



EUROPEISKA  
KOMMISSIONEN

Bryssel den 28.6.2021  
COM(2021) 323 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,  
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT  
REGIONKOMMITTÉN**

**EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021-2027  
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv**

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

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,  
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT  
REGIONKOMMITTÉN**

**EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021-2027  
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv**

## **1. ARBETSMILJÖ I EU**

### **1.1. Värdet av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen**

EU:s arbetsmiljölagstiftning är avgörande för att skydda hälsan och säkerheten för de nästan 170 miljoner arbetstagarna i EU<sup>1</sup>. Att skydda människor från hälso- och säkerhetsrisker på arbetsplatsen är viktigt för att uppnå anständiga arbetsförhållanden för alla arbetstagare. Det har bidragit till att minska hälsoriskerna på arbetsplatsen och förbättra arbetsmiljönormerna i hela EU och inom olika sektorer. Det finns dock fortfarande utmaningar, och covid-19-pandemin har medfört ökade risker som måste hanteras.

Skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, som fastställs i fördragen<sup>2</sup> och stadgan om de grundläggande rättigheterna<sup>3</sup>, är ett av de viktigaste inslagen i en EU-ekonomi för människor. Rätten till en hälsosam och säker arbetsplats återspeglas i princip 10 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och är grundläggande för att uppnå FN:s mål för hållbar utveckling<sup>4</sup>. Den är också en byggsten i den europeiska hälsounion som håller på att byggas.

I den nya ramen för arbetsmiljö 2021–2027, som tillkännagavs i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter<sup>5</sup>, anges viktiga prioriteringar och åtgärder som krävs för att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet under de kommande åren efter pandemin, i en tid som kännetecknas av den gröna och den digitala omställningen, ekonomiska och demografiska utmaningar och det föränderliga begreppet *traditionell arbetsplats*.

---

<sup>1</sup> Eurostat, lfsa\_eegan2, endast arbetstagare (exklusive medhjälpande familjemedlemmar).

<sup>2</sup> [https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_sv](https://europa.eu/european-union/law/treaties_sv).

<sup>3</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EUT C 326, 26.10.2012, s. 391).

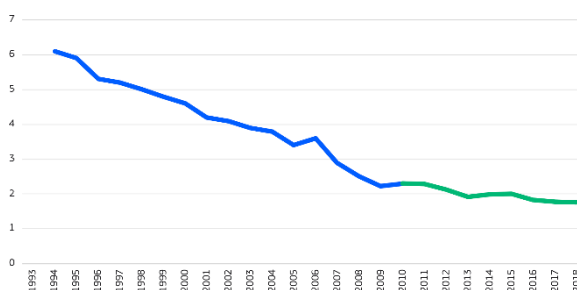
<sup>4</sup> <https://sdgs.un.org/goals>.

<sup>5</sup> [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\\_sv](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_sv).

Hälsosamma och säkra arbetsförhållanden är en förutsättning för en frisk och produktiv arbetskraft. Ingen bör drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar eller arbetsolyckor. Det är också en viktig aspekt av EU-ekonomins hållbarhet och konkurrenskraft.

Under de senaste tre årtiondena har betydande framsteg gjorts på arbetsmiljöområdet: Antalet dödsolyckor i arbetet i EU minskade med cirka 70 % mellan 1994 och 2018 (figur 1). Även om faktorer såsom avindustrialisering och bättre vård utan tvekan har bidragit till denna minskning har EU:s arbetsmiljösystem också spelat en viktig roll. Trots dessa framsteg skedde fortfarande över 3 300 dödsolyckor och 3,1 miljoner andra olyckor i EU-27 under 2018, och över 200 000 arbetstagare dör varje år av arbetsrelaterade sjukdomar. Detta medför ett enormt mänskligt lidande. Att upprätthålla och förbättra skyddsnormerna för arbetstagare är därför en pågående utmaning och nödvändighet.

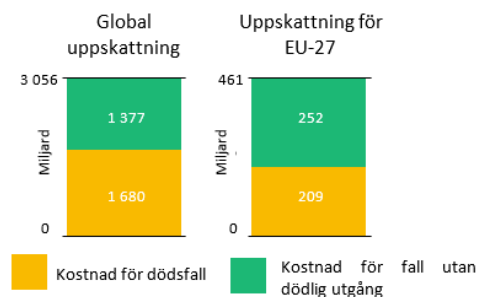
**Figur 1:** Dödsolyckor i arbetet i EU – 1994–2018 (fall per 100 000 anställda)



Källa: Eurostat, uppgifter för gemensamma ekonomiska sektorer i EU-15 (1994–2009) och för alla ekonomiska sektorer i EU-27 (2010–2018).

Utöver hälsa och välbefinnande finns det starka ekonomiska skäl till ett högt arbetarskydd. Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar kostar EU-ekonomin över 3,3 % av BNP varje år<sup>6</sup> (cirka 460 miljarder euro 2019) (figur 2). Även om kostnaderna för välbefinnandet bakom dessa siffror är svåruppskattade bidrar god arbetsmiljöpraxis till att göra företagen mer produktiva, konkurrenskraftiga och hållbara. Uppskattningar visar att för varje euro som investeras i arbetsmiljön är avkastningen för arbetsgivaren ungefär dubbelt så hög<sup>7</sup>. En solid struktur till stöd för arbetsmiljön som tillgodoser de särskilda behoven hos små och medelstora företag, som är EU-ekonomins ryggrad, kommer att bidra väsentligt till en hållbar ekonomi och till arbetsmiljöpolitikens framgång i EU som helhet. En god arbetsmiljö minskar även vårdkostnaderna och andra

**Figur 2:** Samhällskostnader för arbetsskador och arbetssjukdomar, 2019 (miljarder euro)



<sup>6</sup> Denna siffra togs fram genom att använda procentandelen av antalet funktionsjusterade levnadsår (DALY, *disability-adjusted life years*) av det totala antalet arbetsår för EU:s yrkesverksamma befolkning, multiplicerat med EU:s BNP. DALY beräknas genom att man summerat antalet förlorade levnadsår och antalet år med funktionsnedsättning, för arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar med och utan dödlig utgång.

<sup>7</sup> Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health – final report*, 2011.

<sup>8</sup> Tompa, E., *IWH economic analysis recommends a combination of methods to reduce silica dust exposure, At Work*, utgåva 101, sommaren 2020: Institute for Work & Health, Toronto.

samhällsbördor, medan kostnaderna för en dålig arbetsmiljö är höga för enskilda personer, företag och samhället.

Covid-19-pandemin har visat hur avgörande arbetsmiljön är för att skydda arbetstagarnas hälsa, för att vårt samhälle ska fungera och för att kritisk ekonomisk och samhällelig verksamhet ska fortsätta att bedrivas. Därför måste vägen till återhämtning och återaktivering av produktiviteten även innefatta ett förnyat åtagande om att fortsätta fokusera på arbetsmiljön och förbättra synergierna mellan arbetsmiljö- och folkhälsopolitiken.

## 1.2. EU-systemet i praktiken

Två faktorer kan förklara de resultat som uppnåtts genom EU:s arbetsmiljöstrategi. För det första har EU och medlemsstaterna utvecklat ett **avancerat regleringssystem** för att fastställa åtgärder för att förebygga och skydda arbetstagare mot arbetsmiljörisker. För det andra förlitar den sig på en **trepartsstrategi**, där arbetstagare, arbetsgivare och regeringar deltar aktivt i utvecklingen och genomförandet av dessa arbetsmiljöåtgärder på EU-nivå och nationell nivå. Dessutom bidrar det kontinuerliga stödet till i synnerhet mikroföretag och små och medelstora företag till att arbetsmiljöreglerna tillämpas korrekt.

EU:s arbetsmiljölagstiftning består av ett ramdirektiv och 24 särskilda direktiv som utarbetats över tid. Det europeiska **ramdirektivet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet**<sup>9</sup> från 1989 ligger till grund för **gemensamma principer och miniminormer i EU**. Det är inriktat på en kultur av riskförebyggande och fastställer skyldigheter för arbetsgivare när det gäller i) riskbedömningar, ii) förebyggande åtgärder, iii) spridning av arbetsmiljöinformation till arbetstagarna, iv) utbildning, v) samråd och vi) avvägd medverkan. Dessa skyldigheter gäller i alla sektorer och yrken och för både offentliga och privata arbetsgivare. **Särskilda direktiv** behandlar särskilda risker, grupper och miljöer<sup>10</sup>.

