

Arbetsmiljö, standardisering och EU

Förord

Skriften ”Arbetsmiljö, standardisering och EU”, är ett samarbete mellan de tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Vi representerar nära fyra miljoner svenska fackförbundsmedlemmar och har ett gemensamt intresse av att verka för en god, säker och utvecklande arbetsmiljö.

Många frågor av betydelse för svenska löntagare diskuteras och avgörs idag inom EU-systemet – och EU har mandat att stifta lagar som är bindande för alla medlemsländer. Inom EU fastställs också de flesta av de produktstandarder och andra standarder som direkt eller indirekt berör säkerhet och hälsa på arbetsplatserna. Därför är EU en viktig arena som innebär både möjligheter och utmaningar för svensk fackföreningsrörelse.

LO, TCO och SACO agerar genom Europafacket, där vi deltar tillsammans med centralorganisationer och branschfederationer från 36 länder. Europafacket har representanter i viktiga EU-organ och en lagstadgad rätt att delta i EUs lagstiftningsprocess.

Vi har en god grund att stå på. Sverige har en lång tradition av stark lagstiftning och bred facklig samsyn inom arbetsmiljöområdet. Många andra EU-länder har ett svagare skydd än Sverige i sin nationella lagstiftning. En stark, bindande EU-lagstiftning inom arbetsmiljöområdet innebär ett kraftfullt stöd för löntagarna i dessa länder, något som i förlängningen också gynnar våra medlemmar.

EU är Sveriges främsta handelspartner och som EU-medborgare har vi rätt att bo och arbeta i alla medlemsländer. Våra medlemmars arbetsplatser kan alltså finnas även utanför Sverige. Arbetsmiljön och utvecklingen av gemensamma europeiska standarder är också viktiga tillväxtfrågor. Konkurrensen mellan länder och företag ska ske med kompetens och kvalitet – inte med sämre villkor eller sämre arbetsmiljö.

EU har som mål att Europa år 2010 ska vara världens mest konkurrenskraftiga region. Arbetet för att nå detta mål kallas Lissabonprocessen. I dag har alla EUs 25 medlemsländer utvecklat nationella sysselsättningsstrategier där ländernas prioriteringar och planerade åtgärder för att klara målet anges. Dessa strategier, som ska kompletteras med EU-kommissionens program för hela unionen, har tagits fram i samarbete med de nationella parlamenten och andra relevanta nationella aktörer, bland annat de fackliga organisationerna. Lissabonprocessens

Produktion: Bilda Idé

Boken är framtagen i samarbete med LO, TCO och SACO.

Text: Sven Bergström, Madeleine Randquist
Grafisk form och foto: Anna Gunneström
Redaktionskommitté: Sven Bergström LO,
Alicia Lycke TCO, Kerstin Hildingsson SACO
Tryck: 2006, Sjuhäradsbygdens tryckeri AB, Borås, 5000 ex

LO 91-566-2296-1
TCO 91-7168-835-8
SACO 91-8714-641-x

strategier är ett stöd för att synliggöra och åtgärda problem inom arbetsmiljöområdet och för att stärka den fackliga samordningen av arbetsmiljöfrågor mellan EU-länderna.

Hittills har mycket av arbetsmiljöarbetet varit inriktat på att förbättra den fysiska arbetsmiljön, och där har vi fackligt varit relativt framgångsrika både i Sverige och inom EU. Men vi har också ett ansvar att aktivt formulera och driva de krav på en god och säker arbetsmiljö som dagens och morgondagens arbetsmarknad ställer.

En tydlig utveckling både i Sverige och Europa är att tjänstesektorn växer medan antalet anställda i industrin blir färre. Samtidigt ökar andelen tillfälliga anställningar.

Fackligt har vi mött de här förändringarna genom att skärpa kraven också på den sociala och psykiska arbetsmiljön. Arbetsorganisation är ett viktigt område. En dålig arbetsorganisation kan medföra att orimliga krav ställs på de anställda, vilket kan leda till stressrelaterade sjukdomar. Hot och våld, ensamarbete och kränkande särbehandling är andra områden som idag ingår som en självklar del i vårt fackliga arbetsmiljöarbete, både i Sverige och på EU-nivå.

Vi vet också att jämställdhet hör ihop med arbetsmiljö och hälsa. Det handlar om villkoren i arbetet och anpassningen till både kvinnors och mäns förutsättningar. Det handlar också om bättre möjligheter att förena arbete och familjeliv för både kvinnor och män. Riktlinjer och planer inom dessa områden bör därför samordnas bättre.

Andra viktiga områden för facklig aktivitet är att verka för att skyddsombudens ställning stärks på alla arbetsplatser i Europa och för att EU-kommissionen får ökade resurser för arbetsmiljöområdet.

EUs utvidgning ställer oss inför nya utmaningar. Hittills har både Sveriges och EUs regelverk byggt på en stark facklig medverkan och en relativt stor samsyn om vikten av en god arbetsmiljö. Många nya och blivande medlemsländer har en svag lagstiftning på arbetsmiljöområdet, svaga fackföreningar och en kort erfarenhet av effektivt och demokratiskt partssamarbete. Samtidigt ställs politiska krav på en avreglering av arbetsmarknaden för att möta den globala konkurrensen. I detta läge är det viktigt att den svenska fackföreningsrörelsen fortsätter att arbeta för ett starkt fackligt inflytande över arbetsmiljöarbetet så att arbetstagare över hela Europa får rätt till goda, trygga och utvecklande arbeten.

Även i standardiseringsarbetet måste facklig medverkan säkerställas för att användarnas erfarenheter och krav ska kunna få genomslag. Numera standardiseras inte bara produkter utan även områden som

tidigare inte varit föremål för standarder, exempelvis tjänster och företagens sociala ansvar. Många av de standarder som nu utvecklas eller revideras har arbetsmiljöaspekter som de fackliga organisationerna har unika kunskaper om. Sveriges regering bör säkerställa att fackföreningsrörelsen har de resurser som krävs för att tillvarata arbetstagarnas intressen.

Vår förhoppning är att denna skrift ska bidra till ökad kunskap om och ökat engagemang för vårt fackliga arbetsmiljöarbete, på arbetsplatserna och på alla nivåer i och mellan våra organisationer.

Wanja Lundby-Wedin, ordförande LO

Sture Nordh, ordförande TCO

Anna Ekström, ordförande SACO

Innehåll

Förord	3
Därför arbetar vi fackligt på EU-nivå	9
Europa – vår hemmamarknad	9
Bra arbetsvillkor för alla.....	10
Motverka social dumpning och främja konkurrensneutralitet.....	11
Arbetsmiljön	13
Standardisering – också en arbetsmiljöfråga.....	14
Företagens sociala ansvar för arbetsmiljön	16
Fackligt EU-arbete i Sverige	21
De fackliga centralorganisationerna	21
Samverkan med Arbetsmiljöverket.....	23
Facken och den svenska regeringen	24
Nordiskt samarbete	24
Brysselkontoret	25
Europafacket – löntagarnas röst i Europa	27
Ledning och struktur	27
Mål och verktyg.....	28
Europafacket och arbetsmiljön	29
Europafackets arbetsmiljöbyrå	30
Europafackets branschfederationer	31
Koncernfacklig verksamhet	33
Goda exempel på fackligt arbetsmiljöarbete på EU-nivå.....	34
Arbetsmiljö och standardisering – viktiga frågor i EU	39
Arbetsmiljön har funnits med från början i EU	39
Den inre marknaden förverkligas	40
Gemensamma säkerhetsregler	41
Stärkt roll för arbetsmarknadens parter.....	42
EU-gemensamma handlingsplaner för arbetsmiljön	45

Tre viktiga trepartsorgan	49
Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet.....	49
Dublininstitutet	50
Europeiska arbetsmiljöbyrån (Bilbaobyrån)	51
Säkra arbetsplatser i hela Europa	55
Fackligt inflytande i beslutsprocessen	55
Arbetsmiljödirektiv i EU.....	59
Ramdirektivet – EUs arbetsmiljölag.....	59
Särdirektiv.....	61
Lagstiftningsarbetet från initiativ till direktiv	61
Europeiska parter i lag och avtalsprocess.....	65
Säkra produkter på en öppen marknad	73
Produktdirektiv	74
Skyddsklausul och A-avvikelse	75
Standardiseringsarbetet – en nyckelfaktor för arbetsmiljön	77
Säkra produkter – tillverkarens ansvar	82
Produktsäkerhet och produktansvar	88
Arbetsgruppen för standardisering inom arbetsmiljöområdet, ASTA..	90
Hjälpmedel och extra information	93
Arbetsmiljödirektiv	93
Vem gör vad? – Några viktiga EU-institutioner	97
Hitta information på Internet	100
Ord- och förkortningslista	103
Valda delar ur EUs fördrag	111



Därför arbetar vi fackligt på EU-nivå

Arbetslagarorganisationer i olika länder har en lång samarbetstradition – oavsett om våra respektive hemländer är medlemmar i EU eller i någon annan sammanslutning av länder.

En säker arbetsmiljö och utvecklande arbeten är ett gemensamt intresse för alla parter, såväl för fack och arbetsgivare som för respektive länders regeringar. Fackföreningsrörelsens uppdrag i detta är detsamma som tidigare: Att vara en balanserande kraft för arbetstagarnas rättigheter. För att kunna fullfölja detta centrala och historiska uppdrag, behövs internationellt samarbete och i Europa samlas därför facken inom ramen för Europafacket.

De svenska centralorganisationerna LO, TCO och SACO är alla med i Europafacket. Där samordnas arbetet i EU och EUs olika organ med facklig representation. De enskilda fackförbunden är dessutom med i sina respektive europeiska branschfederationer och i globala yrkesinternationaler.

Europa – vår hemmamarknad

Under de senaste decennierna har avstånden mellan länder och världsdelar krympt. Detta drivs på av teknikutvecklingen och bättre kommunikationer. För företagen har nationsgränserna blivit allt mindre betydelsefulla.

Sveriges och de svenska företagens hemmamarknad är numera dels de 25 EU-länderna, dels de tre EES-länderna och dels de länder som ligger i förhandlingar med EU om medlemskap. Många företags verksamhet är gränsöverskridande och på alla svenska arbetsplatser, oavsett bransch, finns material, arbetsredskap och arbetsmiljöregler som är desamma som finns i övriga länder i Europa.

Genom att nationsgränserna blivit mindre betydelsefulla, finns också ett behov av gränsöverskridande fackligt samarbete. Det är helt enkelt nödvändigt att de fackliga organisationerna engagerar sig över nationsgränserna för att kunna utveckla ett arbetsliv fritt från arbetsolyckor och annan arbetsrelaterad ohälsa. Samarbete bidrar till att skapa samsyn och ökar möjligheterna att driva gemensamma krav såväl mot arbetsgivare som mot myndigheter inom EU.

1995 blev Sverige medlem i EU. De svenska fackliga organisationerna hade redan tidigare kunnat påverka lagstiftningsarbetet genom Europafacket och arbetsgivarna hade motsvarande möjligheter genom sina samarbetsorgan. Genom EU-medlemskapet kom Sverige med även på regeringsnivå i ministerrådet. För både arbetsmiljöfrågorna och andra arbetsmarknadspolitiska frågor har EU-medlemskapet ökat möjligheterna att agera fackligt.

Bra arbetsvillkor för alla

Det fackliga arbetets mål har alltid varit bra arbetsförhållanden. En lön som går att leva på, arbetsrättsliga regler som ger skydd mot godtycklig behandling – och en trygg och säker arbetsmiljö som också främjar hälsa och utveckling.

För att uppnå detta gäller det att både arbeta för att tillvarata de rättigheter som uppnåtts och att sträva efter att successivt höja ribban och förbättra arbetsvillkoren för alla. En viktig del i detta är att försöka utjämna skillnader mellan arbetsplatser och yrken, både på hemmaplan och i andra länder.

För arbetsmiljöns vidkommande handlar det om att Europafacket arbetar för en successiv höjning av miniminivåerna i unionens gemensamma regelverk. Företagens expansion är inte begränsad till Europa, utan verksamheter etableras även i andra världsdelar. Bra EU-gemensamma regelverk kan bidra till att påverka även dessa länders arbetsmiljöregler i en positiv riktning.

Minimiregler i EU-direktiv eller i avtal mellan arbetsmarknadens parter på Europainivå innebär att det finns ett ”golv” för arbetsmiljön som inte får underskridas. Minimiregler hindrar dock inte enskilda länder från att uppställa strängare krav. Eftersom alla länder måste följa beslut på EU-nivån, är direktiv och avtal ett effektivt sätt att förbättra arbetsvillkoren i hela Europa.

Sverige, de andra nordiska länderna samt Tyskland har i mångt och mycket varit föregångare när det gäller krav på arbetsmiljön. Vid Sveriges inträde i EU såg vi att de svenska arbetsmiljöreglerna låg över den nivå som då gällde inom unionen. Vid den tiden var det en vinst för Sverige att de fackliga organisationerna kunde fungera som ”ambassadörer” för exempelvis det svenska systemet med skyddsombud på arbetsplatserna. I dag kan vi se att detta arbete kunnat påverka det tänkande som finns om arbetsmiljöarbete i Europa.

TCO-märkning av bildskärmar

Det mest kända exemplet på ett framgångsrikt svenskt fackligt initiativ är TCO-märkningen av bildskärmar. Märkningen är numera erkänd i hela världen och varannan bildskärm som tillverkas i världen i dag är certifierad av TCO. TCO-märkningen är dock ingen standard i formell mening, utan en så kallad de facto-standard (se faktaruta på sid 81).

Närmare 250 miljoner användare arbetar framför persondatorer som har en TCO-märkt bildskärm. Märkningen används som ett starkt säljargument av tillverkare och i handeln och har blivit något av ett eget varumärke som signalerar miljöhänsyn och användaranpassning.

Numera är Sverige inte längre ensam ”bäst i klassen” när det gäller arbetsmiljön, utan en del andra länder har kommit i kapp. Det – liksom det faktum att EU-kommissionen på olika sätt blivit allt mer aktiv när det gäller att övervaka efterlevnaden av de EU-gemensamma arbetsmiljöreglerna – bådär gott för framtiden.

Motverka social dumpning och främja konkurrensneutralitet

En av de grundläggande tankarna bakom EU-samarbetet – förutom att främja fred i Europa – är att det ska råda fri rörlighet mellan länderna på fyra områden: varor, kapital, människor och tjänster. Dessa kallas för ”de fyra friheterna”. Den fredsfrämjande aspekten av EU tas numera för given, varför fokus när man tittar på EU i regel ligger på den öppna marknaden och på hur långt arbetet med de fyra friheterna kommit.

Men det finns en annan aspekt också – människorna, EU-medborgarna.

EUs lagstiftning är ett redskap för att skapa balans mellan den öppna marknaden i Europa och behovet av en ”social dimension”, alltså bland annat det som omfattar samarbete mellan arbetsmarknadens parter och förhållanden på arbetsplatserna. EUs ståndpunkt är att den fria rörligheten för varor och kapital behöver balanseras av sociala rättigheter som förbättrar människors livssituation, både på arbetet och privat.

Det finns flera fördelar med EU-gemensamma regler på arbetsmarknaden. Om reglerna beträffande arbetstid, arbetsmiljö, löner, social trygghet osv är likartade inom EU, främjas rörligheten. I takt med att ”golvet” för arbetsvillkoren, bland annat arbetsmiljön höjs i alla länder, uppnås konkurrensneutralitet mellan företagen.

Minimiregler på arbetsmarknaden i hela EU är en viktig fråga för alla parter. För arbetstagarnas del samordnas arbetet genom Europafacket. Där utarbetas och antas gemensamma ståndpunkter som sedan kan drivas i respektive medlemsland. En av dessa ståndpunkter är att konkurrens ska ske med kunskap, inte med låga löner och dåliga arbets- och anställningsvillkor.

Europafacket har ända sedan organisationen bildades 1973 drivit på för att arbetsmarknadens frågor ska finnas med på dagordningen i EU. Det är ett långsamt arbete – men inte i motvind.

Även EUs institutioner lägger stor vikt vid de sociala aspekterna av den inre marknaden. Exempelvis antas regelbundet nya direktiv vad gäller grundläggande rättigheter på arbetsplatserna, till exempel när det gäller skyddsföreskrifter, ledigheter och arbetstider. För arbetsmiljön finns det EU-gemensamma handlingsplaner/strategier.

Numera ingår den sociala dimensionen i EUs grundlag genom Amsterdamfördraget, som antogs 1997.

I den så kallade Lissabonstrategin slås fast att Europas utveckling ska vara ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbar. Lissabonprocessen innebär att EUs medlemsländer har förbundit sig att både enskilt och i samverkan höja ”golvet” för vad som är godtagbar minimistandard på bland annat arbetsmiljöområdet. EU-kommissionen har i ett par decennier betonat vikten av att ekonomisk samordning, alltså EUs öppna marknad med fri rörlighet för varor, kapital, människor och tjänster, går hand i hand med socialt ansvarstagande. En av de senaste satsningarna är den på företagens sociala ansvar, CSR (se sid 16–18).

Den sociala dimensionen

Den sociala dimensionen är ett samlingsbegrepp som får sitt konkreta uttryck i lagar och avtal som sluts på Europainivå för att garantera de anställda vissa grundläggande rättigheter på arbetsplatserna, till exempel när det gäller skyddsföreskrifter, ledigheter och arbetstider.

Problemet med social dumpning är dock inte begränsat till länderna inom EU. Företagen utvidgar sina verksamhets- och intresseområden

till andra delar av världen. I växande utsträckning prövar företag att lägga olika typer av produktion i Ryssland, Ukraina, Kina, Indien, Thailand, Latinamerika – och framför allt kanske till Afrika – för att utnyttja deras snabbt växande produktionsförmåga, med fortfarande ytterst låga löner och bristfälliga arbetsvillkor.

Den fackliga frågan är densamma: Hur ska vi agera för att förhindra att företagen spelar ut löntagare i länder med dramatiskt skilda villkor mot varandra? I sämsta fall kan globalisering/internationalisering av produktionen innebära de som har det sämst utnyttjas, samtidigt som de som har det bättre utsätts för en press nedåt.

Det fackliga samarbetet i Norden och i Europa ger en bra plattform för att kräva rättvisa handelsvillkor och skydd för arbetstagares rättigheter runtom i världen.

Arbetsmiljön

Arbetsvillkoren skiljer sig åt i olika länder, men genom målet att utveckla en inre marknad i Europa ges möjligheten att utjämna dessa skillnader. Arbetsmiljön är ett bra exempel på ett område där det är viktigt att vi i Sverige har ett europaperspektiv. Arbetsätt och fokus kommer att skifta beroende på tidpunkten och hur Europas utveckling ser ut – men den tiden är förbi när svenska löntagares arbetsmiljö var en strikt nationell fråga.

Inom EU gäller ett så kallat ramdirektiv om arbetsmiljön. Detta ramdirektiv är en sorts arbetsmiljölag för samtliga medlemsländer. I direktivet – vars regler alla länder är skyldiga att införliva i sin egen lagstiftning – slås fast vilka minimiregler som ska gälla för arbetsmiljön. Minimnivåerna får inte underskridas, men det är tillåtet att ha strängare krav.

Ramdirektivet kompletteras av andra EU-direktiv och av avtal mellan arbetsmarknadens parter på Europainivå. I samtliga fall handlar det om att det fastställs miniminivåer som lägger fast ett ”golv” för arbetsmiljön som inte får underskridas. Även när det gäller till exempel så kallade särdirektiv, finns inga hinder för att enskilda länder uppställer strängare krav.

Eftersom alla länder måste följa beslut på EU-nivån, är direktiv och avtal ett effektivt sätt att förbättra arbetsvillkoren i hela Europa. Genom utvidgningen har fler länder kommit med i EU-samarbetet och omfattas därmed av de EU-gemensamma minimireglerna. Även kandidatländerna förutsätts anpassa sina lagstiftningar till EUs regelverk.

Den fackliga strategin när det gäller arbetsmiljöarbetet inom EU står på två ben:

- Se till att de länder som nått längst kan upprätthålla sin höga nivå och helst också förbättra regelverken.
- Driva på länder där tillämpningen på arbetsplatserna av EUs ramdirektiv är svagare så att de kommer upp till de "bästa" ländernas nivå.

Genom att den fackliga rörelsen i de "gamla" medlemsländerna stöder utvecklingen av starka arbetstagarorganisationer i de nya, motverkar vi social dumpning.

EUs arbetsmiljöregler i svensk lagstiftning

EUs lagstiftning fungerar så att medlemsländerna är skyldiga att införliva (implementera) lagar, som beslutats gemensamt i sin egen nationella lagstiftning. Den svenska arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter uppdateras regelbundet med EU-gemensamma regler.

Eftersom ribban för vad som är god arbetsmiljö i Sveriges regelverk ofta – men inte alltid – ligger högre än EUs minimiregler, behöver vi oftast inte göra något. Det är tillåtet att ha strängare arbetsmiljöregler nationellt. Men det händer att Sverige tillsammans med de andra EU-länderna antar regler som kräver att vi ändrar regelverken i Sverige.

Standardisering – också en arbetsmiljöfråga

När arbetstagare använder verktyg och andra produkter för att utföra arbete, måste dessa vara säkra. De ska inte medföra risker eller orsaka skador på grund av sin utformning eller sitt innehåll.

Därför har standardisering i praktiken en direkt koppling till arbetsmiljön. Det finns standarder för maskiner, byggnadsställningar, redskap, fordon, lokaler, arbetskläder, ämnen/vätskor, golvbeläggningar och allt möjligt annat som vi har och använder i jobbet.

Den fria rörligheten för varor inom EU förutsätter att det finns gemensamma regler som gäller i alla medlemsländer för hur maskiner,

skyddsutrustningar m m ska vara utformade, hur farliga ämnen ska klassificeras och så vidare.

Att det fackliga engagemanget i standarder har ett europaperspektiv är därför naturligt. Allteftersom världshandeln och företagets verksamhet har blivit mer och mer gränsöverskridande, har också behovet av standarder som gäller i hela världen – så kallade globala standarder – ökat.

Europastandarder respektive globala standarder

Europastandarder känner man igen på att de heter EN eller SS-EN plus ett nummer. Globala standarder har beteckningen ISO plus ett nummer. Det finns en överenskommelse mellan EUs standardiseringsorgan CEN och det globala ISO som går ut på att man inte ska dubbeljobba. Om det redan pågår arbete på en världsstandard, ska inte motsvarande standardisering påbörjas inom EU.

Det här ställer stora krav på både enskilda länder och på de fackliga organisationerna. Standardisering är en tidskrävande process och något som kräver resurser i form av pengar, persontid och språkkunskaper.

Vill man kunna påverka – eller själv ta initiativ – måste man dock vara med. Målet är ju att produkter som används yrkesmässigt både ska vara säkra och att de ska vara funktionella i arbetet. Därför måste användarna genom sina fackliga organisationer vara med i standardiseringsarbetet, så att även erfarenheterna från produkternas användning i arbetslivet kommer med.

Jämfört med hur många som är beroende av att det tas fram bra standarder, är det förvånansvärt få som känner till hur det går till och vilka möjligheter som finns att påverka.

Vår erfarenhet hittills är att Sverige har goda möjligheter att påverka. De fackliga organisationerna har kunskaper på övergripande nivå både om hälsa och säkerhet och om hur arbete i olika verksamheter praktiskt går till. Att delta i standardiseringsarbete på olika nivåer, inklusive genom dialog med andra svenska aktörer, är ett sätt att påverka medlemmarnas arbets- och levnadsvillkor.

På senare år har standardiseringsarbetet utvidgats till att gälla också tjänster, exempelvis bevakningstjänster, städning, begravingar och översättningstjänster. Tanken är att riktlinjer om innehåll och prissätt-

ning som slås fast i europeiska och/eller globala standarder ska leda till att det blir lättare för kunden att jämföra olika leverantörers erbjudanden. Därmed underlättas också export av tjänster mellan exempelvis EU-länderna.

Inom Europa driver EU-kommissionen aktivt på för att aktörerna på så många delar av tjänstemarknaden som möjligt ska utveckla EU-gemensamma standarder för sina respektive verksamheter.

Bakgrunden är att tjänstesektorn redan är stor, hälften av alla anställda i EUs medlemsländer och 70 procent av BNP, och växer. Två tredjedelar av alla nya företag som startas i EU-länderna är tjänsteföretag. Gemensamma standarder skulle underlätta för företagen att exportera tjänster och etablera sig i andra länder.

En del av diskussionen kring EUs så kallade tjänstedirektiv har handlat om att det är svårt att utfärda bindande bestämmelser för export av tjänster när det inte finns standarder som specificerar vad olika tjänster ska innehålla. Även därför anser EU-kommissionen det angeläget att arbetet med tjänstestandardisering tar fart.

Företagens sociala ansvar för arbetsmiljön

Under de senaste åren har något som kallas för Corporate Social Responsibility, alltså företagens/arbetsgivarnas sociala ansvar, rönt ett växande intresse inom EU. EU-kommissionen tog det första initiativet 1995 och 2001 lade kommissionen fram ett dokument, en så kallad grönbok, om en fastare struktur för företagens utveckling av sitt sociala ansvar.

Tanken är att företagen också tjänar ekonomiskt på att vara socialt ansvarstagande. Därmed främjas EUs mål att bli den mest konkurrenskraftiga delen av världen.

