⁵³ <https://roadmaponcarcinogens.eu/>

⁵⁴ EU-tallene er fra før 2021 og omfatter derfor Det Forenede Kongerige.

⁵⁵ <https://healthy-workplaces.eu/da/about-topic/what-issue>.

sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i beslutningsprocessen. Desuden vil Kommissionen fortsætte med at strømline grænsefladen mellem forordningen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og REACH⁵⁶-forordningen for at sikre beskyttelse af arbejdstagerne i overensstemmelse med tilgangen med "**ét stof, én vurdering**" og den opdaterede tilgang til bedre regulering.

Den igangværende lovgivningsprocedure om grænseværdier for **acrylonitril, nikkelforbindelser og benzen**⁵⁷ i henhold til direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener vil bidrage til at øge beskyttelsen mod kræftfremkaldende og mutagene stoffer for over 1 mio. arbejdstagere. Desuden er Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen i færd med at identificere de stoffer, der skal prioriteres i henhold til direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener og direktivet om kemiske agenser, for at sikre ajourførte grænseværdier for farlige kemikalier.

Der vil først og fremmest blive lagt vægt på at ajourføre og udvide beskyttelsen af arbejdstagere, der udsættes for **reproduktionstoksiske stoffer**, i overensstemmelse med Europa-Parlamentets krav. Reproduktionstoksiske stoffer kan have to forskellige grupper af virkninger: i) virkninger på den seksuelle funktion og forplantningsevnen og ii) virkninger på fosterets eller afkommets udvikling. Der er tale om alvorlige sundhedsrisici, og de kan føre til spontan abort, dødfødsel eller nedsat kognitiv udvikling hos de børn, der fødes. Ifølge et skøn over det værst tænkelige scenarie kan reproduktionstoksiske stoffer være årsag til op til 1 274 nye tilfælde af reproduktivt dårligt helbred hvert år, hvilket medfører økonomiske omkostninger på 381 mio. EUR om året. **Bly** er den største bidragsyder til sygdomme forårsaget af reproduktionstoksiske stoffer⁵⁸. Det kommende forslag om strengere bindende grænseværdier for bly vil derfor være et stort skridt fremad med hensyn til at tackle spørgsmålet om reproduktionstoksiske stoffer. Det vil imidlertid også være vigtigt hurtigst muligt at opstille en specifik liste over de vigtigste reproduktionstoksiske stoffer. Sideløbende hermed vil arbejdsgruppen vedrørende kemikalier under Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen fortsat drøfte behovet for at tilføje reproduktionstoksiske stoffer og farlige lægemidler til direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener samt metoden til fastsættelse af grænseværdierne.

⁵⁶ Forordningen om registrering, vurdering og godkendelse af samt begrænsninger for kemikalier (https://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_en.htm).

⁵⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0571>.

⁵⁸ Undersøgelse af reproduktionstoksiske kemikalier, <https://ec.europa.eu/social/>.

Europa-Parlamentet og interessenterne har også understreget behovet for at beskytte sundhedspersonale, der er eksponeret for **farlige lægemidler** og andre risici. Europa-Kommissionen og EU-OSHA har iværksat omfattende undersøgelser og dialoger med eksperter og interessenter om, hvordan disse risici kan håndteres som led i en effektiv levering af sundhedsydelse. Det har afsløret et stort behov for yderligere uddannelse, instruktion og vejledning samt udfordringerne ved at vedtage bindende lovgivning for at løse dette problem.

Fremme af sundhed på arbejdspladsen

En sund arbejdsstyrke er det væsentlige grundlag for en økonomi og et samfund, der er stærkt og modstandsdygtigt. Fremme af sunde livsstilsvalg på arbejdspladsen kan i væsentlig grad mindske forekomsten af fravær, sygdom og ikkeoverførbare sygdomme (såsom kræft, fedme, hjerte-kar-sygdomme og diabetes). F.eks. vil der gennem Europas plan for kræftbekæmpelse blive iværksat tiltag for at forbedre sundhedskompetencen vedrørende kræftfremfremt og -determinanter for at give borgerne, herunder arbejdstagere, de oplysninger og værktøjer, de har brug for til at træffe sundere valg.

