

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 24.3.2010
KOM(2010) 106 endelig

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

Revision af arbejdstidsdirektivet

**(første fase i høringen af arbejdsmarkedets parter på EU-plan i henhold til artikel 154 i
TEUF)**

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

Revision af arbejdstidsdirektivet

(første fase i høringen af arbejdsmarkedets parter på EU-plan i henhold til artikel 154 i TEUF)

1. INDLEDNING

Målet med denne meddelelse er at indhente synspunkter om mulige retningslinjer for en EU-indsats vedrørende arbejdstidsdirektivet¹ fra arbejdsmarkedets parter på EU-plan i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF.

Kommissionen fremsatte i 2004 et forslag til ændring af direktivet² efter brede høringer. I april 2009 konkluderede Rådet og Parlamentet dog, at de ikke kunne nå til enighed om forslaget på trods af to behandlinger og en forligsproces.

Dette negative resultat skaber en vanskelig situation for en række medlemsstater og for arbejdsmarkedets parter på nationalt plan. Der er utilstrækkelig retlig klarhed om fortolkningen af en række punkter, som er uafklarede, fordi Parlamentet og Rådet ikke har truffet nogen afgørelse. En række medlemsstater har også betydelige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af visse aspekter af gældende EU-ret. Som følge heraf er der i en række medlemsstater rejst alvorlig tvivl om, hvorvidt den nationale lovgivning eller nationale praksis er i overensstemmelse med EU-lovgivningen. Efter Kommissionens opfattelse er den nuværende situation helt klart utilfredsstillende: Den sikrer hverken, at arbejdstagernes sundhed eller sikkerhed beskyttes effektivt i hele EU i overensstemmelse med EU-lovgivningen, eller at virksomhederne og arbejdstagerne har tilstrækkelig fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Forskellige institutionelle aktører har givet udtryk for bekymring over udsigten til, at en sådan situation opretholdes på ubestemt tid. Kommissionen mener, at det er nødvendigt at revidere arbejdstidsreglerne i EU, og at den har en særlig forpligtelse i den henseende. Den har til hensigt at gennemføre en sådan revision på grundlag af en konsekvensanalyse med en stærk social dimension og en fuldstændig høring af arbejdsmarkedets parter.

Det er vigtigt at tage stilling til omfanget af en sådan revision. En valgmulighed kunne være at fokusere på de aspekter af direktivet, som viste sig at være de mest problematiske under forhandlingerne i 2004-2009, og igen forsøge at nå frem til løsninger, som Parlamentet og Rådet nu kan erklære sig enige i. Hvis Kommissionen gør det, vil den dog miste muligheden for at revurdere direktivet på baggrund af de omfattende ændringer af arbejdsmønstrene, der har fundet sted, siden det oprindeligt blev udformet, og de behov, som arbejdstagerne, virksomhederne og forbrugerne forventes at få i det 21. århundrede.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

² Det oprindelige forslag: KOM(2004) 607, ændret forslag: KOM(2005) 246 endelig.

Kommissionen planlægger derfor en gennemgribende revision af direktivet, som skal begynde med en grundig evaluering af bestemmelserne for at udpege aktuelle eller potentielle problemer vedrørende anvendelsen, og den vil derefter overveje forskellige muligheder for at løse sådanne problemer. Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at gennemføre vidtrækkende overvejelser om konsekvenserne af ovennævnte gennemgribende ændringer og om, hvilken form for arbejdstidsregulering, der er behov for i EU for at tage det 21. århundredes – sociale, økonomiske, teknologiske og demografiske - udfordringer op.

2. ARBEJ DSTID: TENDENSER OG FORVENTNINGER

Det gældende direktiv kodificerer to tidligere direktiver, hvoraf det vigtigste blev vedtaget i 1993 på grundlag af et forslag fremsat af Kommissionen i 1990³.