EU:s arbetsmiljölagstiftning tas fram i nära samarbete med **rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor**<sup>11</sup>, ett trepartsorgan som består av företrädare för nationella regeringar, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. **Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)** tillhandahåller riktlinjer och verktyg, som tillsammans med liknande nationella, webbaserade verktyg i) ger sektorsspecifik information som främst riktar sig till små och medelstora företag, eftersom de sysselsätter majoriteten av arbetstagarna i EU och ofta möter större hinder för att säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, och ii) vägleder

---

<sup>9</sup> Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG).

<sup>10</sup> Genomförandet av ramdirektivet och EU:s relaterade arbetsmiljödirektiv för perioden 2013–2017 presenteras i det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar SWD(2021) 148/2.

<sup>11</sup> Rådets beslut av den 22 juli 2003 om inrättande av en rådgivande kommitté för arbetsmiljöfrågor (EUT C 218, 13.9.2003).

arbetsgivare genom alla steg av riskbedömningsprocessen<sup>12</sup>. **Yrkesinspektörskommittén** (Slic)<sup>13</sup> avger yttranden om tillämpningen av EU:s arbetsmiljölagstiftning och främjar kunskapsutbyte om förfarandena för yrkesinspektion.

### 1.3. Bygga vidare på tidigare strategiska ramar och ett brett samråd

I snart 20 år har EU:s strategiska ram för arbetsmiljö spelat en central roll för hur nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter beslutar om arbetsmiljömål. Dessa mål är bland annat att i) öka tillnärmningen av gemensamma prioriteringar, ii) underlätta samarbete, iii) få fram investeringar i arbetsmiljön och iv) främja konkreta åtgärder på arbetsplatsnivå.

De huvudsakliga **prioriteringarna i den strategiska ramen 2014–2020**<sup>14</sup>, såsom förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar, hantering av befolkningsförändringen och tillämpning av lagstiftning, **återspeglades i de nationella ramarna**<sup>15</sup>. Till några av de **viktigaste resultaten** på EU-nivå under den tidigare strategiska ramen hör i) tre uppdateringar av direktivet om carcinogener och mutagena ämnen<sup>16</sup> och ett förslag till en fjärde uppdatering, ii) uppdateringar för att modernisera fyra direktiv, bland annat på områdena gränsvärden för exponering och biologiska agens, iii) ett stort antal anmält använda **riktlinjer och webbverktyg** för arbetsgivare, även om covid-19, från EU-Osha och iv) guider och verktyg för inspektion som tagits fram av Slic.

Denna strategiska ram bygger på en utvärdering av resultaten vid genomförandet av EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020. I utvärderingen identifierades ett antal utmaningar kopplade till genomförandet av den strategiska ramen på kortare sikt när det gäller i) begränsade resurser i medlemsstaterna, ii) behovet att öka fokuset på arbetssjukdomar, demografisk förändring, psykosociala risker och belastningsbesvär och iii) behovet att hjälpa både yrkesinspektioner och företag att förbättra sina arbetsmiljönormer.

Denna strategiska ram bygger på också på **bidrag från en stor mängd intressenter** och återspeglar alla aktörers engagemang för dess genomförande. Grunden lades av en rapport från EU-Osha om nationella arbetsmiljöstrategier, en särskild utvärderingsrapport och avancerade undersökningsverktyg. Ytterligare viktiga bidrag till ramen kom från i) flera slutsatser från rådet<sup>17</sup>, ii) rapporter<sup>18</sup>, rekommendationer, utfrågningar och andra

---

<sup>12</sup> Hittills har exempelvis 250 webbaserade verktyg för interaktiv riskbedömning (OiRA-verktyg) offentliggjorts, och över 70 till håller på att utvecklas. Över 173 000 riskbedömningar har genomförts med dessa verktyg.

<sup>13</sup> Som företrädare medlemsstaternas yrkesinspektionsorgan.

<sup>14</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020 (COM(2014) 332 final).

<sup>15</sup> Rapport från EU-Osha, *National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU*, 2019.

<sup>16</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG av den 29 april 2004 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet.

<sup>17</sup> Rådets slutsatser av den 13 juni 2019, *Ett arbetsliv i förändring: reflektioner om nya arbetsformer och följderna för arbetstagarnas arbetsmiljö* (rumänska ordförandeskapet); rådets slutsatser av den 10

utbyten med Europaparlamentet, iii) utbyten med arbetsmarknadens parter och oberoende experter, iv) svar från ett öppet offentligt samråd och v) yttrandet från rådgivande kommittén.

Den bygger också på information som erhållits från utvärderingen av det praktiska genomförandet av ramdirektiv 89/391/EEG om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet och 23 relaterade EU-direktiv för perioden 2013–2017.

I det arbetsdokument från kommissionens avdelningar<sup>19</sup> och den sammanfattande rapport<sup>20</sup> som åtföljer detta meddelande sammanfattas dessa resultat.

## 2. EN UPPDATERAD VISION FÖR ARBETSMILJÖN – TRE VIKTIGA MÅL

Prioriteringarna i den tidigare ramen är relevanta även i dag. Ytterligare arbetsmiljöåtgärder behövs dock i EU för att göra arbetsplatserna rustade för de allt snabbare förändringarna i ekonomin, demografin, arbetsmönstren och samhället i stort<sup>21</sup>. För en viss del av arbetstagarna i EU håller begreppet arbetsplats på att bli mer flytande, men även mer komplext i takt med att nya organisationsformer, affärsmodeller och industrier växer fram. Covid-19-pandemin har framhävt denna komplexitet och gjort arbetsmiljö- och folkhälsopolitiken mer sammankopplad än någonsin tidigare.

Den strategiska ramen är därför inriktad på **tre övergripande huvudmål** för de kommande åren:

- Förutse och hantera **förändringar** i det nya arbetslivet som orsakas av de gröna, digitala och demografiska omställningarna.
- Förbättra **förebyggandet** av arbetsolyckor och arbetssjukdomar.
- Öka **beredskapen** för eventuella framtida hälsokriser.

För att uppnå dessa mål krävs åtgärder på europeisk, nationell, sektoriell och företagsnivå.

Genomförandet av dessa tre mål kommer att stödjas av i) social dialog, ii) förstärkning av faktaunderlaget, iii) förstärkning av kontrollen av efterlevnaden, iv) information till allmänheten och v) finansiering.

---

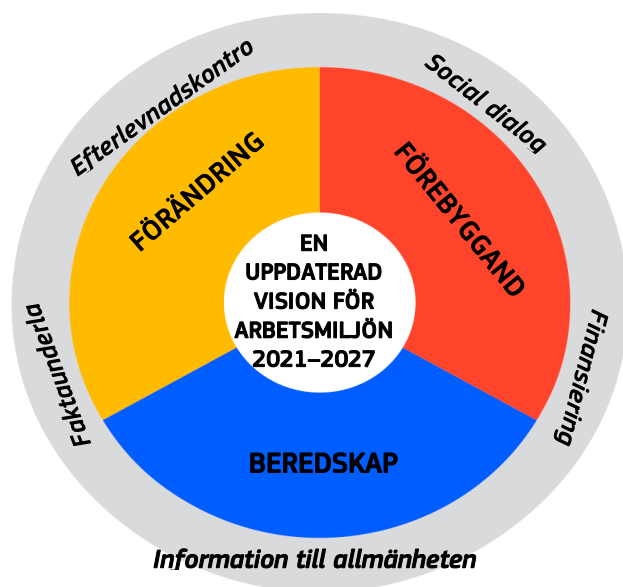
december 2019, *En ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö: att förbättra arbetsmiljölagstiftningens genomförande i EU* (finska ordförandeskapet); rådets slutsatser av den 8 juni 2020, *Ökat välbefinnande i arbetet* (kroatiska ordförandeskapet).

<sup>18</sup> Europaparlamentets resolution av den 19 januari 2017 om en europeisk pelare för sociala rättigheter (2016/2095(INI)); Europaparlamentets resolution av den 17 december 2020 om ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar (2020/2084(INI)).