Arbejdspladser for alle

Anerkendelse af mangfoldighed, herunder kønsforskelle og -uligheder, og bekæmpelse af forskelsbehandling i arbejdsstyrken er afgørende for at sikre både kvindelige og mandlige arbejdstageres sikkerhed og sundhed, herunder også i forbindelse med vurdering af risici på arbejdspladsen. Blandt andet fremhævede pandemien risikoen for dårligt tilpassede værktøjer og udstyr (f.eks. kvinder i sundhedssektoren, der skal bære personlige værnemidler tiltænkt mænd) og behovet for at give præcise, rettidige og letforståelige oplysninger for at sikre, at alle arbejdstagere, herunder de dårligst stillede, fuldt ud kan forstå reglerne på arbejdspladsen og udøve deres rettigheder. Der vil blive tilskyndet til foranstaltninger for at undgå kønsskævhed i forbindelse med vurdering og prioritering af risici for handling ved at sikre: i) **kønsrepræsentation** i høringer af arbejdstagere, ii) uddannelse, der er tilpasset medarbejdernes personlige situation, og iii) anerkendelse af risici i erhverv, der længe har været overset eller betragtet som "nemt arbejde" (f.eks. omsorgspersoner eller rengøringspersonale).

I overensstemmelse med Kommissionens strategi for handicappedes rettigheder 2021-2030⁵⁹ vil Kommissionen fremlægge en pakke, der skal forbedre resultaterne på arbejdsmarkedet for **personer med handicap**. Denne pakke vil omfatte vejledning og støtte til gensidig læring om: fremme af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og om erhvervsrelaterede revalideringsordninger for personer, der lider af kroniske sygdomme, eller som har været ofre for ulykker.

Vold på arbejdspladsen, chikane eller forskelsbehandling på grund af køn, alder, handicap, religion eller tro, race eller etnisk oprindelse og seksuel orientering kan påvirke arbejdstageres sikkerhed og sundhed og har derfor negative konsekvenser for de berørte

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>.

personer, deres familier, deres kolleger, deres organisationer og samfundet som helhed. Det kan også føre til situationer med udnyttelse af arbejdskraft. Kommissionen vil vurdere, hvordan man kan styrke effektiviteten af direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere (2009/52/EF), herunder med hensyn til arbejdstilsyn rettet mod særligt sårbare grupper af arbejdstagere. Kommissionen har foreslået en rådsafgørelse om bemyndigelse af medlemsstaterne til i EU's interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations konvention af 2019 om vold og chikane (nr. 190)⁶⁰. Konventionen indeholder også specifikke regler om kønsbaseret vold og chikane på arbejdspladsen, som vil blive styrket gennem det kommende lovgivningsforslag om forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret vold mod kvinder og vold i hjemmet, som bebudet i strategien for ligestilling mellem kønnene 2020-2025⁶¹.

Kommissionen vil:

- fremme en "**nulvisionstilgang**" til arbejdsrelaterede dødsfald ved at:
 - forbedre dataindsamlingen om arbejdsulykker og erhvervs sygdomme og analysere de grundlæggende årsager til arbejdsrelaterede dødsfald eller personskader
 - oprette en særlig nulvisions-arbejdsgruppe under trepartsorganet Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen og udvikle målrettede informationstiltag og -værktøjer med henblik på at øge bevidstheden
 - styrke håndhævelsen ved at støtte SLIC med hensyn til at øge bevidstheden om at reducere arbejdsrelaterede dødsfald på virksomhedsniveau, udveksle god praksis og støtte øget uddannelse af arbejdstilsyn.
- ajourføre EU-reglerne om farlige stoffer med henblik på at bekæmpe **kræft, reproduktive sygdomme og luftvejssygdomme** ved at:
 - iværksætte en høring af arbejdsmarkedets parter i 2023 om reducerede grænseværdier for **svejerøg, polycykliske aromatiske kulbrinter, isopren og 1,4-dioxan** i henhold til direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener⁶²
 - opstille en prioriteret liste over **reproduktionstoksiske stoffer**, der skal behandles i de relevante direktiver inden udgangen af 2021.
- udarbejde ajourførte retningslinjer senest i 2022, herunder om uddannelse, protokoller, overvågning og monitorering, for at beskytte arbejdstagerne mod eksponering for **farlige lægemidler**.
- udarbejde et overblik over sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for **sundheds- og plejesektoren** i samarbejde med EU-OSHA senest i første kvartal af 2024.
- støtte oplysningskampagner om **muskel- og knoglelidelser, kræft og mental sundhed** samt **chikane på arbejdspladsen og kønsskævheder**.
- give sektorspecifikke oplysninger til SMV'er i samarbejde med EU-OSHA.

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>.

⁶¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.

⁶² Femte revision af direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener.

- foreslå et lovgivningsinitiativ om forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret vold mod kvinder og vold i hjemmet inden udgangen af 2021.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at:

- arbejde hen imod at opfylde "**nulvisionstilgangen**" til arbejdsrelaterede dødsfald i EU.
- håndtere erhvervsbetingede risici i forbindelse med **kredsløbssygdomme**.
- fremme det europæiske kodeks mod kræft blandt arbejdstagerne for at forbedre deres sundhedskompetencer og mindske kræftrisici.
- vurdere og håndtere risici med særligt fokus på de **grupper, der er hårdest ramt af pandemien**, som f.eks. personer med handicap.
- aktivt støtte reintegration, ikke-forskelsbehandling og tilpasning af arbejdsvilkårene for kræftpatienter eller for overlevende efter kræft.
- fremme **kønsaspekter** i forbindelse med udformning, gennemførelse og rapportering.
- aktivt **håndtere farer i sundhedssektoren** ved at indføre og gennemføre sikre arbejdsprocedurer og tilbyde **passende uddannelse**.
- sørge for bedre **vejledning og uddannelse** i risikovurderings- og forebyggelsesforanstaltninger, navnlig for **mikrovirksomheder og SMV'er**.

sørge for **uddannelse af landbrugere** via landbrugsrådgivningstjenester for at øge deres færdigheder og bevidsthed om sundheds- og sikkerhedsreglerne på landbrugsbedrifter, herunder sikker anvendelse af kemiske stoffer, navnlig plantebeskyttelsesmidler. *Kommissionen tilskynder arbejdsmarkedets parter til at:*

- udarbejde en vejledning for sundhedssektoren, der bl.a. fokuserer på beskyttelse af arbejdstagerne mod eksponering for **farlige lægemidler**, og som baner vejen for udvikling af værktøjet til interaktiv onlinerisikovurdering (OiRA) specifikt for sundhedssektoren i samarbejde med EU-OSHA.

2.3. Øget beredskab — hurtig reaktion på trusler

I krisetider, som f.eks. covid-19, spiller sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen en afgørende rolle med hensyn til at hjælpe arbejdstagere, virksomheder og myndigheder med at beskytte liv og håndtere trivselsrisici, forretningskontinuitet og bæredygtighed. Det er derfor vigtigt at tage ved lære af covid-19-pandemien og øge beredskabet over for potentielle fremtidige sundhedskriser, men også for genoptagelse af arbejdet efter pandemien. Foranstaltninger vedrørende øget hygiejne, ikke-farmaceutiske interventioner og støtte til mental sundhed bør prioriteres højere ved at forbedre rettidigheden og effektiviteten af reaktionen på sådanne kriser, og synergierne mellem sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og folkesundhed bør udvikles yderligere. Den nuværende



ramme bidrager derfor til sundhedspolitikker og er med til at øge det fremtidige beredskab parallelt med meddelelsen om de tidlige erfaringer fra covid-19-pandemien⁶³.

