

SV

SV

SV



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 24.3.2010
KOM(2010) 106 slutlig

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

Översyn av arbetstidsdirektivet

**(första etappen i samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå enligt artikel 154 i
fördraget om Europeiska unionens funktionssätt)**

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

Översyn av arbetstidsdirektivet

(första etappen i samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå enligt artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt)

1. INLEDNING

Syftet med detta meddelande är att inhämta synpunkter från arbetsmarknadens parter på EU-nivå i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt när det gäller den möjliga inriktningen på EU-åtgärder avseende arbetstidsdirektivet¹.

Under 2004 lade kommissionen fram ett förslag om ändring av direktivet² efter omfattande samråd. I april 2009 konstaterade dock rådet och Europaparlamentet att de inte kunde nå någon överenskommelse om förslaget, trots två behandlingar och ett förlikningsförfarande.

Detta negativa resultat skapar en svår situation för många medlemsstater och för arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna. Det råder inte tillräcklig rättslig klarhet om tolkningen av ett antal olösta frågor på grund av att de båda lagstiftarna inte kunde fatta något beslut. Det är också mycket svårt för vissa medlemsstater att genomföra vissa aspekter av lagstiftningen. I vissa medlemsstater är det därför mycket tveksamt om den nationella lagstiftningen eller nationell praxis följer EU-lagstiftningen. Kommissionen anser att den nuvarande situationen är mycket otillfredsställande. Den innebär att arbetstagarnas hälsa och säkerhet i enlighet med EU-lagstiftningen i praktiken inte skyddas i Europeiska unionen samt att företagen och arbetsgivarna inte ges tillräcklig flexibilitet när det gäller förläggningen av arbetstiden.

Olika institutionella aktörer har uttryckt oro över en sådan fortsatt situation på obestämd tid. Kommissionen anser att arbetstidsreglerna måste ses över i EU och anser att den har en särskild skyldighet att se till att det görs. Kommissionen avser att genomföra en sådan översyn på grundval av en konsekvensanalys med en stark social dimension och ett omfattande samråd med arbetsmarknadens parter.

En central fråga i detta sammanhang är vad översynen ska omfatta. En möjlighet skulle kunna vara att inrikta sig på de aspekter av direktivet som visade sig vara mest problematiska vid förhandlingarna under 2004–2009 och på nytt försöka hitta lösningar som de båda lagstiftarna nu skulle kunna enas om. På detta sätt skulle kommissionen dock gå miste om möjligheten att se över direktivet mot bakgrund av de grundläggande förändringar som skett när det gäller arbetsmönster sedan det utformades och de framtida behoven för arbetstagarna, företagen och konsumenterna under 2000-talet.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

² Ursprungligt förslag: KOM(2004) 607, ändrat förslag: KOM(2005) 246.

Kommissionen planerar därför en heltäckande översyn av direktivet, som kommer att inledas med en grundlig utvärdering av bestämmelserna i direktivet för att identifiera befintliga eller potentiella frågor som rör tillämpningen av bestämmelserna. Därefter kommer kommissionen att överväga olika alternativ för att behandla dessa frågor. Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att generellt överväga konsekvenserna av de grundläggande förändringar som beskrivs nedan och vilken typ av arbetstidsreglering som EU behöver för att kunna möta de sociala, ekonomiska, tekniska och demografiska utmaningarna under 2000-talet.

2. ARBETSTID: UTVECKLING OCH PROGNOSE

Det nuvarande direktivet är en kodifiering av två tidigare direktiv, varav det viktigaste antogs 1993 efter ett förslag av kommissionen från 1990³.

Under de senaste 20 åren har det skett genomgripande förändringar i arbetslivet och detta har tydligt påverkat arbetstidens längd och förläggning. Den viktigaste utvecklingen är följande:

- En allmän minskning av den sammanlagda arbetstiden: Den genomsnittliga veckoarbetstiden i EU har minskat från 39 timmar under 1990 till 37,5 timmar under 2006⁴.
- En polarisering av arbetstiden mellan olika grupper av arbetstagare. Deltidsarbetare (de flesta frivilligt) har ökat sin andel av arbetskraften från 14 % 1992 till 18,8 % 2009. Men 10 % av alla arbetstagare jobbar fortfarande mer än 48 timmar per vecka och närmare 7 % av alla arbetstagare har flera jobb⁵.
- En successiv övergång till mindre standardiserade individuella arbetstider, med en ökande variation i arbetstider under året eller under den tid man förvärvsarbetar, tillsammans med mer flexibla lösningar inom företagen (t.ex. flexitid, utläggning av arbetstiden på årsbasis, tidbanker och arbetstidskonto).