Der er i løbet af de sidste tyve år sket omfattende ændringer på arbejdsmarkedet, og disse har haft tydelige virkninger for den overordnede længde og fordeling af arbejdstiden. De vigtigste tendenser:

- En generel reduktion af den samlede arbejdstid: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i EU er faldet fra 39 timer i 1990 til 37,8 timer i 2006⁴.
- Der er sket en polarisering af arbejdstiden mellem forskellige grupper af arbejdstagere. Arbejdsstyrkens andel af deltidsansatte, som i de fleste tilfælde selv har valgt denne ansættelsesform, er steget fra 14 % i 1992 til 18,8 % i 2009; 10 % af alle arbejdstagere arbejder dog stadig mere end 48 timer om ugen, og næsten 7 % af alle arbejdstagere har flere job⁵.
- Den individuelle arbejdstid får stadig mindre karakter af standardarbejdstid, med øget variation i arbejdstiden i løbet af året eller arbejdslivet samt en mere fleksibel praksis i virksomhederne (flekstid, udregning af arbejdstid på årsbasis, timebanker, kredittidssystemer osv.).

Denne udvikling afspejler betydningen af strukturelle ændringer på flere forskellige niveauer, f.eks. overgangen fra fremstillingsindustri til tjenesteydelsesindustri, produktivitetsstigning som følge af de teknologiske fremskridt og et erhvervsmiljø præget af øget konkurrence. Også stigningen i antallet af kvinder på arbejdsmarkedet og den øgede individualisering af befolkningens livsstil (med større forskelle med hensyn til arbejdstagernes ønsker vedrørende fordeling af arbejdstid og fritid) har haft betydning for udviklingen. Disse strukturelle ændringer vil sandsynligvis blive endnu større i fremtiden, når den globale økonomi fra at være industribaseret går helt over til at være videnbaseret. Der skabes nye stillinger med analytisk, videnskabeligt og teknisk indhold, dvs. at arbejdstagerne bliver aktivt inddraget i at skabe og sprede viden. Denne ændring har ikke blot betydning for typen og kvaliteten af de job, der findes på arbejdsmarkedet, og de kvalifikationer, der er behov for; den påvirker også tilrettelæggelsen af arbejdet. Forbedrede informations- og kommunikationsteknologier kan

³ Forslag til et direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid (KOM(90) 317 af 20.9.1990).

⁴ 37,2 timer, hvis der ses bort fra de 10 medlemsstater, der blev medlem af EU i 2004. På trods af virkningerne af den økonomiske situation kan der i samme periode også konstateres et beskedent fald i fuldtidsansattes ugentlige arbejdstid. (Eurostats data).

⁵ Den fjerde undersøgelse af europæiske arbejdsvilkår (Fourth European working conditions survey).

mindske behovet for fysisk tilstedeværelse på et centralt arbejdssted og fremme mere mobile og autonome former arbejde (telearbejde og arbejde på skiftende arbejdssteder).

For et stigende antal "vidensarbejdere" kan arbejdet vurderes på grundlag af originaliteten og kvaliteten af det produkt, de leverer, og ikke på grundlag af det antal timer, de arbejder. Sådanne arbejdstagere kan i vidt omfang selv tilrettelægge arbejdet og bestemme, hvor det skal udføres, hvilket sætter spørgsmålstegn ved anvendeligheden af normale arbejdstidsregler. Den nye videnbaserede økonomi skaber dog også mange job med rutinepræget indhold og repetitivt arbejde (opkaldscentraler og databehandling), der udføres under nøje overvågning. I sådanne tilfælde kan der findes arbejde med høj intensitet og stress, hvilket kan nødvendiggøre regulering af hensyn til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, ligesom det er tilfældet i forbindelse med traditionelle industrielle aktiviteter.

Arbejdstidsforvaltning bliver i stigende grad et vigtigt element i virksomhedernes konkurrencestrategier. Hvis de gennemsnitlige omkostninger i fremstillingsindustrien skal nedbringes og åbningstiden i tjenesteydelsesindustrien udvides, skal den gennemsnitlige produktionstid være længere. Tilpasning til variationer i forbrugernes efterspørgsel og sæsonudsving nødvendiggør en mere varieret fordeling af produktionstiden. Som følge heraf er der blevet og vil der fortsat blive indført nye former for fleksibel arbejdstid, herunder f.eks. vagtplaner og skift, som giver organisatorisk fleksibilitet⁶, og fleksible arbejdsordninger.

