



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 14 juni 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
av den:	13 juni 2019
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	9686/19
Ärende:	Ett arbetsliv i förändring: reflektioner om nya arbetsformer och följderna för arbetstagarnas arbetsmiljö – Rådets slutsatser (13 juni 2019)

För delegationerna bifogas rådets slutsatser med titeln Ett arbetsliv i förändring: reflektioner om nya arbetsformer och följderna för arbetstagarnas arbetsmiljö, som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 13 juni 2019.

Ett arbetsliv i förändring: reflektioner om nya arbetsformer och följderna för arbetstagarnas arbetsmiljö**Rådets slutsatser****EUROPEISKA UNIONENS RÅD, SOM ERINRAR OM ATT**

1. de kombinerade effekterna av tekniska framsteg, demografiska förändringar, klimatförändringar och globalisering förändrar livet för dagens människor; en ökad digitalisering, robotisering, användning av artificiell intelligens och utvecklingen av den digitala plattformsekonomin driver på genomgripande förändringar på arbetsmarknaden med betydande följder för arbetets organisation; dessa förändringar innebär nya arbetstillfällen och kan bidra till social delaktighet, men de medför också utmaningar; nya arbetsformer, t.ex. på grund av digitalisering, och nya sätt att organisera arbetet kan utmana traditionella anställningsformer och ha en inverkan på möjligheterna till anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor samt arbetstagarnas arbetsmiljö,
2. alla arbetstagare, även de som arbetar inom offentlig sektor, har rätt till anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor och till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, vilket måste säkerställas oavsett arbetsgivarens storlek, typ av arbete, typ av anställningsförhållande eller i vilken medlemsstat arbetstagaren är anställd; detta ska bidra till EU:s mål att ständigt förbättra levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagare,
3. Europaparlamentet, Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen genom proklamationen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter har gjort ett gemensamt politiskt åtagande att, inom sina respektive befogenheter, säkerställa att sociala rättigheter lagstadgas och genomförs bättre, inbegripet arbetstagares rätt till en ”trygg och anpassningsbar anställning” (princip 5), till en rättvis lön som tillåter en värdig levnadsstandard (princip 6), till ”balans mellan arbete och privatliv” (princip 9) och till en ”hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö samt dataskydd” (princip 10),

4. Europeiska unionens arbetsrättsliga regelverk bl. a. består av ett antal direktiv som t.ex. fastställer individuella rättigheter (arbetstid, unga arbetstagare, visstids- eller deltidsarbete, arbete genom bemanningsföretag) eller kollektiva rättigheter (information och samråd, europeiska företagsråd, skydd av arbetstagare vid insolvens, överlåtelse av företag, kollektiva uppsägningar); dessa direktiv anger minimikrav och ger medlemsstaterna möjlighet införa regler med ett mer omfattande skydd,
5. I den rättsliga arbetsmiljöramen anges minimikrav för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet som är tillämpliga på samtliga verksamhetsområden i hela Europeiska unionen¹,
6. nya arbetsformer blir allt mer diversifierade, vilket avspeglar sig i nya avtalsformer och atypiska anställningsformer; dessa nya arrangemang kan medföra fördelar för dem som berörs och för samhället i stort; de kan underlätta tillträde till arbetsmarknaden för en rad grupper, bl.a. de människor som traditionellt befunnit sig längst från arbetsmarknaden, och således bidra till social delaktighet; de kan också erbjuda ökad flexibilitet och möjligheter att förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv; särskild uppmärksamhet bör dock ägnas åt effekterna av dessa förändringar av arbetets organisation på arbetstagarnas allmänna välbefinnande, inbegripet kvaliteten på deras arbete samt deras fysiska och psykiska hälsa; nya arbetsformer bör inte minska eller begränsa arbetsgivarens ansvar att trygga arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i alla avseenden som är relaterade till arbetet,

¹ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet och särdirektiv i den mening som avses i artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG samt andra tillhörande direktiv.