Denna utveckling avspeglar många strukturella förändringar, t.ex. övergången från tillverkning till tjänster, ökad produktivitet tack vare teknisk utveckling samt en allt mer konkurrensinriktad företagsmiljö. Även den ökade förvärvsverksamheten bland kvinnor och de alltmer individualiserade livsstilarna (nya och mer varierade önskemål om fördelningen av arbetstid och fritid) har påverkat utvecklingen. I framtiden kommer dessa strukturella förändringar sannolikt att gå snabbare när den globala ekonomin slutför övergången från en industribaserad till en kunskapsbaserad ekonomi. Nya arbetstillfällen skapas inom analys-, forsknings- och teknikinriktade yrken, dvs. arbetstagare som aktivt medverkar i att skapa och sprida kunskap. Denna övergång påverkar inte bara de typer av och den kvalitet på de arbeten som finns i ekonomin och den kompetens arbetena kräver. Den påverkar också arbetsorganisationen. Bättre informations- och kommunikationsteknik kan minska behovet av

³ *Proposal for a directive concerning certain aspects of the organisation of working time — KOM(90) 317, 20.9.1990.*

⁴ Till 37,2 timmar om man utesluter de tio länder som senast anslöt sig till EU 2004. Trots konjunkturpåverkan har de heltidsanställdas veckoarbetstid sjunkit något under samma period (uppgifter från Eurostat).

⁵ Fjärde undersökningen om arbetsvillkor i EU (EWCS).

fysisk närvaro på en central arbetsplats samt främja rörligare och självständigare typer av arbeten (distansarbete eller s.k. nomadarbete).

För allt fler ”kunskapsarbetare” kan arbetet bedömas på grundval av originalitet och kvalitet på levererade produkter i stället för antalet arbetade timmar. Sådana arbetstagare kan ha stora möjligheter att själv bestämma hur de organiserar sitt arbete och var de arbetar, vilket väcker frågor om tillämpning av normala arbetstidsregler. Den nya kunskapsbaserade ekonomin genererar emellertid också många nya arbetstillfällen inom rutinmässig tjänsteproduktion (ringcentraler, databehandling), som innebär repetitiva uppgifter under nära övervakning. I dessa fall kan man konstatera hög arbetsintensitet och hög stress, vilket kan kräva reglering för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, precis som inom traditionell industriverksamhet.

Arbetstidshantering blir en allt viktigare aspekt i företagens konkurrensstrategier. När man sänker de genomsnittliga kostnaderna inom tillverkningen och utvidgar öppettiderna inom tjänstesektorn innebär detta att den totala produktionstiden måste bli längre. Anpassningar till variationer i efterfrågan från konsumenterna och till säsongscykler innebär samtidigt att det ställs krav på en mer varierad fördelning av produktionstiden. Nya former av flexibla arbetstider har införts och kommer att fortsätta att införas till följd av detta, t.ex. organisation av tjänstgöringslistor och skift för att möjliggöra organisatorisk flexibilitet samt införande av flexibla arbetsscheman⁶.

På senare tid, i den nuvarande krisen, har flexibla arbetstider blivit ett viktigt instrument för många företag när de anpassar sig till en drastiskt minskad efterfrågan. Förkortad arbetstid har införts, ofta med partiell lönekomensation eller i kombination med utbildning, och vissa medlemsstater har vidtagit politiska åtgärder för att ge ekonomiskt stöd till sådana lösningar.

Samtidigt med dessa företagsledda omvandlingar ökar medvetenheten om att flexibla arbetstider kan hjälpa arbetstagarna att förena förvärvsarbete med familj. När arbetskraften nu är mer diversifierad i EU kan flexibla arbetsscheman ge arbetstagarna ökade möjligheter att anpassa arbetstiden till individuella behov. Under vissa omständigheter kan flexibla arbetstider också framhäva lika möjligheter till sysselsättning och karriärutveckling samt underlätta tillgången till sysselsättning för mindre gynnade kategorier av arbetssökande⁷.