<sup>19</sup> SWD(2021) 148/2.

<sup>20</sup> SWD(2021) 149/2.

<sup>21</sup> ESENER 2019.



## 2.1. Förutse och hantera förändringar

Många arbetsuppgifters, arbetsmönsters och arbetsplatsers karaktär håller på att förändras. Arbeten som inte fanns för tio år sedan har dykt upp till följd av **den gröna och den digitala omställningen**. Den europeiska gröna given<sup>22</sup>, EU:s digitala strategi<sup>23</sup> och den nya industristrategin för Europa<sup>24</sup> kommer tillsammans att i) generera stora investeringar, ii) bidra till tillväxt, innovation och jobbskapande och iii) skapa flexibilitet och möjligheter för arbetstagare, företag och egenföretagare. EU-budgeten för 2021–2027 på 1,8 biljoner euro, inbegripet NextGenerationEU, kommer att stödja dessa initiativ och bidra till en hållbar återhämtning. Samtidigt kräver demografiska förändringar i form av en åldrande arbetskraft i Europa fortlöpande reflektioner och åtgärder. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen spelar en avgörande roll för detta – när arbetstagarna blir äldre måste arbetsmiljön och arbetsuppgifterna anpassas till deras särskilda behov och riskerna minimeras. Genom grönboken om åldrande<sup>25</sup> har därför en diskussion inletts om villkoren för äldre arbetstagares deltagande på arbetsmarknaden.



Teknisk utveckling kan skapa nya möjligheter för arbetstagare i alla skeden av livet och karriären. Digital teknik kan ge arbetstagare, inbegripet arbetstagare med funktionsnedsättning och äldre arbetstagare, och deras arbetsgivare digitala lösningar till stöd för hälsa och välbefinnande. Denna tekniska utveckling kan erbjuda fler möjligheter att förbättra balansen mellan arbete och privatliv för både kvinnor och män samt stödja genomförandet av arbetsmiljölagstiftning genom tillgängliga verktyg, medvetandehöjande åtgärder och effektivare inspektioner. Robotisering, användning av

<sup>22</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_sv](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_sv).

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_sv](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_sv).

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

<sup>25</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1\\_en\\_act\\_part1\\_v8\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_en_act_part1_v8_0.pdf).

artificiell intelligens och ökat distansarbete minskar riskerna för farliga arbetsuppgifter, t.ex. i kraftigt förorenade områden såsom avloppsvattensystem, deponier och platser där jord desinficeras med hjälp av gas. Med ny teknik kommer dock ett antal utmaningar på grund av både i) ökad oregelbundenhet i fråga om när och var arbete utförs och ii) risker i samband med nya verktyg och maskiner. Klimatförändringarna kan också påverka arbetstagarnas hälsa och säkerhet, bland annat genom högre omgivningstemperatur, luftföroreningar och extremväder.

- ***Modernisera och förenkla EU:s arbetsmiljöregler inom ramen för den gröna och den digitala omställningen***

EU:s arbetsmiljölagsstiftning omfattar redan många av de **risker som följer av förändrade industrier, utrustning och arbetsplatser**. Fyra arbetsmiljödirektiv, som omfattar skyddsutrustning, medicinsk behandling ombord på fartyg, biologiska agens i arbetet och exponering för kemiska agenser, har moderniserats under de senaste åren<sup>26</sup>. Kommissionen har även föreslagit att se över maskindirektivet<sup>27</sup>, som behandlar risker till följd av digitalisering och användning av maskiner som även är relevanta för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Den föreslår också en första rättslig ram om AI, som tar upp riskerna med vissa AI-system som används i sysselsättning, arbetsledning och tillgång till egenföretagande<sup>28</sup>. Den betydande tekniska utvecklingen, särskilt inom **bildskärmar och arbetsplatser**, och den åldrande arbetskraftens framväxande behov och kapacitet kräver dock ytterligare relevanta uppdateringar av lagstiftningen. I *Industry 5.0*<sup>29</sup> föreslås en vision för hur den europeiska industrin skulle kunna leda den gröna och den digitala omställningen genom att förena arbetstagarnas rättigheter och behov med teknisk utveckling och planetens gränser.

Föränderliga arbetsformer, som bland annat beror på digitaliseringen, tillsammans med en viktig ökning av antalet människor som arbetar på distans, kräver också nya och uppdaterade arbetsmiljölösningar. Den snabba utvecklingen av trådlös, mobil och annan avancerad teknik – och ökningen av sådana anordningar i tjänsten – kräver ytterligare analys av arbetstagarnas exponering för optisk strålning och elektromagnetiska fält samt av potentiella negativa hälsoeffekter vid användning av kraftfullare apparater.

Kommissionen följer den allmänna utvecklingen av nya arbetsformer och affärsmodeller, särskilt de som har att göra med den beställningsekonomi som möjliggörs av internet. Den har inlett den andra fasen av samråd med arbetsmarknadens parter och kommer att lägga fram ett initiativ för att förbättra arbetsförhållandena för personer som arbetar via

---

<sup>26</sup> Personlig skyddsutrustning (rådets direktiv 89/656/EEG); medicinsk behandling ombord på fartyg (rådets direktiv 92/29/EEG); biologiska agens i arbetet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/54/EG); femte förteckningen över gränsvärden för exponering i arbetet (kommissionens direktiv 2019/1831).

<sup>27</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/2019-Machinery-Directive-revision\\_sv](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/2019-Machinery-Directive-revision_sv).

<sup>28</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1623335154975&uri=CELEX%3A52021PC0206>

<sup>29</sup> [https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07_en).



digitala plattformar i slutet av 2021, om inte arbetsmarknadens parter vill förhandla med varandra<sup>30</sup>. Ett viktigt mål med detta initiativ är att säkerställa adekvata arbetsvillkor, även när det gäller hälsa och säkerhet, för alla som arbetar via plattformar. Detta kommer särskilt att klargöra situationen kring den arbetsmiljölagstiftning som gäller för personer som erkänns som arbetstagare, men inte för personer som räknas som egenföretagare.

I takt med att flera initiativ inom ramen för den europeiska gröna given och EU:s kemikaliestrategi för hållbarhet<sup>31</sup> börjar genomföras måste de nuvarande gränsvärdena för vissa farliga ämnen som används inom befintliga och framväxande sektorer ses över<sup>32</sup>. Detta är relevant både för frågan om den gröna omställningen och för förebyggandet av arbetsjukdomar, särskilt cancer (se även avsnitt 2.2). För **bly** och **kobolt**, två farliga ämnen som ofta används i teknik för förnybar energi och vid batteritillverkning, tyder nya vetenskapliga data på att gränsvärdena bör ses över eller, när det gäller kobolt, fastställas.

Ett annat sådant ämne är **asbest**. Exponering för asbest kommer att bli en hälsoriskfaktor i renoveringsvågen<sup>33</sup>, som syftar till att göra byggnader lämpade för en klimatneutral framtid inom ramen för den europeiska gröna given. Asbest får visserligen inte längre produceras eller användas i EU, men innebär ett problem för arbetstagare vid renovering av byggnader, eftersom detta ofta kräver sanering av asbest som användes för många år sedan. Exponering för asbest kräver omkring 88 000 liv i Europa varje år och står för 55–85 % av de fall av lungcancer som utvecklas på arbetet, och dödligheten till följd av denna exponering förväntas fortsätta att öka fram till slutet av 2020-talet och 2030-talet<sup>34</sup>. Stränga skyldigheter avseende skydd, planering och utbildning gäller redan för arbetsgivare. Mot bakgrund av de senaste vetenskapliga rönen måste dock gränsvärdet för exponering för asbest sänkas. Därför håller kommissionen på att inleda det andra samrådet med arbetsmarknadens parter<sup>35</sup> parallellt med denna strategiska ram.

- ***Fokus på psykosociala risker***

Redan före pandemin påverkade psykisk ohälsa omkring 84 miljoner människor<sup>36</sup> i EU. Hälften av arbetstagarna i EU anser att stress är vanligt på deras arbetsplats, och stress

---

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

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

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

<sup>33</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *En renoveringsvåg för Europa – miljöanpassa våra byggnader, skapa jobb och förbättra liv* (COM(2020) 662 final).

