



ARBETSMILJÖ

Allt sedan 1980-talet har en bättre arbetsmiljö varit en viktig fråga för EU. På EU-nivå har det införts lagstiftning om minimistandarder för skydd av arbetstagare, samtidigt som medlemsstater har fått behålla eller införa mer långtgående åtgärder. När Lissabonfördraget trädde i kraft blev EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna rättsligt bindande, vilket gjorde att arbetsmiljöpolitiken blev en ännu viktigare del av EU:s lagstiftning.

RÄTTSLIG GRUND

Artiklarna 91, 114, 115, 151, 153 och 352 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget).

MÅL

På grundval av artikel 153 i EUF-fördraget uppmuntrar EU till en förbättrad arbetsmiljö genom en harmonisering av arbetsvillkoren för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Därför fastställs minimikrav på EU-nivå, samtidigt som medlemsstaterna får införa en högre skyddsnivå på nationell nivå om de vill. Enligt fördraget får de direktiv som antagits inte heller medföra administrativa, finansiella och rättsliga begränsningar som hindrar små och medelstora företag från att etableras och utvecklas.

RESULTAT

A. Institutionell utveckling

Inom ramen för Europeiska kol- och stålgemenskapen genomfördes olika forskningsprogram på arbetsmiljöområdet. Behovet av en allmän strategi i denna fråga blev alltmer uppenbart vid inrättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen (EEG) 1957. Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor inrättades 1974 för att bistå kommissionen. För att EU:s inre marknad skulle kunna fullbordas krävdes minimikrav för arbetsmiljön. Därför antogs en rad direktiv, till exempel direktiv 82/605/EEG (som ersattes av [direktiv 98/24/EG](#)) om skydd mot riskerna i samband med blymetall, direktiv 83/477/EEG (senast ändrat genom [direktiv 2009/148/EG](#)) om asbest och direktiv 86/188/EEG (senast ändrat genom [direktiv 2003/10/EG](#)) om buller.

1. Europeiska enhetsakten

När [Europeiska enhetsakten](#) antogs 1987 infördes **arbetsmiljö** för första gången i **EEG-fördraget** genom att en av dess artiklar fastställde minimikrav och gav rådet möjlighet att anta direktiv om arbetsmiljö med kvalificerad majoritet. Syftet var att



förbättra arbetsmiljön, harmonisera arbetsmiljövillkoren, förhindra social dumpning i samband med att den inre marknaden fullbordades och hindra företag från att flytta till områden med en lägre skyddsnivå för att uppnå konkurrensfördelar.

2. Amsterdamfördraget (1997)

[Amsterdamfördraget](#) medförde en stärkt status för sysselsättningsfrågorna genom det kapitel om sysselsättning och det avtal om socialpolitik som infördes. För första gången **antogs** direktiv som innehöll minimikrav för arbetsmiljö och arbetsvillkor **av både parlamentet och rådet** genom medbeslutandeförfarandet.

3. Vad tillförde Lissabonfördraget? (2007)

I [Lissabonfördraget](#) finns en **social klausul** som säger att sociala krav måste beaktas i EU:s politik. När Lissabonfördraget trädde i kraft blev [stadgan om de grundläggande rättigheterna](#) **rättsligt bindande** för medlemsstaterna då de tillämpar unionsrätten.

4. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter (2017)

Den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#), undertecknad av rådet, kommissionen och parlamentet i november 2017, fastställer 20 rättigheter och principer, bland annat den rättighet som stadfästs i artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna om arbetsförhållanden som respekterar arbetstagarnas hälsa, säkerhet och värdighet. Pelaren är dock inte rättsligt bindande i sig, utan är ett paket med lagstiftande och icke-bindande åtgärder som ska främja uppåtående konvergens när det gäller levnads- och arbetsvillkor i EU.

B. Milstolpar: direktiv och Europeiska arbetsmiljöbyrån

1. Ramdirektiv 89/391/EEG och enskilda direktiv

Artikel 137 i Nicefördraget (nu artikel 153 i EUF-fördraget) utgjorde grunden för EU:s arbete med att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Antagandet av [ramdirektiv 89/391/EEG](#), som är särskilt **inriktat på en förebyggande kultur**, var en av hörnstenarna. Det föreskrev förebyggande åtgärder, information, samråd, balanserat deltagande och utbildning för både arbetstagare och deras företrädare i den offentliga och privata sektorn.

Ramdirektivet utgör inte bara grunden **för mer än 25 enskilda direktiv** inom olika områden och för [rådets förordning \(EG\) nr 2062/94](#) om upprättande av en europeisk arbetsmiljöbyrå, utan har också påverkat andra rättsakter som rör arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt arbetstidsaspekter i olika direktiv.