Senest er fleksibel arbejdstid under den nuværende krise blevet et centralt redskab for mange virksomheder, som skal tilpasse sig et kraftigt fald i efterspørgslen. Der er blevet indført kortere arbejdstid, ofte med delvis lønkomensation eller i kombination med uddannelse, og en række medlemsstater har truffet politiske foranstaltninger for at give økonomisk støtte til en sådan praksis.

Parallelt med disse ændringer, som indføres på virksomhedernes initiativ, er opmærksomheden i stigende grad rettet mod, at fleksibel arbejdstid kan gøre det lettere for arbejdstagerne at forene arbejde og privatliv. Nu, hvor vi har en mere forskelligartet arbejdsstyrke i EU, kan fleksible arbejdsordninger måske give arbejdstagerne bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden til deres individuelle behov. Under visse omstændigheder kan fleksible arbejdsordninger også forbedre ligestillingen inden for beskæftigelse og karriereudvikling og lette adgangen til beskæftigelse for dårligt stillede grupper af jobsøgere⁷.

Vi må dog også se i øjnene, at visse former for fleksibel arbejdstid kan medføre en intensivering af arbejdet, hvilket har virkninger for sundheden og sikkerheden, arbejdstagernes trivsel, organisationens produktivitet og uddannelsesmulighederne. Der kan opstå personalemangel, navnlig i erhverv med højt kvalificerede arbejdstagere, hvilket gør det mere tiltrækkende at arbejde for personer, som er i stand til at opnå en høj løn, og presser arbejdstiden i vejret for arbejdstagere på områder, hvor der er knaphed på kvalificeret arbejdskraft.

Vores samfunds aldring kan også have virkninger for, hvordan arbejdstagerne fordeler deres tid mellem arbejde og fritid, og således øge ønsket om en bedre balance mellem arbejde og privatliv, hvilket igen kan betyde, at færre accepterer en arbejdskultur med lange arbejdsdage.

⁶ Working time in the EU and other global economies, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, 2008.

⁷ Ibid.

3. REGULERING AF ARBEJDSSTIDEN

Den lovbestemte arbejdstidsregulering i de forskellige lande er en kompleks blanding af overordnede regler og regler for bestemte sektorer, der har hjemmel i det pågældende lands lovgivning og kollektive overenskomster. Den internationale regulering af dette område er omfattende og har gennem tiden i høj grad bidraget til den gradvise nedsættelse af arbejdstagernes arbejdstid⁸. ILO-standarderne (hvoraf der findes 39) spiller fortsat en meget betydningsfuld rolle på verdensplan, navnlig i lande med ringe arbejdsvilkår. De grundprincipper, som arbejdstidsreguleringen er baseret på, er fastsat i artikel 31 i EU's charter om grundlæggende rettigheder⁹.

EU-direktiv 2003/88/EF fastsætter minimumskrav for den maksimale ugentlige arbejdstid, daglige og ugentlige hvileperioder, pauser og årlig ferie med løn samt natarbejde og referenceperioder for beregning af ugentlige hvileperioder og den maksimale ugentlige arbejdstid. Direktivets bestemmelser er relativt detaljerede, hvilket skyldes, at det har som erklæret mål at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Det indeholder dog også bestemmelser om fleksibilitet i forbindelse med den faktiske tilrettelæggelse af arbejdstiden:

- Medlemsstaterne kan tilpasse EU's regler til de nationale forhold (f.eks. er den maksimale ugentlige arbejdstid i mange lande på under 48 timer).
- Der er gode muligheder for at fastsætte fleksible arbejdsordninger gennem kollektive overenskomster (f.eks. beregning af arbejdstiden på årsbasis).
- Der er mange undtagelser og fravigelser fra de overordnede bestemmelser (f.eks. med hensyn til tilrettelæggelsen af kompenserende hvileperioder eller den enkelte arbejdstagers mulighed for at fravælge arbejdstidsgrænsen på 48 timer).

Arbejdstidsreguleringen har traditionelt haft til formål at sikre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, og i forbindelse med reformer er det ofte blevet antaget, at de tekniske fremskridt uundgåeligt ville medføre mere fritid. Den normale begrundelse for arbejdstidsregulering er behovet for at opveje negative følger af overanstrengelse, som uregulerede individuelle aftaler kunne medføre.