Covid-19-pandemien afslørede betydningen af arbejdsgiverens overordnede forpligtelse til at **foretage risikovurdering og indføre forebyggende foranstaltninger** for at imødegå sundhedsrisici for arbejdstagerne i tilfælde af en sundhedskrise. Den har mere end nogensinde understreget behovet for, at arbejdstagerne nyder godt af et arbejdsmiljø, der mindsker risikoen for overførsel af smitsomme sygdomme. Siden pandemien brød ud, har EU-OSHA udarbejdet en række vejledninger og værktøjer⁶⁴ i samråd med de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter, som har gjort det muligt for arbejdsgivere, navnlig SMV'er, at vide, hvordan de kan overholde⁶⁵ kravene i forbindelse med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i de forskellige faser af pandemien. Disse retningslinjer vil blive tilpasset videnskabens gradvise forståelse af risiciene og de tilsvarende folkesundhedsmæssige foranstaltninger. Dertil kommer, at Kommissionen vil udvikle EU procedurer og **retningslinjer for nødsituationer** vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for at gøre det muligt hurtigt at iværksætte foranstaltninger i potentielle sundhedskriser. Det vil bl.a. omfatte bestemmelser om ajourførte risikovurderinger, mekanismer, der giver medlemsstaterne mulighed for rettidigt at underrette Kommissionen om forekomsten af sundhedstrusler inden for de forskellige sektorer og arbejdspladser samt de relaterede nationale planer for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Sideløbende hermed blev SARS-CoV-2-virusset klassificeret i henhold til **direktivet om biologiske agenser**⁶⁶ efter en hasteprocedure. Denne beslutning bidrager til at sikre beskyttelsen af arbejdstagere i faciliteter, hvor virusset håndteres direkte, som f.eks. vaccineproduktions- og distributionscentre. Kommissionen vil nu overvåge gennemførelsen heraf og udarbejde retningslinjer for arbejdstilsyn for at bidrage til at sikre en korrekt anvendelse af foranstaltningerne.

Pandemien fremhævede også, at mobile arbejdstagere og grænsearbejdere, herunder **sæsonarbejdere** fra EU og tredjelande, i nogle tilfælde kan være mere udsat for usunde eller usikre leve- og arbejdsvilkår, som f.eks. dårlige eller overfyldte boliger eller manglende oplysninger om deres rettigheder. Kommissionen har udarbejdet retningslinjer for sæson- og transportarbejdere i EU i forbindelse med covid-19-udbruddet. I disse retningslinjer opfordres medlemsstaterne og virksomhederne til at sikre, at deres forpligtelser til at beskytte uundværlige og sårbare arbejdstagere overholdes, herunder ved at opfylde deres forpligtelser inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA) lancerede også med støtte fra Europa-Kommissionen i juni 2021 oplysningskampagnen "Rights for all

⁶³ https://ec.europa.eu/info/files/communication-early-lessons-covid-19-pandemic_da.

⁶⁴ <https://osha.europa.eu/da/themes/covid-19-resources-workplace>.

⁶⁵ <https://osha.europa.eu/da/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>.

⁶⁶ 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.

seasons" med fokus på behovet for at fremme retfærdige og sikre arbejdsvilkår for sæsonarbejdere, der er ansat i alle EU-lande⁶⁷. Derudover gennemfører EU-OSHA i samarbejde med SLIC en undersøgelse af arbejdstilsynenes holdning til højrisikoerhverv, herunder sæsonarbejde, i alle medlemsstater.