I de enskilda direktiven ingår

- **krav** för säkerhet och hälsa **på arbetsplatsen** (89/654/EEG) och varselmärkning och signaler för hälsa och säkerhet i arbetet (92/58/EEG),
- användning av arbetsutrustning (89/655/EEG, ändrat genom direktiven 2001/45/EG och 2009/104/EG), personlig skyddsutrustning (89/656/EEG), arbete vid bildskärm (90/270/EEG) och manuell hantering (90/269/EEG),
- sektorer: tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser (92/57/EEG), utvinningsindustrin (borrning) (92/91/EEG, 92/104/EEG) och fiskefartyg (93/103/EG),



- grupper: gravida arbetstagare (92/85/EEG) och skydd av minderåriga i arbetslivet (94/33/EG),
- agenser: exponering för carcinogener (90/394/EEG) och direktivet om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (2004/37/EG), kemiska agens (98/24/EG, ändrat genom direktiven 2000/39/EG och 2009/161/EU), biologiska agens i arbetet (2000/54/EG) och skydd mot joniserande strålning (direktiv 2013/59/Euratom som upphäver tidigare direktiv i ämnet), skydd för arbetstagare som kan utsättas för fara orsakad av explosiv atmosfär (99/92/EG), vibration (2002/44/EG), buller (2003/10/EG), elektromagnetiska fält (2004/40/EG, ändrat genom direktiv 2013/35/EU) och artificiell optisk strålning (2006/25/EG),
- ämnen: anpassning av flera direktiv om klassificering, märkning och förpackning av ämnen och blandningar (direktiv 2014/27/EU).

Översynen av [direktiv 2004/37/EG](#) om **skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet** var en flerårig process: En första uppsättning av 13 ämnen behandlades i ett [förslag från maj 2016](#) och antogs slutligen i december 2017. Ett [andra förslag från januari 2017](#) om att se över gränsvärden för ytterligare sju ämnen antogs i januari 2019, efter det att parlamentet lyckats få ett yrkeshygieniskt gränsvärde för avgaser från dieselmotorer infört i tillämpningsområdet. Ett tredje [förslag från april 2018](#), som omfattar ytterligare fem ämnen som används inom metallurgi, elektroplätning, utvinning, återvinning, laboratorier och hälso- och sjukvård, antogs slutligen i juni 2019 som direktiv 2019/983.

Överenskommelser inom ramen för arbetsmarknadsparternas dialog är ett annat sätt att ta initiativ till sociallagstiftning (se faktablad [2.3.7](#)). Den 19 december 2016 antog rådet direktiv (EU) 2017/159 om genomförande av arbetsmarknadsparternas avtal om förbättring av arbetsvillkoren inom fiskerisektorn, som ingicks 2013. Emellertid tog det mer än fyra år att genomföra ett liknande avtal för frisörbranschen. Detta berodde på översynen av all lagstiftning på arbetsmiljöområdet inom ramen för kommissionens program om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (Refit).

2. Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU–Osha)

Europeiska arbetsmiljöbyrån ligger i Bilbao och inrättades 1996. Den har till uppgift att arbeta för ett utbyte av kunskap och information för att främja en riskförebyggande kultur. Byrån har utvecklat den webbaserade plattformen med [onlineverktyget för riskbedömning \(OiRA\)](#) som innehåller sektorsvisa verktyg för riskbedömning anpassade till små och medelstora företag på alla språk, samt [e-verktyget för farliga ämnen](#), som ger företag råd om farliga ämnen och kemiska produkter och om hur de ska tillämpa god praxis och vidta skyddsåtgärder. 2016 avslutade EU–Osha ett treårigt [pilotprojekt om hälsa och säkerhet för äldre arbetstagare](#), som initierades av kommissionen på begäran av Europaparlamentet. Dessutom har byrån sedan år 2000 haft årliga upplysningskampanjer om Hälsosamma arbetsplatser, vilka tagit upp olika hälso- och säkerhetsfrågor – den senaste är Hälsosamma arbetsplatser förebygger farliga ämnen. Kampanjen 2020–2022 är inriktad på att förebygga arbetsrelaterade muskuloskeletal besvär. Under 2015 genomförde byrån en [översyn av framgångsrika](#)



[riktmärkningsinitiativ för arbetsmiljön](#) som gjorde att organisationer kunde jämföra varandras hälso- och säkerhetsprocesser.