EU-kommissionen definierar CSR, som den gängse förkortningen lyder, som att företag integrerar sociala- och miljöhänsyn i sin dagliga verksamhet och i sina relationer till anställda, kunder, leverantörer, aktieägare – och det omgivande samhället både i stort och lokalt. I ”sociala- och miljöhänsyn” ligger även de anställdas arbetsmiljö och andra arbetsvillkor.

CSR och ILO-konventionerna

Mycket av det som nu kallas Corporate Social Responsibility känns igen från de åtta grundläggande rättigheter för arbetstagare som ILO slagit fast och som det finns ett antal ILO-konventioner om. Exempel:

- ILO-konvention 155 om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- ILO-konvention nr 87 om organisationsfrihet (exempelvis att organisera sig fackligt).
- ILO-konvention nr 138 om förbud mot barnarbete.
- ILO-konvention nr 29 om förbud mot tvångsarbete.

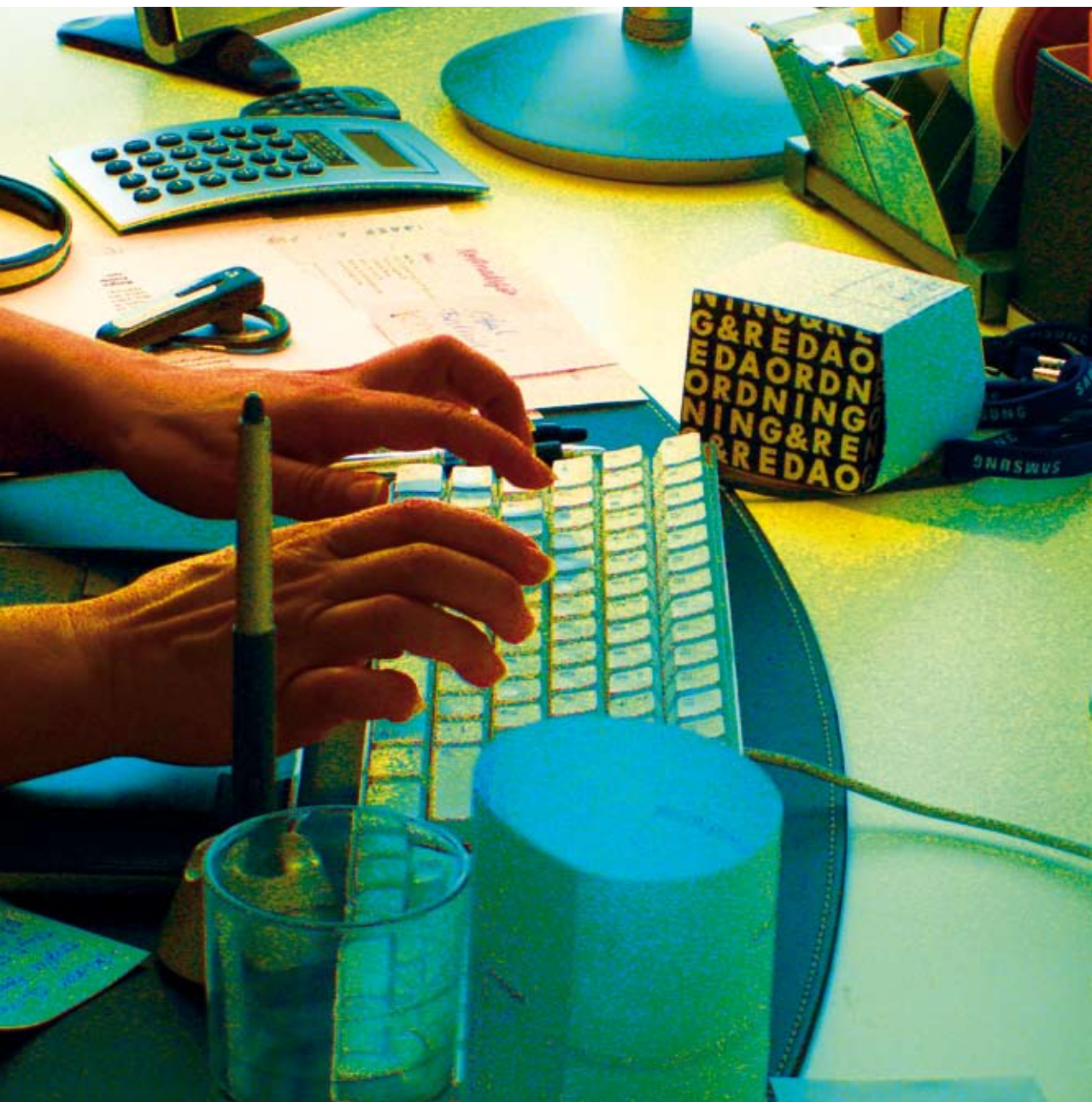
Numera finns ett europeiskt nätverk, CSR Europe, där över 60 multinationella företag är medlemmar. Nästan lika många företag har officiellt skrivit på som ”stödjande”. Till CSR Europes medlemmar hör också de europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICE och UEAPME samt EU-kommissionen. Dessutom ingår ett flertal arbetsgivar- och branschorganisationer samt centra för nyföretagande. Bland annat är det svenska nyföretagarcentret Jobs and Society med.

Arbetsformerna i nätverket är fria. Man sprider information, exempelvis om goda exempel på hur socialt ansvarstagande kan förverkligas i olika former i ett företags dagliga verksamhet. Nätverket anordnar seminarier och fungerar som samordnare för intresserade företags och företagsgrupperingars dialog med EU-kommissionen i frågor som rör socialt och miljömässigt uthålligt företagande.

CSR Europa har ett handlings- och policyprogram som innehåller mål och strategier för hur företagen i praktisk handling kan integrera det sociala ansvaret i verksamheten i form av bland annat respekt för mänskliga rättigheter, kompetensutveckling av de anställda, enligt det europeiska ramprogrammet för livslångt lärande, och miljöhänsyn, inklusive för arbetsmiljön.

Intresset för socialt ansvarstagande är växande bland företagen. Det har bland annat tagit sig uttryck i ett tiotal avtal som slutits mellan stora företag och deras respektive fackliga internationaler om respekt för mänskliga rättigheter enligt FNs, ILOs och OECDs regelverk och riktlinjer.

Även i Sverige pågår arbete på området. Den svenska regeringen har tagit initiativ till bildandet av organisationen ”Globalt ansvar” vars arbete bygger på FNs Global Compact och OECDs riktlinjer. LO, TCO



Fackligt EU-arbete i Sverige

Mycket av det fackliga EU-arbetet i Sverige bedrivs i samverkan mellan de tre centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Genom samarbete ökar slagkraften och möjligheten att tillvarata löntagarnas intressen.

Den gemensamma linjen i vad den svenska fackföreningsrörelsen vill med EU-arbetet kan sammanfattas med följande nyckelord:

- full sysselsättning,
- en god och generell välfärdspolitik,
- fortsatt utveckling av den europeiska sociala modellen,
- ökat fokus på miljöfrågorna, både generellt och beträffande arbetsmiljön,
- öppenhet i beslutsprocessen och möjlighet för medborgare/arbetstagare att vara delaktiga,
- långsiktig satsning för att skapa god kvalitet i arbetslivet.

Organisationerna eftersträvar även att samverka när det gäller information och opinionsbildning på det internationella området. Denna bok är ett exempel på en sådan gemensam informationsinsats.

De fackliga centralorganisationerna

Samsynen mellan de tre svenska fackliga centralorganisationerna är mycket stor när det gäller internationellt arbete och prioriteringar. Det finns en gemensam grund, en gemensam linje, även om det också finns en del skillnader. Dessa handlar dock snarare om nyanser än om verkliga meningsskiljaktigheter.

Samarbete mellan LO, TCO och SACO

För samordningen av den svenska fackliga rösten i Europafacket och andra organ på EU-nivå finns en rad olika samarbetsformer.

Bland annat håller centralorganisationerna regelbundna överläggningar om sin samverkan och om inriktningen av sin policy på det internationella området. EU är den viktigaste arenan men fackligt arbete och samarbete där Sverige medverkar sker även utanför EUs gränser.

För det löpande arbetet finns en gemensam koordinationskommitté, där LO, TCO, SACO och Brysselkontoret (se sid 25) samråder om EU-frågor. Syftet är att samordna det svenska fackliga uppträdan i olika samarbetsorgan. Centralorganisationerna kan också göra gemensamma utspel i enskilda frågor. Ett exempel var när man tillsammans drev den svenska linjen i frågan om tjänstedirektivet. De fackliga organisationerna sökte på olika sätt påverka såväl EU-kommissionen som Europaparlamentet – liksom, genom den svenska regeringen, också ministerrådet.

Centralorganisationerna representerar ofta varandra. I Europafackets kommittéer och arbetsgrupper kan i regel alla tre organisationerna delta om de känner att det finns behov, tid och resurser. Däremot är antalet platser ofta begränsade i exempelvis EU-kommissionens grupper och i de grupper som tillsätts av EUs rådgivande kommitté för arbetsmiljöfrågor.

Därför är det viktigt att undersöka om det går att upprätta gemensamma positioner i viktiga frågor inför sammanträdet. Tanken är att den som deltar på ett möte för alla tre organisationernas räkning i möjligaste mån informerar och samråder med de andra två organisationernas ansvariga före mötet – och skickar minnesanteckningar till de två andra organisationernas ansvariga för kommittén/arbetsgruppen snarast efter sammanträdet.

Aktuell fördelning av uppdrag

På Brysselkontorets webbplats www.brysselkontoret.com finns listor som visar den aktuella fördelningen av uppdrag och platser mellan LO, TCO och SACO, liksom namn och kontaktuppgifter till dem som sitter i olika kommittéer, arbetsgrupper och så vidare.

EU-frågorna inom respektive centralorganisation

Arbetet med EU-frågor är integrerat i verksamheten inom LO, TCO och SACO. Organisationerna har personer som samordnar de internationella frågorna inklusive EU-frågor, men i det löpande arbetet ska EU-frågorna behandlas integrerat. Detta gäller både centralorganisationernas styrelser, deras kanslier och de olika medlemsförbunden.

I praktiskt arbete innebär det att den som handlägger en fråga också har hand om EU-aspekterna på den frågan.

För arbetsmiljön – liksom för en del andra frågor av förbundsgemensamt intresse – finns det ämnesnätverk/arbetsgrupper inom respektive centralorganisation. I sådana ämnesnätverk sitter representanter för de fackförbund som ingår i centralorganisationen. För att samordna standardiseringsarbetet har LO bildat ett ämnesnätverk: Arbetsgruppen för standardiseringsfrågor inom arbetsmiljöområdet, ASTA.

Den mer övergripande samordningen sker i de kommittéer/arbetsgrupper för EU-frågor och/eller internationella frågor som samtliga centralorganisationer har.

Allt samarbete är inte formaliserat

De internationella frågorna är inte statiska, alltså kan inte heller de fackliga samarbetsformerna vara det. Det finns formaliserade berednings- och beslutsprocedurer för hur förhandlingsmandat ska fastställas och hur nomineringar till internationella uppdrag ska ske. Samordningskommittéer, förbunds nätverk och arbetsgrupper kan i många fall betraktas som permanenta delar av den fackliga organisationen.

Dessa strukturer är dock inte hela sanningen. En tillfällig arbetsgrupp kring en viss EU-fråga behöver inte vara begränsad till ett förbund eller en centralorganisation. De ombudsmän och andra fackliga handläggare som arbetar mycket med EU-frågor har täta kontakter med varandra. Och så vidare.

Samverkan med Arbetsmiljöverket

I Sverige är Arbetsmiljöverket den ansvariga myndigheten när det gäller arbetsmiljöfrågor. Verket är representerat i viktiga arbetsgrupper på Europeanivå och därför är det naturligt för de fackliga organisationerna att samarbeta med Arbetsmiljöverket på olika sätt.

Det kan gälla svar på viktigare remisser och medverkan i arbetsgrupper för så kallade A-standarder, det vill säga standarder som gäller för alla produkter, till exempel maskiner, av en viss typ.

Både centralorganisationerna LO, TCO och SACO och enskilda fackförbund samverkar med Arbetsmiljöverket. Representanter för fackförbunden är ofta med när det kommer upp frågor som berör deras verksamhetsfält.

Facken och den svenska regeringen

De svenska facken arbetar med EU-frågorna både inom och utanför Sverige. Utanför Sverige är Europafacket den arena där ”den svenska rösten” samordnas med resten av den europeiska fackföreningsrörelsen för att påverka EU-kommissionen, ministerrådet och Europaparlamentet. På hemmaplan är kontakterna med regering och riksdag viktiga.

LO, TCO och SACO för regelbundna samtal med den svenska regeringen för att påverka denna inför beslut i ministerrådet. Respektive departement kallar arbetsmarknadens parter till samråd.

Regeringen har huvudansvaret för att forma och leda Sveriges Europapolitik. Regeringen har också ansvaret för att beslut som fattas inom EU införlivas i Sverige på lämpligt sätt. Detaljerna utarbetas av det ansvariga departementet, som för arbetsmiljöfrågornas och arbetsrättens vidkommande är näringsdepartementet. Vad gäller standardiseringsverksamheten samt frågor som rör provning och kontroll har Handelsavdelningen inom Utrikesdepartementet ansvaret för detaljarbetet.

Mycket av förarbetet i Sverige handlar om att prioritera mellan frågor och skriva instruktioner till dem som ska företräda Sverige. När svenska regeringsrepresentanter framför Sveriges ståndpunkter antingen genom den svenska delegationen i Bryssel eller genom ministrar som deltar i ministerrådsmöten, ska den svenska hållningen vara förankrad hos arbetsmarknadens parter.

För de fackliga organisationerna är det av största vikt att Sverige i EU står upp för unionens sociala dimension och är pådrivande när det gäller att främja löntagarnas intressen, till exempel sysselsättningsfrågor och jämställdhet.

Nordiskt samarbete

Nordens fackliga samorganisation, NFS, är en viktig gemensam plattform för LO, TCO och SACO och deras motsvarigheter i övriga nordiska länder, Finland, Danmark, Grönland, Island och Norge. Samtliga nordiska fackliga centralorganisationer är medlemmar.

NFS viktigaste uppgifter är att tillvarata sina medlemsorganisationers intressen i det nordiska samarbetet och på olika sätt verka för att Norden ska få ett större inflytande på utvecklingen i Europa och världen.

Exempelvis försöker NFS påverka de nordiska regeringarna i europeiska, globala och nordiska frågor genom kontakter med Nordiska ministerrådet. NFS kan också samordna medlemsorganisationernas agerande inom internationella fackliga samarbetsorganisationer och organ.

Europautskottet är en viktig del i NFS. Utskottet har alltid ett förmöte före Europafackets styrelsemöten och, när det behövs, påverkar man de nordiska EU-parlamentarikerna i aktuella frågor.

Brysselkontoret

LO, TCO och SACO har ett gemensamt kontor i Bryssel. Brysselkontoret har en bred bevakning av samarbetet i EU och ett omfattande kontaktnät. Kontoret följer särskilt den ekonomiska politiken, sysselsättningspolitiken och andra arbetslivsfrågor. Till ämnesområdena hör arbetsrätt, arbetsmiljö, jämställdhet, arbetstider och arbetsorganisation och socialförsäkringar.

Kontoret och dess anställda är en resurs för organisationernas deltagande i arbetsgrupper och kommittéer. På kontoret bearbetas och vidarebefordras information till LO, TCO, SACO och fackförbunden. En annan uppgift är att ta emot besöksgrupper och göra program för fackliga grupper, handläggare och förtroendevalda.

Särskilt viktiga är förstås kontakterna med Europafacket, som också har sitt huvudkontor i Bryssel, och de olika europeiska samarbetsorganisationerna på förbunds nivå.

Även EU-institutionerna är en viktig spelplan. Europaparlamentet har fått en starkare position inom EU. Att påverka Europaparlamentet är dock ett annorlunda arbete än att påverka politiker i Sverige.

I Sverige sitter representanter för de fackliga centralorganisationerna ofta med i statliga utredningar, förutom att man svarar på remisser och avger yttranden. Det fackliga påverkansarbetet gentemot Europaparlamentet måste däremot vara mer ”proaktivt” och organiserat så att fackliga initiativ kan få genomslag. Det handlar om att ligga steget före och kunna förse parlamentarikerna med underlag och textförslag.



Europafacket – löntagarnas röst i Europa

Den viktigaste arenan för LOs, TCOs och SACOs europasamarbete är Europafacket, som bildades 1973. Här samordnar medlemsorganisationerna sitt internationella arbete, bland annat i EU och EUs olika organ med facklig representation. Europafacket spelar också en viktig roll i EUs lagstiftningsarbete och är löntagarnas officiellt erkända part i den sociala dialogen.

Om namn och förkortningar

Det officiella svenska namnet på Europafacket är Europeiska Fackliga Samorganisationen, därav den svenska förkortningen EFS. På engelska heter organisationen European Trade Union Confederation, ETUC – vilket är viktigt att känna till om man vill hitta Europafackets webbadress www.etuc.org.

Det är dock en gammal tradition att varje land använder sina egna namn och förkortningar på gemensamma organ, myndigheter och så vidare. En av grundprinciperna i EU-samarbetet är ju att medlemsländernas respektive språk också är EUs officiella språk. Det gäller alla länder och alla språk.

Flertalet fackliga organisationer i Västeuropa är medlemmar i Europafacket, även från länder som inte är medlemmar i EU. Hit hör fackliga centralorganisationer från ansökarlandet Bulgarien, från Turkiet som eventuellt blir ett ansökarland, från EES-länderna Island, Liechtenstein och Norge och från Schweiz som varken är eller vill bli EU-medlem. Facket i Makedonien och Serbien har observatörsstatus i EFS.

Ledning och struktur

Europafackets medlemsorganisationer representerar 35 länder och 60 miljoner fackliga medlemmar. Man kan säga att Europafacket har samma förhållande till EU-kommissionen, ministerrådet och

Europaparlamentet som de svenska fackliga organisationerna har till regering och riksdag.

Europafacket är en demokratisk organisation vars struktur liknar de svenska fackliga centralorganisationernas. Det högsta beslutande organet är kongressen som sammanträder vart fjärde år. Där fattas policybeslut för den kommande kongressperioden. Kongressdelegaterna utses av medlemsorganisationerna i proportion till antalet medlemmar i respektive organisation.

Generalsekreteraren, som väljs av kongressen, har en stark ställning i organisationen, ungefär som en ordförande i LO, TCO eller SACO.

Europafackets styrelse och dess styrkommitté, som fungerar ungefär som ett verkställande utskott, ansvarar för att kongressens policybeslut verkställs under kongressperioden. De tre svenska centralorganisationernas respektive ordförande sitter i Europafackets styrelse. Sekretariatet, alltså kanslifunktionerna, håller i den löpande verksamheten.

Mål och verktyg

Några av Europafackets viktigaste mål är att

- trygga och stärka demokratin, de mänskliga, sociala och fackliga rättigheterna och jämställdheten,
- arbeta för sysselsättningen och en regionalt och ur miljösynpunkt balanserad ekonomisk utveckling,
- främja utbildning och kompetensutveckling samt en utveckling av arbets- och livsvillkor.

Europafacket står bakom det som kallas för den europeiska sociala modellen. Den innebär att ekonomisk tillväxt måste kombineras med goda arbets-, bostads- och levnadsförhållanden i övrigt. Hit hör full sysselsättning, sociala trygghetssystem och ett öppet och demokratiskt beslutsfattande där medborgarna är delaktiga i de beslut som berör dem.

Verktygen för att uppnå EUs mål om ett konkurrenskraftigt Europa med god tillväxt är medbestämmande på arbetsplatsen, kollektivavtal, dialog mellan arbetsmarknadens parter, den sociala dialogen, och – givetvis – goda arbetsvillkor.

Europafacket och arbetsmiljön

Arbetsmiljöfrågorna, som med europeisk terminologi kallas hälsa och säkerhet på arbetsplatserna – health and safety – är sedan starten en av Europafackets viktigaste frågor. Arbetsmiljöarbetet bedrivs inom ramen för den struktur som består av den egna arbetsmiljöbyrån, branschfederationerna och medlemsorganisationernas nationella och lokala aktiviteter.

Prioriteringar avseende arbetsmiljön

Inför perioden 2007–2012 har de europeiska arbetstagarorganisationerna genom Europafacket slagit fast ett antal prioriterade områden där man vill att EU, medlemsländernas regeringar och arbetsmarknadens parter sätter in extra ansträngningar på:

- EUs strävan att harmonisera arbetsförhållanden, alltså göra dem mer likformiga, i medlemsländerna är bra. Men det får inte ske till priset av avregleringar som innebär att arbetsmiljöregler avskaffas eller urholkas.
- Europafacket uppmanar EU att rikta särskild uppmärksamhet på arbetsmiljöproblem som belastningsskador, kemiska risker och cancerrisker – och vill att EU antar ett direktiv om förebyggande av belastningsskador.
- Den EU-gemensamma arbetsmiljöstrategin för 2007–2012 måste innehålla konkreta mål och beskriva vilka åtgärder som behöver vidtas för att målen ska uppnås och när åtgärderna ska vara vidtagna. Ett problem med 2002–2006 års arbetsmiljöstrategi var att det saknades sådana mätbara mål och åtgärder. – Läs mer på sid 45–46.
- Särskild vikt ska läggas på det skade- och ohälsöförebyggande arbetet och på att ha med arbetsmiljöfrågorna i diskussioner om och planering av ytterligare utvidgningar av EU.
- Skyddsombuden har en nyckelroll i det dagliga arbetsmiljöarbetet. I EUs ramdirektiv för arbetsmiljön från 1989 fick Europas arbetstagarare en lagstadgad rätt till representanter som tillvaratar hälso- och säkerhetsfrågor på arbetsplatsen. Antalet skyddsombud och deras möjligheter att verka effektivt varierar kraftigt mellan länderna. I många länder saknas skyddsombud eller förekommer bara på mycket stora arbetsplatser. Det är viktigt att skyddsombudens roll stärks

och utvecklas genom utbildning och kompetensutveckling – och Europafacket pekar på att Sverige framgångsrikt ökat sin "skyddsombudstäckning" genom systemet med regionala skyddsombud.

- Arbetsmiljö och jämställdhet hör ihop. Europafacket anser att policies på de två områdena, både inom EU och nationellt samt på företagsnivå, måste samordnas bättre.
- EU-kommissionen måste öka sina tillgängliga resurser på arbetsmiljöområdet.

Europafackets arbetsmiljöbyrå

Europafacket har egen teknisk kompetens som stöd för de fackliga ledamöterna i EUs olika beslutande organ och arbetsgrupper, till exempel Rådgivande kommittén och Bilbaobyran, se kapitlet "Tre viktiga trepartsorgan" på sid 49-52.

Från TUTB till HESA

Europafacket inrättade tidigt olika specialistorgan som stöd för det fackliga arbetet – en teknisk byrå (TUTB), ett forskningsinstitut (ETUI) och en utbildningsbyrå.

För att öka effektiviteten i arbetet slogs de ihop våren 2005 till organet ETUI-REHS. Förkortningen REHS står för Research, Education, Health, Safety. Arbetsmiljödelen kallas HESA, vilket är en förkortning av Health and Safety

Europafackets forsknings- och utbildningsbyrå ETUI-REHS har en arbetsmiljöavdelning, HESA, som bedriver forskning och utveckling på ett flertal områden. Exempel: system för riskanalys och förebyggande arbetsmiljöarbete, rörelseorganens sjukdomar och arbetsrelaterad stress, liksom könsaspekter i arbetsmiljöarbetet.

Det finns ett antal expertnätverk som är kopplade till HESA. Ett är inriktat på teknisk standardisering och behandlar frågor som maskinsäkerhet och ergonomi. Ett annat arbetar med klassificering, riskbedömning och upprättande av gränsvärden för skadliga ämnen. HESA är associerad medlem i den europeiska standardiseringskommittén CEN, vilket underlättar för de fackliga ståndpunkterna att komma fram i standardiseringsarbetet.

Genom sin omfattande verksamhet inom arbetsmiljö- och standardisering kan HESA förse Europafacket med fördjupade beslutsunderlag både i enskilda frågor och övergripande.

- Exempel på enskilda frågor som är aktuella är asbest – som fortfarande är ett problem i många av EUs medlemsländer – stressrelaterad ohälsa i arbetslivet samt arbetsmiljöfrågor som är kopplade till det växande europeiska problemet med illegala/papperslösa arbetare.
- Exempel på mer allmänna och övergripande områden där HESA lämnar expertutlåtanden är EUs arbetsmiljöprogram.

Arbetsgivarna har ingen motsvarighet

Arbetsgiversidan har ingen motsvarighet till Europafackets HESA. I den största centrala europeiska arbetsgivarorganisationen UNICE finns en kommitté för sociala frågor, inklusive arbetsmarknadsfrågor, och under den finns en arbetsgrupp för arbetsmiljön.

HESA har ett etablerat samarbete med det svenska SALTSA, som är Arbetslivsinstitutets, LOs, TCOs och SACOs samverkansprojekt om forskning kring arbetslivet. Se också sid 51.

Europafackets branschfederationer

På förbunds nivå organiserar sig den europeiska fackföreningsrörelsen i så kallade branschfederationer. Det finns tolv sådana och de täcker samtliga svenska förbundsområden.

Sedan 1991 är branschfederationerna fullvärdiga medlemmar i Europafacket. De deltar i arbetet på i huvudsak samma sätt som anslutna centralorganisationer med delegater till kongressen, med ledamöter i styrelsen och som medlemmar i Europafackets arbetsgrupper.