Vi måste dock också komma ihåg att vissa former av flexibla arbetstider kan leda till att arbetet blir intensivare, vilket kan påverka hälsan och säkerheten, tillfredsställelsen i arbetet, den organisatoriska produktiviteten och möjligheterna till utbildning. Det kan uppstå personalbrist, särskilt inom högkvalificerade yrken, vilket kan göra arbetet mer attraktivt för dem som kan få höga löner samt utöva ett tryck mot ökad arbetstid på de få kvalificerade arbetstagarna.

Det faktum att befolkningen i samhället blir allt äldre kan också inverka på hur arbetstagarna fördelar sin tid mellan arbete och fritid samt leda till en ökad önskan om en bättre balans mellan arbete och fritid med ett bakslag för kulturen med långa arbetstider som följd.

⁶ *Working time in the EU and other global economies*, Europeiska fonden för förbättring av levnads och arbetsvillkor, 2008.

⁷ Se föregående fotnot.

3. ARBETSTIDSREGLERING

I varje land består de tvingande arbetstidsreglerna av en komplex blandning av generella och branschspecifika regler enligt lag eller kollektivavtal. Det finns en omfattande internationell reglering på området som traditionellt sett har utövat ett avgörande inflytande i riktning mot en successiv minskning av arbetstiden⁸. ILO-standarder (av vilka det finns 39 stycken) fortsätter att spela en mycket viktig roll i hela världen, särskilt i länder med sämre arbetsvillkor. Arbetstidsregleringen utgår från de grundprinciper som fastställs i artikel 31 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna⁹.

I direktiv 2003/88/EG fastställs minimistandarder för maximal veckoarbetstid, dygns- och veckovila, raster, betald årlig semester, nattarbete samt beräkningsperioder för veckovila och maximal veckoarbetstid. Bestämmelserna i direktivet är ganska detaljerade, vilket följer av dess syfte att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I den faktiska organisationen av arbetstiden ges dock även möjlighet till flexibilitet.

- Medlemsstaterna får anpassa EU-bestämmelserna till sina nationella förhållanden (veckoarbetstiden har t.ex. i många länder begränsats till mindre än 48 timmar).
- Det finns ett stort utrymme för flexibla arbetsformer genom förhandlingar om kollektivavtal (t.ex. utläggning av arbetstiden på årsbasis).
- Det finns många avvikelser och undantag från de allmänna bestämmelserna (när det t.ex. gäller förläggningen av kompensationsvila eller enskilda undantag från 48-timmarsregeln).

Regleringen av arbetstiden har av tradition haft arbetsmiljöskäl som motivering och i reformerna har man ofta antagit att teknisk utveckling oundvikligen leder till mer fritid. Den vanliga motiveringen för arbetstidsreglering är behovet av att kompensera negativa följder av den överbelastning som kan bli följden av oreglerade individuella överenskommelser.

På senare tid har dock fokus i debatten förskjutits och organisationen av arbetstiden i ökad utsträckning uppfattats vara av central betydelse för att förbättra produktiviteten, öka konkurrenskraften, stödja en balans mellan arbete och fritid och tillgodose alltmer diversifierade önskemål och arbetsmönster. Därför inställer sig följande fråga: Har arbetstidsregleringen hållit jämna steg med denna utveckling? Eller behövs reformer för att anpassa de nuvarande reglerna till företagens, arbetstagarnas och konsumenternas behov på 2000-talet?

Under 2004 föreslog kommissionen¹⁰ en ändring av direktiv 2003/88/EG med följande tre precisa syften:

- Att klargöra tillämpningen av direktivet när det gäller jourtid efter EU-domstolens tolkning i målen *SIMAP*, *Jaeger* och *Dellas*.

⁸ Den första ILO-konventionen om arbetstiden inom industrin utfärdades 1919. Här sätts standarden till åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka.

⁹ ”Artikel 31 – Rättvisa arbetsförhållanden
1. Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.
2. Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.”

¹⁰ Ursprungligt förslag: KOM(2004) 607; ändrat förslag: KOM(2005) 246.

- Att möjliggöra en förlängning av beräkningsperioden för den genomsnittliga veckoarbetstiden genom nationell lagstiftning till högst tolv månader.
- Att se över enskilda undantag från begränsningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar (vilket är ett uttryckligt krav i artikel 22 i direktivet).