Mens EU's tilgang til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen fokuserer på forebyggelse, er det også vigtigt at støtte arbejdstagere, der er smittet med covid-19, og familier, der har mistet familiemedlemmer på grund af arbejdsrelateret eksponering for SARS-CoV-2. Med henblik herpå har de fleste medlemsstater rapporteret, at de anerkender covid-19 som en erhvervssygdom. Selv om erhvervssygdomme er et anliggende, der er tæt knyttet til social sikring, som hører under medlemsstaternes kompetence, fremmer Kommissionens **henstilling om erhvervssygdomme**⁶⁸ anerkendelsen af de erhvervssygdomme, som medlemsstaterne har nævnt i henstillingen, med henblik på at fremme konvergens.

Anerkendelsen af covid-19 som en erhvervssygdom eller arbejdsulykke er allerede en realitet i 25 medlemsstater. Frankrig har f.eks. indført et regeringsdekret i september 2020, som giver mulighed for automatisk anerkendelse af sundhedspersonale og lignende arbejdstagere og fagfolk i tilfælde, der fører til alvorlig luftvejsinfektion. Frankrig giver desuden mulighed for kompensation i sådanne tilfælde. I Danmark kan tilfælde af covid-19 anerkendes og kompenseres både som erhvervssygdom og arbejdsulykke inden for alle erhverv efter en vurdering foretaget af de relevante myndigheder.

Kommissionen vil:

- omgående iværksætte en grundig vurdering af virkningerne af pandemien og effektiviteten af rammerne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i EU og på nationalt plan med henblik på udvikling af **procedurer og retningslinjer for nødsituationer i forbindelse med** den hurtige iværksættelse, gennemførelse og monitorering af foranstaltninger ved **potentielle fremtidige sundhedskriser** i tæt samarbejde med aktører inden for folkesundheden.
- ajourføre **Kommissionens henstilling om erhvervssygdomme med henblik på at inkludere covid-19** senest i 2022.
- udarbejde **retningslinjer for arbejdstilsyn** om vurdering af kvaliteten af risikovurderinger og risikostyringsforanstaltninger i henhold til direktivet om biologiske agenser senest i 2022.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at:

- udarbejde beredskabsplaner for fremtidige kriser i de nationale strategier for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, herunder gennemførelse af EU's retningslinjer og værktøjer.
- udarbejde koordineringsmekanismer mellem myndighederne med ansvar for offentlig sundhed og sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen senest i 2023.
- øge overvågning og effektive inspektioner af forpligtelser vedrørende sikkerhed og

⁶⁷ <https://www.ela.europa.eu/en/news/rights-all-seasons-european-labour-authority-supports-fair-work-seasonal-workers>.

⁶⁸ Kommissionens henstilling af 19. september 2003 om den europæiske liste over erhvervssygdomme.

sundhed på arbejdspladsen for så vidt angår sæsonarbejdere i højrisikoehverv.

- styrke samarbejde og udveksling af oplysninger mellem arbejdstilsyn og andre relevante nationale myndigheder for at forbedre sundheds- og sikkerhedsstandarderne i alle beskæftigelsessektorer.

3. GENNEMFØRELSE AF DEN OPDATEREDE STRATEGISKE RAMME

Denne strategiske ramme vil blive understøttet af: i) et styrket **evidensgrundlag**, ii) en stærk **arbejdsmarkedsdialog**, iii) en mobiliseret **finansiering**, iv) en bedre **håndhævelse** og iv) **oplysningskampagner**.

Medlemsstaterne vil skulle tage fat på de **grønne og digitale spørgsmål i de nationale strategier for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og forbedre forebyggelse og beredskab** for at sikre, at ajourførte foranstaltninger og tilgange når ud til arbejdspladserne.

På virksomhedsniveau vil dette udmønte sig i **planlægning og foregribende foranstaltninger fra arbejdsgivernes side**. Der er behov for målrettet og ajourført **vejledning** samt **oplysningskampagner og digitale værktøjer** med særligt fokus på SMV'er for at støtte dem i denne omstilling og sikre et højt niveau af arbejdstagerbeskyttelse og bæredygtige løsninger, men også for at bevare konkurrenceevnen.