I den senere tid har debatten dog fået et nyt fokus, og arbejdstidens tilrettelæggelse opfattes i stigende grad som et aspekt, der er af afgørende betydning for forbedring af produktiviteten, konkurrenceevnen og balancen mellem arbejde og privatliv samt for hensyntagen til den øgede forskelligartethed, der præger arbejdstagernes ønsker og arbejdsmønstre. Det rejser følgende spørgsmål: Er arbejdstidsreguleringen blevet tilpasset i takt med denne udvikling? Eller er der behov for reformer for at tilpasse de gældende regler til virksomhedernes, arbejdstagernes og forbrugernes behov i det 21. århundrede?

⁸ Den første ILO-konvention – konventionen om arbejdstiden i industrien fra 1919 – fastsætter en arbejdsdag på otte timer og en arbejdsuge på 48 timer som standard.

⁹ "Artikel 31 Retfærdige og rimelige arbejdsforhold

1. Enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.
2. Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn".

I 2004 foreslog¹⁰ Kommissionen en ændring af direktiv 2003/88/EF med følgende tre klare målsætninger:

- Afklaring af anvendelsen af direktivet i forbindelse med rådighedsvagt efter Domstolens fortolkning i *SIMAP*-, *Jaeger*- og *Dellassagerne*.
- Mulighed for at udvide referenceperioden for beregning af den ugentlige arbejdstid til maksimalt 12 måneder ved national lovgivning.
- Revision af den enkelte arbejdstagers mulighed for at fravælge arbejdstidsgrænsen på 48 timer om ugen i gennemsnit (der er et udtrykkeligt krav om en sådan revision i direktivets artikel 22).

Denne tilgang afspejler i vidt omfang de problemer, som den gældende lovgivning eller retspraksis ikke løser. I løbet af debatten i perioden 2004-2009 tilføjede Parlamentet og Rådet dog en række andre emner, herunder f.eks. forening af arbejde og privatliv og behandling af særlige situationer, f.eks. "selvstændige arbejdstagere" og arbejdstagere, som har mere end et job på samme tid. Sidstnævnte emner hænger sammen med ovennævnte strukturelle ændringer.

4. MÅLSÆTNINGER MED EN GENNEMGRIBENDE REVISION

De omfattende ændringer på arbejdsmarkedet nødvendiggør en tilpasning af de lovgivningsmæssige rammer både på EU-plan og nationalt plan. En sådan gennemgribende revision bør tage udgangspunkt i et sæt politiske målsætninger, som der kan opnås bred enighed om blandt de berørte parter.

Beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed skal fortsat være det primære mål med enhver regulering af arbejdstiden, da retsgrundlaget for direktivet er artikel 153, stk. 1, litra a): "forbedring af især arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed".

Andre mål bør dog også overvejes. EU's arbejdstidsordninger spiller en meget væsentlig rolle med hensyn til at forbedre balancen mellem arbejde og privatliv, idet arbejdstagerne får den tid, som er nødvendig, for at de kan varetage deres familiemæssige forpligtelser, og får mulighed for at påvirke tilrettelæggelsen af deres arbejdstid. Der bør også tages hensyn til anden EU-lovgivning, som bidrager til opfyldelsen af denne målsætning, herunder f.eks. direktiverne om barsels- og forældreorlov og deltidsarbejde.

Arbejdstidsregulering kan også have betydelige virkninger for virksomhedernes evne til at reagere mere fleksibelt på ændringer af de eksterne forhold. Mere fleksible produktions- og åbningstider kan give virksomhederne konkurrencemæssige fordele på omkostningssiden. En fleksibel arbejdstid er også vigtig for de enkelte arbejdstagere, da de får mulighed for at tilpasse deres arbejdstid de forskellige faser i deres liv og deres individuelle præferencer.

Sluttelig er det i tråd med EU's dagsorden for bedre lovgivning vigtigt, at målsætningerne med arbejdstidsreguleringen på EU-plan og nationalt plan nås, uden at virksomhederne, navnlig SMV'erne pålægges unødvendige administrative byrder.

¹⁰ Det oprindelige forslag: KOM(2004) 607, ændret forslag: KOM(2005) 246 endelig.