Till grund för detta förslag låg i stor utsträckning det faktum att det fanns problem som inte hade lösts genom befintlig lagstiftning eller rättspraxis. Vid diskussionerna under 2004–2009 väcktes ytterligare frågor, antingen av parlamentet eller av rådet, t.ex. möjlighet att förena arbete med familj och behandlingen av särskilda situationer, t.ex. oberoende arbetstagare och arbetstagare med flera samtidiga anställningsförhållanden. De senare frågorna är knutna till de strukturella förändringar som nämnts ovan.

4. SYFTET MED EN HELTÄCKANDE ÖVERSYN

De grundläggande förändringar som sker i arbetslivet kräver en anpassning av regelverket både på EU-nivå och på nationell nivå. En heltäckande översyn bör göras på grundval av politiska mål som kan vinna en bred enighet bland berörda parter.

Skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet måste även fortsättningsvis betraktas som det viktigaste målet med all arbetstidsreglering, eftersom den rättsliga grunden för direktivet är artikel 153.1 a som rör förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Andra mål bör emellertid övervägas. EU:s arbetstidsregler fyller en mycket viktig funktion när det gäller att förbättra balansen mellan arbete och familj genom att de ger arbetstagarna den tid de behöver för att kunna ta sitt familjeansvar och gör det möjligt för dem att påverka förläggningen av arbetstiden. Hänsyn bör också tas till annan EU-lagstiftning som bidrar till att uppnå detta mål, t.ex. direktiven om mammaledighet, föräldraledighet och deltidsarbete.

Arbetstidsregleringen kan också ha en betydande inverkan på företagens möjlighet att på ett mer flexibelt sätt anpassa sig till förändrade yttre omständigheter. Om man skapar flexibla produktions- och öppettider kan företagen få konkurrenskraftiga kostnadsfördelar. Flexibla arbetstider är också viktigt för enskilda arbetstagare så att de på ett bättre sätt kan anpassa sin tidsplanering till varje fas i livet och till sina individuella önskemål.

I enlighet med EU:s agenda för bättre lagstiftning är det slutligen viktigt att målen för arbetstidsregleringen på EU-nivå och på nationell nivå kan uppnås utan att företagen, särskilt små och medelstora företag, belastas med extra onödiga administrativa bördor.

5. DE VIKTIGASTE FRÅGORNA VID TILLÄMPNINGEN AV DIREKTIVET

En heltäckande översyn av direktivet bör inledas med en analys av konsekvenserna av nya förändringar i arbetsmönstren för tillämpningen av det nuvarande direktivet och med fastställande av vilka direktivbestämmelser som behöver anpassas, förenklas eller förtydligas. Svårigheterna med att tillämpa direktivet kan i stor utsträckning återspegla behovet av en grundligare anpassning av de nuvarande bestämmelserna.

(a) Arbetstid

Den genomsnittliga veckoarbetstiden i EU ligger under 48 timmarsgränsen och tenderar att sjunka. Det står dock klart att vissa grupper av arbetstagare fortsätter att arbeta längre i genomsnitt, från 49 till över 80 timmar per vecka.

Nya arbetsmönster kan göra arbetstagarna mer självständiga och rörliga, vilket väcker frågor om tillämpningen och lämpligheten av begränsade arbetstider. Inom vissa sektorer eller yrken kan dessutom längre arbetstider anses vara nödvändiga (på kort sikt eller även på lång sikt) för att säkerställa konkurrenskraften, tillgodose säsongsvariationer eller brist på utbildad arbetskraft eller för att garantera en viktig dygnet-runt-service för allmänheten.

Begränsningen till 48 timmar har i vissa fall redan utvidgats genom möjligheter som medges i direktivet. Detta gäller bland annat undantaget för oberoende arbetstagare och enskilda undantag. Undantagen har under de senaste åren använts i allt högre grad i EU. I dag tillämpar fem medlemsstater undantag inom alla ekonomiska sektorer. Ytterligare tio medlemsstater tillämpar undantag inom vissa sektorer, främst där jourtjänstgöring är vanlig.

Det finns också den särskilda frågan om arbetstagare som har flera anställningsförhållanden och som kan arbeta mer än 48 timmar för samma eller olika arbetsgivare¹¹.