- **Arbejdsmarkedsdialog**

Arbejdsmarkedets parter har særligt gode forudsætninger for at finde løsninger, der er tilpasset omstændighederne i forbindelse med en bestemt aktivitet eller sektor. EU's sektorspecifikke sociale dialog yder et stærkt bidrag til den effektive gennemførelse af EU's lovgivning vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Kommissionen vil samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at identificere relevante områder og tiltag på sektorniveau med henblik på at gennemføre denne strategiske ramme.

- **Evidensgrundlag:**

Forskning og dataindsamling både på EU-plan og nationalt plan er en forudsætning for forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme og ulykker. Videnskabelig rådgivning og de seneste teknologiske udviklinger indgår i lovgivningen og politikken vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Det gør det muligt for Kommissionen at fortsætte med evidensbaseret politikudformning som beskrevet i meddelelsen om bedre regulering fra 2021⁶⁹.

Undersøgelser, dataindsamling og målrettede peerevalueringer om specifikke emner inden for den nuværende ramme både på nationalt plan og EU-plan vil være skridt på vejen hen imod målene om at håndtere forandring, forebyggelse og beredskab inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Foranstaltningerne skal være kønsbevidste og

⁶⁹ https://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-joining-forces-make-better-laws_da.

skræddersyet til alle arbejdstageres forhold, herunder: i) behovene hos unge arbejdstagere, der kommer ud på arbejdsmarkedet, ii) handicappedes behov og iii) behovene hos en aldrende arbejdsstyrke, der skal kunne holde trit med den hurtige udvikling i den moderne teknologi, og hvor forekomsten af kroniske sygdomme og invaliderende forhold har været stigende⁷⁰.

- **Anvendelse og overvågning af den strategiske ramme**

Den vellykkede gennemførelse af denne strategiske ramme afhænger i høj grad af dens gennemførelse på nationalt og lokalt plan. For at nå dette mål opfordres medlemsstaterne til: i) **ajourføre deres nuværende strategier for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen**, ii) afspejle den ajourførte tilgang til arbejdstagerbeskyttelse på lokalt plan og iii) imødegå den nedadgående tendens i antallet af arbejdstilsyn i nogle medlemsstater⁷¹ ved at styrke kontrollen på stedet.

Et **topmøde** i 2023 om **status inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen**, der samler EU-institutionerne, medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter, EU-OSHA og andre relevante interessenter, vil med udgangspunkt i de første erfaringer anbefale eventuelle nødvendige ændringer af denne strategi. Topmødet vil fokusere på de fremskridt, der er opnået med "nulvisionstilgangen" til arbejdsrelaterede dødsfald, samt på beredskabet over for potentielle fremtidige trusler mod arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

I handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder foreslog Kommissionen en **ny indikator for arbejdsulykker med dødelig udgang** i den reviderede sociale resultattavle. Den nye indikator vil være et centralt element i monitoreringen af EU's "nulvision".

Den strategiske ramme vil også bidrage til at forbedre **anvendelsen og håndhævelsen af eksisterende EU-lovgivning**, f.eks. i **arbejdstilsynenes arbejde**, med støtte fra relevante aktører (f.eks. Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen, EU-OSHA og SLIC). Hvis man sørger for, at arbejdstilsynene har vejledning og uddannelse på EU-plan og på nationalt plan for at fremme samarbejde og innovative tilsynsmetoder, bidrager dette til at forbedre en ensartet håndhævelse i alle medlemsstaterne. Desuden vil Kommissionen samarbejde med EU-OSHA om at udvikle støtteværktøjer og vejledning til arbejdsgivere, herunder især mikrovirksomheder og små virksomheder, således at de kan overholde lovgivningen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

⁷⁰ The ageing workforce: implications for occupational safety and health. A research review. EU-OSHA, 2016.