5. CENTRALE SPØRGSMÅL I FORBINDELSE MED ANVENDELSEN AF DIREKTIVET

En gennemgribende revision af direktivet bør begynde med en analyse af virkningerne af nye tendenser i arbejdsmønstrene for anvendelsen af det gældende direktiv og udpegelse af de bestemmelser, som skal tilpasses, forenkles eller afklares. Disse vanskeligheder med anvendelsen af direktivet kan i vidt omfang afspejle behovet for en mere omfattende tilpasning af de gældende regler.

(a) Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i EU ligger under grænsen på 48 timer og er på vej ned. Det står dog klart, at visse grupper af arbejdstagere fortsat har en længere gennemsnitlig arbejdstid, og at der er tale om meget store forskelle – fra 49 timer til over 80 timer om ugen.

Nye arbejdsmønstre kan gøre arbejdstagerne mere selvstændige og mobile, hvilket rejser spørgsmål om anvendelsen og hensigtsmæssigheden af arbejdstidsgrænserne. I visse sektorer eller erhverv kan en længere arbejdstid desuden anses for at være nødvendig (på kort sigt eller endog på lang sigt) for at sikre konkurrenceevnen, reagere på sæsonmæssige udsving eller mangel på kvalificeret arbejdskraft eller at sikre offentlige tjenesteydelser, der kræver døgnbemanding.

Denne grænse på 48 timer er i en række tilfælde allerede blevet udvidet inden for rammerne af de valgmuligheder, der er fastsat i direktivet: Der er navnlig tale om undtagelsen for såkaldt selvstændige arbejdstagere og den enkelte arbejdstagers mulighed for at fravælge arbejdstidsgrænsen. Brugen af fravalgsmuligheden er i de senere år blevet øget betragteligt i hele EU. I dag benytter fem medlemsstater fravalgsmuligheden i alle sektorer i økonomien; yderligere ti medlemsstater benytter den i visse sektorer, navnlig sektorer, hvor brugen af rådighedsvagter er udbredt.

Der er også det særlige spørgsmål vedrørende arbejdstagere med mere end et ansættelsesforhold, som kan arbejde mere end 48 timer om ugen for samme eller forskellige arbejdsgivere¹¹.

En række berørte mener, at arbejdstagerne ikke skal forhindres i at arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit, hvis de ønsker at tjene mere eller at få et hurtigere karriereforløb. Modsat er det også blevet gjort gældende, at en lovmæssig begrænsning er nødvendig for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, fordi individuelle arbejdstagere ikke altid kan foretage frie valg vedrørende arbejdstidsbegrænsning, fordi de står i en svag forhandlingsposition over for arbejdsgiverne. Desuden vil lange arbejdsdage sandsynligvis have negative virkninger for produktiviteten, kreativiteten og jobskabelsen samt balancen mellem arbejde og familieliv.

¹¹ 0,6 % af arbejdstagerne i EU har *både* en arbejdsuge på over 48 timer i gennemsnit og flere job (den fjerde undersøgelse af europæiske arbejdsvilkår, 2005).

(b) Rådighedsvagter

I visse sektorer eller erhverv omfatter arbejdstiden perioder med "rådighedsvagt", hvor arbejdstageren skal blive på arbejdsstedet og være rede til at arbejde, hvis det er nødvendigt, men ikke skal være opmærksom hele tiden og kan sove eller slappe af, når hans indsats ikke er påkrævet.

Rådighedsvagter anvendes navnlig inden for tjenesteydelser på sundhedsområdet med døgnvagt, på døgninstitutioner og inden for beredskabstjenester som f.eks. politi og brandvæsen. Der er store forskelle med hensyn til det reelle aktivitetsniveau under rådighedsvagter mellem sektorer og medlemsstater. I visse situationer skal arbejdstagerne opretholde et højt aktivitetsniveau i lange periode med begrænset eller ingen mulighed for at hvile. Andre arbejdstagere skal kun meget sjældent arbejde i praksis, men er stadig forpligtet til at blive på arbejdsstedet.