7. nya arbetsformer och förändrade arbetsmönster kan ge upphov till nya risker, såsom en utsuddning av gränserna mellan arbetsliv och privatliv, isolering från arbetsgemenskapen och en förlust av social förmåga, stress och kognitiv arbetsbelastning, risker kopplade till arbete och interaktion med robotar samt ett längre yrkesliv och aktivt åldrande; dessa risker bör utvärderas ordentligt,
8. rådet i sina slutsatser från mars 2015 med titeln ”EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020: Anpassning till nya utmaningar” har uppmanat Europeiska kommissionen att fortsätta att främja arbetsmiljöfrågor genom att vidta alla nödvändiga åtgärder för att hantera de utmaningar som identifierats, med vederbörlig hänsyn till förändringarna i arbetslivet²,
9. rådet i sina slutsatser från december 2017 med titeln ”Framtidens arbete: Making it e-Easy” också har uppmanat medlemsstaterna, Europeiska kommissionen och arbetsmarknadens partner att erkänna uppkomsten av nya arbetsformer och samtidigt säkerställa anständiga arbetsvillkor, tillräckligt socialt skydd och lika möjligheter för alla; att beakta de föränderliga arbetsformerna när de utformar och genomför sysselsättningspolitik, inklusive på områdena arbetsmiljöpolitik, utbildningspolitik, socialpolitik³ samt politik för livslångt lärande,
10. rådet dessutom i sina slutsatser från juni 2018 med titeln ”Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv” har uppmanat medlemsstaterna och Europeiska kommissionen att beakta nya former av arbete inom sysselsättnings- och socialförsäkringspolitiken, och främja lämpliga skyddsåtgärder för olika kategorier av arbetstagare⁴,

² Rådets slutsatser från mars 2015 – EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020: Anpassning till nya utmaningar (punkt 17).

³ Rådets slutsatser från december 2017 – Framtidens arbete: Making it e-Easy (punkterna 19 och 20).

⁴ Rådets slutsatser från juni 2018 – Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv (punkt 35).

11. innovation, tekniska förändringar, ekonomisk utveckling och nya arbetsformer sannolikt kommer att få konsekvenser både för arbetstagarnas arbetsmiljö och för företagens konkurrenskraft och produktivitet; den ekonomiska och sociala situationen gör att frågan måste hanteras skyndsamt för att en hög nivå av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt anständiga och rättvisa arbetsvillkor ska kunna säkerställas,
12. BETONAR att principen om anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, inklusive arbetsmiljöåtgärder, gäller alla arbetstagare, oavsett företagets storlek och anställningsförhållandets typ och varaktighet,
13. UNDERSTRYKER att enligt EU:s ramdirektiv 89/391/EEG är arbetsgivare skyldiga att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är relaterade till arbetet, i detta ingår genomförande av en riskbedömning av arbetsmiljön,
14. BETONAR vikten av att man fastställer metoder för att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare som omfattas av nya arbetsformer på platser där de nödvändiga förutsättningarna för skyddet av arbetstagarna kan ligga utanför arbetsgivarens kontroll,
15. BETONAR vikten av rådets rekommendation 2003/134/EG om förbättring av skyddet för egenföretagares hälsa och säkerhet i arbetet och dess genomförande i samband med nya arbetsformer,

16. VÄLKOMNAR kommissionens meddelande *Säkrare och hälsosammare arbetsplatser för alla – modernisering av EU:s lagstiftning och politik på arbetsmiljöområdet*⁵, med dess fokus på samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att ta bort eller uppdatera inaktuella regler, hjälp till företag, i synnerhet mikroföretag och små och medelstora företag, att följa arbetsmiljöreglerna, och ansträngningar inriktade på att skapa ett bättre och mer omfattande skydd samt säkerställa efterlevnad och verkställighet ute på fältet,
17. PÅPEKAR att enligt Eurostat är arbetsrelaterade muskel- och skelettbesvär och psykosociala risker de vanligaste orsakerna till sjukfrånvaro⁶,
18. BETONAR behovet av att säkerställa ett effektivt genomförande och verkställande av EU:s lagstiftning om arbetsvillkor och arbetsmiljö, bl.a. då arbetstagare omfattas av atypiska anställningsförhållanden och nya arbetsformer,
19. FRAMHÅLLER behovet av att identifiera och förstå de potentiella risker och utmaningar för arbetstagarnas välbefinnande som nya arbetsformer, nya sätt att organisera arbetet och nya yrken medför; detta bör vid behov åtföljas av strategier och åtgärder på europeisk nivå för att säkerställa anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor och en säker och hälsosam arbetsmiljö, med beaktande av ett jämställdhetsperspektiv och missgynnade grupper; nya möjliga åtgärder bör utforskas, däribland utvecklingen av psykiskt välbefinnande som en del av de relevanta praktiska kunskaper, färdigheter och kompetenser som bör främjas under hela arbetslivet⁷,
20. PÅPEKAR att utformningen av lämpliga politiska åtgärder bör stödjas av vetenskapliga belägg; arbetsmarknadens parter, civilsamhällesorganisationer och andra berörda aktörer bör tas med i utformningen och övervakningen av lämpliga politiska åtgärder,