<sup>34</sup> *Arbete med asbest vid energirenovering* (Yttrande på eget initiativ). <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/workers-health-should-not-be-jeopardised-order-make-buildings-energy-efficient>.

<sup>35</sup> Samrådsdokumenten kommer att offentliggöras här: [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](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)

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2018\\_healthatglance\\_rep\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2018_healthatglance_rep_en.pdf).

bidrar till ungefär hälften av alla förlorade arbetsdagar. Nästan 80 % av alla chefer oroar sig för arbetsrelaterad stress<sup>37</sup>.

Till följd av pandemin började nästan 40 %<sup>38</sup> av alla arbetstagare att arbeta på distans på heltid<sup>39</sup>. Detta suddar ut de traditionella gränserna mellan arbete och privatliv, och tillsammans med andra trender för distansarbete, såsom ständig uppkoppling, brist på social interaktion och ökad användning av IKT, har det ytterligare ökat **de psykosociala och ergonomiska riskerna**.

Uppgifter tyder på att man för att ta itu med risker för det psykosociala välbefinnandet behöver en process med olika faser som medför förändringar i arbetsmiljön. Europeiska kommissionen finansierar projekt som är inriktade på dessa utmaningar. Projekten syftar till att utarbeta och genomföra insatser för att främja god psykisk hälsa och förhindra psykisk ohälsa på arbetet. I synnerhet Horisont 2020-projekten Magnet4Europe<sup>40</sup> och EMPOWER<sup>41</sup> förväntas uppnå innovativa resultat. För nyckelpersonal inom vårdsektorn syftar projektet RESPOND till att ta itu med negativa effekter för den psykiska hälsan till följd av covid-19-pandemin<sup>42</sup>.

*Kommissionen kommer att*

- modernisera arbetsmiljölagstiftningen med koppling till **digitalisering** genom att se över **arbetsplatsdirektivet**<sup>43</sup> och **bildskärmsdirektivet**<sup>44</sup> senast 2023,
- föreslå **skyddande gränsvärden** för
  - **asbest** i direktivet om asbest i arbetet<sup>45</sup> under 2022,
  - **bly** och **diisocyanat** i direktivet om kemiska agenser<sup>46</sup> under 2022,
  - **kobolt** i direktivet om carcinogener och mutagena ämnen under första kvartalet 2024.
- inleda en EU-Osha-kampanj för friska arbetsplatser 2023–2025 för att skapa en säker och hälsosam **digital** framtid, som i synnerhet omfattar **psykosociala och ergonomiska risker**,
- tillsammans med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter utarbeta ett **icke-**

<sup>37</sup> Eurofound och EU-Osha (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

<sup>38</sup> Jämfört med i början av 2020, då en av tio anställda i EU arbetade på distans, på heltid eller ibland, och i allmänhet i högkvalificerade yrken inom sektorn för informations- och kommunikationsteknik (IKT) och kunskapsintensiva sektorer.

<sup>39</sup> [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf).

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

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

<sup>42</sup> <https://www.respond-project.eu>.

<sup>43</sup> Rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.

<sup>44</sup> Rådets direktiv 90/270/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm.

<sup>45</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/148/EG av den 30 november 2009 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för asbest i arbetet.

<sup>46</sup> Rådets direktiv 98/24/EG av den 7 april 1998 om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet.

**lagstiftningsinitiativ på EU-nivå för psykisk hälsa på arbetet**, som bedömer framväxande problem som rör arbetstagarnas psykiska hälsa och lägger fram vägledning för åtgärder före utgången av 2022,

- ta fram en analytisk grund<sup>47</sup>, **webbverktyg och riktlinjer** för riskbedömning i samband med gröna och digitala arbetstillfällen och processer, inbegripet i synnerhet **psykosociala och ergonomiska risker**,
- fråga expertpanelen om effektiva sätt att investera i hälsa<sup>48</sup>, för att avge ett yttrande om stöd till **vårdpersonals och annan nyckelpersonals psykiska hälsa** senast i slutet av 2021,
- säkerställa en lämplig uppföljning av Europaparlamentets resolution om **rätten att inte vara uppkopplad**<sup>49</sup>.

*Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att*

- uppdatera sina nationella rättsliga ramar, i samråd med arbetsmarknadens parter, för att ta itu med arbetsmiljörisker och möjligheter i samband med den gröna och den digitala omställningen; medlemsstaterna bör fokusera på användningen av digitala verktyg för att göra yrkesinspektionerna mer effektiva, både genom att förhindra och upptäcka lagöverträdelse,
- anordna inbördes utvärderingar med fokus på arbetsrelaterade psykosociala och ergonomiska problem,
- stärka övervakningen och insamlingen av uppgifter om psykiska och psykosociala risker i olika sektorer.

*Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att*

- vidta åtgärder och uppdatera befintliga avtal på branschövergripande och sektoriell nivå för att ta itu med nya arbetsmiljöproblem kopplade till den digitala arbetsmarknaden, särskilt psykosociala och ergonomiska risker, senast 2023,
- hitta gemensamt överenskomna lösningar för att hantera utmaningarna i samband med distansarbete, digitalisering och rätten att inte vara uppkopplad, med utgångspunkt i ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter om digitalisering<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> Arbetsmiljööversikt över digitalisering och psykosociala risker 2021–2024, i samarbete med EU-Osha.

<sup>48</sup> [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/expert\\_panel/docs/mandate\\_workforce\\_mental-health\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf).

<sup>49</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_SV.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_SV.html).

<sup>50</sup> [https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf).

## 2.2. Förbättra förebyggandet av arbetsjukdomar och arbetsolyckor

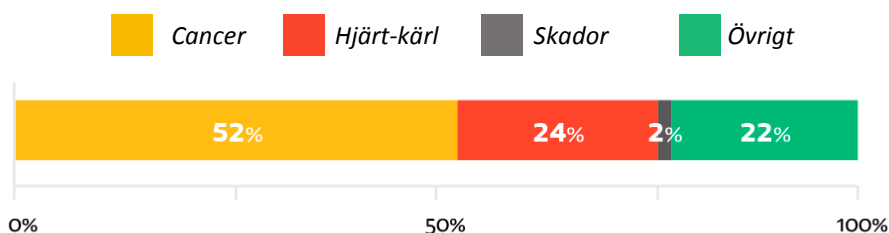
Alla ansträngningar bör göras för att i största möjliga utsträckning minska arbetsrelaterade dödsfall, i linje med en **nollvision för arbetsrelaterade dödsfall i EU**<sup>51</sup>. I detta syfte stärker denna strategiska ram en **förebyggande kultur**, både i organisationer och bland enskilda arbetstagare. Att förebygga arbetsrelaterade dödsfall är endast möjligt genom att i) noga **utreda olyckor och dödsfall** på arbetsplatsen, ii) identifiera och **ta itu med orsakerna till dessa olyckor och dödsfall**, iii) **öka medvetenheten** om riskerna för arbetsolyckor, arbetsskador och arbetsjukdomar och iv) **stärka kontrollen av efterlevnaden** av befintliga regler och riktlinjer. De lärdomar som dras av olyckstillbud och allvarliga olyckshändelser – och utbytet av information om dessa händelser – kommer att leda till bättre analys och förebyggande i hela EU. I exempelvis jordbruks- och skogsbrukssektorn i EU är antalet olyckor och dödsfall fortfarande oacceptabelt högt. Tillförlitliga uppgifter om antalet olyckor och dödsfall på gårdar är i detta avseende avgörande, liksom insatser för att höja medvetenheten, även om de potentiella riskerna för övriga familjemedlemmar och barn som bor på gården.



### *Orsaker till arbetsrelaterade dödsfall*

**Cancer är den främsta orsaken** till arbetsrelaterade dödsfall i EU (figur 3). Cancerframkallande ämnen bidrar till uppskattningsvis 100 000 arbetsrelaterade cancerdödsfall på arbetsplatsen varje år. Åtgärder för att bekämpa cancer på arbetsplatsen är en viktig del av Europas plan mot cancer<sup>52</sup>, där en ny EU-strategi för hållbar cancerprevention, cancerbehandling och cancervård fastställs. EU:s åtagande att bekämpa arbetsrelaterad cancer är också i linje med strategin i färdplanen om cancerframkallande ämnen<sup>53</sup> 2020–2024, som sammanför medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att snabbt införa de gränsvärden och andra bestämmelser som antas på EU-nivå och begränsa exponeringen för 26 farliga ämnen, och därmed förbättra arbetsförhållandena för omkring 40 miljoner arbetstagare.