Den særlige form for arbejdstidsfleksibilitet, som opretholdelse af døgn-tjenester nødvendiggør, gør det meget vanskeligt at beregne arbejdstid og hvileperioder under rådighedsvagter under anvendelse af direktivet. Lange arbejdstider kan have negative virkninger for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og muligheder for at forene arbejde og familieliv. Derfor hævdes det ofte, at rådighedsvagter på arbejdsstedet bør betragtes som arbejdstid, og at de på ingen måde skal tages i betragtning ved beregningen af minimumshvileperioder. I SIMAP-, Jaeger- og Dellassagerne traf Domstolen afgørelse om, at direktivet bør fortolkes således, at det bestemmer, at rådighedsvagter time for time skal beregnes som arbejdstid.

På den anden side er det blevet påpeget, at det kan have meget skadelige virkninger for leveringen og finansieringen af tjenesteydelser, som kræver særlig fleksibilitet på grund af kravet om døgnbemanning, hvis døgnvagter i fuldt omfang tæller som arbejdstid, og der samtidig findes en begrænsning på 48 timer. F.eks. hævdes det, at udgifterne til sundhedsområdet ville stige dramatisk i visse medlemsstater, som i forvejen står over for andre udfordringer i form af stigende priser på lægemidler og virkningerne af befolkningens aldring. Mangel på visse kategorier af højt kvalificeret sundhedspersonale gør det allerede ekstremt vanskeligt for visse medlemsstater at rekruttere eller holde på specialiseret personale i et tilstrækkeligt omfang.

Der er blevet overvejet alternative muligheder for at undgå disse følger. Nogle af disse valgmuligheder ville kræve ændringer af gældende EU-ret. F.eks. kunne inaktive perioder under en rådighedsvagt på arbejdsstedet udelades ved beregningen af arbejdstiden. Inaktive perioder kunne også betragtes som arbejdstid i et vist omfang, alt afhængigt af det opmærksomhedsniveau der kræves (det såkaldte ækvivalenssystem).

(c) Flexibilitet ved beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid

Flexibilitet ved fordelingen af arbejdstimerne i en bestemt periode, er en vigtig konkurrencefaktor for de sektorer, der oplever udsving i deres aktivitetscyklus.

Direktivet giver allerede mulighed for en vis fleksibilitet – i forbindelse med arbejdstidsbegrænsningen på 48 timer beregnes den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en "referenceperiode". Referenceperioden må normalt ikke overstige fire måneder, men en række undtagelser giver mulighed for en referenceperiode på op til seks måneder for visse aktiviteter eller på op til 12 måneder for alle aktiviteter, hvis der foreligger en kollektiv aftale.

Virksomheder i sektorer eller lande, hvor der ikke er tradition for kollektive aftaler, og mere overordnet SMV'er, har givet udtryk for bekymring over begrænsningen af mulighederne for at udvide den grundliggende referenceperiode på fire måneder. De mener, at denne begrænsning stiller dem dårligt, og at mulighederne for fleksible arbejdstider ikke er afstemt med de forskellige modeller for arbejdsmarkedsrelationer eller virksomhedernes størrelse.

Hvis der gives mulighed for at fastsætte en referenceperiode på op til 12 måneder i den nationale lovgivning, kan disse regler blive mere fleksible. Dette ville uden tvivl hjælpe virksomhederne, således at de kan tilpasse åbnings- eller produktionstider til udsving i aktivitetsniveauet, som skyldes sæsonmæssige eller økonomiske cykler.

På den anden side kan længere referenceperioder også ses som en tilskyndelse til indførelse af lange arbejdstider i en lang periode og følgelig som en faktor, der udløser uønskede virkninger for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og muligheden for at forene arbejde og familieliv. Der kan være behov for en form for beskyttelsesbestemmelse for at undgå denne følgevirkning.

(d) Flexibilitet i forbindelse med tilrettelæggelsen af daglige og ugentlige minimumshvileperioder

Et andet vigtigt emne er den fleksibilitet, som virksomhederne har ved tilrettelæggelsen af de daglige og ugentlige minimumshvileperioder, som direktivet omhandler.

På nuværende tidspunkt bestemmer direktivet, at en del af eller hele minimumshvileperioden kan udsættes, hvis der efterfølgende kompenseres for hele den del af minimumshvileperioden, der ikke kunne afholdes. Ifølge Domstolens retspraksis bør en sådan kompenserende hvileperiode afholdes så hurtigt som muligt; en daglig hvileperiode, som ikke kunne afholdes, bør under alle omstændigheder afholdes umiddelbart efter en forlænget arbejdsperiode.