Flera berörda parter anser att arbetstagarna inte bör hindras från att arbeta mer än 48 timmar i veckan i genomsnitt om de vill ha en extrainkomst eller påskynda sin karriärutveckling. Å andra sidan har argument framförts om att det krävs en rättslig begränsning för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, eftersom enskilda arbetstagare inte alltid har ett fritt val när det gäller begränsning av arbetstiden på grund av de befinner sig i en sämre förhandlingsposition gentemot arbetsgivarna. Långa arbetstider leder dessutom sannolikt till lägre produktivitet och kreativitet, färre nya arbetstillfällen och sämre möjligheter att förena arbete med familj.

(b) Jourtid

Inom vissa sektorer och yrken inbegriper arbetstiden perioder av jourtid, då arbetstagaren är skyldig att befinna sig på arbetsplatsen och vara redo att arbeta om det behövs. Arbetstagaren behöver dock inte vara uppmärksam hela tiden och kan få sova eller koppla av om han eller hon inte behövs.

¹¹ Av arbetstagarna i EU arbetar 0,6 % *både* mer än 48 timmar i veckan i genomsnitt *och* med flera jobb (den fjärde undersökningen om arbetsvillkor i EU, EWCS, 2005).

Jourtid är särskilt vanlig inom hälso- och sjukvård som fungerar dygnet runt, vård och omsorg med boende samt larmtjänster, t.ex. polisen och brandkåren. I vilken utsträckning arbetstagaren faktiskt är aktiv under jourtiden varierar i hög grad mellan olika sektorer och medlemsstaterna. I vissa situationer kan arbetstagarna behöva vara mycket aktiva under längre perioder med få eller inga möjligheter till vila. I andra situationer kallas de i praktiken mycket sällan in att arbeta, men måste ändå befinna sig på arbetsplatsen.

Den särskilda typ av flexibelt arbete som krävs för att den löpande servicen ska fungera medför kniviga problem med hur arbetstid och viloperioder ska beräknas i de fall som gäller jourtid enligt direktivet. Lång tid som tillbringas på arbetsplatsen kan få negativa konsekvenser för arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt för möjligheten att kombinera arbete med familj. Det framhålls därför ofta att all jourtid på arbetsplatsen bör betraktas som arbetstid och att ingen del av jourtiden bör räknas av från de kortaste viloperioderna. I målen som rörde SIMAP, Jaeger och Dellas ansåg EU-domstolen att direktivet ska tolkas som så att det fastställer att jourtidsperioder ska räknas timme för timme som arbetstid.

Om man räknar jourtidsperioder som arbetstid till 100 % och samtidigt fastställer en begränsning till 48 timmar har det å andra sidan framhållits att detta kan få allvarliga konsekvenser för funktionen och finansieringen av tjänster som kräver särskild flexibilitet för att kunna fungera dygnet runt. Det framhålls bland annat att hälso- och sjukvårdskostnaderna i vissa medlemsstater skulle öka dramatiskt och därmed medför ytterligare utmaningar, t.ex. ökade kostnader för medicinska produkter och effekter på den allt äldre befolkningen. Bristen på vissa utbildade arbetstagare inom hälso- och sjukvården gör det redan ytterst svårt för vissa medlemsstater att anställa eller behålla tillräckligt specialiserad personal.

Andra möjligheter har övervägts för att undvika dessa konsekvenser. Vissa av dessa skulle kräva förändringar av regelverket. Inaktiva perioder under jourtid på arbetsplatsen skulle exempelvis kunna lämnas obeaktade vid beräkningen av arbetstiden. De skulle också kunna beräknas som mindre än arbetstid till 100 % i proportion till den grad av uppmärksamhet som krävs (s.k. ekvivalenssystem).

(c) **Flexibilitet när det gäller den genomsnittliga veckoarbetstiden**

En flexibel förläggning av arbetstiden över tiden är en viktig konkurrensfaktor, särskilt inom sektorer som påverkas av svängningar i verksamhetscyklerna.

Direktivet medger redan en viss flexibilitet. Vid beräkningen av gränsen på 48 timmar för arbetstiden beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden under en s.k. beräkningsperiod. I regel får beräkningsperioden inte överstiga fyra månader, men undantag medges för upp till sex månader för viss verksamhet eller (endast genom kollektivavtal) upp till tolv månader i all verksamhet.

Frågor har dock väckts om begränsningar av att förlänga den grundläggande beräkningsperioden på fyra månader av företag som bedriver verksamhet inom sektorer eller länder där det saknas en tradition med förhandlingar om kollektivavtal, och mer generellt av små och medelstora företag. De anser att de missgynnas av dessa begränsningar och att behovet av flexibla arbetstider inte ställs i relation till modellen för relationerna mellan arbetsmarknadens parter eller företagets storlek.