*Figur 3: Orsaker till arbetsrelaterade dödsfall (%) i EU*<sup>54</sup>



Källa: Internationell jämförelse av kostnaderna för arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar, EU-Osha, 2017.

<sup>51</sup> I Europaparlamentets resolution av den 17 december 2020 om ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar (2020/2084(INI)) uppmanas medlemsstaterna att förbinda sig att utrota arbetsrelaterade dödsfall och minska arbetsrelaterade hälsoproblem senast 2030, och kommissionen uppmanas att uppnå detta mål genom en ny strategi för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

<sup>52</sup> [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/non\\_communicable\\_diseases/docs/eu\\_cancer-plan\\_sv.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/non_communicable_diseases/docs/eu_cancer-plan_sv.pdf).

<sup>53</sup> <https://roadmaponcarnogens.eu/>.

<sup>54</sup> EU-uppgifterna är från före 2021 och innefattar därmed Förenade kungariket.

En annan viktig aspekt för att förbättra arbetarskyddet är att ta itu med **arbetsrelaterade hjärt- och kärlsjukdomar**, t.ex. hjärtsjukdom och stroke. Även om hjärt- och kärlsjukdomar är **den näst största orsaken till arbetsrelaterade dödsfall** i EU (figur 3) är mycket okänt om de bakomliggande orsakerna till dessa sjukdomar och deras kopplingar till arbetsrelaterade risker. Detta hindrar tillämpningen av lämpliga förebyggande åtgärder på arbetsplatsen. Ytterligare forskning och insamling av uppgifter samt hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen, både på EU-nivå och på nationell nivå, bör prioriteras. Dessa åtgärder bör även omfatta **belastningsbesvär**, som drabbar miljontals arbetstagare i EU<sup>55</sup>. Arbetsrelaterade belastningsbesvär kan i värsta fall leda till funktionsnedsättning och har vanligtvis inte en enda orsak, utan beror på en kombination av fysiska, psykosociala, organisatoriska och individuella faktorer.

- **Farliga ämnen**

**Farliga ämnen** kan hittas på nästan alla arbetsplatser, och miljontals arbetstagare i EU exponeras för dessa ämnen varje dag.

Förfarandet för att hantera farliga ämnen, som bygger på vetenskaplig bedömning, samråd med rådgivande trepartskommittén och nära samarbete med alla berörda parter, har på det stora hela visat sig vara framgångsrikt, även om det kräver mycket tid och resurser. Inom denna strategiska ram kommer metoden för hantering av farliga ämnen att fortsätta att uppdateras för att identifiera ytterligare **effektivitetsvinster vid fastställandet av yrkeshygieniska gränsvärden** i beslutsprocessen. Dessutom kommer kommissionen att fortsätta att effektivisera samverkan mellan arbetsmiljö- och Reach-lagstiftningen<sup>56</sup> för att säkerställa arbetarskyddet i linje med strategin ”**ett ämne, en bedömning**” och den uppdaterade strategin för bättre lagstiftning.

Det pågående lagstiftningsförfarandet för gränser för **akrylnitril, nickelföreningar och bensen**<sup>57</sup> enligt direktivet om carcinogener och mutagena ämnen kommer att bidra till att öka skyddet mot carcinogener och mutagena ämnen för över en miljon arbetstagare. Dessutom håller rådgivande kommittén på att identifiera ämnen som ska prioriteras enligt direktivet om carcinogener och mutagena ämnen och direktivet om kemiska agenser för att säkerställa uppdaterade gränsvärden för farliga kemikalier.

En uppdatering och utvidgning av skyddet för arbetstagare som exponeras för **reproduktionsstörande ämnen** kommer att prioriteras, i enlighet med Europaparlamentets krav. Reproduktionsstörande ämnen kan ha två sorters effekter: i) effekter på sexuell funktion och fertilitet och ii) effekter på fostrets eller avkommans utveckling. Dessa är allvarliga hälsorisker som kan leda till missfall, dödfödsel eller försämrad kognitiv utveckling hos de barn som föds. Enligt det uppskattade värsta tänkbara scenariot kan reproduktionsstörande ämnen ligga bakom upp till 1 274 nya fall

---

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

<sup>56</sup> Förordningen om registrering, utvärdering, godkännande och begränsning av kemikalier ([https://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach\\_en.htm](https://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_en.htm)).

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

av reproduktiv ohälsa varje år, vilket leder till en ekonomisk kostnad på 381 miljoner euro varje år. **Bly** är den största bidragande orsaken till sjukdomar från reproduktionsstörande ämnen<sup>58</sup>. Det kommande förslaget om strängare bindande gränsvärden för bly kommer därför att vara ett stort steg framåt i hanteringen av reproduktionsstörande ämnen. Det kommer dock även att vara nödvändigt att utarbeta en särskild förteckning över särskilt viktiga reproduktionsstörande ämnen som måste hanteras snarast. Samtidigt kommer rådgivande kommitténs arbetsgrupp för kemikalier att fortsätta att diskutera behovet av att lägga till reproduktionsstörande ämnen och farliga läkemedel i direktivet om carcinogener och mutagena ämnen samt metoden för att fastställa gränsvärden.

Europaparlamentet och berörda parter har även betonat vikten av att skydda vårdpersonal som exponeras för **farliga läkemedel** och andra risker. Europeiska kommissionen och EU-Osha har inlett omfattande studier och dialoger med experter och berörda parter om hur man ska ta itu med dessa risker som en del av ett effektivt tillhandahållande av hälso- och sjukvård. Detta har visat på ett stort behov av ytterligare utbildning, instruktioner och vägledning samt på utmaningarna med att anta bindande lagstiftning för att hantera denna fråga.

### *Främja hälsa på arbetsplatsen*

En frisk arbetskraft är en grundläggande förutsättning för en stark och motståndskraftig ekonomi och samhälle. Att uppmuntra sunda livsstilsval på arbetsplatsen kan kraftigt minska förekomsten av frånvaro, ohälsa och icke-överförbara sjukdomar (t.ex. cancer, fetma, hjärt- och kärlsjukdom och diabetes). Genom Europas plan mot cancer kommer till exempel åtgärder att vidtas för att öka kunskapen om risker och bestämningsfaktorer för cancer för att ge människor, inbegripet arbetstagare, den information och de verktyg som de behöver för att göra hälsosammare val.

### *Arbetsplatser för alla*

Att erkänna mångfald, inbegripet könsskillnader och ojämställdhet, och bekämpa diskriminering i arbetskraften är avgörande för att garantera både kvinnliga och manliga arbetstagares hälsa och säkerhet, även när man bedömer risker i arbetet. Pandemin belyste exempelvis riskerna med dåligt anpassade verktyg och utrustning (t.ex. att kvinnor i vården var tvungna att bära skyddsutrustning som var utformad för män) och behovet av att ge korrekt och lättförståelig information i god tid för att säkerställa att alla arbetstagare, även de mest missgynnade, kan förstå reglerna på arbetsplatsen fullt ut och utöva sina rättigheter. Åtgärder kommer att främjas för att undvika könsdiskriminering vid bedömning och prioritering av risker genom att säkerställa i) en jämn **kön fördelning** vid samråd med arbetstagare, ii) utbildning som är anpassad till arbetstagarnas personliga situation och iii) erkännande av risker i yrken som länge har förbisetts eller betraktats som ”lätt arbete” (t.ex. vårdare eller städare).

---

<sup>58</sup> Studie om reproduktionsstörande ämnen. <https://ec.europa.eu/social/>.

I enlighet med sin strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030<sup>59</sup> kommer kommissionen att lägga fram ett paket för att förbättra arbetsmarknadsutsikterna för **personer med funktionsnedsättning**. Detta paket kommer att innehålla vägledning och stöd till ömsesidigt lärande om säkerställande av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och system för yrkesinriktad rehabilitering för personer med kroniska sjukdomar eller skadelidande vid olyckor.