Den grundläggande arbetsdelningen mellan branschfederationerna och Europafacket är i stort sett densamma som mellan de svenska fackförbunden och deras respektive centralorganisationer. Det innebär att kommittéerna tar hand om alla branschspecifika problem, medan EFS sköter bevakningen av övergripande fackligt-politiska frågor.

EAEA, European Arts and Entertainment Alliance

(alliansen för underhållningsarbetare)
Musikerförbundet, Teaterförbundet.

EUROPOP, European Confederation of Police

Polisförbundet.

EFBWW/FETBB, European Federation of Building and Woodworkers

(europeiska bygg- och träarbetarefederationen)
Byggnadsarbetareförbundet,
Elektrikerförbundet, Målarförbundet, Skogs-
och Träfacket, SIF.

EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

(livsmedelsarbetare, -lantarbetare- och turistindustrifederationen)
Hotell och Restaurang Facket, Kommunalarbetareförbundet (från tidigare Lantarbetareförbundet), Livsmedelsarbetareförbundet, SIF, Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet.

EFJ/FEJ, European Federation of Journalists

(europeiska journalistfederationen)
Sveriges Journalistförbund.

EMCEF, European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation

(Europafederationen för gruv-, kemi- och energiområdena)
Elektrikerförbundet, Farmaciförbundet, IF Metall, Pappersarbetareförbundet och SIF. Civilingenjörersförbundet och SEKO är associerade medlemmar.

EMF/FEM, European Metalworkers' Federation

(europeiska metallarbetarefederationen)
Civilingenjörersförbundet, IF Metall, SIF.

EPSU, European Federation of Public Service Unions

(europeiska federationen för offentliganställdas förbund)
Akademikerförbundet SSR, Doktoranders och forskares förbund DoFF, Försvarets civila tjänstemannaförbund, Kommunalarbetareförbundet, SEKO, SKTF, Statstjänstemannaförbundet, Vårdförbundet.

ETF, European Transport Workers' Federation

(europeiska transportarbetarefederationen)
Fartygsbefälsföreningen, HTF, Kommunalarbetareförbundet, SEKO, Statstjänstemannaförbundet, Transportarbetareförbundet.

ETUCE/CSEE, European Trade Union Committee for Education

(europeiska fackförbundskommittén för utbildning)
Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, Svenska folkhögskolans lärarförbund SFHL, Sveriges Universitetslärarförbund Sulf.

ETUF-TCL, European Trade Union Federation – Textiles, Clothing and Leather

(europeiska kommittén för arbetare inom textil-, beklädnads- och läderindustri)
IF Metall.

UNI-EUROPA, Union Network International

(internationella fackliga nätverket)
Fastighetsanställdas förbund, Finansförbundet, Försäkringsanställdas förbund, Försäkrings-tjänstemannaförbundet, Grafiska Fackförbundet Mediafacket, Handelsanställdas förbund, HTF, Jusek, Musikerförbundet, SEKO, SIF, Statstjänstemannaförbundet, Teaterförbundet.

Branschfederationernas betydelse i det fackliga arbetet ökar, även när det gäller svenska fackligt aktivas möjligheter att påverka EU. När det gäller de sociala frågorna inom EU, såsom exempelvis arbetsrättslig lagstiftning, är respektive centralorganisation en bättre kanal för att påverka EU än branschfederationerna. Däremot är branschfederationerna en bättre inflytandekanal när det gäller inflytande i företagen och de näringspolitiska frågorna.

Branschfederationerna är också aktiva när det gäller samtal och förhandlingar med respektive arbetsgivarpart på Europainivå. Det kan handla om informella samtal i syfte att diskutera gemensamma frågor och eventuellt komma fram till en överenskommelse och/eller en principdeklaration. I allt fler fall handlar det dock om mer formaliserade branschvisa sociala dialoger, arbetsmarknadsdialoger, där avsikten är att parterna ska förhandla sig fram till avtal som blir bindande för den aktuella branschen i hela Europa.

Koncernfacklig verksamhet

Allt fler stora företag har verksamhet i flera länder. 1994 antog EU ett direktiv om europeiska företagsråd (94/45/EG, infört i svensk lagstiftning genom lagen om europeiska företagsråd 1996:359). Direktivet ger de anställda i en koncern rätt att träffas för att diskutera frågor av gemensamt intresse och få information från arbetsgivaren.

Direktivet och lagen gäller om företaget/koncernen har minst 1000 anställda varav minst 150 anställda i två olika EU-/EES-länder.

Initiativrätten ligger hos facket. Det går till så att fackliga företrädare inom koncernen bildar en förhandlingsdelegation och påkallar förhandling om inrättande av ett europeiskt företagsråd. Förhandlingar mellan fack och arbetsgivare ska utmynna i ett avtal om att skapa ett europeiskt företagsråd, ett EWC, eller om att organisera information och samråd inom koncernen på något annat sätt. Om arbetsgivaren vägrar att förhandla eller om parterna inte kommer överens, finns tvingande regler om att ett europeiskt företagsråd måste inrättas.

Om koncernledningen finns i något land utanför både EU och EES gäller särskilda regler som innebär att även amerikanska koncerner kan bli skyldiga att inrätta europeiska företagsråd om de har tillräckligt många anställda i EU- och EES-länderna.

Ett europeiskt företagsråd är inte beslutande och ska inte ta över de uppgifter som fackliga representanter i till exempel bolagsstyrelsen har. Företagsrådet är ett forum för information, samråd och samver-

kan mellan fack och arbetsgivare i koncernövergripande frågor, såsom arbetsmiljö, personalpolicy och allmänna anställningsvillkor.

Även om beslutanderätt saknas, kan EU-lagstiftningen om företagsråd spela en roll i strukturuomvandlingsprocesser i multinationella företag. Ett exempel är biltillverkaren Renault, som av fransk domstol hindrades från att stänga en fabrik utan att först ha informerat och samrått med sina anställda. Företagets europeiska företagsråd stämde företaget eftersom det inte uppfyllt informations- och samrådspikten som föreskrivs i direktivet om europeiska företagsråd.

För arbetstagarna i koncernen innebär EWC en möjlighet till koncernfacklig verksamhet och därmed till gränsöverskridande kontakter med fackförbund i samma bransch. Inom de yrken där företagen bedriver verksamhet i flera länder kan denna typ av kontakter och samarbete vara mer betydelsefulla än tvärfackligt arbete nationellt.

Det finns också tecken som tyder på att verksamheten i europeiska företagsråd kan vara en tillgång i det fackliga europasamarbetet genom att föra in mer av konkreta frågor. EWC-erna kan ställa större krav på branschfederationerna och det finns möjligheter att stärka deras roll i det europeiska fackliga samarbetet.

Goda exempel på fackligt arbetsmiljöarbete på EU-nivå

Sverige är fortfarande ett föregångsland i många avseenden när det gäller arbetsmiljön. Genom att den svenska arbetsmiljölagstiftningen länge hört till världens allra bästa, har de svenska fackliga organisationerna ofta en klar uppfattning om vad som behövs på olika områden för att säkerställa en bra arbetsmiljö. Man har också vana vid att driva arbetsmiljökrav.

Att påverka arbetsmiljölagstiftningen och standardiseringsarbetet inom EU tar längre tid och är i många fall omständigare än att utöva motsvarande påverkan i Sverige. Men visst går det att påverka i EU också! Här följer några exempel på arbetsmiljöförbättringar i EUs lagstiftning och EU-gemensamma standarder som tillkommit genom svensk påverkan.

Aktuella exempel

Mycket av arbetsmiljöarbetet inom EU har handlat om de ”klassiska” arbetsmiljöriskerna, alltså hot mot liv och hälsa som finns i den fysiska

arbetsmiljön. På senare år har även de psykosociala arbetsmiljöfrågorna blivit stora inom EU, inte minst därför att EU-kommissionen uppmärksammat dem och driver på för att direktiv och/eller europeiska avtal ska komma till stånd.

Ett exempel från 2000-talet är hur den svenska linjen fick genomslag i stressavtalet (se sid 70), som förhandlades fram som ett så kallat autonomt avtal mellan Europafacket och de europeiska arbetsgivarorganisationerna.

- Den svenska fackliga representanten drev frågan om att arbetsorganisation ska tas med bland faktorer i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa i arbetslivet. Det första steget var att få med arbetsorganisation som potentiell stressfaktor i förhandlingsmandatet för Europafackets förhandlare. Det lyckades, varvid nästa steg var att övertyga även arbetsgivarsidan om detta – vilket också lyckades. Parterna har ansvaret för att stressavtalet nu ska införlivas (implementeras) i EUs medlemsländer.

Efter stressavtalet har arbetsmarknadens parter på Europaanivå påbörjat diskussionerna om ytterligare ett aktuellt arbetsmiljöproblem – hot och våld i arbetslivet.

- Hot och våld är en kombination av social och fysisk arbetsmiljörisk som är närvarande i många yrken. Frågan finns med i de europeiska arbetsmarknadsparternas arbetsprogram och förhandlingar pågår mellan parterna. Europafacket driver på att ”tredje parts våld”, alltså våld från exempelvis klienter, patienter, intagna, kunder ska ingå i ett kommande avtal men arbetsgivarsidan är negativt inställd till detta och vill begränsa förhandlingen till att gälla kränkningar mellan individer på arbetsplatsen.

Även före Sveriges EU-medlemskap

Sverige blev visserligen inte medlem i EU förrän 1995 men de svenska fackliga organisationerna var ju aktiva i Europafacket från dess bildande 1973. Svenskt fackligt agerande i arbetsmiljöfrågor i Europa har alltså en längre historia än det svenska EU-medlemskapet. Här är några nedslag i den historien:

- Ett av de områden där svensk fackföreningsrörelse tidigt tog ställning var mot de risker som hantering och användning av asbest medförde. Detta ställningstagande har delats av Europafacket.

Från början, i Romfördraget från 1957, infördes en bestämmelse som i princip tillät asbest men med en rad begränsningar. I dag har EU ett beslut om totalförbud för asbest, något som verkade näst intill ouppnåeligt när samma förbud infördes i Sverige 1986.

- Beträffande lösningsmedel, förekom under en lång följd av år på 70- och 80-talen uttrycket ”the Swedish syndrome” eller ”the Scandinavian syndrome”, underförstått att skador vid användning av lösningsmedel enbart var ett svenskt/skandinaviskt fenomen. I dag är riskerna med lösningsmedel – och frågan om kemikalier över huvud taget – en stor fråga inom EU.
- Riskerna med trädammslag är framförallt att drabbas av näscancer, något som ifrågasatts framförallt från företrädare för träindustrin. Tack vare fackliga insatser där Sverige bidrog, lyckades man nå fram till ett beslut om att trädammslag från åtminstone ”hårda” träslag var att betrakta som näscancerframkallande. Även med övriga träslag ansågs risken uppenbar men det saknades tillräckligt vetenskapligt underlag för att direkt klassificera dem i samma kategori. Däremot beslöt kommittén att man måste följa utvecklingen och iaktta försiktighet vid användningen.



Arbetsmiljö och standardisering – viktiga frågor i EU

Arbetsmiljöfrågorna kom tidigt att spela en stor roll inom EU, större än i många av de dåvarande medlemsländerna.

Arbetsmiljön är både en självständig fråga och en aspekt som finns med på många andra områden. Ett exempel är standardiseringsarbetet, där det är naturligt för fackliga företrädare att anlägga även arbetsmiljöaspekter på produkter som används yrkesmässigt.

Arbetsmiljön har funnits med från början i EU

Redan 1951 inrättade gruv- och stålarbetarna inom den dåvarande Kol- och Stålundionen en branschgemensam arbetsmiljökommitté, den så kallade Montánkommittén. 1957 var det dags för nästa steg, när Kol- och Stålundionen tillsammans med de då nybildade Euratom och den europeiska ekonomiska gemenskapen EEC antog en grundlag, Romfördraget.

I Romfördraget pekades arbetsmiljön uttryckligen ut som ett område för gemensam europeisk lagstiftning. Det dåvarande EEC – som numera är EU – gavs i Romfördraget möjlighet att utfärda för alla medlemsstater bindande regler, så kallade direktiv, för en säker och bra arbetsmiljö.

Själva lagstiftningsarbetet gick långsamt under de första decennierna. Dels var medlemsländerna ovana vid att stifta gemensamma lagar, dels krävdes det att alla skulle vara eniga. Om ett land sade nej, föll förslaget till direktiv och det blev ingenting. Det skapades ändå åtskilliga direktiv med bäring på arbetsmiljön, till exempel för traktorer och lantbruksmaskiner, truckar, hissar, lyftanordningar, bly, vinylkloridmonomer, skydd mot skadliga kemiska, fysiska och biologiska medel och mot stora industriolyckor.

Arbetet gick dock vidare och 1974 inrättades en rådgivande kommitté för arbetsmiljöfrågor, den så kallade Luxemburgkommittén (läs mer på sid 49-50). Bakgrunden var att ministerrådet ville förstärka insatserna inom arbetsmiljöområdet. Kommittén är ett trepartsorgan, med representation från fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och medlemsstater.

Vem är vem i EUs beslutsapparat?

Kommissionen? Ministerrådet? EESK? – I detta avsnitt möter du flera av EUs gemensamma beslutsorgan. En kortfattad beskrivning av vilka de är och vad de gör hittar du på sid 97–100.

Den inre marknaden förverkligas

I början av 1980-talet hade det gått ett kvartssekel efter det att Romfördraget slog fast riktlinjerna för en gemensam europeisk marknad. Men det gick trögt och det var det tydligt att produktiviteten i USA och Japan utvecklades snabbare och effektivare än i Europa. Det gemensamma lagstiftningsarbetet hämmades av nationella regler i medlemsländerna och kravet på enhällighet i praktiskt taget alla beslut i ministerrådet utgjorde också en broms.

EU-kommissionens dåvarande ordförande Jacques Delors var drivande i arbetet för att modernisera och effektivisera det europeiska samarbetet. En rad åtgärder vidtogs parallellt under den första hälften av 1980-talet. Bland annat antogs ett nytt sätt att harmonisera medlemsländernas lagstiftning med gemensamma säkerhetsregler. Läs mer på nästa sida.

Kommissionen gav ut en så kallad vitbok 1985. Den innehöll förslag på vad som behövde göras för att få den inre marknaden att fungera. En annan viktig linje som Jacques Delors drev starkt – och med framgång – var att få med arbetsmarknadens parter på ett tydligare sätt, inklusive i själva lagstiftningsarbetet.

Både Europafacket och framstegsvänliga regeringar i vissa medlemsländer ansåg dessutom att EU inte bara kunde innehålla den inre marknaden för kapital och varor utan att den även måste omfatta en "social dimension". Arbetsrätt, social trygghet, försäkrings- och pensionssystem, arbetsmiljö och så vidare borde också spela en roll i EU-samarbetet. Redan i Romfördraget stod det ju klart att syftet med europasamarbetet var att säkerställa både ekonomiskt och socialt framåtskridande i medlemsländerna. Den inre marknaden borde kunna generera både frihandel och en förbättring av medborgarnas levnadsstandard och sysselsättningsförhållanden.

1987 undertecknade medlemsländerna ett nytt fördrag, den så kallade Enhetsakten som även innehöll tillägg till de sociala delarna av Romfördraget. Bland annat tillkom en artikel som slår fast att målsättningen ska vara att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagar-

nas säkerhet och hälsa. EU ska fastställa minsta gemensamma nivåer i så kallade minimidirektiv, även kallade arbetsplatsdirektiv, och sedan ska man sträva efter att successivt höja nivåerna.

En för Sverige viktig kommentar i Enhetsakten är att de gemensamma minimireglerna inte hindrar enskilda medlemsländer från att ha strängare bestämmelser.

Gemensamma säkerhetsregler

Syftet med gemensamma standarder är att undanröja de tekniska handelshinder som uppstår om länderna tillämpar olika standarder för produkter. För att effektivisera standardiseringsarbetet, togs det också in regler för hur standarderna ska utarbetas.

Tidigare hade EU-direktiv om produktstandarder innehållit "allt", alltså alla detaljbestämmelser ned till minsta skruv i enskilda produkter. Med tanken på den kompetens och långa erfarenhet som fanns i de europeiska standardiseringsorganen, ansågs det ineffektivt att politiker skulle besluta om tekniska detaljer.

Enhetsakten slog därför fast en ny metod ("The New Approach") för proceduren att utarbeta EU-gemensamma direktiv med säkerhetsregler för produkter som ska kunna säljas fritt på den inre marknaden. Metoden kan sammanfattas på följande sätt:

- De viktigaste kraven för arbetsmiljön och andra generella säkerhetskrav fastställs i direktiv som ska införlivas (implementeras) i de nationella regelverken och som därmed blir lagligt bindande i medlemsländerna.
- De tekniska detaljbestämmelserna utarbetas, på mandat av EU-kommissionen, av de europeiska standardiseringsorganen och publiceras i form av "harmoniserade europastandarder".

Stärkt roll för arbetsmarknadens parter

"Social" står för "arbetsmarknad"

Ordet "social" i den sociala dialogen betyder inte samma sak som i vardagssvenskan. Ordet är hämtat från engelskans benämning för arbetsmarknadens parter, "social partners". Därför använder vi bland benämningen "arbetsmarknadsdialogen" i stället för den sociala dialogen. Även i Sverige har dock termen social dialog allteftersom kommit att bli standardtermen för att beteckna samtal/samråd/förhandlingar – mer eller mindre formaliserade – mellan arbetsmarknadens parter.

En av de nya tankar som kom fram under 80-talet om framtidens EU var den om den sociala dialogen eller arbetsmarknadsdialogen. Frågan som kommissionsordförande Delors hade ställt sig var: Varför skulle inte en del av lagstiftningen inom EU kunna skötas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna på Europeanivå? Egentligen är det ju parterna som är de verkliga experterna på arbetsmarknadsfrågor. Om parterna själva utarbetar kommande regelverk för arbetsmarknaden bör det ju rimligen bli "bättre" och mer träffsäkert än om byråkrater gör det.

Europafacket och arbetsgivarna i UNICE och CEEP förklarade sig villiga att ställa upp på en sådan modell – och så skapades bestämmelsen om förhandlade direktiv genom social dialog. Den togs in i det fördrag som heter Enhetsakten 1987.

Idén att inte bara kommissionen och ministerrådet utan även arbetsmarknadens parter skulle vara aktiva i lagstiftningsarbetet var snudd på revolutionerande. Det tog mycket riktigt lång tid innan alla medlemsländer accepterade den. Arbetsmarknadsparternas stärkta roll skrevs in i den så kallade sociala stadgan. Den upprättades efter Enhetsakten och tanken var att den skulle tas in i Maastrichtfördraget. Storbritannien motsatte sig dock att den sociala stadgan skulle införlivas i EUs fördrag. Tvisten löstes genom att den sociala stadgan omvandlades till ett socialt protokoll som lades som bilaga till Maastrichtfördraget. Storbritannien fick därmed rätt att stå utanför.

Efter toppmötet i Amsterdam i juni 1997 bortföll det formella hindret mot att ta in den sociala stadgan bland EUs grundlagar. Storbritanniens då nya labourregering undertecknade den sociala överenskommelsen.

Den sociala stadgan blev en del av Amsterdamfördraget, som antogs 1997 och trädde i kraft 1999.

Därmed blev den sociala dialogen och de europeiska kollektivavtal eller förhandlade direktiv en permanent del av EUs beslutsprocess. EU-kommissionen har sedan dess en lagstadgad skyldighet att uppmuntra och underlätta för arbetsmarknadens parter att delta i EUs utformning av nya bestämmelser i frågor som rör arbetslivet.

Förhandlade direktiv

Innan EU-kommissionen lägger fram ett förslag som berör arbetsmarknaden ska arbetsmarknadens parter på EU-nivå ges möjlighet att komma överens om ett avtal. Ett sådant avtal kan bli ett direktiv – ett så kallat förhandlat direktiv. Alla direktiv som antas inom EU har status av lag i medlemsländerna. Skillnaden mellan ett "vanligt" direktiv och ett förhandlat direktiv är att arbetsmarknadens parter utformar bestämmelserna. Den framförhandlade texten tas sedan om hand av EU-kommissionen och görs till ett direktiv som ministerrådet beslutar om. Ministerrådet tar därefter beslut utan att några ändringar får göras i texten.

Läs mer om både "vanliga" och förhandlade direktiv samt om europeiska kollektivavtal på sid 61-62 och 65-71.

Den sektoriella sociala dialogen

Den sektoriella sociala dialogen är EUs benämning på de formaliserade samverkans- och förhandlingsgrupper som finns mellan fack och arbetsgivare på branschnivå. Sektorsdialogerna bedrivs med EU-kommissionens stöd, inklusive ekonomiskt stöd, och medverkan.

De är viktiga redskap för att öka inflytandet för arbetsmarknadens parter inom EU. Genom den sektoriella sociala dialogen har även sektorsparterna fått initiativrätt i arbetsmarknadsfrågor, även om de inte kan sluta avtal som resulterar i EU-gemensam lagstiftning. Det kan bara de sektorsövergripande parterna (se sid 65-66).

Sedan 1998 har EU-kommissionen inrättat cirka 30 sektoriella dialogkommittéer och driver på för att fler branscher/sektorer ska formalisera sina samverkans- och samråds kontakter.

Kravet för att få bilda en dialogkommitté är att de deltagande parterna är europeiska organisationer som har medlemmar i flertalet av

EUs medlemsländer. Europafackets branschfederationer och deras motsvarigheter på arbetsgivarsidan uppfyller detta krav.

En sektoriell social dialog kan leda till olika typer av gemensamma viljeyttringar som avser den aktuella branschen/näringslivssektorn:

- överenskommelser
- deklARATIONER
- yttranden
- riktlinjer
- resolutioner

De sociala dialogerna på branschnivå är ur facklig synvinkel betydelsefulla för att vidmakthålla och påskynda utvecklingen mot bättre arbetsmiljö och andra arbetsvillkor i de nya medlemsländerna. Förutom de formaliserade sektoriella sociala dialogerna, pågår samtal, gemensamma utredningar och andra diskussioner mellan europaparterna i flera branscher.

Flera svenska fackförbundsrepresentanter som vi har intervjuat inför denna skrift anser att det finns stora möjligheter med branschdialogerna men att det också finns en rad problem som inte får negligeras.

Ett gäller om – och i så fall hur långtgående – mandat som branschernas europeiska arbetsgivarorganisationer har att förhandla fram bindande avtal. Arbetsgivarparten har inte sällan en svag förankring och saknar mandat att förhandla fram europeiska avtal. I många av de nya medlemsländerna är arbetsgivarna dåligt organiserade, till följd av att staten länge var den huvudsakliga arbetsgivaren även i branscher/ sektorer som i resten av Europa är privata. Inställningen till att träffa de europeiska branschfackliga organisationerna är positiv men arbetsgivarna vill ofta stanna vid allmänna deklARATIONER, "positions-papper" och liknande men inte gå vidare till att sluta bindande avtal.

På den fackliga sidan finns en oro för att avtal med miniminivåer kan leda till att arbetsgivarna – även i länder som Sverige – ska komma att försöka ta ett europeiskt branschavtal till intäkt för att motsätta sig förbättringar utöver de i avtalet fastställda lägstanivåerna. Den bestämda uppfattningen bland en del svenska fackliga representanter är att man inte ska ingå avtal där resultatet riskerar att bli nivåer som ligger lägre än gällande svenska kollektivavtal.

EU-gemensamma handlingsplaner för arbetsmiljön

Handlingsplaner är ett av de instrument som EU-kommissionen använder för att planera kommande lagstiftning. En handlingsplan löper oftast över en period på flera år och följs upp med konferenser och seminarier både i EU-kommissionens regi och inom andra institutioner och intresseorganisationer.

Den för närvarande aktuella handlingsplanen för arbetsmiljön heter Community Strategy for Health and Safety at Work 2002–2006. När arbetsmiljöstrategin skapades var den unik i så måtto att den inte var en tjänstemannaprodukt. I stället utarbetades den av en arbetsgrupp inom Rådgivande kommittén.

En styrka med arbetsmiljöstrategin är att den är brett täckande. Arbetsmiljön sätts in i EUs samlade strävan efter ett hållbart arbetsliv. Bland annat framhålls följande:

- Det är viktigt att skapa partnerskap mellan alla aktörer som verkar på arbetsmiljöområdet. Arbetsmarknadens parter uppmanas att sluta fler bindande avtal i arbetsmiljöfrågor inom ramen för EUs sociala dialog.
- Lagstiftning, social dialog, företagens sociala ansvar och en kartläggning av de goda exemplen ("best practice") bör gå hand i hand. Det är det bästa sättet att skapa ökad kvalitet i arbetet med en sund och trygg arbetsmiljö.
- Alla slags risker ska beaktas, inte bara de fysiska hälsoriskerna utan även psykosociala risker.
- En ambitiös socialpolitik är en konkurrensfaktor. Omvänt är det samhällsekonomiskt dyrt att underlåta att satsa på medborgarnas och löntagarnas trygghet.

Fackliga krav på nästa arbetsmiljöstrategi

Nästa gemensamma arbetsmiljöstrategi inom EU ska gälla för perioden 2007–2012. LO, TCO och SACO är engagerade i detta arbete inom ramen för Europafacket och olika EU-organ, till exempel Rådgivande kommittén.

I kapitlet om Europafacket finns en sammanfattning av de fackliga prioriteringarna inför den period som täcks av den nya EU-strategin och vilka krav som Europafacket ställer på EU-kommissionen.