Visse berørte parter hævder, at (daglige og ugentlige) minimumshvileperioder altid bør afholdes med det samme, eller som mindstemål udsættes så lidt som muligt og kompenseres fuldt ud så hurtigt som muligt. De påpeger de potentielle sundheds- og sikkerhedsrisici, som overtrætte arbejdstagere indebærer for sig selv og andre, og de negative virkninger for effektiviteten og produktiviteten, som manglende hvile kan medføre.

På den anden side kan større fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af kompenserende hvileperioder gøre det lettere for virksomhederne at tilrettelægge arbejdet, navnlig hvis de opererer med døgnbemanding eller oplever mangel på kvalificerede arbejdstagere. I visse tilfælde kan en sådan fleksibilitet også gøre det lettere for arbejdstagerne at forene arbejde og familieliv eller at tilpasse arbejdstiden deres individuelle præferencer

6. DE NÆSTE SKRIDT

Nærværende meddelelse udgør første fase i høringen efter artikel 154, stk. 2, i TEUF. I denne fase søger Kommissionen arbejdsmarkedets parter synspunkter vedrørende behovet for tiltag med hensyn til arbejdstidsdirektivet på europæisk plan og omfanget af et sådant initiativ.

Kommissionen vil undersøge de synspunkter, der gives udtryk for i denne første fase, og vil derefter afgøre, om det er tilrådeligt at gennemføre tiltag på EU-plan. Hvis Kommissionen beslutter, at det er tilrådeligt, vil den iværksætte anden fase af høringen af arbejdsmarkedets

parter på EU-plan. Denne fase vil vedrøre indholdet af et eventuelt forslag til tiltag, jf. artikel 154, stk. 3, i TEUF.

Parallelt med disse høringer vil Kommissionen udarbejde en omfattende konsekvensanalyse, herunder en undersøgelse af den retlige anvendelse af direktivet i medlemsstaterne og en undersøgelse af de sociale og økonomiske aspekter, som er af relevans i forbindelse med en gennemgribende revision af direktivet. Konsekvensanalysen vil naturligvis ikke foregribe resultatet af høringerne. Kommissionen har til hensigt at offentliggøre resultaterne af konsekvensanalysen tidsnok til at påvirke de institutionelle debatter om de lovgivningsforslag, der eventuelt fremsættes.

Kommissionen foreslår at høre arbejdsmarkedets parter om følgende spørgsmål:

- (a) Hvordan kan vi udarbejde afbalancerede og innovative forslag vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden, som kan give en debat, der giver bedre resultater end debatten i forbindelse med den sidste forligsproces? Har De langsigtede visioner for tilrettelæggelse af arbejdstiden på et moderne arbejdsmarked?
- (b) Hvilke virkninger har ændringerne i arbejdsmønstrene og praksis haft for anvendelsen af direktivet efter Deres mening? Er visse bestemmelser blevet overflødige eller vanskeligere at anvende?
- (c) Hvordan har arbejdstidsdirektivet overordnet set fungeret indtil nu efter Deres mening? Har De bemærkninger til de centrale emner, der er udpeget i afsnit 5 i dette dokument?
- (d) Er De enig i dette dokumentets analyse vedrørende tilrettelæggelse og regulering af arbejdstiden i EU? Bør der efter Deres mening tilføjes yderligere emner?
- (e) Bør Kommissionen efter Deres mening tage initiativ til at ændre direktivet? Er De i bekræftende fald enig i de målsætninger med en revision, der er omhandlet i dette dokument? Hvilket omfang bør revisionen efter Deres mening have?
- (f) Bør der ud over lovbestemmelser overvejes andre tiltag på europæisk plan efter Deres mening? Hvilken form bør tiltagene i givet fald have, og hvilke emner bør de berøre?
- (g) Vil De overveje at indlede en dialog i medfør af artikel 155 i TEUF om et eller flere af de emner, der er blevet udpeget i forbindelse med høringen? I bekræftende fald hvilke?