⁷¹ Europa-Kommissionen (2021): "Undersøgelse til støtte for evalueringen af EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020 — endelig rapport".

- **Oplysningskampagner og kapacitetsopbygning**

Der er to forudsætninger for at opfylde "nulvisionstilgangen" til arbejdsrelaterede dødsfald: i) **udbrede oplysninger** om risici i forbindelse med arbejdsrelaterede ulykker, personskader og erhvervssygdomme, ii) **kapacitetsopbygning** hos arbejdsgivere for at garantere sikkerhed på arbejdspladsen takket være kurser og uddannelse, og iii) alle aktører skal påtage sig deres ansvar for at overholde regler og retningslinjer. EU-OSHA vil løbende fokusere på oplysningskampagner, navnlig gennem dets oversigt over sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for så vidt angår digitalisering og kampagnen "Et sikkert og sundt arbejdsmiljø" for 2023-2025: Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og digitalisering. Det vil bidrage til at uddybe viden og øge bevidstheden om risiciene ved denne udvikling.

- **Finansiering**

EU-midler, navnlig genopretnings- og resiliensfaciliteten samt fondene under samhørighedspolitikken, kan anvendes til at mobilisere investeringer til foranstaltninger inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Over 50 % af EU's nye langsigtede budget og NextGenerationEU vil støtte moderniseringen af EU, især gennem investering i forskning og innovation, grøn og digital omstilling, beredskab, genopretning og resiliens. Den Europæiske Socialfond Plus (ESF +) kan anvendes til at støtte foranstaltninger, der har til formål at fremme bæredygtig beskæftigelse af høj kvalitet og social inklusion, idet 25 % er øremærket til sidstnævnte. ESF + kan anvendes af medlemsstaterne til at investere i: i) innovative og mere produktive arbejdsordninger, ii) uddannelse, iii) informations- og oplysningskampagner om sund livsstil, iv) trivsel på arbejdspladsen og v) støtte til arbejdstilsyn. Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) kan bidrage med bedre tilpassede arbejdsmiljøer, digitale løsninger og udstyr. EFRU og Samhørighedsfonden kan støtte konnektivitet i landdistrikter og fjerntliggende områder. Det nye EU-sundhedsprogram — EU4Health 2021-2027 — vil også yde betydelig støtte til kræftbekæmpelse. Derudover vil EU4Health 2021-2027 bidrage til: i) sygdomsforebyggelse og sundhedsfremme hos en aldrende befolkning og ii) øget overvågning af sundhedstrusler. EU vil også støtte medlemsstaterne med sundhedsforskning gennem Horisont Europas kræftmission⁷², som integrerer innovative tilgange til forskning og folkesundhed med vægt på kræftforebyggelse, og med den infrastruktur, der er nødvendig for digitale sundhedsværktøjer gennem Connecting Europe-faciliteten. Flere emner i relation til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er blevet foreslået i Horisont Europas første arbejdsprogrammer under klyngen "sundhed". Desuden vil resultaterne af den igangværende forskning, der finansieres under Horisont 2020, om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen give værdifuldt input, f.eks. om mental sundhed på arbejdspladsen⁷³. Det nye tekniske støtteinstrument er også til

⁷² Missionen har som overordnet mål at "redde mere end 3 millioner liv inden 2030, og at kræfttramte kan leve længere og bedre".