Ett av de fackliga kraven på den nya strategin är att den ska peka ut konkreta åtgärder och sätta upp mätbara och tidsatta mål. Detta krav är resultatet av erfarenheterna från den tidigare arbetsmiljöstrategin 2002–2006. Den var brett täckande men resultaten i form av konkreta förbättringar i arbetsmiljön har fördröjts eller uteblivit på grund av att strategin saknade handlingsplaner inom konkreta områden.

En principfråga av facklig betydelse som Europafacket driver gäller kopplingen mellan EUs allmänna strävan att förenkla och utjämna regelverk på olika områden för att främja rörlighet och tillväxt. Det EU-gemensamma arbetet för att göra Europa till världens ledande tillväxtregion – den så kallade Lissabonprocessen – måste innefatta en social dimension. I den ursprungliga versionen av Lissabonprocessen eftersträvades en balans mellan ekonomi och utveckling av arbetstagar- och medborgarnas sociala rättigheter. I den reviderade Lissabonprocessen har EU lagt ett större fokus på ekonomin, vilket hotar att tränga undan de sociala frågorna som är av central betydelse för de fackliga organisationerna.

Näringslivet strävar efter effektiv produktion och ökad flexibilitet. Näringslivets företrädare, arbetsgivarorganisationerna, ställer samma avregleringskrav på Europeanivå som de gör inom medlemsländerna. Den fackliga ståndpunkten är att modernisering av arbetsrättsliga och arbetsmiljöregler inte får leda till att de förbättringar som uppnåtts raseras. Tvärtom bör arbetstagarinflytandet öka med större möjligheter för arbetstagarerna och deras organisationer att vara delaktiga i beslut på arbetsplatsen som rör arbetsmetoder, arbetstider och andra organisatoriska frågor.

Europafacket använder begreppet hållbar utveckling för att beskriva sin vision av det moderna arbetslivet. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen är centralt, men också jämställdhet och kompetensutveckling.



Tre viktiga trepartsorgan

EU har ett antal trepartsorgan, där arbetstagare, arbetsgivare och medlemsländernas regeringar är representerade. Tre av dem presenteras i detta kapitel.

Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet

Ett av dessa trepartsorgan är den rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Kommitténs uppgift är att biträda kommissionen med att förbereda och genomföra verksamhet på arbetsmiljöområdet och underlätta samarbetet mellan nationella förvaltningar och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

Ny skepnad från 2004

Den rådgivande kommittén bildades redan 1974, när ministerrådet ville förstärka insatserna på arbetsmiljöområdet. Den kallades då för Luxemburgkommittén.

Inför EUs utvidgning 2004 beslöt ministerrådet att slå ihop Luxemburgkommittén och den ständiga kommittén för driftsäkerhet i stenkolsgruvor och övriga mineralutvinnande industrier. Den nya Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, Advisory Committee on Safety and Health at Work, ACSH.

Varje medlemsland har tre ordinarie representanter, en från vardera de fackliga organisationerna, arbetsgivarorganisationerna och från regeringen. Sveriges regeringsrepresentant kommer från Arbetsmiljöverket. Dessutom är en rad andra organisationer representerade, bland annat Europafacket och motsvarande europeiska arbetsgivarorganisation UNICE.

Kommittén har till uppgift att yttra sig i alla frågor som rör arbetsmiljön innan EU-kommissionen överlämnar sitt officiella förslag. Enligt Europafackets styrelse är det viktigt att Rådgivande kommittén rådfrågas inte bara i specifika frågor utan också om inre marknadsdirektiv med bäring på arbetsmiljön. Europafackets uppfattning är att

den rådgivande kommittén har en viktig roll som den centrala EU-organisationen för samråd om arbetsmiljön.

Rådgivande kommitténs arbete presenteras genom beslut om rekommendationer som fastställs i plenarmöte med samtliga ledamöter. Med anledning av det stora antalet ledamöter och av att kommittén endast sammanträder ett par gånger per år, måste ärendena beredas väl. Beredning görs genom att förslag till ståndpunkter behandlas inom respektive trepartsgrupp, som regel dagen före plenarmötet.

Kommittén tillsätter också olika arbetsgrupper som arbetar mellan sammanträdena för att bereda och lägga fram förslag till yttrande från kommittén. Deltagarna i dessa grupper speglar sammansättningen av kommittén, vilket innebär att även grupperna är trepartssammansatta.

Det finns också permanenta arbetsgrupper, så kallade standing committees, för exempelvis samarbetet mellan den rådgivande kommittén och den vetenskapliga kommittén för yrkeshygieniska gränsvärden (SCOEL) och yrkesinspektörskommittén (SLIC).

Tillfälliga grupper, så kallade ad hoc-grupper, inrättas för att förbereda kommitténs diskussioner och beslut i aktuella arbetsmiljöfrågor. Så har exempelvis skett beträffande företagshälsovård, förslag om riktlinjer för kemikaliehantering, stress i arbetslivet, våld och hot på arbetsplatsen, distansarbete, asbest och revidering av maskindirektivet.

Dublininstitutet

The European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions kallas allmänt för Dublininstitutet eller Dublin Foundation. Institutet bildades 1975, året efter den ursprungliga Rådgivande kommittén.

Institutet har en trepartssammansatt styrelse som består av vardera en representant för arbetsgivare, fack och regeringarna i medlemsländerna samt representanter från EU-kommissionen.

Tanken med Dublininstitutets verksamhet är att förse EUs olika aktörer på det socialpolitiska området med beslutsunderlag på vetenskaplig grund. Institutet tillhandahåller forskningsresultat, analyser, expertkunskap och information. Målgruppen är arbetsgivare, EUs beslutsfattare, medlemsländernas regeringar och fackliga organisationer – alltså de aktörer som på olika sätt samverkar för att förbättra levnadsförhållandena i Europa.

Verksamheten kretsar kring ett antal teman: Anställnings- och arbetsvillkor, balansen mellan arbete och privatliv, förhållandet mellan

fack och arbetsgivare och social sammanhållning i samhället (social cohesion). Även strukturomvandlingsprocesser i näringslivet hör till institutets intresseområden.

Dublininstitutets verksamhetsfält är alltså brett. Arbetsmiljöfrågorna finns med både självständigt och som en del av andra arbetslivsfrågor. Bland annat genomför institutet arbetsmiljöundersökningar för att dokumentera nivån på arbetsmiljön inom EU och kartlägga var särskilda problem finns.

SALTSA – en forskningsatsning

SALTSA är ett samarbetsprojekt som LO, TCO och SACO driver tillsammans med Arbetslivsinstitutet kring forskning på områdena arbetsmarknad, sysselsättning, arbetsorganisation samt arbetsmiljö med ett europeiskt perspektiv. Arbetet utförs av högt kvalificerade forskare från Sverige och andra länder. Brysselkontoret fungerar som kontaktpunkt för programmet.

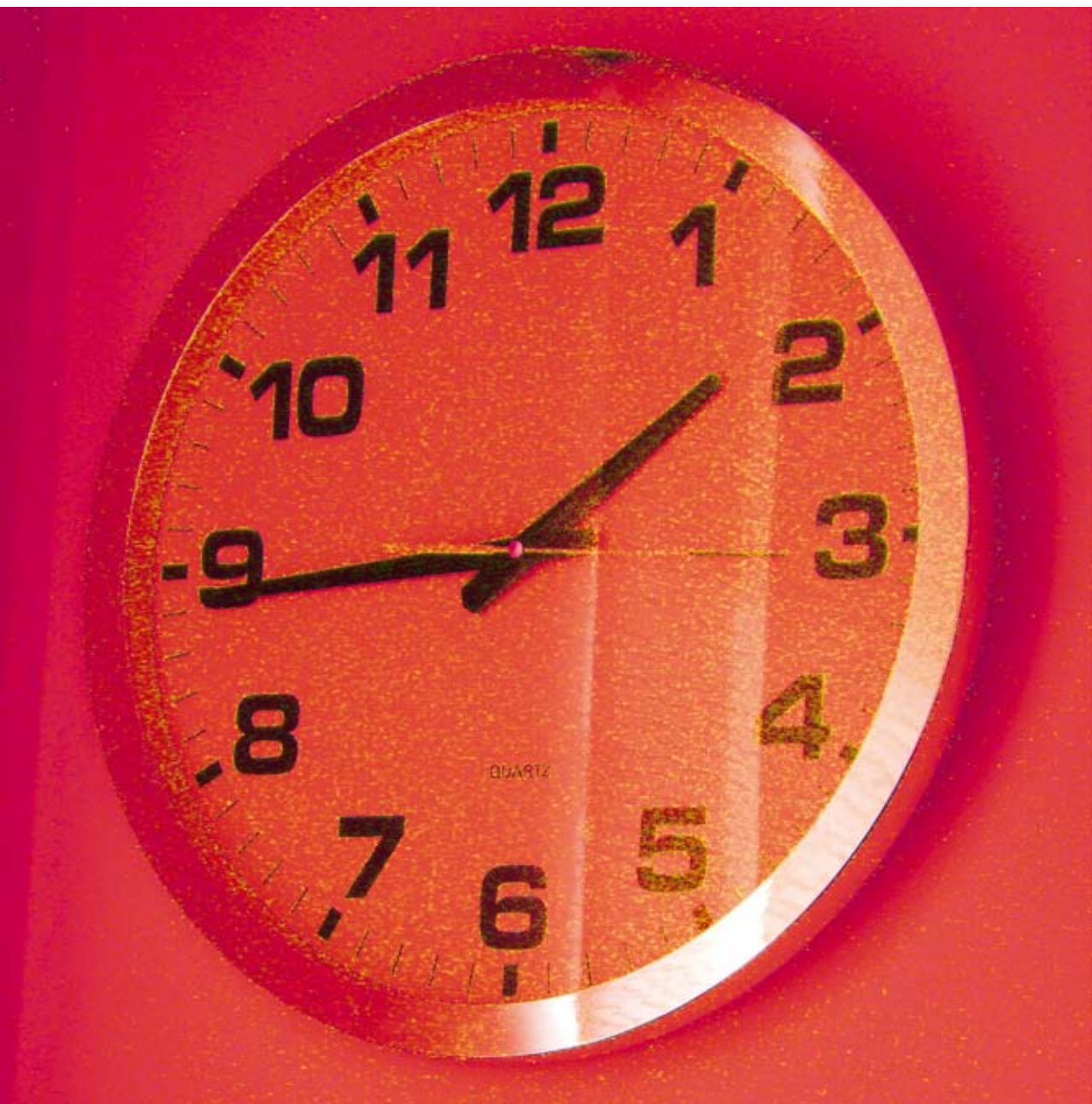
Europeiska arbetsmiljöbyrån (Bilbaobyrån)

En viktig organisation till stöd för arbetsmiljöinsatser är den Europeiska arbetsmiljöbyrån. Den brukar gå under benämningen Bilbaobyrån, efter den stad i norra Spanien där huvudkontoret finns. Det officiella namnet är European Agency for Health and Safety at Workplace.

Bilbaobyråns uppdrag är att göra Europas arbetsplatser säkrare, hälsosammare och mer produktiva och att främja en effektiv skade- och ohälsöförebyggande kultur på arbetsplatserna. Byråns verksamhet är inriktad på konkreta mål som ska uppfyllas med aktiva handlingar ute på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöbyrån har bland annat till uppgift att övervaka, samla in och analysera forskningsresultat, statistik och goda exempel på problem och lösningar på arbetsmiljöområdet. Tanken är att det underlag som samlas in och systematiseras ska ge användarna en insikt om att (och hur) arbetsmiljöregler går att tillämpa på arbetsplatsen i det dagliga arbetet. Byrån ska därför inte bara tillhandahålla utan även sprida denna information. En annan av Bilbaobyråns arbetsuppgifter är att organisera och samordna den europeiska arbetsmiljöveckan som hålls vecka 43 varje år.

Byrån har en styrelse med trepartsrepresentation. Arbetstagare, arbetsgivare och regeringar i de 25 medlemsländerna har var sin ledamot



Säkra arbetsplatser i hela Europa

EU är den enda internationella sammanslutning av stater som har rätt att stifta lagar med bindande verkan för medlemsstaterna. När EU stiftar en lag gäller den i samtliga medlemsländer, antingen direkt eller genom att länderna stiftar egna lagar med samma innehåll. Även EUs grundlagar, fördragen, gäller som om de vore nationell lag.

Genom den institutionaliserade sociala dialogen är Europafacket och dess medlemsorganisationer, bland dem de tre svenska centralorganisationerna LO, TCO och SACO, med och påverkar utvecklingen av det EU-gemensamma regelverket. I frågor som rör arbetsmarknaden har Europafacket tillsammans med arbetsgivarparterna en möjlighet att själva förhandla fram bindande EU-gemensamma regler.

Fackligt inflytande i beslutsprocessen

Många lagar och regler har kommit till med utgångspunkt från fackliga krav.

Hur det går till i Sverige är ganska välkänt. Ett arbetsmiljöproblem aktualiseras på en arbetsplats. Skyddsombudet diskuterar med sin arbetsledare och/eller chefen. Oavsett om man löser problemet där och då, lokalt på arbetsplatsen, så kan frågan också vara av principiellt intresse. Då går den vidare i den fackliga hierarkin, till förbundet eller den fackliga centralorganisationen. Ofta visar det sig att det finns fler ställen där man har samma problem.

LO, TCO eller SACO – eller alla tre tillsammans – kan i så fall driva frågan mot Arbetsmiljöverket eller regeringen. Det kan leda till en ny eller ändrad föreskrift eller till att ändringar och tillägg görs i Arbetsmiljölagen.

På Europeanivå är det något mera komplicerat, även om de första stegen mot nya/ändrade regler är likartade. De första kraven kan drivas parallellt från nationella organisationer mot Europafacket och från en eller flera branschfederationer på Europeanivå.

Europaparlamentet – som numera utövar medbeslutande för regelverken inom EU tillsammans med ministerrådet – kan spela en viktig roll när det gäller att främja bättre arbetsförhållanden. De svenska

ledamöterna är visserligen inte särskilt många, men genom att de ingår i sina respektive större partigrupper på Europeanivå, finns möjligheter att skapa förståelse för fackliga krav i beslutsprocessen, åtminstone i vissa partigrupper.

Eftersom LO, TCO och SACO har representation i arbetstagargruppen i Ekonomiska och Sociala kommittén, EESK, kan även den kanalen utnyttjas för att lyfta fram och motivera fackliga krav på förbättringar av arbetsmiljöreglerna. EESK har möjlighet att på eget initiativ ta upp en fråga till behandling genom att tillsätta en studiegrupp. En publicerad rapport från EESK har ofta stor effekt på kommissionens agerande.

För de fackliga organisationerna finns möjlighet att agera i Rådgivande kommittén och i EESK. Inte minst viktigt är också att påverka dem som i sista instans förbereder de svenska ställningstagandena inför beslut i ministerrådet. Det gäller ansvariga på departementen och i myndigheterna, eftersom det är dessa som förser den svenska delegationen i Bryssel och därmed COREPER med underlag för Sveriges ställningstaganden.

Fackligt arbete lönar sig

EU har en komplicerad beslutsapparat med många nivåer. Normalt tar det år för ett ärende att gå från en viljeyttring till bindande EU-gemensam lagstiftning. Det är inte så konstigt, eftersom unionen är stor och sträcker sig över många länder.

Poängen är dock att demokratiskt arbete med facklig profil lönar sig, även om processen fram till enighet och gemensamt beslut emellanåt kan kännas lång.

Möjligheter med fackligt arbete i EU

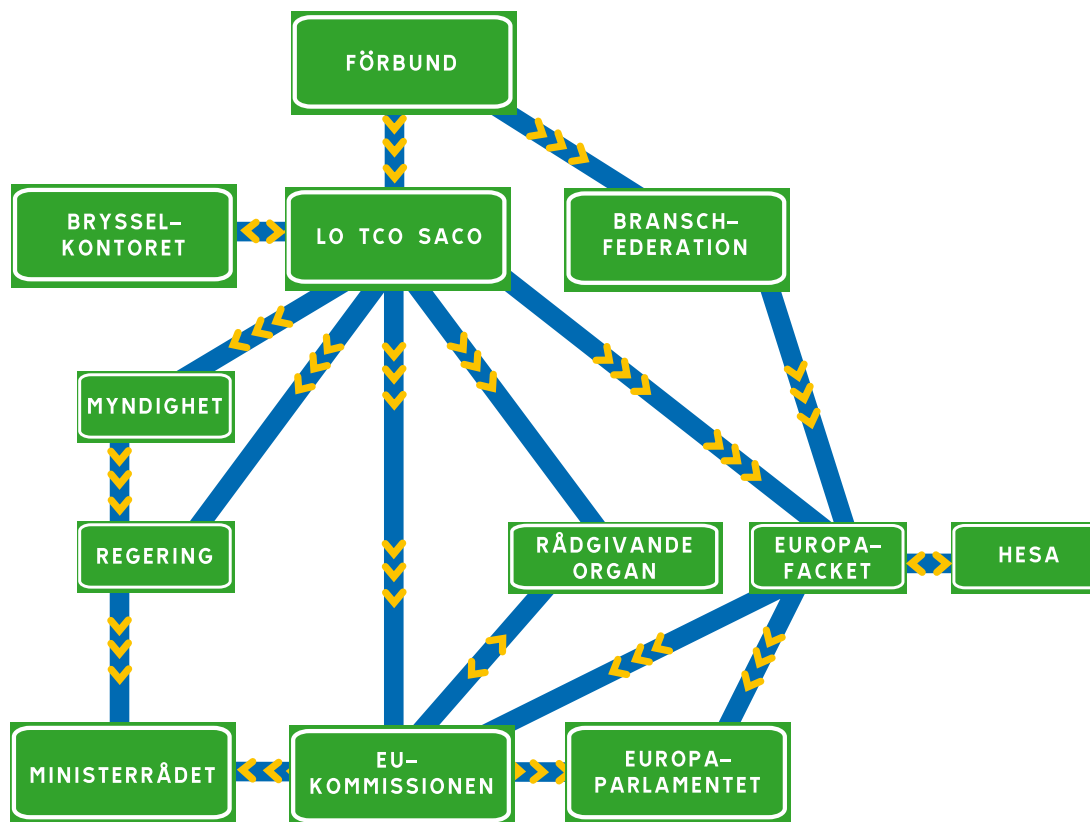
Inför denna skrift har vi talat med flera personer på fackförbunden som arbetar direkt med EU-frågorna. En vanlig åsikt som framkommit är att den svenska fackföreningsrörelsen ännu inte till fullo har tagit tillvara de möjligheter som faktiskt finns för att påverka EUs arbetsmiljöarbete.

- Förbunden måste förstå att "EU-nivån" inte är något som ska skiljas ut från den reguljära fackliga verksamheten. EU är vår hemmamarknad och vissa frågor är naturligt gränsöverskridande.

Arbetsmiljön hör till dessa frågor, däremot inte skattefrågor eller socialförsäkringsfrågor.

- Svensk fackföreningsrörelse, från centralorganisationerna till förbunden måste upprätta en fastare struktur i det fackliga arbetet med EU-frågorna. De svenska facken måste delta aktivt i arbetet på EU-nivå, och inte – som hittills varit vanligt – överlåta åt andra länders fackliga att formulera de fackliga ståndpunkterna. Vi måste oftare ta initiativ själva.
- Facken måste lära sig EU-processen, det vill säga hur saker beslutas och var de beslutas. Det är också viktigt att komma in tidigt i lagstiftningsprocessen. Exempel: Ett lagstiftningsärende behandlas visserligen i Europaparlamentet två gånger, två så kallade "läsningar". Det är dock inte tillåtet att införa nytt beslutsunderlag i den andra läsningen. Alltså måste man vara snabbt ute för att hinna införa sina frågor så att de kommer med i första läsningen.
- Förbunden behöver arbeta mer aktivt med att skapa kontakter direkt in till handläggarna i EU-kommissionen, på samma sätt som förbunden har direktkanaler till handläggare inom respektive verksamhetsområde på regeringskansliet.
- Detsamma gäller för förbundens kontakter med EU-parlamentet. Parlamentet är dock i någon mån lättare att bearbeta, eftersom det inte är ovanligt att svenska parlamentariker själva tar kontakt med facken.
- Påverka på hemmaplan! Det är viktigt att påverka även Sveriges ställningstaganden, eftersom det är regeringen som representerar Sverige, inklusive det fackliga Sverige, i EUs ministerråd. Om fackföreningsrörelsen inte har regeringen med sig, så går det inte. Både centralorganisationerna och enskilda fackförbund har goda kontakter med olika fackdepartement, men på många håll i regeringskansliet är kunskaperna om facket och fackliga frågor begränsad, så mycket återstår att göra.

EUROPAVÄGAR TILL FACKLIGT INFLYTANDE



Arbetsmiljödirektiv i EU

Två typer av direktiv

Två olika typer av direktiv är viktiga för arbetsmiljön.

Minimidirektiv som styr vilka minimikrav som ställs på arbetsmiljön, på hur arbetsplatsen ska vara utformad och hur arbetet ska utföras och som i första hand riktar sig till den enskilde arbetsgivaren. Dessa direktiv kallas också arbetsplatsdirektiv, eftersom de rör villkoren på arbetsplatserna. Syftet med minimidirektiv är att motverka social dumping, det vill säga att länderna konkurrerar med sämre villkor.

Produktdirektiv som syftar till att EUs medlemsländer ska ha gemensamma bestämmelser för och säkerhetskrav på produkter så att dessa fritt ska kunna köpas och säljas över gränserna och där kraven ställs mot tillverkare eller importör.

EUs arbetsmiljödirektiv kallas också minimidirektiv, eftersom de anger en lägsta godtagbar nivå för arbetsmiljön. Inget hindrar dock ett medlemsland att ha högre nivåer om det inte utgör ett handelshinder, vilket i så fall får prövas av EG-domstolen.

Allteftersom det kommer nya arbetsmiljödirektiv, är medlemsländerna skyldiga att införliva dem i sin nationella lagstiftning. I Sverige kommer de ut som Arbetsmiljöverkets eller annan myndighets föreskrifter. Arbetet med att ta fram arbetsmiljödirektiven görs vid EU-kommissionens generaldirektorat för arbetsmarknad och sociala frågor, som har ansvaret för sysselsättning, andra arbetsmarknadsfrågor och social välfärd.

Ramdirektivet – EUs arbetsmiljölager

Det så kallade andra ramdirektivet är EUs grundläggande arbetsmiljödirektiv. Det har nummer 89/391/EEG och fungerar som plattform för de övriga arbetsmiljödirektiven.

Några klipp ur ramdirektivet

Förbättring av arbetarskyddet för arbetstagarna är ett mål som inte skall underordnas rent ekonomiska hänsyn.

Åtgärder som rör säkerhet, hygien och hälsa i arbetet får under inga förhållanden medföra några kostnader för arbetstagarna.

(...)skall arbetsgivaren ge en eller flera arbetstagare i uppgift att verka för skydd mot och förebyggande av risker i arbetet inom företaget och/eller verksamheten. De utsedda arbetstagarna skall inte på något sätt missgynnas på grund av sin verksamhet med avseende på skyddsfrågor och förebyggande arbete.

Viktiga principer i direktivet är att riskerna ska bekämpas vid källan, arbetet anpassas till människan och farliga ämnen ersätts med mindre farliga. Som i den svenska arbetsmiljölagen, läggs i ramdirektivet det övergripande ansvaret för arbetsmiljön på arbetsgivaren. Till arbetsgivarens skyldigheter hör att göra en värdering av de risker som kan finnas på arbetsplatserna, vidta de skyddsåtgärder som krävs och införa en ur skyddssynpunkt fungerande arbetsorganisation.

Följande riktlinjer för de anställdas inflytande över arbetsmiljön finns i ramdirektivet:

- Arbetsgivaren ska överlägga med arbetstagarna om alla frågor som rör arbetsmiljön.
- Arbetstagarna har rätt att lägga fram egna förslag.
- Skyddsombud har rätt att utföra uppdrag på betald arbetstid.
- Skyddsombud får inte diskrimineras.
- Arbetstagarna har rätt till utbildning i arbetsmiljöfrågor, även sådana som anordnas av facket.
- Arbetstagarna har rätt att tillkalla yrkesinspektion eller motsvarande tillsynsmyndighet.

Allt detta känner vi igen från den svenska arbetsmiljölagen och dess kompletterande föreskrifter i AFS-serien. I svensk lagstiftning fanns dessa principer långt före 1989 när EUs arbetsmiljölag antogs. Men i många andra EU-länder, inte minst i de nya medlemsländerna i östra Europa, innebär ramdirektivet en kvalitetshöjning av kraven på arbetsmiljön.

Särdirektiv

Med utgångspunkt i artikel 16 i ramdirektivet kan man utfärda kompletterande direktiv, så kallade särdirektiv, för att närmare reglera hur arbetsmiljön ska se ut i företagen. En lista på dessa och andra direktiv hittar du på sid 95-97.

Utöver de särdirektiv som omfattas av artikel 16 i ramdirektivet, finns det ett antal direktiv från tiden före 1993. Dessutom finns direktiv om arbetsmiljö för tillfälligt anställda, för yngre arbetskraft, om särskilda arbetsmiljöfaktorer osv.

EUs arbetsmiljödirektiv berör allt från exponering för cancerframkallande ämnen till skydd för minderåriga i arbetslivet. Dessa direktiv kallas också arbetsplatsdirektiv eftersom de i huvudsak berör arbetsplatsernas utformning och därför att det är arbetsgivaren som har det fulla ansvaret för reglernas efterlevnad.

Lagstiftningsarbetet från initiativ till direktiv

De flesta arbetsmiljöfrågor regleras genom direktiv som tillkommer enligt den metod som beskrivs i detta avsnitt.