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Eurostats undersökning *Persons reporting a work-related health problem - Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem*, senast uppdaterad den 21 mars 2019 (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en)

⁷ Rådets slutsatser – Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv (punkt 27).

21. ERINRAR om resultaten i rapporten *Policy Responses to New Forms of Work* från OECD/Europeiska kommissionen som pekar på vikten av ömsesidigt lärande för länder som står inför liknande problem, vilket bör stödjas⁸,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH KOMMISSIONEN att i nära samarbete och i enlighet med sina respektive befogenheter

22. FORTSÄTTA att undersöka konsekvenserna av nya arbetsformer för arbetsvillkoren och arbetstagarnas arbetsmiljö, och att ta hänsyn till detta i sin politik,
23. ERKÄNNA betydelsen av att arbetsmarknadsparternas självständighet och roll samt medlemsstaternas olika arbetsmarknadsmodeller respekteras,
24. SAMLA in ytterligare uppgifter genom att när så är lämpligt utveckla nya övervakningsverktyg för
- nya arbetsformer, i synnerhet situationer där arbetsplatsen kan ligga utanför arbetsgivarens kontroll,
 - metoder för hur arbetsgivare i samband med nya arbetsformer uppfyller sina skyldigheter att främja anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor och trygga arbetstagarnas säkerhet och hälsa i alla avseenden som är relaterade till arbetet,
 - hur den rättsliga ramen på arbetsmiljöområdet fungerar⁹,

⁸ *Policy responses to new form of work*, OECD 2019, baserad på en undersökning utförd av OECD och Europeiska kommissionen på 44 arbetsmarknadsministerier i länder inom OECD, EU och G20.

⁹ Dessa uppgifter samlas för närvarande in av Europeiska arbetsmiljöbyrån i den europeiska företagsundersökningen av nya och framväxande risker (Esener), den europeiska undersökningen om arbetsvillkor och ad hoc-modulen om olycksfall i arbetet och arbetsrelaterade hälsoproblem i EU:s arbetskraftsundersökning.

25. i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, UTFORSKA förfaranden och verktyg som kan komplettera traditionella inspektions- och kontrollförfaranden för att övervaka efterlevnad av arbetsmiljö- och arbetsrättsregler, i synnerhet i syfte att övervaka nya arbetsformer och att stärka samarbetet mellan relevanta aktörer på området på EU-nivå och nationell nivå,
26. UTFORSKA hur digital teknik kan utnyttjas på ett bättre sätt för att stödja arbetsgivare, arbetstagare, arbetsinspektioner och i synnerhet mikroföretag och små företag att hantera förändringarna av arbetets organisation på ett sätt som gagnar arbetstagarna, t.ex. genom digitala verktyg för att identifiera, bedöma och hantera risker samt information, exempel på god praxis och digitalt utbildningsmaterial som finns tillgängligt online, och för att förbättra och stärka användningen av digitala verktyg som utvecklats av medlemsstaterna och det interaktiva onlineverktyget för riskbedömning (OiRA),