⁷³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/03a2c022-9c01-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-199503195#document-info>.

rådighed for at hjælpe medlemsstaterne med at udforme og gennemføre reformer inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

4. FREMME AF VERDENSOMSPÆNDENDE EFFEKTIVE STANDARDER FOR SIKKERHED OG SUNDHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

I en globaliseret verden stopper sundheds- og sikkerhedstrusler ikke ved grænserne. Lande over hele verden drager fordel af at udveksle bedste praksis og lære af hinandens erfaringer. Det er afgørende at **styrke samarbejdet med EU's partnerlande, regionale og internationale organisationer og andre internationale fora for at hæve standarderne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen globalt.**

Kommissionen vil samarbejde med Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) for at gennemføre og følge op på ILO's 100-årserklæring om fremtidens arbejde fra 2019. Dette samarbejde vil omfatte støtte til integration af retten til sikre og sunde arbejdsvilkår i ILO's ramme for grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen. Samarbejdet med ILO og WHO om data og viden vil være særlig relevant. Dette samarbejde vil sammen med medlemsstaterne omfatte støtte til etableringen af en ny indikator for dødelighed som følge af sygdomme, der tilskrives erhvervsbetingede risikofaktorer som led i FN's mål for bæredygtig udvikling.

Kommissionen vil fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i globale forsyningskæder og virksomheder, der opererer i lav- og mellemindkomstlande. Det vil navnlig omfatte fortsat deltagelse i rammeinitiativer, som f.eks. G7 Vision Zero Fund, G20-aftalen om sikrere arbejdspladser og netværket af eksperter inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Det er vigtigt at: i) sikre, at der tages behørigt hensyn til standarder for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen som led i bindende forpligtelser vedrørende arbejdsstandarder og sociale standarder og ii) fremme det bredere spørgsmål om anstændigt arbejde i fremtidige EU-handelsaftaler. En effektiv gennemførelse af EU's handelsaftaler bør støtte disse forpligtelser i overensstemmelse med det nylige eksempel i form af den økonomiske partnerskabsaftale mellem EU og Japan.

Kommissionen vil fortsætte med at udvikle bilateralt samarbejde med partnerlande for at fremme bedre arbejdsvilkår og dermed tackle spørgsmålet om uligheder og fremme menneskelig udvikling på verdensplan. Desuden vil det bilaterale samarbejde med USA blive genoptaget under en revideret og ajourført fælles dagsorden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og der vil blive indledt et nyt samarbejde navnlig med Canada.

Kandidatlande og potentielle kandidatlande vil blive støttet i deres bestræbelser på at tilpasse deres retlige rammer og politikker vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen til gældende EU-ret. For Vestbalkan omfatter dette støtte gennem: i) processen med det økonomiske reformprogram, ii) underudvalgsmøder, iii) forhandlinger

vedrørende kapitel 19, hvor det er relevant, og iv) finansiel bistand til EU-OSHA's aktiviteter og til støtte for agenturer inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Der vil også blive udviklet et bilateralt samarbejde om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen med EU's østlige og sydlige nabolande samt ved at fremme regionalt samarbejde, herunder gennem det østlige partnerskab og Middelhavsunionen.

5. KONKLUSION

Denne strategiske ramme har til formål at mobilisere EU-institutionerne, medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og andre relevante interessenter omkring fælles prioriteter for beskyttelse af arbejdstageres sundhed og sikkerhed. Den finder anvendelse på alle relevante parter, der beskæftiger sig med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (nationale forvaltninger, herunder arbejdstilsyn, arbejdsgivere, arbejdstagere og andre relevante aktører inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen) og skaber en ramme for handling, samarbejde og udveksling.

Kommissionen vil sammen med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter arbejde på at: i) håndtere **forandring** på det nye arbejdsmarked ii) forbedre **forebyggelsen** af arbejdsulykker og -sygdomme i overensstemmelse med "**nulvisionstilgangen**" og iii) øge **beredskabet** over for eventuelle fremtidige sundhedskriser.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at ajourføre og udarbejde deres nationale strategier for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i overensstemmelse med denne strategiske ramme — i samarbejde med arbejdsmarkedets parter — for at sikre, at de nye foranstaltninger anvendes i praksis. Med **topmødet i 2023 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen** kan der gøres status over fremskridtene med denne ambitiøse ramme, ligesom man kan vurdere tilpasningen i lyset af hastigt skiftende forhold.