Arbetsmarknadens parter har hittills inte varit särskilt aktiva när det gäller att sluta avtal om arbetsmiljön, utan har i stället koncentrerat sina insatser till allmänna arbetsmarknads- och sysselsättningsfrågor. Allteftersom den sociala dialogen, ”arbetsmarknadsdialogen” utvecklas, kommer antagligen fler EU-gemensamma regler med bäring på arbetsmiljön att utformas som avtal mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna i stället för som direktiv. Läs mer om parterna i EUs lagstiftningsprocess på sid 65-71.

Förhandlade direktiv eller europeiska kollektivavtal – den alternativa metoden

Det finns en alternativ metod till den som beskrivs i detta avsnitt. Metoden finns stadfäst i EUs fördrag och är obligatorisk för EU-kommissionen så fort som det handlar om arbetsmarknadsfrågor.

Om Kommissionen tänker komma med ett direktivförslag som direkt rör förhållandet på arbetsplatsen och där kraven riktas mot arbetsgivaren, måste de europeiska arbetsmarknadsparterna först få möjlighet att bestämma om de vill förhandla fram en överenskommelse. Resultatet kan bli ett europeiskt kollektivavtal enbart eller ett euro-

peiskt kollektivavtal som ligger till grund för ett EU-direktiv, ett så kallat förhandlat direktiv. I båda fallen blir bestämmelserna gällande för alla EU-länder och ska införlivas antingen i ländernas lagstiftning eller i kollektivavtal.

Läs mer på sid 68–69.

Procedurreglerna inom EU är olika för olika frågor. Den procedur som normalt följs när det gäller arbetsmiljöfrågor kan förenklat beskrivas på följande sätt.

- 1.** EU-kommissionen är den enda institution inom EU som har rätt att formellt ta initiativ och lägga fram förslag till ny eller ändrad lagstiftning. Lagstiftandet inom EU börjar med att kommissionen utreder en fråga. Detta kan vara ett eget initiativ, kan ha föregåtts av påtryckning från en medlemsstat eller vara effekten av lobbyverksamhet – till exempel från Europafackets sida.
- 2.** Frågan bereds i första steget av en expert- eller arbetsgrupp inom något av EUs generaldirektorat. Arbetsgruppen består oftast av representanter för medlemsländernas fackmyndigheter. Förslaget från arbetsgruppen behandlas sedan av den Rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor, innan kommissionen beslutar sig för att officiellt lägga fram förslaget för behandling och beslut inom EU.
- 3.** Rådgivande kommittén tillsätter en så kallad ad hoc-grupp, som behandlar förslaget från ett arbetsmiljöperspektiv. Ad hoc-gruppen, som består av företrädare för såväl arbetsgivare som fack och regeringarna, utarbetar ett förslag till yttrande. Rådgivande kommittén debatterar sedan i plenum det förslag som kommit från arbetsgruppen och fattar beslut som överlämnas till EU-kommissionen.
- 4.** Kommissionen tar därefter ställning till om man ska lägga fram förslaget som ett lagstiftningsförslag.
- 5.** Om EU-kommissionen beslutar att lägga fram förslaget, sänds det över till ministerrådet och Europaparlamentet för en första behandling i enlighet med Amsterdamfördragets bestämmelser om medbeslutande. Parallellt sänds förslaget på remiss till Ekonomiska och sociala kommittén, EESK, som är ett rådgivande organ och där arbetstagargrup-

pen är en av tre grupper. Parlamentet kan avslå, godkänna eller begära ändring. EESKs yttranden väger tungt. Bestämmelserna om medbeslutande ger möjlighet till ett snabbt beslut med bara en behandling i Europaparlamentet. Det förutsätter dock ett intensivt informationsutbyte och förhandlingar mellan parlamentet och ministerrådet.

6. Om Europaparlamentet har godkänt eller begärt ändringar i förslaget, skickas det tillbaka till Ministerrådet för ställningstagande med kvalificerad majoritet. Om denna kvalificerade majoritet ställer sig bakom parlamentets yttrande är förslaget antaget.

7a. Om Ministerrådet inte accepterar Europaparlamentets ändringsförslag startar en andra remissrunda genom att man utarbetar en gemensam ståndpunkt som sänds till Europaparlamentet. Parlamentet kan återigen säga nej, föreslå ändringar eller godkänna. Om parlamentet godkänner ministerrådets gemensamma ståndpunkt är förslaget antaget utan att någon mer behandling behövs i ministerrådet.

7b. Avslår Europaparlamentet den gemensamma ståndpunkten, avbryts procedurerna och för att de ska komma igång igen måste kommissionen komma med ett nytt förslag.

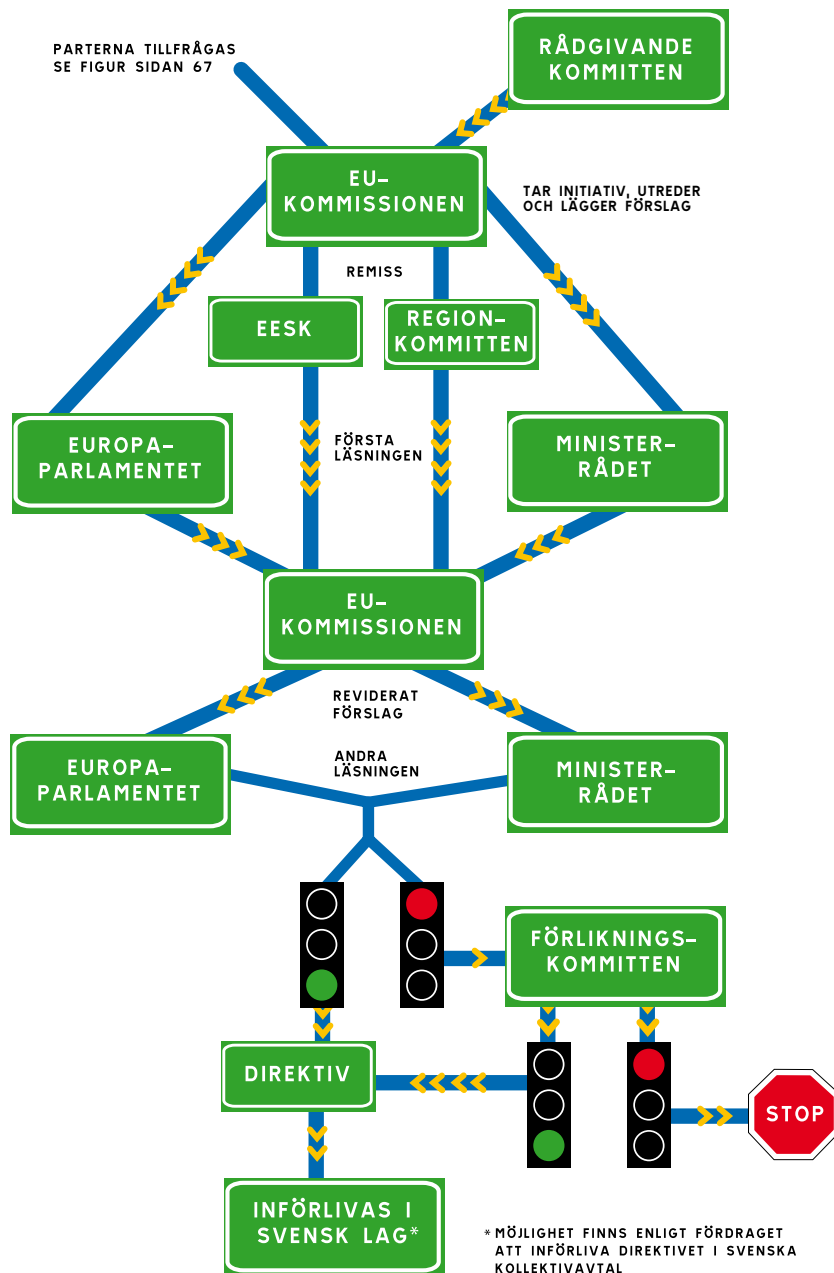
7c. Föreslår parlamentet ändringar i den gemensamma ståndpunkten, ska dessa sändas till såväl ministerrådet som till kommissionen. Den senare ska yttra sig över ändringsförslagen innan behandling sker i Ministerrådet.

8a. Ministerrådet godkänner ändringarna och förslaget är antaget. Har kommissionen yttrande varit negativt, krävs det ett enhälligt beslut, annars gäller kvalificerad majoritet.

8b. Avvisar ministerrådet ändringsförslagen, tillsätts en förlikningskommitté med lika antal representanter för Europaparlamentet och ministerrådet samt den ansvariga kommissionären. Om man kan uppnå enighet i förlikningskommittén, ska sedan parlamentet och ministerrådet var för sig godkänna det av kommittén gemensamt utarbetade förslaget. Uppnås inte enighet i förlikningskommittén, så faller förslaget.

9. Arbetsmiljö- och produktdirektiven ska därefter införlivas (implementeras) i respektive medlemslands nationella lagstiftning. De inne-

EUROPAVÄGEN TILL NY LAG



håller de väsentligaste bestämmelserna. Den närmare tekniska utformningen och de andra detaljerna uppdrar man sedan (mandaterar) till standardiseringsorganen CEN, CENELEC och ETSI genom så kallade mandaterade standardiseringsuppdrag. Den tillverkare som återoppar en sådan standard när man tillverkat en produkt, förutsätts (presumeras) uppfylla säkerhetskraven i direktivet.

När ett mandateringsuppdrag har formulerats av ansvarigt generaldirektorat, lämnas det till Rådgivande kommittén för granskning ur arbetsmiljösynpunkt. Vid åtskilliga tillfällen har mandatet kompletterats för att balansera in arbetsmiljöaspekter som måste tillgodoses i standarden.

Här publiceras direktiven

Beslutade ärenden publiceras i Europeiska Gemenskapernas Officiella Tidning (Official Journal). Egentligen är den en lagsamling (som lättas nås via internet på <http://eur-lex.europa.eu>), men EU har behållit det ursprungliga namnet "tidning" som kom till när antalet beslut inte var så stort.

Målsättningen är att allt ska publiceras på alla språk som är officiella inom EU, alltså även på svenska.

Europeiska parter i lag och avtalsprocess

I Sverige finns sex centrala parter på arbetsmarknaden. Dessa huvudorganisationer är LO, TCO och SACO på den fackliga sidan och Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting på arbetsgivarsidan. Numera träffas inga överenskommelser mellan centralparterna om löner och andra arbetsvillkor, sådana kollektivavtal sluts på branschnivå i stället, utan de svenska centrala överenskommelserna gäller enbart övergripande frågor som avtalsförsäkringar/pensionsplaner och förhandlingsordningar.

Motsvarande struktur finns på det övergripande planet inom EU. Det finns tre erkända centralorganisationer på europeisk nivå: Europafacket på den fackliga sidan och UNICE samt CEEP på arbetsgivarsidan.

Arbetsmarknadens parter på Europeanivå

Arbetsmarknadens parter på Europeanivå är:

- Europafacket internationell förkortning: ETUC. Här ingår nationella fackföreningar från 35 länder samt 12 europeiska branschfederationer (se sid 31-33). Europafacket grundades 1973.
- UNICE – kallas också för Europaarbetsgivarna. Här ingår 39 nationella industri- och arbetsgivarförbund på den privata sidan från 33 europeiska länder, både EU-medlemsländer och andra. UNICE grundades 1958.
- CEEP. Här ingår offentliga arbetsgivarorganisationer och offentliga företag i EU. CEEP har flera hundra medlemmar från samtliga EU-länder. CEEP grundades 1961.

Parterna träffas regelbundet och har ett arbetsprogram för den sociala dialogen.

För att samordna sina ståndpunkter och utöva ett starkare inflytande, anordnas ett socialt toppmöte inom den sociala dialogen varje år. Detta ”parternas toppmöte” genomförs före EU:s årliga vårtoppmöte för stats- och regeringscheferna, alltså det möte som också är en årlig kontrollstation för Lissabonprocessen om tillväxt, sysselsättning och utveckling.

UEAPME för småföretagen

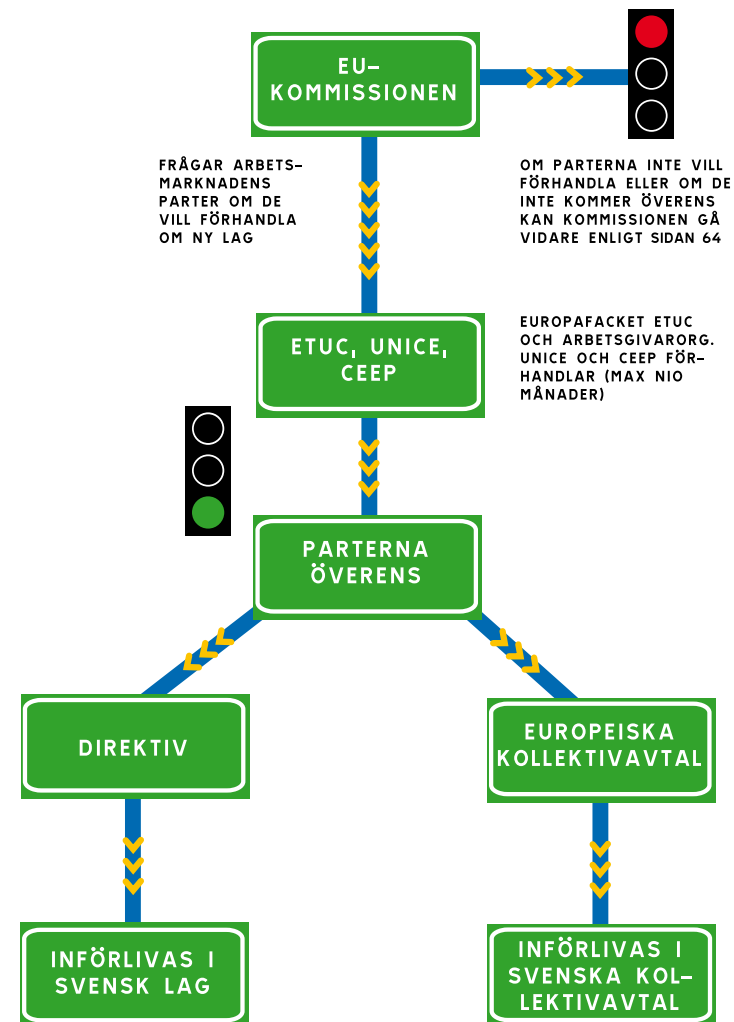
Genom UNICE har också organisationen UEAPME, som är de mindre företagens europeiska arbetsgivarorganisation, inflytande. UEAPMEs motsvarighet i Sverige är Företagarna.

Den sociala dialogen är konstitutionell

Dessa arbetsmarknadens europeiska centralparter har rätt att själva sluta bindande avtal – som blir giltiga i hela EU – i sådana frågor som direkt berör arbetsmarknaden. Dessutom finns europeiska parter på branschnivå.

Processen som leder fram till ett avtal mellan fack och arbetsgivare på EU-nivå kallas för social dialog ”arbetsmarknadsdialog”. Den sociala dialogen mellan de centrala parterna Europafacket, UNICE och

DEN SOCIALA DIALOGEN



CEEP är konstitutionell, vilket innebär att den regleras i EUs fördrag. Om det kommer upp en fråga inom EU som direkt berör arbetsmarknaden, är kommissionen skyldig att fråga de centrala parterna om de vill försöka komma fram till ett avtal i stället för lag.

Sociala dialoger – officiella och inofficiella

Den typen av social dialog, överläggningar/förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som kan leda till formella avtal som beskrivs i detta avsnitt är officiell social dialog i EUs mening.

EU erkänner dels de tre centralorganisationernas sociala dialog, dels sektoriella sociala dialoger mellan europeiska fackliga och arbetsgivarorganisationer inom cirka 30 branscher.

Den sociala dialogkommittén

Kommittén för den sociala dialogen är den centrala ”styrgruppen” för den officiella arbetsmarknadsdialogen inom EU. I den sociala dialogkommittén sitter ledande företrädare för parterna, alltså Europafacket och dess arbetsgivarpartier på europainivå, UNICE och CEEP (ibland med medverkan av UEAPME). Sammanlagt består kommittén av cirka 70 ledamöter.

Kommittén styr den centrala sociala dialogen. Förhandlingar initieras där och det är den sociala dialogkommittén som utser förhandlingsdelegationer. Resultaten av förhandlingar mellan Europafacket ska återrapporteras till kommittén.

Så går det till

EU-kommissionen är skyldig att konsultera arbetsmarknadens europeiska parter innan den lägger fram förslag som gäller social- och arbetsmarknadspolitik. Konsultationen startar i regel med övergripande diskussioner inom den sociala dialogkommittén.

Det kan gälla att EU-kommissionen anser att det behövs en europeisk lagreglering av någon fråga. Impulsen kan i praktiken också komma från parterna själva, trots att det formellt bara är kommissionen som har rätt att lägga fram förslag.

Om arbetsmarknadsparterna och kommissionen är överens om att en viss fråga lämpar sig för EU-gemensam lagreglering, frågar kommissionen om parterna vill försöka lösa den aktuella frågan genom avtal. I så fall har de nio månader på sig att förhandla.

Överenskommelser som parterna har träffat på detta sätt inom den sociala dialogen genomförs exempelvis genom att parterna ber EU-kommissionen att lagstifta. Det kallas för att begära rådsbeslut. Ministerrådet, som fattar beslutet, brukar i dessa fall vara sammansatt av arbetsmarknadsministrarna. Till grund för rådsbeslutet ligger parternas avtalstext.

Varken EU-kommissionen, Europaparlamentet eller ministerrådet får ändra i texten. Därför kallas denna form för beslut ofta för att ministerrådet konfirmerar (bekräftar) avtalet. Beslutet tar sig formen av ett direktiv, som sedan ska genomföras i respektive medlemsland.

Exempel på direktiv som kommit till på detta sätt är:

- Föräldraledighetsavtalet (parental leave).
- Deltidsavtalet (part-time work).
- Visstidsavtalet (fixed-term contracts).

Direktiven innehåller minimikrav, vilket innebär att varje medlemsstat får införa bestämmelser i sin lagstiftning som är mer förmånliga för deltids- och visstidsarbetare än direktiven anger. Däremot tillåts inte regler som är mindre förmånliga för arbetstagarna.

Förhandlingsmandat

Det fackliga arbetet inför förhandlingsstarten kan sammanfattas på följande sätt:

- 1) De enskilda ländernas fackliga organisationer, för svenskt vidkommande LO, TCO och SACO ger Europafacket mandat att förhandla.
- 2) Europafacket uppmanar sina nationella medlemmar att utse/nomina vilka (en person per land) som ska sitta med i förhandlingarna.

Det innebär för Sveriges del att LO, TCO och SACO ska komma överens om att utse en person och den referensgrupp i Sverige som den personen ska ha.

Till nationell förhandlare utses den som är mest kompetent, alltså en person som har sakkunskaper om den aktuella frågan. Dessutom behöver den nationella förhandlaren ha tillräckligt bra kunskaper i engelska. Språkravet är viktigt, eftersom tolkning till/från svenska knappast förekommer vid dessa möten, dock ibland på Europafackets styrelsemöten.

Självständiga avtal och ramavtal

Inom ramen för den sociala dialogen kan arbetsmarknadens parter ta upp en fråga till diskussion och/eller förhandling även utan att EU-kommissionen tagit initiativ. Det kan leda till:

- Självständiga avtal.
- Ramreglering, inte egentliga avtal, så kallade Framework of Action.

Självständiga avtal

Det officiella namnet på denna typ av avtal är självständiga avtal (autonomous agreements). Namnet syftar på att avtalen sluts på områden där EU-kommissionen annars inte tar initiativet till lagstiftning. De fackliga organisationerna ansluter sig till den officiella benämningen, medan arbetsgivarna i stället vill kalla dem för ”frivilliga avtal”.

Bakom namnfrågan ligger olika syn mellan parterna på avtalens verkan och tillämpning. Exempelvis arbetar svenska LO för inrättandet av ett bättre och ”vassare” procedurregelverk med bland annat sanktionsmöjligheter för de nationella arbetsmarknadsparter som inte verkställer och/eller följer upp avtalen på hemmaplan.

Följande självständiga avtal har hittills slutits mellan parterna på Europeanivå, alltså Europafacket och UNICE och CEEP.

- Distansarbetsavtalet (telework).
- Stressavtalet (work-related stress).

Här hittar du dokumenten

Det lättaste sättet att hitta fulltexten till de sociala parternas förhandlade direktiv och andra avtal inom den sektorsövergripande sociala dialogen är genom länkar på Europafackets webbplats. Gå in på www.etuc.org/r/615. Där finns förteckningar över dokumenten, med länkar till EU-kommissionens lagsamling eller till PDF-dokument.

Distansarbetsavtalet och stressavtalet hade sitt ursprung i det gemensamma arbetsprogrammet som parterna på Europeanivån antog och det är arbetsmarknadens parter som tar ansvaret för att de införlivas på nationell nivå. Regeringen har inget formellt ansvar för dem.

I Sverige införlivas självständiga europeiska avtal genom att det aktuella avtalet tas in i kollektivavtalen. Ansvaret vilar på arbetsmarknadens parter tillsammans – och här kan och bör den fackliga parten agera pådrivare och bevakare. Även EU-direktiv kan införlivas genom att de tas in i kollektivavtal i stället för att riksdagen stiftar lag.

I en del andra länder med en annan tradition än den svenska/nordiska införlivas både EU-direktiv och europeiska avtal genom att tas in i landets lagstiftning.

Ramreglering (Framework of action)

Dessa är inte självständiga avtal utan snarare handlingsplaner.

- Livslångt lärande. 2002 fanns ett Framework of action och det har gjorts uppföljningar 2003, 2004 och 2005. Nu gäller det att få in livslångt lärande i det kommande gemensamma arbetsprogrammet (det andra, det som ska efterträda det första som löpte 2003-2005).
- Jämställdhet. Europaparterna har kommit överens om en handlingsplan och 2006, när denna bok trycks, sitter parterna nationellt, till exempel i Sverige, och diskuterar om översättningen och hur man ska hantera överenskommelsens innehåll. Till innehållet hör: Balans mellan arbetstid och fritid, fler kvinnor på beslutsfattande positioner i arbetslivet, löneklyftor, stereotypa könsroller.



Säkra produkter på en öppen marknad

EU bygger på principen om en gemensam och enhetlig marknad. Tanken är att hela EU plus de tre EES-länderna Island, Liechtenstein och Norge ska vara "hemmamarknad" för alla. Det innebär bland annat att varor ska kunna säljas fritt över nationsgränserna i alla länder som ingår i den gemensamma och enhetliga marknaden. Inget enskilt land får ställa krav som förhindrar försäljning av varor som är tillverkade enligt de gemensamma bestämmelserna.

I Sverige har vi levt i EUs inre marknad som medlemmar sedan 1995. Men redan innan Sverige blev medlem i EU, var vi medlemmar av det europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EES.

Så var det förr

Tidigare hade Sverige, liksom de flesta andra länder ett rent nationellt system med nationella regler. Svenska myndigheter hade rätt att ställa krav på att farliga produkter skulle typprovvas och typgodkännas. Exempelvis kunde den dåvarande Arbetskyddsstyrelsen besluta att vissa maskiner skulle provas och godkännas av en så kallad riksprövsplats innan tillverkaren fick lov att marknadsföra den.

För Sveriges vidkommande innebar EES-avtalet att vi anslöt oss till det europeiska systemet. Enligt detta ska provning och kontroll ske efter samma principer och med samma krav på utrustning och kompetens hos personalen, oavsett i vilket land den utförs. Varje land måste se till så att det har en organisation som godkänner de laboratorier eller andra organ som utför provning.

En annan "kulturskillnad" som blev tydlig i och med EES-medlemskapet gäller synen på vem som ska ha ansvaret för att uppfylla säkerhetskrav i direktiv/föreskrifter och i standarder. Medan det tidigare svenska systemet utgick från ett myndighetsansvar, bygger EUs system i hög grad på ett slags frihet-under-ansvar-syn på tillverkaren.

Produktdirektiv

Skillnaden mellan produktdirektiv och arbetsmiljödirektiv

EUs produktdirektiv behandlar bara produkterna, exempelvis maskiner. Hur produkterna ska hanteras för att undvika arbetsskador, behandlas i arbetsmiljödirektiven.

Ett produktdirektiv kommer till på samma sätt som alla andra direktiv i EU – med den skillnaden att det hittills aldrig varit aktuellt att arbetsmarknadens parter förhandlar fram ett produktdirektiv. Produkter används visserligen inom arbetslivet och det kan och bör anläggas arbetsmiljösynpunkter på dem men frågan angår en bredare grupp än arbetsmarknadens parter.

Efter 1987 utformas direktiven enligt artikel 100A (numera artikel 95) i enlighet med den så kallade nya metoden ("The New Approach"). Beskrivningen i detta kapitel gäller hur man utvecklar och tillämpar direktiv, standarder och andra regler som bygger på denna nya metod.

Produktdirektivens innehåll

Ett europeiskt produktdirektiv innehåller normalt bestämmelser för:

- Omfattning, hur/när produkten ska släppas ut på marknaden och hur bestämmelserna om fri rörlighet ska uppfyllas.
- Certifieringsförfarande, tillverkningsspecifikation m m. Hur det ska visas att en produkt överensstämmer med kraven. Alltså om det räcker med tillverkarens egen deklaration om överensstämmelse eller om det dessutom behövs en tredjepartskontroll.
- Hur man ska CE-märka produkter som uppfyller direktivets säkerhetskrav.
- Slutbestämmelser som redogör för när besluten måste vara införda.