**Våld, trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen**, oavsett om det grundar sig på kön, ålder, funktionsnedsättning, religion eller övertygelse, ras eller etniskt ursprung eller sexuell läggning, kan påverka arbetstagares hälsa och säkerhet och därmed ha negativa konsekvenser för dem som drabbas, deras familjer, kollegor, organisationer och samhället i stort. Det kan också leda till arbetskraftsexploatering. Kommissionen kommer att bedöma hur direktivet om sanktioner mot arbetsgivare (2009/52/EG) kan stärkas, även när det gäller yrkesinspektioner som särskilt riktar sig mot utsatta grupper av arbetstagare. Kommissionen har lämnat ett förslag till rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att i EU:s intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2019 om våld och trakasserier (konvention nr 190)<sup>60</sup>. Konventionen innehåller också särskilda regler om könsrelaterat våld och trakasserier på arbetsplatsen, som kommer att stärkas genom det kommande lagstiftningsförslaget om att förhindra och bekämpa könsrelaterat våld mot kvinnor och våld i hemmet, som tillkännagavs i jämställdhetsstrategin för 2020–2025<sup>61</sup>.

*Kommissionen kommer att*

- främja en **nollvision** för arbetsrelaterade dödsfall genom att
  - förbättra insamlingen av uppgifter om arbetsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar samt analysera de bakomliggande orsakerna till varje arbetsrelaterat dödsfall eller arbetsrelaterad skada,
  - inrätta en särskild trepartsarbetsgrupp för nollvisionen inom rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor och ta fram riktade informationsåtgärder och verktyg för att öka medvetenheten,
  - stärka kontrollen av efterlevnaden genom att stödja Slic i arbetet med att öka medvetenheten om att minska arbetsrelaterade dödsfall på företagsnivå, utbyta god praxis och stödja ökad utbildning för yrkesinspektioner.
- uppdatera EU-reglerna om farliga ämnen för att bekämpa **cancer, reproduktiva sjukdomar och luftvägssjukdomar** genom att
  - inleda ett samråd med arbetsmarknadens parter om strängare gränsvärden för **svetsrök, polycykliska aromatiska kolväten, isopren och 1,4-dioxan** enligt direktivet om carcinogener och mutagena ämnen<sup>62</sup> under 2023,
  - fastställa en prioritetsförteckning över **reproduktionsstörande ämnen** som ska hanteras genom relevanta direktiv senast i slutet av 2021.

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

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

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

<sup>62</sup> Femte översynen av direktivet om carcinogener och mutagena ämnen.

- tillhandahålla uppdaterade riktlinjer, bland annat om utbildning, protokoll, kontroll och övervakning, för att skydda arbetstagare mot exponering för **farliga läkemedel** senast 2022,
- utarbeta en översikt över arbetsmiljön i **vård- och omsorgssektorn** i samarbete med EU-Osha senast första kvartalet 2024,
- stödja ökad medvetenhet om **belastningsbesvär, cancer och psykisk hälsa samt trakasserier och könsdiskriminering på arbetsplatsen**,
- tillhandahålla sektorsspecifik information till små och medelstora företag i samarbete med EU-Osha,
- föreslå ett lagstiftningsinitiativ om att förhindra och bekämpa könsrelaterat våld mot kvinnor och våld i hemmet före slutet av 2021.

*Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att*

- arbeta för att uppfylla **nollvisionen** för arbetsrelaterade dödsfall i EU,
- ta itu med arbetsrelaterade risker för **hjärt- och kärlsjukdomar**,
- främja den europeiska koden mot cancer bland arbetstagare för att förbättra deras hälsokompetens och minska cancerrisker,
- bedöma och behandla risker, med särskilt fokus på **de grupper som drabbats hårdast av pandemin**, t.ex. personer med funktionsnedsättning,
- aktivt stödja återinträde på arbetsmarknaden, icke-diskriminering och anpassning av arbetsförhållandena för arbetstagare som är cancerpatienter eller canceröverlevare,
- främja **jämställdhetsaspekter** vid utformning, genomförande och rapportering,
- aktivt motverka **risker i hälso- och sjukvårdssektorn** genom att införa och genomföra säkra arbetsrutiner och tillhandahålla **lämplig utbildning**,
- tillhandahålla förbättrad **vägledning och utbildning** för riskbedömning och förebyggande åtgärder, särskilt för **mikroföretag och små och medelstora företag**,
- tillhandahålla **utbildning för jordbrukare** via jordbruksrådgivningstjänster för att öka deras kunskaper och medvetenhet om hälso- och säkerhetsregler på jordbruk, inbegripet säker hantering av kemiska ämnen, särskilt växtskyddsmedel.

*Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att*

- ta fram riktlinjer för hälso- och sjukvårdssektorn, med fokus på bland annat skydd för arbetstagare mot exponering för **farliga läkemedel**, och bana väg för utvecklingen av det särskilda verktyget för interaktiv riskbedömning (OiRA-verktyget) för hälso- och sjukvårdssektorn, i samarbete med EU-Osha.

### 2.3. Öka beredskapen – reagera snabbt på hot

I kristider, såsom covid-19, spelar hälsa och säkerhet på arbetsplatsen en avgörande roll för att hjälpa arbetstagare, företag och regeringar att skydda liv och hantera risker mot välbefinnandet, affärskontinuiteten och hållbarheten. Det är därför av största vikt att dra lärdomar av





covid-19-pandemin och öka beredskapen för eventuella framtida hälsokriser, men även att återuppta arbetet efter pandemin. Åtgärder för ökad hygien, riskreducerande åtgärder och psykologiskt stöd bör prioriteras högre genom att man blir bättre på att agera snabbt och effektivt på sådana kriser, och synergier mellan arbetsmiljön och folkhälsan bör utvecklas ytterligare. Den nuvarande ramen bidrar därför till hälsopolitiken och till att öka beredskapen för framtiden, tillsammans med meddelandet om tidiga lärdomar av covid-19-pandemin<sup>63</sup>.

Covid-19-pandemin visade på vikten av att ha en övergripande skyldighet avseende **riskbedömning och förebyggande åtgärder** från arbetsgivarens sida för att hantera hälsorisker för arbetstagarna vid en hälsokris. Den har mer än någonsin belyst behovet för arbetstagarna att ha en arbetsmiljö som minskar risken för överföring av infektionssjukdomar. Sedan pandemin bröt ut har EU-Osha tagit fram en rad vägledningsdokument och verktyg<sup>64</sup> i samråd med nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter, där arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, informeras om hur man följer<sup>65</sup> arbetsmiljökraven under de olika stadierna av pandemin. Dessa riktlinjer kommer att anpassas i takt med att förståelsen av riskerna och motsvarande folkhälsoåtgärder ökar inom forskningen. Dessutom kommer kommissionen att utarbeta arbetsmiljörelaterade **förfaranden och riktlinjer för nödsituationer**, så att åtgärder kan tillämpas snabbt vid eventuella hälsokriser. Detta skulle bland annat innebära bestämmelser för uppdaterade riskbedömningar, mekanismer för medlemsstaterna för att i god tid informera kommissionen om hälsohot i olika sektorer och på olika arbetsplatser samt relaterade nationella arbetsmiljöplaner.

Samtidigt klassificerades SARS-CoV-2-viruset enligt **direktivet om biologiska agens**<sup>66</sup> under ett skyndsamt förfarande. Detta beslut bidrar till att säkerställa skyddet för arbetstagare i anläggningar där viruset hanteras direkt, såsom vaccinproduktion och distributionscentraler. Kommissionen kommer nu att följa dess genomförande och ta fram riktlinjer för yrkesinspektioner, så att åtgärder kan tillämpas korrekt.