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT

27. i samarbete med Eurofound och EU-Osha IDENTIFIERA utmaningar och risker som rör kvaliteten i arbetet och arbetstagarnas arbetsmiljö, inbegripet arbetsgivarnas ansvar, kopplat till nya arbetsformer och nya sätt att organisera arbetet samt nya yrken,
28. IDENTIFIERA möjliga nya politiska handlingsalternativ med stöd av rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor,
29. FORTSÄTTA att verka för skyddet av anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor för alla arbetstagare i EU genom ett effektivt genomförande av den EU:s befintliga arbetsrättsram, även i samband med nya arbetsformer och den tekniska utvecklingens inverkan på arbetets organisation,
30. FORTSÄTTA att modernisera arbetsmiljöpolitiken i linje med det föränderliga arbetslivet i syfte att bibehålla och, när så är möjligt, förbättra den nuvarande nivån på arbetsmiljöskydd, i synnerhet med stöd av arbetet i rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT

31. DELA MED SIG av sina erfarenheter av att hantera dessa nya utmaningar genom en fortsatt diskussion på europeisk nivå, för att därigenom underlätta anpassningen till de nya risker och möjligheter i arbetet som nya arbetsformer i allt högre grad medför för både arbetsgivare och arbetstagare,
32. SÄKERSTÄLLA att arbetsmiljöinspektörer får lämplig utbildning för att bemöta nya utmaningar och stärka samarbetet mellan yrkesinspektionerna i medlemsstaterna i syfte att utbyta bästa praxis och erfarenheter, inbegripet genom aktivt samarbete inom ramen för yrkesinspektörskommittén,
33. mot bakgrund av de nya arbetsformerna REFLEKTERA över den framtida lämpligheten hos de nuvarande definitionerna av arbetsplatsen, med beaktande av det arbete som rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor utför,
34. UTFORSKA möjligheten till skräddarsydda strategier som är förenliga med unionsrätten och nationell rätt, för att säkerställa skydd av arbetstagare som omfattas av nya arbetsformer, utan att arbetsgivarens ansvar att trygga arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i alla avseenden som är förbundna med arbetet minskas eller begränsas,

UPPMANAR ARBETSMARKNADENS PARTER ATT

35. FORTSÄTTA att bidra till ansträngningarna för att säkerställa kvalitet i arbetet, anständigt arbete och rättvisa arbetsvillkor samt för att anpassa arbetsmiljöskyddet till förändringar i samband med nya arbetsformer,
36. SAMARBETA aktivt på detta område på nationell nivå och EU-nivå i olika relevanta forum,
37. BEAKTA befintlig arbetsmiljölagstiftning i samband med sitt beslut att inom ramen för det gemensamma arbetsprogrammet för 2019–2020 förhandla om ett fristående ramavtal om digitalisering.

Referenser**1. Interinstitutionella EU-referenser**

- Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

2. Unionslagstiftning

- Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (ramdirektivet om arbetsmiljö)
- Rådets rekommendation 2003/134/EG av den 18 februari 2003 om förbättring av skyddet för egenföretagares hälsa och säkerhet i arbetet

3. Rådet

- Rådets slutsatser från mars 2015 – EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020: Anpassning till nya utmaningar
- Rådets slutsatser från september 2015 – En ny arbetsmiljöagenda för att främja bättre arbetsvillkor
- Rådets slutsatser från december 2017 – Framtidens arbete: Making it e-Easy
- Rådets slutsatser från juni 2018 – Framtidens arbete: ett livscykelperspektiv

4. Europeiska kommissionen

- EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020: Anpassning till nya utmaningar
- Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: *Säkrare och hälsosammare arbetsplatser för alla – modernisering av EU:s lagstiftning och politik på arbetsmiljöområdet* (COM(2017) 12 final)
- Utvärdering av det praktiska genomförandet av EU:s direktiv på arbetsmiljöområdet i EU:s medlemsstater (november 2015)

5. Europaparlamentet

- Europaparlamentets resolution av den 25 november 2015 om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020 (2015/2107(INI))

6. Övrigt

- Yttrande från rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor om moderniseringen av sex arbetsmiljödirektiv för att säkerställa hälsosammare och säkrare arbete för alla (1718/2017) i fråga om direktivet om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (89/654/EEG)
 - EU-Oshas rapport *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*
 - EU-Oshas diskussionsunderlag *A review on the Future of Work – Robotics*
 - Rapport från OECD 2019, *Policy Responses to New Forms of Work*
 - Eurostats undersökning *Persons reporting a work-related health problem - Persons reporting a work-related health problem by sex, age and type of problem*, senast uppdaterad den 21 mars 2019
-