I direktiven finns dessutom ofta ett antal bilagor som kan innehålla gränsvärden eller vad som ska gälla vid olika typer av undersökningar eller vilka metoder som rekommenderas.

Sedan 1987 innehåller produktdirektiven bara de övergripande säkerhetskrav som måste uppfyllas. Dessa säkerhetskrav finns inte i själva direktivet utan i tekniska specifikationer som EU-kommissionen överlåter åt de europeiska standardiseringsorganen CEN, CENELEC och ETSI att utforma.

Skillnaden mellan direktiv utarbetade före respektive efter 1987 är att de äldre direktiven innehåller även detaljbestämmelser, medan tekniska detaljer efter 1987 återfinns i europeiska standarder.

Exempel på produktdirektiv

De viktiga direktiven som rör arbetsmiljön är följande:

- 87/404/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning ifråga om enkla tryckkärl.
- 89/392/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om maskiner.
- 89/686/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om personlig skyddsutrustning

Förutom dessa produktdirektiv finns en rad andra för leksaker, byggprodukter, EMC elektromagnetiska fält, gasapparater, icke automatiserade vågar, aktiva medicinska implantat, teleterminalutrustning, varmvattenpannor, medicintekniska produkter, explosiva varor för civilt bruk, lågspänningsutrustning, produkter i explosiv miljö, fritidsbåtar, personhissar, ädelmetallvaror, energikrav på kylskåp och frysar för hushållsbruk, mobila maskiner på väg och legala meteorologiska kontroller av mätinstrument.

Skyddsklausul och A-avvikelse

Det finns möjligheter för ett EU-land att ha särregler även om dessa utgör hinder för den fria rörligheten.

Det regleras i den så kallade skyddsklausulen (Romfördragets artikel 100A §4 - numera punkterna 4 och 10 i Amsterdamfördragets artikel 95) som innebär att ett medlemsland kan ställa högre krav på säkerheten och förbjuda försäljningen av en produkt med motiveringen att den är farlig för hälsa och säkerhet på arbetsplatser, för konsumenter eller miljön.

Om till exempel Sverige vill tillämpa skyddsklausulen, måste Sverige anmäla det till EU-kommissionen och visa vilka riskerna är – alltså omvänd bevisbörda. Kommissionen prövar då om den särregel som Sverige avser att tillämpa innebär ett öppet eller dolt handelshinder. Anser EU-kommissionen eller en annan medlemsstat att den svenska särregeln utgör ett handelshinder, kan Sverige vända sig till EG-domstolen som slutgiltigt tar ställning.

Exempel

Ett exempel på hur skyddsklausulen kan tillämpas är när Sverige införde krav på slangbrottsventiler för hydraulslangarna till grävmaskiner. Dåvarande EG ansåg att detta var ett handelshinder, men eftersom Sverige anförde säkerhetsaspekter orsakade av klimatet, slangarna kunde brista i stark kyla, så accepterades detta extra krav.

En annan möjlighet kallas A-avvikelse (A-deviation). En nationell myndighet, till exempel det svenska Arbetsmiljöverket, har möjlighet att begära undantag från en europeisk standard, helt eller delvis. A-avvikelse tillämpas om en europeisk standard i något avseende strider mot svensk lag, förordning eller myndighetsföreskrift.

Goda exempel från standardiseringsområdet

Många svenska fackliga förslag har fått genomslag i standardiseringsarbetet. Här är några exempel:

- Ett problem inom fallskyddsområdet är standardiseringen av infästningsanordningarna för säkerhetslinor på byggnader. Förslaget som redan hade varit på sex månaders remissbehandling och godkänts som preliminär europastandard var ur svensk facklig synpunkt helt undermåligt. Svenska krav på fästögglor är att de ska hålla för rycket av 100 kilo som faller fritt 2,5 meter. Något sådant krav fanns inte i förslaget som utarbetats av en grupp med experter som företrädde tillverkare av takpapp och plastfönster och som saknade kunskap om säkerhetskraven på infästningar. Genom svenskt fackligt agerande i samarbete med övriga nordiska länder tillbakavisades förslaget till arbetsgruppen för omarbetning. Förslaget som var nära på att bli

godkänt var så bristfälligt att det skulle innebära betydande försämringar ur säkerhetssynpunkt.

- Ett annat fallskyddsproblem gäller fasta takstegar. Här har svenska fackliga insatser medverkat till en ökad säkerhet vid takarbeten. Efter att ha medverkat till att ett undermåligt förslag som innebar att takstegen endast fästes med en krok drogs tillbaka, fick den svenska fackliga representanten möjlighet att i samarbete med övriga ledamöter i den svenska tekniska kommittén skriva ett nytt förslag till standard. Efter bearbetning med utgångspunkt från inkomna synpunkter och indelning i två klasser, blev de svenska kraven i stort sett tillgodosedda.

- 1988 startade inom EU ett arbete för att fastställa ergonomiska principer vid utformning av maskiner och arbetsutrustning. Målsättningen var att standarden skulle uppnå de generella ergonomiska kraven på maskiner och arbetsutrustning som tillverkare och konstruktörer har att ta hänsyn till för att uppfylla EUs maskindirektiv. Den svenska fackliga representanten drev redan från början frågan om belastningskador. Den fackliga målsättningen var att konstruktörer redan vid tillverkningen ska undvika maskinkonstruktioner som medför kortcykliga repetitiva arbetsuppgifter. Denna fråga ledde så småningom till ett beslut om att en ny standard om interaktionen mellan människa och maskin skulle formuleras. Det skapades en sådan standard (EN 614-2).

Standardiseringsarbetet – en nyckelfaktor för arbetsmiljön

Gemensamma/harmoniserade europeiska standarder ska undanröja risker för skada, motverka protektionism och nationella särlösningar samt verka för att varor ska kunna säljas och användas inom alla EUs och EESs medlemsländer. Som nämnts, sker utformning av säkerhetsregler och standarder i två huvudsteg:

- De viktigaste kraven som rör skyddet av hälsa, säkerhet och miljö fastställs i produktdirektiv. Varken EU-kommissionen, Europaparlamentet eller ministerrådet tar ställning till detaljerna, utan produktdirektiven är av typen ramlagar.

- De tekniska detaljbestämmelserna i olika nivåer av detaljeringsgrad utformas av de europeiska standardiseringsorganen CEN, CENELEC och ETSI på uppdrag av EU-kommissionen. När standarden har publicerats i EUs Official Journal, kallas den "harmoniserad standard".

Standardiseringsprocessen har alltså en avgörande roll för utformandet av varor, produkter, ämnen, maskiner, redskap m m och därmed även för arbetsmiljön, den yttre miljön och konsumentskyddet. Harmoniserade standarder utgör därmed i praktiken en del i de föreskrifter som reglerar arbetsmiljön.

Standardisering sker i samarbete mellan företrädare för tillverkare, användare, handel, konsumenter och andra samhällsintressen. I arbetet väger man samman tekniska, sociala, ekonomiska och andra aspekter.

Så långt det är möjligt strävar man efter att uppnå samstämmighet (konsensus). Intressekonflikter finns givetvis mellan olika tillverkare, olika medlemsländer som försvarar sina intressen men också mellan tillverkare å ena sidan och myndigheter och arbetstagarorganisationer å andra sidan. I arbetsgrupperna är det vanligt att tillverkare dominerar; andra intressenter saknar ofta möjligheter att delta.

Alla förslag till standard går ut på remiss från standardiseringsorganen innan de fastställs. Alla som visar intresse och har resurser i form av tid, kompetens och pengar kan delta.

Arbetsmiljöfrågorna är inte primära i standardisering, i bemärkelsen att förbättringar av arbetsmiljön inte är huvudskälet till att man startar ett standardiseringsarbete på något område. Men givetvis är arbetsmiljöfrågorna närvarande på olika sätt – och de standarder som sätts kan påverka arbetsmiljön.

Ett exempel är när man i en standard fastställer tillåtna emissioner (utsläpp) av farliga eller potentiellt farliga ämnen i byggnader. Även om det direkta syftet med ett standardiseringsarbete kan vara att skydda konsumenter som ska bo och/eller ha sina arbetsplatser i husen, påverkas i förlängningen även arbetsmiljön för de byggnadsarbetare som har sina arbetsplatser i huset som byggs. Genom att fastställa värdet för tillåtna emissioner vid boende i en byggnad, sätter man indirekt "gränsvärden" för byggnadsarbetarnas exponering för de aktuella ämnena.

Standardiseringsorgan i EU och globalt

Europeiska standardiseringsorgan



CEN – European Committee for Standardization

CENELEC – European Committee for Electrotechnical Standardization

ETSI – European Telecommunications Standards Institute

Internationella standardiseringsorgan



ISO – International Organization for Standardization

IEC – International Electrotechnical Commission

ITU – International Telecommunications Union

CEN – European Committee for Standardization

Den västeuropeiska standardiseringsorganisationen CEN, European Committee for Standardization, svarar för västeuropeiskt standardiseringsarbete inom alla områden utom elektroteknik och telekommunikation.

CEN består av de centrala nationella standardiseringsorganen i samtliga EU och EFTA-länder, ett per land samt numera ett antal av standardiseringsorganen i ansökarländerna. Härutöver är flera av standardiseringsorganen i Östeuropa "affilierade". Svensk medlem i CEN är SIS.

CEN finansieras i huvudsak genom medlemsavgifter (30 procent) och uppdrag från EU och EFTA (65 procent). Centralsekretariatet är beläget i Bryssel.

CENELEC – European Committee for Electrotechnical Standardization

På elområdet finns standardiseringsorganisationen CENELEC, European Committee for Electrotechnical Standardization. Centralsekretariatet ligger i Bryssel. Svensk medlem är SEK, Svenska Elektriska Kommissionen.

I första hand utnyttjas resultat från IEC, International Electrotechnical Commission, så att en världsharmoniserad västeuropeisk tillämpning säkerställs.

ETSI – European Telecommunications Standards Institute

Standardisering inom telekommunikationsområdet är ETSIs, European Telecommunications Standards Institute, ansvar.

ETSI är uppbyggt på annat sätt än CEN och CENELEC. Medlemmar (över 400 stycken) i ETSI är teleförvaltningar, tillverkare, användare, nätoperatörer, forskningsinstitutioner och standardiseringsorgan. Ett 15-tal svenska företag är medlemmar. Vid röstning om fastställande av Europastandard och i andra frågor där det krävs nationell röstning svarar ITS – Informationstekniska standardiseringen – för den svenska rösten.

ETSI har till uppgift att utarbeta och fastställa europeisk telekommunikationsstandard, betecknad ETS.

Wienöverenskommelsen

För att onödigt dubbelarbete ska undvikas i standardiseringsarbetet, kom ISO och CEN överens om att CEN inte skulle starta ett projekt om det redan pågick ett motsvarande projekt på internationell nivå. I stället skulle den europeiska organisationen engagera sig i det internationella projektet för att på så sätt bidra till att skapa en större marknad där samma standard kunde användas.

Denna överenskommelse mot onödigt dubbelarbete kallas Wienöverenskommelsen.

De facto-standard

En så kallad de facto-standard är inte en standard i formell mening. Uttrycket används för att beteckna regler, system, måttangivelser med mera som utvecklas exempelvis av marknadsdominerande företag och som i verkligheten/faktiskt (de facto) fungerar som en standard. TCO-märkningen av bildskärmar (se faktaruta på sid 11) är ett exempel på en de facto-standard.

Standardisering i Sverige

Europeiska standarder ska vara införda som svensk standard inom ett halvår från det att de fastställts. Om en tidigare svensk standard strider mot den europeiska, ska den tidigare svenska standarden upphävas.

I dag är nio av tio nyantagna svenska standarder ursprungligen europeiska eller globala standard.

SIS – Swedish Standards Institute

I Sverige har SIS, Swedish Standards Institute, samordningsansvaret för det svenska deltagande i internationellt standardiseringsarbete. SIS uppgift är också att utarbeta nationella standarder samt att verka för användning av och informera om betydelsen av standarder.

Sedan 2001 överensstämmer SISs organisation med den europeiska och internationella. Det innebär att SIS har direktkoppling till exempelvis CEN och ISO.

SIS är uppdelat på åtta branschspecifika standardiseringsorgan, till exempel SEK, Svenska Elektriska Kommissionen och fungerar som samordnare av svenskt deltagande i internationellt standardiseringsarbete. SIS fastställer svensk standard som antingen kan vara

- överförd europeisk standard
- överförd global standard
- ny/reviderad svensk standard.

Det slutgiltiga fastställandet av en standard sker inom Nämnden för Svensk Standard, NSS. All fastställd svensk standard har prefixet SS. Om det rör sig om en svensk standard som överför global standard utan ändringar blir prefixet till exempel SS-ISO. Överförd europeisk standard betecknas numera SS-EN.

SSRs Konsumentråd främjar användarmedverkan

Sveriges Standardiseringsråd, SSR, är huvudman för de svenska organ som utvecklar standarder. Inom SSR finns ett konsumentråd, där LO och TCO sitter med.

Sedan år 2000 ska SSRs Konsumentråd främja konsument-, arbets- tagar- och miljöorganisationernas inflytande i standardiseringsarbetet genom att:

- öka medvetenheten om användarfrågornas betydelse,
- stärka användarnas medverkan i olika standardiseringsprojekt, nationellt och internationellt,
- följa och utvärdera standardiseringsprojekt som är av särskilt intresse för användarna delta i internationellt samarbete.

För att kunna göra detta får SSR Konsumentråd en del av de pengar som regeringen fördelar till standardiseringsarbetet. För närvarande används cirka två miljoner kronor per år till att stödja användarna med ekonomiska bidrag, utbildning och information. Med sin del av dessa pengar kan de svenska fackliga organisationerna finansiera sin medverkan i exempelvis de olika SIS-organen.

Säkra produkter – tillverkarens ansvar

Det dåvarande EG utformade 1989 en resolution om en helhetssyn när det gäller provning och certifiering – ”The Global Approach to Testing and Certification”. Som namnet antyder syftar metoden till att skapa en helhetssyn och en gemensam syn mellan medlemsländerna när det gäller provning och kontroll. ”The Global Approach” tillämpas både på frivillig och obligatorisk provning.

Allmänt om provning, märkning m m

Den bärande principen är att det inom EU är tillverkaren eller importören själv – inte någon myndighet – som ska garantera att produkterna är säkra. Tillverkarna eller importörerna har stor frihet under ansvar att följa de spelregler som satts upp av EU. Mycket beror på tillverkaren eller importören själv. Det som ska balansera detta är de lagregler som gäller tillverkaransvar med produktsäkerhetslagstiftningen och produktansvarslagstiftningen samt den marknadskontroll som myndigheterna ska utföra.

I många fall räcker det med en egen så kallad försäkran om överensstämmelse, dvs att tillverkaren eller importören själv garanterar att produkten följer direktivets bestämmelser.

När det gäller särskilt farliga produkter, kan EU-kommissionen föreskriva att det behövs en tredjepartskontroll av en ackrediterad av staten godkänd provningsanstalt. Exempel på farliga produkter är träbearbetningsmaskiner m m och personlig skyddsutrustning.

De produkter som omfattas av ett direktiv ska CE-märkas. Likaså de produkter som följer en harmoniserad standard, dvs den standard som utvecklats i enlighet med ett direktiv.

Konsumenten eller användarna kan enligt en förstärkt produktansvarslag ställa tillverkarna eller importörerna till svars för skador som kan uppkomma. Varor som inte omfattas av den så kallade Cassis de Dijon-principen ska CE-märkas. Därmed ska alla varor, de harmoniserade och icke harmoniserade, fritt kunna passera gränserna och släppas ut på marknaden.

Cassis de Dijon-principen

En produkt som godkänns för försäljning i ett land ska också få säljas i ett annat EU eller EES-land.

Försäkran om överensstämmelse

För de flesta produkter räcker det med att tillverkaren själv försäkrar att produkten överensstämmer med de säkerhetskrav som finns uppställda i den för produkten aktuella standarden.

Produkter som tillverkas i enlighet med dessa standarder förutsätts uppfylla de väsentliga kraven i direktiven. Detta kallas för presumptionsprincipen, vilket på svenska blir ungefär antagandepincipen eller förutsättningsprincipen.

Kommissionen utgår från den så kallade försäkran om överensstämmelse som tillverkaren eller importören lämnar. Denna försäkran innebär att tillverkaren eller importören själv tar ansvar för att produkten uppfyller kraven i direktivet. I ”The Global Approach for Testing and Certification” finns riktlinjer för hur bestyrkande av överensstämmelser ska utformas, dvs hur man beskriver att varan överensstämmer med direktivet.

Tredjepartskontroll

För vissa maskiner som bedöms som särskilt farliga krävs dessutom en oberoende provning, ofta benämnd som tredjepartskontroll. Sådan ska ske av provningsorganisation eller laboratorium som utsetts till "anmält organ" ("Notified Body"). Om produkten efter provning befinns följa säkerhetskraven m m, får tillverkaren sätta på CE-märket och marknadsföra produkten.

Vilka maskiner som omfattas av detta framgår av bilaga 4 i Maskindirektivet. Motsvarande bestämmelser finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift om maskiner och tekniska anordningar. I stort sett all personlig skyddsutrustning omfattas. Vilka som inte omfattas framgår av Arbetsmiljöverkets kungörelse och av direktivet om personlig skyddsutrustning.

Även om tredjepartsprovning inte är ett krav, så kan en tillverkare för att öka trovärdigheten frivilligt låta en oberoende provningsanstalt pröva varorna och utfärda ett certifikat.

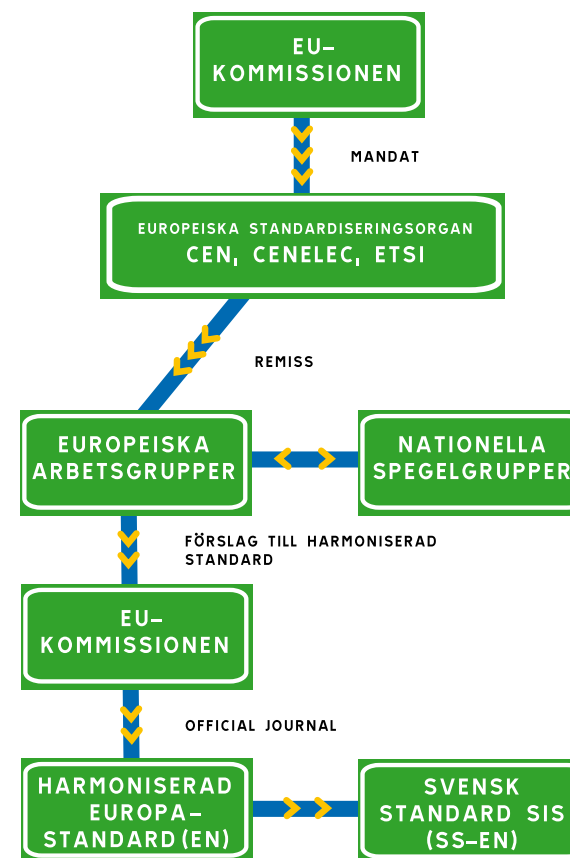
Akrediterad provningsanstalt/kontrollorgan

Tredjepartskontrollen ska utföras av ett ackrediterat provningsorgan. EU har förordat ett öppet system för provning och kontroll. Det betyder att vilken organisation som helst kan, efter godkännande av en statlig myndighet i ett medlemsland, bli ackrediterad att vara kontrollorgan. Om produkten uppfyller säkerhetskraven blir den certifierad.

EUs system syftar till att uppnå ömsesidiga godtagande av provningar och certifieringar mellan medlemsländerna för att åstadkomma en marknad utan gränser. Provning kan alltså ha skett i ett annat medlemsland.

SWEDAC är den svenska myndighet som bedömer och utövar tillsyn av provnings- och kontrollorgan som utfärdar bevis om överensstämmelse enligt olika EU-direktiv. Detta görs enligt en enhetligt standard EN 45000. Anmälda organ anmäls till EU-kommissionen av SWEDAC. På SWEDACs hemsida www.swedac.se finns en förteckning över vilka områden som omfattas av ackreditering och certifiering samt vilka företag och organisationer som utför sådana. I denna förteckning finns också det identifikationsnummer som ska följa med dokumentation av provningen. Detta nummer ska också finnas på CE-märkningen av dessa tredjepartskontrollerade produkter.

FRÅN PRODUKTDIREKTIV TILL STANDARD



CE-märkningen

CE-märkningen är den enda tillåtna märkningen på EU-nivå. En nationell märkning får förekomma men man kan aldrig kräva att produkter från andra länder ska ha en nationell märkning.

CE är förkortningen för det franska namnet på Europeiska Gemenskaperna – alltså dagens EU. En viktig sak att komma ihåg när det gäller CE-märkningen är att den inte betyder att produktens kvalitet eller säkerhet är garanterad. CE-märket är främst avsett som ett handelsmärke och ett märke för dem som i medlemsstaterna ska kontrollera att produkter på marknaden uppfyller lagstiftningen inom EU.

CE-märkningen finns till för att det ska vara möjligt att ha en fri rörlighet av varor inom EU och är inget annat än ett intyg från tillverkaren eller importören att varan är tillverkad enligt de säkerhets- och hälsokrav som finns i EU-direktivet. Det kan därför finnas skäl att också tolka CE som ”check everything”, alltså kontrollera att varan verkligen uppfyller säkerhetskraven i direktiv eller föreskrift.

Om varan har genomgått provning ska det av märkningen framgå vilket provningsorgan som utfört testet.

Bara produkter som omfattas av ett eller flera direktiv som tillkommit efter 1987 får och ska bära märket. Andra produkter får inte CE-märkas. Detta har inget att göra med om det finns en standard eller inte. Tillverkaren förser varorna med CE-märkningen och intygar därmed att man uppfyllt säkerhetskraven i EUs direktiv.

Enligt EU är en produkt som försetts med deklaration om överensstämmelse eller provats i något EU-land godkänd också i övriga länder. Detta skiljer sig från tidigare traditioner i de nordiska länderna och Tyskland som har haft ett system av statliga kontrollorgan. Detta gav då ett intryck av att dessa statliga provnings- och kontrollorgan hade ett ansvar för produkternas säkerhet. Inom EU är det mycket klart att det är tillverkare eller importörer som har det fulla ansvaret för att en produkt inte åstadkommer skada. Dyra skadestånd kan utdömas gentemot tillverkaren om skada uppstår.

Vad ska facket/skyddsombudet göra om man upptäcker felaktigheter med CE-märkningen?

Det har hänt förr och kommer sannolikt att hända igen. En produkt kan ha ett CE-märke trots att den inte överensstämmer med säkerhetsbestämmelserna i direktiven.

Om en facklig representant upptäcker en sådan felaktighet gäller samma regler som vid andra arbetsmiljöproblem: Underrätta arbetsledningen så fort som möjligt! När det gäller misstänkt fusk med CE-märkning ska även Arbetsmiljöinspektionen bli underrättad. Det kan leda till att Arbetsmiljöverket blir varse att problemet är allvarligt och utbrett. Verket har i så fall rätt att förbjuda all hantering av den aktuella produkten.

Om detta sker, måste Arbetsmiljöverket underrätta EU-kommissionen. Kommissionen tar då ställning till om man kan acceptera det nationella förbudet eller inte. Accepteras förbudet, kan Arbetsmiljöverket dels förbjuda vidare marknadsföring av maskinen, dels förbjuda fortsatt användning av denna maskintyp.

Marknadskontroll

Som nämnts, kan produkter tas i bruk utan att någon myndighet godkännt dem. För farliga produkter måste kontrollen därför ske när produkten väl tagits i bruk. Denna myndighetsstyrda kontroll kallas för marknadskontroll. När det gäller produkter som används yrkesmässigt har Arbetsmiljöverket detta ansvar.

Ansvaret för en varas säkerhet har lagts på tillverkare och importörer vilket ställer stora krav på en effektiv och fungerande marknadskontroll. Den ska ersätta tidigare system med gränskontroll och riksprövningsplatser som hindrade farliga produkter att komma ut på marknaden. Marknadskontroll är enligt EU en myndighetsuppgift och riksdagen har beslutat att följande myndigheter ska ha ansvaret för den praktiska utformningen av marknadskontrollen i Sverige:

- Arbetsmiljöverket
- Boverket
- Elsäkerhetsverket
- Kemikalieinspektionen

- Konsumentverket
- Livsmedelsverket
- Luftfartsinspektionen
- Läkemedelsverket
- Naturvårdsverket
- Post- och telestyrelsen
- Rikspolisstyrelsen
- Räddningsverket
- Sjöfartsverket
- Socialstyrelsen
- Strålskyddsinstitutet
- SWEDAC
- Vägverket

Regeringen har gett SWEDAC i uppdrag att vara samordnare och kontaktorgan för marknadskontrollen för att se till att marknadskontroll genomförs på rätt sätt och att myndigheterna samordnar arbetet effektivt.

Genom de svenska insatserna har också behovet av att det på EU-nivå sker en samordning av kontrollinsatserna uppmärksammas. Gemensamma riktlinjer för marknadskontrollen är nödvändiga för att man ska kunna följa upp tillämpningen av de gemensamma regelverken.

Produktsäkerhet och produktansvar

Produktsäkerhet

EU har ett produktsäkerhetsdirektiv från 1992 som i första hand gäller för produkter som används av privatpersoner. Produkter som används yrkesmässigt dvs som finns i arbetsmiljön omfattas inte – men principerna är ändå viktiga att notera:

- Den som tillverkar en produkt eller importerar den till EU-området är ansvarig för att produkten är säker.