Pandemin visade även att mobila och gränsöverskridande arbetstagare, inbegripet **säsongsarbetare** från länder inom och utanför EU, i vissa fall kan utsättas mer för ohälsosamma eller osäkra levnads- och arbetsförhållanden, t.ex. dåliga eller överfulla bostäder eller brist på information om sina rättigheter. Kommissionen har utarbetat riktlinjer om säsongsarbetare och transportarbetare i EU i samband med covid-19-utbrottet. I dessa riktlinjer uppmanas medlemsstater och företag att se till att deras skyldighet att skydda oumbärliga och utsatta arbetstagare uppfylls, inbegripet genom att uppfylla arbetsmiljöskyldigheter. Europeiska arbetsmyndigheten lanserade dessutom i juni 2021, med stöd från Europeiska kommissionen, informationskampanjen *Rights for*

---

<sup>63</sup> [https://ec.europa.eu/info/files/communication-early-lessons-covid-19-pandemic\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/communication-early-lessons-covid-19-pandemic_en).

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

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

<sup>66</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/54/EG av den 18 september 2000 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agens i arbetet.

*all seasons*, där uppmärksamhet fästs på behovet av att främja rättvisa och säkra arbetsförhållanden för säsongarbetare i alla EU-länder<sup>67</sup>. I samarbete med Slic håller EU-Osha också på att genomföra en undersökning om arbetsmiljöinspektörers syn på högriskarbeten, däribland säsongarbete, i alla medlemsstater.

Även om EU:s arbetsmiljöstrategi är inriktad på förebyggande är det även viktigt att stödja arbetstagare som smittats av covid-19 och familjer som förlorat familjemedlemmar på grund av exponering för SARS-CoV-2 i arbetet. För detta ändamål har de flesta medlemsstater uppgett att de erkänner covid-19 som en arbetssjukdom. Även om arbetssjukdomar är nära sammankopplade med social trygghet, som är en nationell befogenhet, främjar kommissionen i sin **rekommendation om arbetssjukdomar**<sup>68</sup> medlemsstaternas erkännande av arbetssjukdomar som förtecknas i rekommendationen, i syfte att uppmuntra till konvergens.

Covid-19 erkänns redan som en arbetsrelaterad sjukdom eller olycka i 25 medlemsstater. I Frankrike infördes till exempel ett regeringsdekret i september 2020, som gör det möjligt att automatiskt erkänna vårdpersonal och liknande arbetstagare i fall som leder till allvarlig luftvägsinfektion. Dessutom kan man i Frankrike få ersättning för sådana fall. I Danmark kan fall av covid-19 erkännas och ersättas som både arbetsrelaterad sjukdom och olycka inom alla yrken efter en bedömning av de relevanta myndigheterna.

*Kommissionen kommer att*

- inleda en djupgående bedömning av pandemins effekter och effektiviteten hos EU:s och medlemsstaternas arbetsmiljöramar omedelbart för att ta fram **förfaranden och riktlinjer för nödsituationer** för snabb tillämpning, genomförande och övervakning av åtgärder vid **eventuella framtida hälsokriser**, i nära samarbete med folkhälsoaktörer,
- uppdatera **sin rekommendation om arbetssjukdomar så att covid-19 ingår** senast 2022,
- utarbeta **riktlinjer för yrkesinspektörer** om bedömning av kvaliteten på riskbedömningar och riskhanteringsåtgärder enligt direktivet om biologiska agens senast 2022.

*Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att*

- utarbeta beredskapsplaner för framtida kriser i de nationella arbetsmiljöstrategierna, inbegripet genomförande av EU:s riktlinjer och verktyg,
- utarbeta mekanismer för samordning mellan folkhälso- och arbetsmiljömyndigheter senast 2023,
- öka övervakningen och den effektiva kontrollen av arbetsmiljöskyldigheter gentemot säsongarbetare i högriskarbeten,

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

<sup>68</sup> Kommissionens rekommendation av den 19 september 2003 om den europeiska förteckningen över arbetssjukdomar.

- stärka samarbetet och informationsutbytet mellan yrkesinspektioner och andra relevanta nationella myndigheter för att förbättra hälso- och säkerhetsstandarderna inom alla branscher.

### 3. GENOMFÖRA DEN UPPDATERADE STRATEGISKA RAMEN

Denna strategiska ram kommer att stödjas av i) ett förstärkt **faktaunderlag**, ii) en stark **social dialog**, iii) mobiliserad **finansiering**, iv) förbättrad **kontroll av efterlevnaden** och v) **information till allmänheten**.

Medlemsstaterna kommer att behöva ta upp **gröna och digitala frågor i sina nationella arbetsmiljöstrategier och förbättra förebyggandet och beredskapen** för att säkerställa att uppdaterade åtgärder och rutiner når arbetstagarna.

På företagsnivå kommer detta att innebära **planeringsåtgärder och förebyggande åtgärder från arbetsgivarnas sida**. Riktade och uppdaterade **riktlinjer** samt **medvetandehöjande åtgärder och digitala verktyg**, med särskilt fokus på små och medelstora företag, behövs för att stödja dem i denna övergång och säkerställa ett starkt arbetarskydd och hållbara lösningar, men även för att bevara konkurrenskraften.

- **Social dialog**

**Arbetsmarknadens parter** är särskilt lämpade att hitta lösningar som är anpassade till omständigheterna för en viss verksamhet eller sektor. EU:s branschvisa dialog mellan arbetsmarknadens parter bidrar kraftigt till det effektiva genomförandet av EU:s arbetsmiljölagstiftning. Kommissionen kommer att samarbeta med arbetsmarknadens parter för att identifiera relevanta områden och åtgärder på sektorsnivå för att genomföra denna strategiska ram.

- **Underlag**

**Forskning och insamling av uppgifter**, både på EU-nivå och på nationell nivå, är en förutsättning för att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor. Vetenskapliga utlåtanden och den senaste tekniska utvecklingen bidrar till lagstiftningen och politiken på arbetsmiljöområdet. Därmed kan kommissionen fortsätta med evidensbaserat beslutsfattande i enlighet med meddelandet om bättre lagstiftning från 2021<sup>69</sup>.

Enkäter, insamling av uppgifter och riktade expertgranskningar av specifika frågor i den nuvarande ramen, både på nationell nivå och på EU-nivå, kommer att vara viktiga steg på vägen mot att uppfylla målen om hantering av förändringar, förebyggande och beredskap på arbetsmiljöområdet. Åtgärder måste vara genusmedvetna och anpassade till omständigheterna för alla arbetstagare, däribland i) behoven hos unga arbetstagare som är på väg in i yrkeslivet, ii) behoven hos personer med funktionsnedsättning och iii)

---

<sup>69</sup> [https://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-joining-forces-make-better-laws\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-joining-forces-make-better-laws_en).

behoven hos en åldrande arbetskraft som måste hänga med i den snabba utvecklingen av modern teknik och där kroniska sjukdomar och funktionsnedsättande tillstånd har ökat<sup>70</sup>.

- ***Tillämpning och övervakning av den strategiska ramen***

Huruvida denna strategiska ram blir framgångsrik beror kraftigt på dess genomförande på nationell och lokal nivå. För att uppnå detta uppmanas medlemsstaterna att i) **uppdatera sina nuvarande arbetsmiljöstrategier**, ii) återspegla den uppdaterade strategin för arbetarskydd på lokal nivå och iii) komma till rätta med den nedåtgående trenden för antalet yrkesinspektioner i vissa medlemsstater<sup>71</sup> genom att stärka fältinspektionerna.

Ett **toppmöte för att bedöma arbetsmiljöläget 2023**, som ska samla EU-institutionerna, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, EU-Osha och andra relevanta aktörer, kommer att grundas på de första erfarenheterna och rekommendera en eventuell omdirigering av denna strategi. Toppmötet kommer att inriktas på de framsteg som gjorts med nollvisionen för arbetsrelaterade dödsfall samt på beredskapen för eventuella framtida hot mot arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter föreslog kommissionen en **ny indikator för dödsolyckor på arbetsplatsen** i den reviderade sociala resultattavlan. Denna nya indikator kommer att vara en viktig del av övervakningen av EU:s nollvision.

Denna strategiska ram kommer också att bidra till att förbättra **tillämpningen och genomförandet av befintlig EU-lagstiftning**, t.ex. i **yrkesinspektörernas arbete**, med stöd från de relevanta aktörerna (t.ex. rådgivande kommittén, EU-Osha och Slic). Att ge yrkesinspektörer riktlinjer och utbildning på EU-nivå och nationell nivå för att främja samarbete och innovativa inspektionsmetoder bidrar till en konsekvent tillämpning i alla medlemsstater. Kommissionen kommer dessutom att samarbeta med EU-Osha för att utveckla stödjande verktyg och vägledning för arbetsgivare, särskilt mikroföretag och små företag, så att de kan följa arbetsmiljölagstiftningen.