C. Gemenskapens handlingsprogram och strategier för arbetsmiljö

Mellan 1951 och 1997 var Europeiska kol- och stålunionens forskningsprogram verksamma inom arbetsmiljöområdet. Den europeiska sociala agendan antogs 2000 och bidrog till ett mer strategiskt synsätt i frågan på EU-nivå. Därefter antog gemenskapens arbetsmiljöstrategi 2002–2006 ett allmänt synsätt på välbefinnande på arbetsplatsen.

Gemenskapsstrategin 2007–2012 var inriktad på förebyggande åtgärder. Syftet var att åstadkomma en fortsatt minskning av antalet yrkesskador och yrkessjukdomar i EU, särskilt genom att fastställa och genomföra nationella strategier, förbättra och förenkla befintlig lagstiftning, och genom att förbättra genomförandet av denna lagstiftning med hjälp av utbyte av god praxis, medvetandehöjande verksamhet och bättre information och utbildning.

I juni 2014 offentliggjorde kommissionen EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020, som antogs av rådet i mars 2015. Ramen avser att hantera tre stora utmaningar: att fortsätta med förbättringen och förenklingen av befintliga regler, att stärka förebyggandet av arbetsrelaterade sjukdomar, däribland nya risker, och att ta hänsyn till den åldrande arbetskraften. Särskild uppmärksamhet ägnas mikro- och småföretagens behov. Kommissionens meddelande om säkrare och hälsosammare arbetsplatser från 2017 hade dessutom en modernisering av EU:s lagstiftning och politik på arbetsmiljöområdet i fokus. I meddelandet föreslogs konkreta åtgärder, t.ex. att bekämpa arbetsrelaterad cancer. I december 2019 antog rådet slutsatser där man uppmanade kommissionen att utarbeta en ny EU-ram för arbetsmiljön för 2021–2027.

EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Parlamentet har ofta framhållit behovet av bästa möjliga skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet. Parlamentet har antagit flera resolutioner med krav på att alla aspekter som direkt eller indirekt berör arbetstagares fysiska eller psykiska hälsa ska omfattas av EU-lagstiftningen. Parlamentet har även påverkat direktiven om förbättrade arbetsvillkor på ett betydande sätt. Det stöder kommissionens arbete för att förbättra informationen till små och medelstora företag. Det anser att arbetet måste anpassas efter människors färdigheter och behov, och inte tvärtom, och arbetsmiljön bör utvecklas så att större hänsyn tas till utsatta arbetstagares särskilda behov. Parlamentet har uppmanat kommissionen att undersöka de nya risker som inte omfattas av den befintliga lagstiftningen, till exempel exponering för nanopartiklar, stress, utbrändhet, våld och trakasserier på arbetsplatsen.

Parlamentet har haft en avgörande roll för att få arbetsmarknadsparterna att anta ett ramavtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården, vilket genomfördes genom [rådets direktiv 2010/32/EU](#). Parlamentet har även efterlyst förbättringar av den befintliga lagstiftningen för att skydda gravida arbetstagare och förhindra muskuloskeletala besvär. Andra viktiga krav är att inrätta ett direktiv med miniminormer för erkännande av yrkessjukdomar och att utvidga [ramdirektiv](#)



[89/391/EEG](#) till att omfatta vissa grupper av arbetstagare (såsom väpnade styrkor, egenföretagare, hushållsanställda och hemarbetande).

I juni 2010 avvisade parlamentet kommissionens förslag om att ändra direktivet om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter, eftersom man inte ansåg att egenföretagare skulle uteslutas från direktivets tillämpningsområde. Kommissionen drog därför tillbaka sitt förslag.

I sin resolution av den 25 november 2015, som svar på kommissionens antagande av ramen för arbetsmiljö 2014-2020, beklagade parlamentet att inga specifika mål hade fastställts i ramen (t.ex. vägledande minskningsmål för yrkessjukdomar och olycksfall i arbetet). Parlamentet efterlyste också mer konkreta lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder i ramen efter halvtidsöversynen 2016.

I september 2018 antog parlamentet dessutom en resolution om olika sätt att återintegrera arbetstagare efter skada eller sjukdom i sysselsättning av hög kvalitet. Resolutionen bygger på tre pelare: förebyggande och tidiga insatser, återgång till arbetet och förändrade attityder till återintegrering av arbetstagare.

Vid sidan av ändringar av lagstiftningsförslag samt övervakning och främjande av kommissionens övriga arbete på arbetsmiljöområdet, har parlamentet en framåtblickande syn på frågan och undersöker potentiella nya risker knutna till teknisk innovation och relaterade förändringar i arbetsorganisationen.

[Aoife Kennedy / Stefan Schulz / Monika Szejna](#)
03/2020