- Konsumenten har rätt till information om eventuella risker med produkten och om hur man undviker riskerna.
- De enskilda medlemsstaterna är skyldiga att upprätta en verksamhet för att kontrollera produkterna som finns på marknaden, dvs att organisera en fungerande marknadskontroll.

För produkter i yrkesmässig användning är produktsäkerhetskraven inbakade i respektive produkts produktiv direktiv.

Vissa länder, bland annat Sverige, har utformat sin arbetsmiljölagstiftning så att den motsvarar de krav på produktsäkerhet som täcks av den allmänna produktsäkerhetslagen. För svenskt vidkommande styrs alltså produkter som används yrkesmässigt av bestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS. Arbetsmiljöverket ansvarar för marknadskontroll av att produkter som används yrkesmässigt uppfyller kraven på produktsäkerhet.

Tjänster – en ny facklig utmaning

Systemet för produktsäkerhet och produktansvar är utvecklat för just produkter. Den svenska produktsäkerhetslagstiftningen inkluderar visserligen även tjänster, men det finns inget regelrätt system för att kontrollera att leverantören av en standardiserad tjänst följer fastställd standard.

Allteftersom tjänster standardiseras i en större utsträckning, kommer detta att bli ett område som de fackliga organisationerna behöver uppmärksamma mer.

Produktansvar

Produktansvar definieras som det skadeståndsansvar som den som tillhandahåller en produkt har för den skada som en produkt kan orsaka. I svensk lagstiftning har EUs direktiv om produktansvar införlivats i den svenska produktansvarslagen. Observera att produktansvarslagen gäller även för varor som används yrkesmässigt – och som alltså är en del av svenska löntagares arbetsmiljö.

Ansvar är av typen ”strikt ansvar” för tillverkare eller importör vilket innebär att det kan utdömas utan att den som är ansvarig har varit vårdslös eller haft ett uppsåt. Om det inte går att identifiera vem som är tillverkare eller importör, faller ansvaret på den som sålt produkten.

Tillverkarna eller importören – eller den som sålt produkten – har alltså ett ansvar för att själva garantera säkerheten och kontrollen av att produkter är säkra för konsumenter och användare. Detta gäller för varans skick när den sätts ut på marknaden.

Om brukaren senare gör ändringar på varan, övergår ansvaret till brukaren.

Exempel

Ett exempel från arbetsmiljöområdet är arbetsgivaren som köper en maskin och sedan modifierar den för att passa det egna företagets produktion. I det läget kan det bli arbetsgivaren som betraktas som tillverkare.

Arbetsgruppen för standardisering inom arbetsmiljöområdet, ASTA

Åtskilligt av standardiseringsarbetet i Europa och globalt rör produkter som används inom LO-förbundens verksamhetsområden. Inom svensk fackföreningsrörelse är det följdriktigt LO som har det största engagemanget, personellt och ekonomiskt.

Bakgrunden för LOs arbetsgrupp för standardisering, som bildades 1990, är ett svenskt riksdagsbeslut från 1988. Då beslöt riksdagen att Sverige skulle anpassa (harmonisera) sin lagstiftning till EUs inre marknad.

Sverige var visserligen då inte medlem i vare sig EU eller EES. Men tack vare den nya metod (New Approach) som EU hade börjat tillämpa i standardiseringsarbetet, kunde Sverige genom det svenska standardiseringsorganet SIS ändå vara med i arbetet med att omsätta EU-direktivens krav i europeiska standarder. Det gällde bland annat utformningen av nya maskiner och annan arbetsutrustning.

Detta har ASTA åstadkommit

Genom sina praktiska kunskaper och erfarenheter har svensk fackföreningsrörelse kunnat bidra till att höja standardernas kvalitet och att därmed säkerställa en bättre arbetsmiljö.

Bättre takskydd, högre smältgräns för brandhjälm, en ergonomistandard med jämställdhetsperspektiv för maskiner är några exempel på vad vi åstadkommit och där den svenska arbetsmiljösynen har varit ett steg före.

Men, inte minst har man bidragit till att öka kunskaperna om såväl standarder som andra regelverk och spritt information om detta.

Fokus ligger på att delta i de strategiskt viktiga standardiseringsgrupper som finns och där facklig medverkan kan påverka arbetet i riktning mot ökad säkerhet. Antalet projekt, arbetsgrupper och kommittéer på denna nivå är dock stort. Därför har man gjort följande prioritering:

- 1) Högsta prioritet: medverkan direkt i den europeiska standardiseringsgruppen. Exempel: A-standarderna för maskindirektivet och B-standarderna för ergonomi.
- 2) Medverkan i de nationella spegelgrupperna. En spegelgrupp styr över hur det svenska arbetet ska organiseras och bedrivas, samt vilka prioriteringar som ska göras.
- 3) Följa framtagning av standarder genom kontakter med myndigheternas representanter.



Hjälpmedel och extra information

I denna avslutande del hittar du:

- En förteckning över EUs arbetsmiljödirektiv med nummer, vilket gör att du lätt kan hitta dem exempelvis på <http://eur-lex.europa.eu>. De flesta finns även på svenska.
- Vem gör vad?-avsnittet innehåller kortfattade beskrivningar av EUs viktigaste institutioner.
- Därefter följer ett avsnitt med internetlänkar till webbplatser av intresse för det fackliga EU-arbetet med arbetsmiljö och standardisering.
- Ordlistan upptar facktermer, speciella ord och förkortningar som används på de områden som behandlas i denna bok.
- Sist följer utdrag ur det konsoliderade Romfördraget. Utdragen visar de bestämmelser som beskrivningen i denna bok av det fackliga arbetet med arbetsmiljön och standardiseringen grundar sig på.

Arbetsmiljödirektiv

Här följer en lista på EUs arbetsmiljödirektiv. De har införlivats i svensk lagstiftning på så sätt att de tagits in i arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

När vi använder lagen och föreskrifterna på arbetsplatsen finns alltså ingenting som särskilt pekar ut att en viss regel är EU-gemensam. Poängen med implementering av EU-direktiv är att det gemensamma regelverket ska införlivas så att säga ”sömlöst” i respektive lands lagstiftning.

Här kan du läsa direktiven själv

Fulltexterna på svenska till de flesta direktiven finns på flera ställen på internet.

- Ett sätt är att gå in på lagstiftningsdelen av EUs officiella webbplats, <http://eur-lex.europa.eu/sv>. Där väljer du "Lagstiftning" i menyn och så kommer du till en söksida. Om du till exempel söker texten till det andra ramdirektivet, som i listan nedan heter 89/391/EEG, så skriver du in 1989 i årtalsrutan och 391 i nummerrutan.
- Ett annat sätt är att gå in på den europeiska arbetsmiljöbyråns webbplats www.osha.eu.int. Beträffande texterna är detta en omväg till EUs officiella lagsida. Fördelen är att du får upp en lista som ger dig samma slags överblick över arbetsmiljödirektiven som listan på följande sidor i denna bok. Välj "Regler" och sedan "Direktiv". Där finns direktivförteckningen (på engelska, dock) där du kan klicka på det direktiv som du vill titta närmare på. Sammanfattningen som du får upp härnäst är också på engelska, men längst ned finns en länk "Läs hela texten". Klickar du på den, kommer du till EUs lagsida, där webbversioner av direktivet oftast finns på alla språk, inklusive svenska.

Självklart kan man också använda en sökmotor och den vägen få fram en länk till den svenska texten på EUs lagstiftningswebbplats.

EUs arbetsmiljölag – ramdirektivet

Ett så kallat ramdirektiv för arbetsmiljön fungerar som EUs motsvarighet till vår arbetsmiljölag. I EUs historia har det funnits två sådana ramdirektiv. Det första tillkom redan 1980. Det ersattes 1989 av det andra ramdirektivet, som är det som nu gäller som "EUs arbetsmiljölag". Vi listar dock även 1980 års direktiv, eftersom det finns ett antal fortfarande gällande särdirektiv till detta.

- *Första ramdirektivet: 80/107/EEG* om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för kemiska, fysikaliska och biologiska agenser i arbetet.
- *Andra ramdirektivet: 89/391/EEG* om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Särdirektiv till det första ramdirektivet

Dessa särdirektiv gäller alltså fortfarande, även om en del av innehållet överförts till och utvecklats i senare särdirektiv. I motsats till de nyare särdirektiven har de gamla dock ingen löpande numrering ("första", "andra" osv särdirektiv).

- *82/605/EEG* om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering i arbetet för blymetall och dess joniska föreningar.
- *83/477/EEG* om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för asbest i arbetet.
- *86/188/EEG* om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för buller i arbetet.
- *88/364/EEG* om arbetarskydd genom förbud mot vissa agenser och arbetsmoment.

Särdirektiv till det andra ramdirektivet

- *Första särdirektivet: 89/654/EEG* om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.
- *Andra särdirektivet: 89/655/EEG* om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagarnas användning av arbetsutrustning i arbetet.
- *Tredje särdirektivet: 89/656/EEG* om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen.
- *Fjärde särdirektivet: 90/26/EEG* om minimikrav för hälsa och säkerhet vid manuell hantering av laster där det finns risk för att arbetstagare drabbas av skador, särskilt i ryggen.
- *Femte särdirektivet: 90/270/EEG* om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbetet vid bildskärm.
- *Sjätte särdirektivet: 90/394/EEG* om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener i arbetet.
- *Sjunde särdirektivet: 90/679/EEG* om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet.
- *Åttonde särdirektivet: 92/57/EEG* om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser.
- *Nionde särdirektivet: 92/58/EEG* om minimikrav beträffande varselmärkning och signaler för hälsa och säkerhet i arbetet.

- *Tionde särdirektivet: 92/85/EEG* om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar.
- *Elfte särdirektivet: 92/91/EEG* om minimikrav för förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa inom den del av utvinningsindustrin som utnyttjar borrhning.
- *Tolfta särdirektivet: 92/104/EEG* om minimikrav för förbättringar av arbetstagarnas hälsa och säkerhet inom utvinningsindustrin ovan jord och under jord.
- *Trettonde särdirektivet: 93/103/EG* om minimikrav avseende säkerhet och hälsa för arbete ombord på fiskefartyg.
- *Fjortonde särdirektivet: 98/24/EG* om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet.
- *Femtonde särdirektivet: 99/92/EG* om minimikrav för förbättring av säkerhet och hälsa för arbetstagare som kan utsättas för fara orsakad av explosiv atmosfär.
- *Sextonde särdirektivet: 2002/44/EG* om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (vibration) i arbetet.
- *Sjuttonde särdirektivet: 2003/10/EG* om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (buller) i arbetet.
- *Artonde särdirektivet: 2004/40/EG* om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (elektromagnetiska fält) i arbetet.
- *Nittonde särdirektivet: 2006/25/EG* om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (optisk strålning) i arbetet.

Övriga arbetsmiljödirektiv

- *77/576/EEG* om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar om säkerhetsskyltar på arbetsplatser.

- *78/610/EEG* om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar om hälsoskydd för arbetstagare som exponeras för vinylkloridmonomer.
- *91/383/EEG* om komplettering av åtgärder för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatserna för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande.
- *92/29/EEG* om minimikrav avseende säkerhet och hälsa för förbättrad medicinsk behandling ombord på fartyg.
- *93/103/EG* om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbete ombord på fiskefartyg.
- *2000/39/EG* om upprättandet av en första förteckning över indikativa yrkeshygieniska gränsvärden vid genomförandet av rådets direktiv 98/24/EG om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet.

Vem gör vad? – Några viktiga EU-institutioner

EU-kommissionen

Kommissionen är EUs ”regering” som både tar initiativ till lagstiftning samt verkställer och övervakar beslut som tagits av ministerrådet och Europaparlamentet. Kommissionen har dessutom till uppgift att övervaka att själva fördragen (grundlagarna) följs. I kommissionen sitter 25 kommissionärer, som dock inte representerar sina länder utan arbetar för EU som helhet. Det operativa arbetet i kommissionen är uppdelat på avdelningar, både de så kallade generaldirektoraten och fristående avdelningar som exempelvis rättstjänsten. De leds av generaldirektörer som rapporterar till en kommissionär som har det politiska ansvaret för ett eller flera generaldirektorat. Generaldirektoraten kan jämföras med departementen i det svenska regeringskansliet.

Europeiska rådet

Europeiska rådet är EUs högsta politiska organ, EUs ”toppmöte”. I rådet ingår förutom stats- och regeringschefer, utrikesministrar samt kommissionens ordförande. Rådet träffas två gånger per år och drar

upp politiska riktlinjer för EUs utveckling och fungerar som förlikningsinstitution mellan länderna.

Ministerrådet

EUs högsta beslutande organ är ministerrådet, eller Europeiska unionens råd som är dess fullständiga namn. Ministerrådet antar ny EU-lagstiftning, oftast i samarbete med Europaparlamentet. Rådet antar också EUs budget tillsammans med parlamentet. I vissa frågor måste besluten fattas enhälligt, i andra om exempelvis den inre marknaden räcker det med majoritetsbeslut. Ministerrådet företräder medlemsländernas regeringar och har av organisatoriska skäl olika sammansättning beroende på vilka frågor som finns på dagordningen. Sedan 2002 finns nio olika rådskonstellationer, där fackministrarna och de kommissionärer som har ansvar för den aktuella frågan.

Coreper

Coreper (Comité des représentants permanent) är en kommitté som består av medlemsländernas EU-ambassadörer eller deras ställföreträdare. Den här kommittén spelar en viktig roll i EUs beslutsprocess. I Coreper och dess många arbetsgrupper förbereds de ärenden som tas upp på EUs ministerrådsmöten. I praktiken är det representationen i Coreper som företräder ministerrådet i förlikningskommittén och i de olika förhandlingar som sker med Europaparlamentet. Ordförandeskapet roterar var sjätte månad; det medlemsland som är ordförande i EU är också ordförande i Coreper.

Europaparlamentet

Europaparlamentet är EUs enda direkt folkvalda institution. Ledamöterna väljs i allmänna val vart femte år. De 732 ledamöterna (bland dem Sveriges 19) representerar både sina respektive länder och sina respektive politiska partier. Europaparlamentets inflytande på EUs beslutsprocesser och lagstiftningsarbete ökar stadigt. I frågor om den inre marknaden antar parlamentet nya lagar tillsammans med rådet. I andra frågor har det en rådgivande roll. När det gäller den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken deltar parlamentet inte i beslutsfattandet, men det yttrar sig i alla frågor. Parlamentet delar makten över EUs budget med rådet. Budgeten kan inte antas förrän de två institutionerna är överens. En viktig roll för parlamentet är att godkänna utnämningen av en ny kommission. Bland annat håller parlamentet

utfrågningar med de kandidater som föreslagits till kommissionsledamöter. Europaparlamentet är den enda institution som kan avsätta kommissionen.

Ekonomiska och sociala kommittén, EESK

EUs ekonomiska och sociala kommitté är formellt ett rådgivande organ under ministerrådet, men fungerar i praktiken som ett ”and-ra parlament”. Syftet med den ekonomiska och sociala kommittén är att ge olika intressegrupper möjlighet att delta i beslutsprocessen och få fram synpunkter till ministerrådet, EU-kommissionen och Europaparlamentet. EESK består av tre olika grupper med totalt 317 ledamöter från EUs 25 medlemsländer. Mandatperioden är fyra år och ledamöterna utnämns av ministerrådet från listor med kandidater som nominerats av medlemsländernas regeringar. Ledamöterna är indelade i tre grupper: arbetsgivare, arbetstagare och ”övriga intressegrupper”, bland annat jordbrukare, Kooperationen, småföretagare, miljörelsen. Särskilt i frågor där arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna blir eniga, har EESK ett stort inflytande i EU. Sverige har 12 platser med 4 representanter i varje grupp.

Regionkommittén

Regionkommittén inrättades 1994. Den är ett rådgivande organ på politikområdena regional utveckling och planering, lokala/regionala finansfrågor, stadspolitik, transporter och kommunikationsnät. Kommittén övervakar också att den så kallade subsidiaritetsprincipen inom EU följs. Den innebär att beslut ska fattas så nära de berörda medborgarna/företagen som möjligt. Regionkommittén har sitt säte i Bryssel och består av 317 ledamöter som representerar medlemsländernas kommuner och regioner. Liksom fallet är med EESK, är Regionkommittén obligatorisk remissinstans, men inte i lika många frågor. Sverige har 12 ledamöter.

Rådgivande kommittén (tidigare Luxemburgkommittén)

Kommittén är kommissionens rådgivande organ för arbetsmiljöfrågor. Det formella namnet är Rådgivande kommittén för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. (Advisory Committee on Safety and Health at Work. Ofta förekommer förkortningen ACSH.)

EG-domstolen

Om någon bryter mot en gemensam regel inom EU eller ifrågasätter dess tillämpning, så kan frågan avgöras av EG-domstolen. Domstolen är helt oberoende av både EUs institutioner och av de enskilda medlemsländerna och har till uppgift att säkerställa att EUs lagstiftning tolkas och tillämpas rätt. Den har rätt att upphäva nationella lagar som strider mot EUs olika fördrag och har också rätt att bötfälla länder som inte följer domstolens beslut. EG-domstolen utgörs av 25 domare, en per medlemsland, och åtta generaladvokater samt en förstainstans med 25 domare alla utsedda på sex år. Domarna och generaladvokaterna utses av medlemsstaternas regeringar i samförstånd för en mandattid på sex år, som kan förnyas. Generaladvokaterna bistår domstolen. De har till uppgift att avge ett opartiskt juridiskt yttrande, kallat förslag till avgörande, i de mål där EG-domstolen har beslutat att ett sådant förslag ska avges.

Eurostat

Sammanställer och levererar statistik, som bland annat möjliggör jämförelser mellan olycksfall och arbetssjukdomar. Bland annat deltar man i arbetet med att ta fram underlag för minimiharmonisering av godkända arbetssjukdomar.

Hitta information på Internet

Nedan följer bara några av de många webbplatser som du kan besöka för att hämta mer information om EU och arbetsmiljön. På samtliga hittar du även länkar som tar dig vidare till andra webbplatser som kan vara av intresse.

www.lo.se och www.tco.se och www.saco.se

Dessa adresser tar dig till de tre svenska fackliga centralorganisationerna. Här hittar du bland annat aktuellt material om det internationella och EU-arbetet, ofta i PDF-format.

www.europa.eu

EUs officiella webbplats. Information finns om alla EUs verksamhetsområden och webbplatsen är enkelt uttryckt gigantisk. Målsättningen är att allt ska finnas på alla medlemsländers språk inklusive svenska. Här finns länkar till alla EUs officiella organ och till alla direktiv och

andra rättsakter. Följande delar av webbplatsen är av intresse i arbetsmiljöarbetet:

- (<http://eur-lex.europa.eu>). EUs rättsdatabas med all gällande lagstiftning på alla områden. De flesta dokument finns också på svenska.
- http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety/acsh_en.htm. Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Sidorna finns bara på engelska, franska och tyska.

www.eukomm.se

Den fylligaste informationen om EU-kommissionen finns givetvis på EUs officiella webbplats. Den svenska webbadressen tillhör kommissionens representationskontor i Sverige.

www.europarl.eu.int och www.europarl.se

Den första adressen är Europaparlamentet huvudadress. Den andra går direkt till parlamentets representationskontor i Sverige.

<http://eesc.europa.eu>

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, EESK.

www.cor.europa.eu

Regionkommittén.

www.brysselkontoret.com

Det gemensamma informationskontor i Bryssel som LO delar med TCO och SACO. Här finns mängder av information, om EU i allmänhet och det fackliga Europa i synnerhet.

www.saltsa.se

SAL TSA är ett samverkansprogram mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO som driver problemorienterad forskning om aktuella svenska och europeiska arbetslivsfrågor. Programmets yttersta syfte är att bidra till ett bättre svenskt och europeiskt arbetsliv genom att ta fram och förmedla aktuella kunskapsunderlag av hög vetenskaplig kvalitet. En av mötesplatserna för SAL TSA är LOs, TCOs och SACOs gemensamma kontor i Bryssel. På webbplatsen finns information om aktuella projekt samt om alla publicerade rapporter.

www.europaportalen.se

Europaportalen är en nyhets- och debattplats som sedan 12 april 2000

dagligen samlar, sorterar och analyserar; nyheter, debattartiklar och fakta, i syfte att ge överblick i ett brett urval av Europafrågor och händelser. Europaportalen ägs av föreningen Löntagarnas Europaportal, där LO, SACO och de flesta LO-förbund är medlemmar. Informationen om arbetsmiljöfrågor är en webbanpassad och uppdaterad version av informationen i den första upplagan av denna bok ”EU och arbetsmiljön” från 2001.

www.etuc.org

Europafacket, EFSs, webbplats. Här finns en avdelning, www.etuc.org/a/31 som handlar om HESA, som är arbetsmiljödelen av Europafackets institut för teknik, forskning och utbildning.

www.etui-rehs.org

Europafackets institut för teknik, forskning och utbildning. Förkortningen ETUI står för European Trade Union Institute och förkortningen REHS står för Research, Education, Health and Safety. ETUI-REHS bildades våren 2005 genom en sammanslagning av tre tidigare separata organ, bland andra Europafackets tekniska byrå TUTB. Arbetsmiljödelen – som tidigare fanns inom TUTB – kallas HESA (en förkortning av det engelska uttrycket för hälsa och säkerhet “health and safety”) och har direktadressen <http://hesa.etui-rehs.org/uk/default.asp>.

www.nfs.net

Nordens fackliga samorganisation, NFS. Lättillgängligt på första sidan finns länkar till de nordiska centralorganisationer som är medlemmar i NFS.

www.unice.org och www.ceep.org och www.ueapme.com

De europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICEs respektive CEEPs respektive UEAPMEs webbplatser.

www.csreurope.org

Nätverket CSR Europe är knutpunkten för diskussioner, erfarenhetsutbyte och kunskap kring frågor som rör företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility).

www.osha.eu.int

Arbetsmiljöbyrån i Bilbao.

www.eurofound.ie

Dublininstitutet.

www.av.se

Arbetsmiljöverket.

www.swedac.se

SWEDAC. Information om ackreditering, anmälda organ m m.

www.svenskstandard.se

Sveriges Standardiseringsråd, SSR, är huvudman för för de svenska organ som utvecklar standarder, alltså SIS, SEK och ITS.

www.ssrkonsument.se

SSR Konsumentråd bildades 1990 för att slå vakt om användarnas inflytande över standardiseringsarbetet. För att kunna göra detta får SSR Konsumentråd en del av de pengar som regeringen fördelar till standardiseringsarbetet. LO och TCO är representerade i rådet.

www.newapproach.org

EUs och de europeiska standardiseringsorganens gemensamma internetportal. Här kan man söka på direktiv och komma vidare till standarder som bygger på direktiven.

www.sis.se

Det svenska standardiseringsorganets webbplats.

Ord- och förkortningslista

Denna ord- och förkortningslista är inte fullständig men upptar ändå de viktigaste termerna och förkortningarna som används i denna skrift.

A-avvikelse

Om en europeisk standard i något avseende strider mot svensk lag, förordning eller myndighetsföreskrift, finns möjligheten att få tillämpa de nationella reglerna i stället. Berörd myndighet, till exempel Arbetsmiljöverket, begär i så fall en A-avvikelse (A-deviation) för Sverige.

Ackreditering

Befogenhet att certifiera ett organ eller ett laboratorium. Se Certifiering.

ACSH

Advisory Committee on Safety and Health at Work. Den rådgivande kommittén för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Bildades genom beslut av ministerrådet 2003 och startade sin verksamhet 2004. ACSH är en sammanslagning av den tidigare Rådgivande kommittén (Luxemburgkommittén) och den ständiga kommittén för driftsäkerhet i stenkolsgruvor och övriga mineralutvinnande industrier (efterträdaren till Montankommittén från 1951).

Ad hoc-grupper

Betyder ordagrant tillfälliga grupper som tillsätts för att behandla en specifik fråga. Ad hoc-grupper kan inrättas av EU-kommissionen eller Rådgivande kommittén. Då tillämpas trepartsrepresentation, dvs från arbetsgivare, fack och medlemsländernas regeringar. Begreppet ad hoc-grupper används även i andra sammanhang; till exempel kan Europafacket inrätta sådana.

Amsterdamfördraget

Slöts 1991 och innebär en slutlig acceptans inom EU av de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna. Genom Amsterdamfördraget fick dessa en möjlighet att via avtal överenskomma om gemensamma regler på arbetsmarknaden. Se Förhandlade direktiv.

Anmält organ

Organisation eller företag med oberoende ställning som uppfyller minimikrav på kompetens i enlighet med gällande EU-direktiv för att utföra provning, certifiering eller besiktning. Den engelska termen är Notified Body.

Artikel

EU-direktivens motsvarighet till vad som i svensk lagstiftning skulle vara en paragraf.

ASTA

Arbetsgruppen för standardisering. En grupp inom LO som bland annat samordnar LO-förbundens aktiviteter mot myndigheter och standardiseringsorgan.

Branschfederationer

Kallas även för Europafederationer eller industrifederationer och motsvarar de svenska fackförbunden, fast på Europainivå..

Bilbao, Arbetsmiljöbyrån i

Samordnar information om problem och lösningar på arbetsmiljöområdet. I Arbetsmiljöbyrån i Bilbao, vars officiella namn är European Agency for Health and Safety at the Workplace, sitter representanter för arbetsgivare och fack som också är ledamöter av Rådgivande kommittén samt för medlemsländernas regeringar.