- ***Ökad medvetenhet och kapacitetsuppbyggnad***

Två saker krävs för att nollvisionen för arbetsrelaterade dödsfall ska uppfyllas: i) att **medvetenheten ökas** om risker för arbetsrelaterade olyckor, skador och sjukdomar, ii) att arbetsgivarnas **kapacitet byggs upp** för att säkerställa säkerhet på arbetsplatsen tack vare utbildning och iii) att alla aktörer tar på sig ansvaret att följa regler och riktlinjer. Att öka medvetenheten kommer att vara ett fortlöpande fokus för EU-Osha, särskilt genom dess arbetsmiljööversikt över digitaliseringen och kampanjen för hälsosamma arbetsplatser 2023–2025: arbetsmiljö och digitalisering. Detta kommer att bidra till att fördjupa kunskaperna och öka medvetenheten om riskerna med denna utveckling.

---

<sup>70</sup> *En åldrande arbetskraft: konsekvenser för arbetsmiljön – en forskningsöversikt*, EU-Osha, 2016.

<sup>71</sup> Europeiska kommissionen (2021): *Study to support the evaluation of the EU Strategic Framework on health and safety at work 2014-2020 – Final Report*.

- **Finansiering**

EU-medel, i synnerhet faciliteten för återhämtning och resiliens och de sammanhållningspolitiska fonderna, kan användas för att mobilisera investeringar för arbetsmiljöåtgärder. Över 50 % av EU:s nya långtidsbudget och NextGenerationEU kommer att gå till moderniseringen av EU, särskilt genom investeringar i forskning och innovation, den gröna och den digitala omställningen, beredskap, återhämtning och resiliens. Europeiska socialfonden plus (ESF+) kan användas för att stödja åtgärder som syftar till att främja hållbar och kvalitativ sysselsättning samt social delaktighet, där 25 % är öronmärkt för det senare. Medlemsstaterna kan använda ESF+ för att investera i i) innovativa och mer produktiva arbetsformer, ii) utbildning, iii) informations- och upplysningskampanjer för hälsosamma levnadsvanor, iv) välbefinnande på arbetsplatsen och v) stöd till yrkesinspektörer. Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) kan bidra med bättre anpassade arbetsmiljöer, digitala lösningar och utrustning. Eruf och sammanhållningsfonden kan stödja förbindelserna i landsbygdsområden och avlägsna områden. EU:s nya hälsoprogram – EU4Health 2021–2027 – kommer också att ge ett betydande stöd till kampen mot cancer. EU4Health 2021–2027 kommer även att bidra till i) förebyggandet av sjukdomar och främjandet av hälsa i en åldrande befolkning och ii) den ökade övervakningen av hälsohot. EU kommer även att stödja medlemsstaterna med hälsoforskning genom canceruppdraget inom Horisont Europa<sup>72</sup>, som integrerar innovativa strategier för forskning och folkhälsa, med tonvikt på cancerprevention, och med den infrastruktur som behövs för digitala hälsoverktyg genom Fonden för ett sammanlänkat Europa. Flera ämnen som rör arbetsmiljö har föreslagits i de första arbetsprogrammen för Horisont Europa i hälsoklustret. Dessutom kommer resultaten av pågående forskning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, som finansieras genom Horisont 2020, att ge värdefulla bidrag, t.ex. om psykisk hälsa på arbetsplatsen<sup>73</sup>. Det nya instrumentet för tekniskt stöd finns också tillgängligt för att bistå medlemsstaterna vid utformningen och genomförandet av arbetsmiljöreformer.

#### 4. FRÄMJA EFFEKTIVA ARBETSMILJÖNORMER I HELA VÄRLDEN

I en globaliserad värld stannar inte hälso- och säkerhetshoten vid gränserna. Länder i hela världen gynnas av att utbyta bästa praxis och lära sig av varandras erfarenheter. Det är avgörande att **stärka samarbetet med EU:s partnerländer, regionala och internationella organisationer och andra internationella forum för att skärpa arbetsmiljönormerna globalt.**

Kommissionen kommer att samarbeta med Internationella arbetsorganisationen (ILO) för att genomföra och följa upp hundraårsdeklarationen om framtidens arbetsliv från 2019. Detta samarbete kommer att inbegripa stöd till införlivandet av rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ramverk av grundläggande principer och rättigheter i

---

<sup>72</sup> Uppdraget har det övergripande målet att *rädda över tre miljoner liv fram till 2030 och se till att de som drabbas av cancer lever längre och bättre.*

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

arbetslivet. Samarbete med ILO och WHO om uppgifter och kunskap kommer att vara särskilt relevant. Detta samarbete kommer att innefatta stöd, tillsammans med medlemsstaterna, till skapandet av en ny indikator för dödlighet från sjukdomar som kan tillskrivas arbetsrelaterade riskfaktorer som en del av FN:s mål för hållbar utveckling.

Kommissionen kommer att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i globala distributionskedjor och företag som är verksamma i låg- och medelinkomstländer. Detta kommer i synnerhet innebära att fortsätta att samarbeta i raminitiativ såsom G7:s *Vision Zero Fund*, G20:s *Safer Workplaces Agreement* och *OSH Experts Network*.

Det är avgörande att i) se till att arbetsmiljönormerna beaktas ordentligt som en del av bindande åtaganden för arbetsnormer och sociala normer, och ii) främja den bredare frågan om anständigt arbete i EU:s framtida handelsavtal. Ett effektivt genomförande av EU:s handelsavtal bör stödja dessa åtaganden i linje med det nyligen ingångna avtalet mellan EU och Japan om ekonomiskt partnerskap.

Kommissionen kommer att fortsätta att utveckla bilaterala samarbeten med partnerländer för att främja bättre arbetsvillkor och därmed komma till rätta med ojämlikheter och driva på den mänskliga utvecklingen i hela världen. Det bilaterala samarbetet med Förenta staterna kommer dessutom att återupptas inom ramen för en reviderad och uppdaterad gemensam arbetsmiljöagenda och ett nytt samarbete kommer att inledas, särskilt med Kanada.

Kandidatländer och potentiella kandidatländer kommer att stödjäs i sina ansträngningar att anpassa sina rättsliga ramar och strategier för arbetsmiljö till EU:s regelverk. För västra Balkan innefattar detta stöd genom i) processen för det ekonomiska programmet och reformprogrammet, ii) möten i underutskottet, iii) förhandlingar om kapitel 19, i förekommande fall, och iv) ekonomiskt stöd till EU-Oshas verksamhet och till arbetsmiljöorgan.

Bilateralt samarbete i arbetsmiljöfrågor kommer också att byggas upp med EU:s östra och södra grannskap samt genom att främja regionalt samarbete, däribland genom det östliga partnerskapet och unionen för Medelhavsområdet.

## 5. SLUTSATS

Denna strategiska ram syftar till att mobilisera EU-institutionerna, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra relevanta aktörer kring gemensamma prioriteringar för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Den är tillämplig på alla relevanta parter som ägnar sig åt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (nationella myndigheter, däribland yrkesinspektioner, arbetsgivare, arbetstagare och andra relevanta aktörer på arbetsmiljöområdet) och skapar en ram för åtgärder, samarbete och utbyte.

Kommissionen kommer att samarbeta med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att i) hantera **förändringar** i det nya arbetslivet, ii) förbättra **förebyggandet** av

arbetsolyckor och arbetssjukdomar i linje med **nollvisionen** och iii) öka **beredskapen** för eventuella framtida hälsokriser.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att uppdatera och utarbeta sina nationella arbetsmiljöstrategier i enlighet med denna strategiska ram – i samarbete med arbetsmarknadens parter – för att säkerställa att de nya åtgärderna tillämpas på plats. Vid **toppmötet om arbetsmiljö 2023** kommer det att vara möjligt att utvärdera framstegen beträffande denna ambitiösa ram samt bedöma anpassningen med hänsyn till det snabbt föränderliga landskapet.