Cassis de Dijon-principen

En regel som innebär att en vara, som inte omfattas av EU-regler, men som är godkänd i ett medlemsland, även måste accepteras som godkänd av övriga medlemsländer.

CEEP

De statligt ägda företagens europeiska arbetsgivarorganisation. Även den svenska arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting är medlem.

CE-märkning

Märke som ska finnas på alla produkter och som innebär att tillverkare eller importör intygar att varan tillverkats i enlighet med säkerhetskraven i direktiven.

CEN

Europeiska standardiseringsorganisationen Comité Européen de Normalisation.

CENELEC

Europeiska Standardiseringsorganisationen för el och elektroteknik, Comité Européen de Normalisation Electrotechnique.

Certifiering

Handling utförd av tredje part som visar att tillräcklig tilltro uppnåtts till att ett kvalitetssystem, identifierad produkt, process, tjänst eller persons kompetens är i överensstämmelse med en bestämd standard eller annat regelgivande dokument.

Council

Europeiska Ministerrådet. EUs högsta beslutande organ, bestående av fackministerna. Se Ministerrådet.

CSR

Corporate Social Responsibility, alltså företagens sociala ansvar. Definieras som att företag integrerar sociala och miljöhänsyn i sin dagliga verksamhet och i sina relationer till anställda, kunder, leverantörer, aktieägare och det omgivande samhället.

Declaration of Conformity

Intygande om överensstämmelse. Det sätt på vilket en tillverkare eller importör intygar hur en maskin eller annan produkt uppfyller direktivens säkerhetskrav.

Direktiv

Beteckning på gemensamma regler inom EU. Ska införlivas (implementeras) i medlemsländernas nationella lagstiftningar.

Direktorat

Finns inom EU-kommissionen och motsvarar närmast våra regeringsdepartement.

Dublininstitutet

Arbetar med arbetsmiljöfrågor men också med arbetsorganisation, medbestämmande m m. I Dublininstitutet, vars officiella namn är The European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, sitter representanter för arbetsgivare, fack, medlemsländernas regeringar och EU-kommissionen.

EEC

Europeiska Ekonomiska Gemenskaperna. Se också EG.

EESK

Economic and Social Committee, alltså Ekonomiska och sociala kommittén. EESK är ett rådgivande organ under Ministerrådet.

EFS

Europas Fackliga Samorganisation. Det svenska namnet och förkortningen för European Trade Union Confederation, ETUC.

EFTA

Europeiska frihandelssammanslutningen, European Free Trade Association. Bildades ursprungligen som en motvikt mot EG. Numera återstår bara Norge, Island, Schweiz och Liechtenstein.

EG

Europeiska Gemenskaperna, dvs Kol och Stålunionen som upphörde 2002, Euratom och Europeiska Ekonomiska Gemenskaperna, EEC.

Enhetsakten

Se (The) Single Act.

EOTC

European Organization for Testing and Certification. En organisation som på frivillig väg försökt att åstadkomma gemensamma regler för provning och kontroll och därmed åstadkomma en avreglering. Verksamheten verkar inte bli den förväntade, utan verkar avtyna.

ESK

ESK är den svenskspråkiga förkortningen för Ekonomiska och sociala kommittén, ett rådgivande organ under Ministerrådet. Det officiella namnet är Economic and Social Committee, ECOSOC.

ETSI

Europeiska standardiseringsorganisationen för Telekommunikationsområdet, European Telecommunication Standardisation Institute.

ETUC

Den engelskspråkiga förkortningen för Europafacket – European Trade Union Confederation.

ETUI-REHS

Europafackets forsknings- och utbildningsbyrå. Arbetsmiljön hanteras av ETUI-REHSs avdelning HESA.

EURATOM

Den europeiska atomenergiunionen, som bildades på 1950-talet.

Europafederationer

Se Branschfederationer.

Europeiska företagsråd

Förkortas EWC (European Works Council) på engelska. Ett europeiskt företagsråd är ett informations- och samrådsorgan som kan bildas på fackligt initiativ i koncerner med minst 1000 anställda varav minst 150 i två olika EU-länder. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket om inrättande av ett sådant företagsråd. Arbetsmiljöfrågor hör till det som kan avhandlas i ett företagsråd, som dock inte har rätt att fatta beslut.

Europeiska rådet

Beteckningen på Ministerrådet när det består av medlemsländernas statsministrar.

EWC

European Works Councils. Se Europeiska företagsråd.

Fördrag

Överenskommelse mellan stater. Exempelvis Romfördraget, Amster-damfördraget.

Förhandlade direktiv

Direktiv som tillkommer genom att arbetsmarknadens parter på europeisk nivå förhandlar sig fram till en överenskommelse och sedan ber EU-kommissionen att lagstifta.

GD

Generaldirektorat, se Direktorat.

(The) Global Approach

Avser att man ska ha enhetliga principer och regler för provning och kontrollmetoder. Antogs 1989. Sker numera efter ett antal moduler som beskriver dels konstruktionsfasen, dels produktionen för att åstadkomma säkra produkter.

HESA

Den avdelning inom Europafacketts forsknings- och utbildningsbyrå ETUI-REHS som handhar arbetsmiljöfrågorna. Förkortningen HESA står för HEalth and SAFety, alltså hälsa och säkerhet.

IEC

International Electrotechnical Commission, en av de globala standardiseringsorganisationerna.

Implementera

Införa ett EU-direktiv i den nationella lagstiftningen.

Industrifederationer

Se branschfederationer.

(Den) inre marknaden

Fri rörlighet mellan EUs medlemsländer även inom EES-länderna Norge, Island och Liechtenstein för varor, tjänster, kapital och personer.

ISO

International Organization for Standardization, en av de globala standardiseringsorganisationerna.

ITU

International Telecommunications Union, en av de globala standardiseringsorganisationerna.

Luxemburgkommittén

EUs rådgivande kommitté för arbetsmiljöfrågor. Namnet Luxemburg-kommittén används dock alltmer sällan; i stället används namnet Rådgivande kommittén. Se också ACSH.

Maastrichtfördraget

Slöts 1997 och innebar att den så kallade sociala dimensionen, med en social dialog, skrevs in i EUs grundlag. Maastrichtfördraget betydde ett slutligt, lagfäst, erkännande av och möjlighet för arbetsmarknadsparterna att delta i den europeiska beslutsfattandet till exempel genom förhandlingar.

Mandatory Requirements

Obligatoriska krav på hälsa, arbetsmiljö och säkerhetsegenskaper hos en produkt.

Mandaterade standarder

Standarder som på uppdrag av Kommissionen utarbetas av CEN/CENELEC/ETSI för att precisera direktivkraven på hälsa och säkerhet.

Ministerrådet

Beteckning som används när fackministrarna sammanträder. Se Council.

MONTAN-kommittén

Kol- och Stålunionens arbetsmiljökommitté, inrättad redan 1951.

(The) New Approach

”Den nya metoden”, antogs av rådet 1985. I direktiven anges bara de viktigaste säkerhetskraven som ska gälla inom EU. Tekniska konstruktionsbestämmelser utarbetas av CEN/CENELEC/ETSI på uppdrag – mandat av EU-kommissionen.

Notifiera

Meddela kommissionen och andra länder att man tänker utfärda en myndighetsföreskrift eller annan nationell regel så att kommissionen eller andra länder kan ge synpunkter exempelvis om tekniskt handelshinder.

Notified Body

Se Anmält organ.

Regionkommittén

Är liksom EESK ett rådgivande organ inom EU.

Rådgivande kommittén

När ordet används i arbetsmiljösammanhang åsyftas Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Den gick tidigare oftast under benämningen Luxemburgkommittén. Se även ACSH.

SAL TSA

Ett samarbetsprojekt som LO, TCO och SACO driver tillsammans med Arbetslivsinstitutet kring forskning på områdena arbetsmarknad, sysselsättning, arbetsorganisation samt arbetsmiljö med ett europeiskt perspektiv.

SCOEL

Scientific Committee for Occupational Exposure Limits. Den vetenskapliga kommitté som är kopplad till Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. SCOEL uttalar sig om yrkeshygieniska gränsvärden för olika ämnen.

SEK

Svenska Elektriska Kommittén. Sveriges representant i CENELEC.

(The) Single Act

Enhetsakten, en revidering av det ursprungliga Romfördraget, som bland annat innebar att den ”inte marknaden” förverkligades från den 1 januari 1993.

SIS

Swedish Standards Institute, det svenska nationella standardiseringsorganet. Efter internationaliseringen av namnet, beslöt SIS att behålla den gamla förkortningen SIS, som tidigare stod för Standardisering i Sverige.

Skyddsklausulen

Finns i Romfördraget (Romfördragets artikel 100A §4 – numera punkterna 4 och 10 i Amsterdamfördragets artikel 95) och innebär att ett medlemsland har rätt att ställa högre krav på produktsäkerhet än de andra medlemsländerna och förbjuda försäljning av en produkt om den är farlig för hälsa och säkerhet.

SLIC

Senior Labour Inspection Committee. Den europeiska yrkesinspektörskommitté som är kopplad till Rådgivande kommittén för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Spiegelgrupp

En spegelgrupp är en svensk grupp som följer det europeiska eller internationella standardiseringsarbetet. Vanligtvis organiseras spegelgrupper inom SIS. En spegelgrupp i ett visst standardiseringsarbete styr över hur det svenska arbetet ska organiseras och bedrivas, samt vilka prioriteringar som ska göras.

SS

Fastställd svensk standard.

SS-EN

Överförd europeisk standard.

SWEDAC

Styrelsen för teknisk ackreditering. Svensk statlig myndighet med uppgift att utföra bedömningar och utöva tillsyn av anmälda organ samt att ackreditera företag/organ som bedriver certifieringsverksamhet.

Särdirektiv

Arbetsmiljödirektiv som anger mer specifika krav på arbetsmiljöförhållanden än i ramdirektivet och som utfärdas med stöd av artikel 13 i ramdirektivet.

TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, en avtalsförsäkring som ingår i svenska kollektivavtal för privatanställda. TFAs motsvarighet för kommun- och landstingsanställda heter TFA-KL och för statligt anställda PSA (personskadeavtal).

Traktat

Ett annat ord för fördrag, överenskommelse, oftast mellan stater. Till exempel Romtraktaten som också kallas Romfördraget.

Tredjepartskontroll

En oberoende provning som krävs för vissa maskiner som bedöms som särskilt farliga.

TUAC

Trade Union Advisory Committee to the OECD. En rådgivande facklig kommitté som består av fackliga organisationer i 30 OECD-länder. Tillsammans representerar TUACs medlemsorganisationer 66 miljoner arbetstagare. TUACs startade sin verksamhet redan 1948 som rådgivande kommitté till det europeiska återuppbyggnadsprogrammet Marshallplanen. 1962, när OECD bildades, fortsatte TUAC som rådgivande kommitté till den.

TUTB

Trade Union Technical Bureau for Health and Safety. Det tidigare namnet på Europafackets organisation för arbetsmiljöfrågor med särskild uppgift att stödja och samordna standardiseringsverksamheten. Den uppgiften har numera övertagits av HESA.

UEAPME

De små och medelstora företagens samt hantverkarnas arbetsgivarorganisation. Från Sverige deltar Företagarna.

UNICE

De privata arbetsgivarnas europeiska organisation. Från Sverige deltar Svenskt Näringsliv.

Wienöverenskommelsen

En överenskommelse mellan ISO och CEN att CEN inte ska starta ett projekt om det pågår motsvarande projekt på internationell (global) nivå.

Överensstämmelse, intygande om

Det sätt på vilket en tillverkare eller importör intygar hur en maskin eller annan produkt uppfyller direktivens säkerhetskrav. Kallas på engelska för Declaration of Conformity.

Valda delar ur EUs fördrag

I EUs fördrag finns de bestämmelser som beskrivningen i denna bok av det fackliga arbetet med arbetsmiljön och standardiseringen grundar sig på.

Följande utdrag är valda delar av den konsoliderade versionen av Romfördraget, alltså den version där ändringar gjorda i enlighet med Amsterdamfördraget förts in. Arbetsmiljöbestämmelserna finns i den tredje delen av fördraget, den del som handlar om gemenskapens politik.

Genom Amsterdamfördraget byttes en del paragrafer, som kallas artiklar i EUs lagstiftningsterminologi, ut. De gamla paragrafnumren från det ursprungliga Romfördraget står inom parentes.

Här finns hela texten

Den fullständiga texten finns på svenska på <http://eur-lex.europa.eu/sv/treaties/index.htm>. Här kan du välja att hämta texten som PDF-fil eller läsa den på skärmen i HTML-version.

Ur avdelning I

Fri rörlighet för varor, kapitel 2 Förbud mot kvantitativa restriktioner mellan medlemsstaterna

Artikel 28 (tidigare artikel 30)

Kvantitativa importrestriktioner samt åtgärder med motsvarande verkan skall vara förbjudna mellan medlemsstaterna.

Artikel 29 (tidigare artikel 34)

Kvantitativa exportrestriktioner samt åtgärder med motsvarande verkan skall vara förbjudna mellan medlemsstaterna.

Artikel 30 (tidigare artikel 36)

Bestämmelserna i artiklarna 28 och 29 skall inte hindra sådana förbud mot eller restriktioner för import, export eller transitering som grundas på hänsyn till allmän moral, allmän ordning eller allmän säkerhet eller intresset att skydda människors och djurs hälsa och liv, att bevara växter, att skydda nationella skatter av konstnärligt, historiskt eller arkeologiskt värde eller att skydda industriell och kommersiell äganderätt. Sådana förbud eller restriktioner får dock inte utgöra ett medel för godtycklig diskriminering eller innefatta en förtäckt begränsning av handeln mellan medlemsstaterna.

Ur avdelning VI

Gemensamma regler om konkurrens, beskattning och tillnärmning av lagstiftning, kapitel 3 Tillnärmning av lagstiftning

Artikel 94 (tidigare artikel 100)

Rådet skall enhälligt på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén utfärda direktiv om tillnärmning av sådana lagar och andra författningar i medlemsstaterna som direkt inverkar på den gemensamma marknadens upprättande eller funktion.

Artikel 95 (tidigare artikel 100a)

1. Med avvikelse från artikel 94 och om inte annat föreskrivs i detta fördrag skall följande bestämmelser tillämpas för att nå de mål som anges i artikel 14. Rådet skall enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén, besluta om åtgärder för tillnärmning av sådana bestämmelser i lagar och andra författningar i medlemsstaterna som syftar till att upprätta den inre marknaden och få den att fungera.
2. Punkt 1 gäller inte bestämmelser om skatter och avgifter, bestämmelser om fri rörlighet för personer eller bestämmelser om anställningsrättigheter och intressen.
3. Kommissionen skall i sina förslag enligt punkt 1 om hälsa, säkerhet samt miljö- och konsumentskydd utgå från en hög skyddsnivå och särskilt beakta ny utveckling som grundas på vetenskapliga fakta. Europaparlamentet och rådet skall också, inom ramen för sina respektive befogenheter, sträva efter att nå detta mål.
4. Om en medlemsstat efter det att rådet eller kommissionen har beslutat om en harmoniseringsåtgärd anser det nödvändigt att behålla nationella bestämmelser som grundar sig på väsentliga behov enligt artikel 30 eller som avser miljö- eller arbetsmiljöskydd, skall den till kommissionen anmäla dessa bestämmelser samt skälen för att behålla dem.
5. Dessutom gäller, utan att detta påverkar tillämpningen av punkt 4, att om en medlemsstat efter det att rådet eller kommissionen har beslutat om en harmoniseringsåtgärd anser det nödvändigt att införa nationella bestämmelser grundade på nya vetenskapliga belägg med anknytning till miljöskydd eller arbetsmiljöskydd för att lösa ett problem som är specifikt för den medlemsstaten och som har uppkommit efter beslutet om harmoniseringsåtgärden, skall medlemsstaten underrätta kommissionen om de planerade bestämmelserna samt om skälen för att införa dem.
6. Kommissionen skall inom sex månader efter en sådan anmälan som avses i punkterna 4 och 5 godkänna eller förkasta de ifrågasättande nationella bestämmelserna sedan den konstaterat huruvida dessa utgör ett medel för godtycklig diskriminering eller innebär

förtäckta handelshinder mellan medlemsstaterna samt huruvida de kommer att utgöra ett hinder för den inre marknadens funktion.

Om kommissionen inte fattar beslut inom denna period skall de nationella bestämmelser som avses i punkterna 4 och 5 anses godkända.

Om det är berättigat på grund av frågans komplexitet och om det inte finns någon fara för människors hälsa, får kommissionen meddela den berörda medlemsstaten att den period som avses i denna punkt kan förlängas med ytterligare högst sex månader.

7. Om en medlemsstat i enlighet med punkt 6 bemyndigas att behålla eller införa nationella bestämmelser som avviker från en harmoniseringsåtgärd, skall kommissionen omedelbart undersöka om den skall föreslå en anpassning av den åtgärden.
8. Om en medlemsstat tar upp ett särskilt problem som rör folkhälsan på ett område som tidigare har varit föremål för harmoniseringsåtgärder, skall medlemsstaten göra kommissionen uppmärksam på detta och kommissionen skall omedelbart undersöka om den skall föreslå rådet lämpliga åtgärder.
9. Med avvikelse från det förfarande som anges i artiklarna 226 och 227 kan kommissionen eller någon av medlemsstaterna hänskjuta ärendet direkt till domstolen, om kommissionen eller medlemsstaten anser att en annan medlemsstat missbrukar befogenheterna enligt denna artikel.
10. De ovannämnda harmoniseringsåtgärderna skall vid behov omfatta en skyddsklausul som tillåter medlemsstaterna att på en eller flera av de icke-ekonomiska grunder som anges i artikel 30 vidta provisoriska åtgärder, som skall vara underkastade ett kontrollförfarande från gemenskapens sida.

Ur avdelning XI

Socialpolitik, utbildning, yrkesutbildning och ungdomsfrågor, kapitel 1

Sociala bestämmelser

Den nuvarande avdelning XI var tidigare avdelning VIII och kapitel 1 omstrukturerades i Amsterdamfördraget.

Artikel 136 (tidigare artikel 117)

Gemenskapens och medlemsstaternas mål skall under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, vara att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra en varaktigt hög sysselsättning samt att bekämpa social utslagning.

I detta syfte skall gemenskapen och medlemsstaterna genomföra åtgärder som tar hänsyn till skillnaderna i nationell praxis, särskilt när det gäller avtalsförhållanden, och till behovet av att bevara gemenskapsekonomins konkurrenskraft.

De anser att en sådan utveckling kommer att följa såväl av den gemensamma marknadens funktion, vilken kommer att främja en harmonisering av de sociala systemen, som av de förfaranden som föreskrivs i detta fördrag och av tillnärmningen av bestämmelser i lagar och andra författningar.

Artikel 137 (tidigare artikel 118)

1. För att uppnå målen i artikel 136 skall gemenskapen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom följande områden:
 - a) Förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.
 - b) Arbetsvillkor.
 - c) Social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna.
 - d) Skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla.
 - e) Information till och samråd med arbetstagarna.
 - f) Företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande, om inte annat följer av punkt 5.

- g) Anställningsvillkor för medborgare i tredje land som lagligt vistas inom gemenskapens territorium.
- h) Integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden, utan att det påverkar tillämpningen av artikel 150.
- i) Jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.
- j) Kampen mot social utslagning.
- k) Modernisering av systemen för socialt skydd, utan att det påverkar tillämpningen av punkt c.

2. I detta syfte kan rådet

- a) besluta om åtgärder som är avsedda att främja samarbetet mellan medlemsstaterna genom initiativ som syftar till att öka kunskapen, utveckla utbytet av information och beprövade erfarenheter, främja nyskapande tillvägagångssätt och utvärdera erfarenheter, med undantag av åtgärder som omfattar harmonisering av medlemsstaternas lagar eller andra författningar,
- b) på de områden som avses i punkt 1 a-i genom direktiv anta minimikrav, som skall genomföras gradvis, varvid hänsyn skall tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna. I dessa direktiv skall sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

Rådet skall besluta i enlighet med förfarandet i artikel 251 efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, utom på de områden som avses i punkt 1 c, d, f och g i den här artikeln, där rådet skall besluta enhälligt på förslag av kommissionen efter att ha hört Europaparlamentet och nämnda kommittéer. Rådet kan genom enhälligt beslut på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet besluta att göra förfarandet i artikel 251 tillämpligt på punkt 1 d, f och g i den här artikeln.

- 3. En medlemsstat kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dessa att genomföra direktiv som har antagits enligt punkt 2.

I så fall skall medlemsstaten se till att arbetsmarknadens parter, senast då ett direktiv skall vara genomfört enligt artikel 249, i samförstånd har vidtagit de åtgärder som behövs; den berörda

medlemsstaten skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att kontinuerligt kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet.

- 4. De bestämmelser som antagits enligt denna artikel
 - skall inte påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina system för social trygghet och skall inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa,
 - skall inte hindra någon medlemsstat från att bibehålla eller införa sådana mera långtgående skyddsåtgärder som är förenliga med detta fördrag.
- 5. Bestämmelserna i denna artikel skall inte tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.

Artikel 138 (tidigare artikel 118a)

- 1. Kommissionen skall ha till uppgift att främja samråd mellan arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå och skall vidta alla åtgärder som behövs för att underlätta dialogen mellan dem genom att säkerställa ett väl avvägt stöd till båda parter.
- 2. I detta syfte skall kommissionen innan den lägger fram socialpolitiska förslag samråda med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd.
- 3. Om kommissionen efter sådant samråd finner att en gemenskapsåtgärd är önskvärd, skall den samråda med arbetsmarknadens parter om det planerade förslaget innehåll. Arbetsmarknadens parter skall avge ett yttrande eller, i förekommande fall, en rekommendation till kommissionen.
- 4. Samtidigt som sådant samråd sker kan arbetsmarknadens parter meddela kommissionen att de önskar inleda det förfarande som anges i artikel 139. Förfarandets längd skall begränsas till nio månader, om inte de berörda parterna och kommissionen gemensamt beslutar om en förlängning.

Artikel 139 (tidigare artikel 118b)

1. Om arbetsmarknadens parter önskar det kan dialogen mellan dem på gemenskapsnivå leda till avtalsbundna relationer, inklusive ingående av avtal.
2. Avtal som ingås på gemenskapsnivå skall genomföras antingen i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar eller, i frågor som omfattas av artikel 137, på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen.

Rådet skall besluta med kvalificerad majoritet utom när avtalet i fråga innehåller en eller flera bestämmelser som hänför sig till något av de områden för vilka enhällighet krävs enligt artikel 137.2. I så fall skall rådet fatta beslut med enhällighet.

Artikel 140 (tidigare artikel 118c)

För att nå de mål som anges i artikel 136 och utan att det påverkar tillämpningen av övriga bestämmelser i detta fördrag, skall kommissionen främja samarbetet mellan medlemsstaterna och underlätta för dem att samordna sina åtgärder på alla de socialpolitiska områden som omfattas av detta kapitel, särskilt i frågor om

- sysselsättning,
- arbetsrätt och arbetsvillkor,
- grundläggande och kvalificerad yrkesutbildning,
- social trygghet,
- arbetarskydd,
- arbetshygien,
- förenings- och förhandlingsrätt.

I detta syfte skall kommissionen i nära kontakt med medlemsstaterna företa utredningar, avge yttranden och organisera samråd både i fråga om problem som uppstår på det nationella planet och i fråga om problem som berör internationella organisationer.

Kommissionen skall höra Ekonomiska och sociala kommittén innan den avger de yttranden som avses i denna artikel.

Artikel 141 (tidigare artikel 119)

1. Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.
2. I denna artikel skall med "lön" förstås den gängse grund- eller

minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Lika lön utan könsdiskriminering innebär att

- a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder,
 - b) tidlön skall vara lika för lika arbete.
3. Rådet skall enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
 4. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

Artikel 142 (tidigare artikel 119a)

Medlemsstaterna skall sträva efter att bibehålla den likvärdighet som finns mellan deras system för betald ledighet.

Artikel 143 (tidigare artikel 120)

Kommissionen skall årligen utarbeta en rapport om förverkligandet av de mål som anges i artikel 136, inbegripet den demografiska situationen inom gemenskapen. Den skall överlämna rapporten till Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén.

Europaparlamentet får anmoda kommissionen att utarbeta rapporter om särskilda problem som gäller det sociala området.

Artikel 144 (tidigare artikel 121)

Rådet skall, efter att ha hört Europaparlamentet, inrätta en rådgivande kommitté för socialt skydd för att främja samarbetet mellan medlemsstaterna och med kommissionen i fråga om socialt skydd. Kommittén skall ha följande uppgifter:

- Övervaka den sociala situationen och utvecklingen av politiken för socialt skydd i medlemsstaterna och gemenskapen.
- Underlätta utbytet av information, erfarenheter och goda rutiner mellan medlemsstaterna och med kommissionen.
- Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 207 sammanställa rapporter och yttranden eller bedriva annan verksamhet inom sitt behörighetsområde på begäran av rådet eller kommissionen eller på eget initiativ.

Kommittén skall, när den utför sitt uppdrag, upprätta lämpliga kontakter med arbetsmarknadens parter.

Varje medlemsstat och kommissionen skall utse två ledamöter i kommittén.

Artikel 145 (tidigare artikel 122)

Kommissionen skall i sin årsrapport till Europaparlamentet ägna ett särskilt kapitel åt den sociala utvecklingen inom gemenskapen.

Europaparlamentet får anmoda kommissionen att avge rapporter om särskilda problem som gäller sociala förhållanden.