Dessa regler skulle kunna göras mer flexibla genom att det tillåts att man i nationell lagstiftning fastställer en beräkningsperiod på upp till tolv månader. Detta skulle med säkerhet

hjälpa företagen att anpassa sina öppethållnings- eller produktionstider till säsons- eller konjunkturbundna variationer i verksamheten.

Å andra sidan kan längre beräkningsperioder betraktas som att det uppmuntrar till långa arbetstider under en längre period och därmed leda till oönskade konsekvenser för hälsan och säkerheten och för möjligheten att förena arbete med familj. Någon typ av skyddsvillkor kan behövas för att undvika sådana följder.

(d) Flexibilitet när det gäller förläggningen av dags- och veckovilan

En annan viktig fråga är vilket handlingsutrymme företagen har att bestämma när den dags- och veckovila som föreskrivs enligt direktivet ska förläggas.

Enligt direktivet får för närvarande vissa eller alla viloperioder senareläggas, under förutsättning att alla bortfallna viloperioder kompenseras fullt ut i ett senare skede. I enlighet med EU-domstolens rättspraxis ska sådan kompensationsledighet tas ut så snart som möjligt. Dygnsvila som bortfallit ska alltid tas ut omedelbart efter ett förlängt skift.

Vissa parter framhåller att viloperioder (antingen dygnsvila eller veckovila) alltid ska tas ut omedelbart, eller åtminstone senareläggas så lite som möjligt och omedelbart kompenseras fullt ut. De påpekar de potentiella hälso- och säkerhetsriskerna med alltför trötta arbetstagare, för arbetstagarna själva och för andra, samt den nedsatta funktionsförmåga och produktivitet som kan bli följden av viloperioder som bortfallit.

Å andra sidan kan en större flexibilitet när det gäller förläggningen och organisationen av kompensationsledigheten hjälpa företagen att organisera arbetet, särskilt när det gäller service som ska fungera dygnet runt i avlägsna områden eller för att kompensera brist på utbildade arbetstagare. I vissa fall kan sådan flexibilitet också hjälpa arbetstagarna att förena arbete med familj eller anpassas till arbetstagarnas enskilda önskemål.

6. NÄSTA STEG

Detta meddelande är den första etappen i samrådet enligt artikel 154.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Nu söker kommissionen synpunkter från arbetsmarknadens parter om åtgärder behöver vidtas på EU-nivå när det gäller arbetstidsdirektivet och om omfattningen av ett sådant initiativ.

Kommissionen kommer att granska de synpunkter som lämnas in under denna första etapp och därefter besluta om EU-åtgärder är lämpliga. Om kommissionen anser att så är fallet kommer den att inleda den andra etappen i samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå. I enlighet med artikel 154.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt kommer då innehållet i eventuella förslag till åtgärder att behandlas.

Parallellt med dessa samråd kommer kommissionen att utföra en omfattande konsekvensanalys med en undersökning av den rättsliga tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna samt en undersökning av de sociala och ekonomiska aspekter som är av betydelse för en heltäckande översyn av direktivet. Konsekvensanalysen kommer naturligtvis inte att påverka resultaten av samråden. Kommissionen planerar att offentliggöra resultaten av konsekvensanalysen i tid så att de kan beaktas i institutionernas diskussioner om eventuella lagstiftningsinitiativ.

Kommissionen planerar att samråda med arbetsmarknadens parter i följande frågor:

- (a) Hur kan vi utforma balanserade och innovativa förslag om organisation av arbetstiden som leder vidare bort från de ofrukt samma debatterna vid det senaste förlikningsförfarandet? Hur ser ni långsiktigt på arbetstidsorganisationen i ett modernt sammanhang?
- (b) Vilka konsekvenser anser ni att förändringar av arbetsmönster och arbetsformer har fått för tillämpningen av direktivet? Har någon särskild bestämmelse blivit obsolet eller svårare att tillämpa?
- (c) Vilken erfarenhet har ni hittills haft av hur arbetstidsdirektivet fungerar generellt sett? Vilken erfarenhet har ni haft när de gäller de viktigaste frågorna i avsnitt 5 i detta meddelande?
- (d) Gör ni samma analys som i detta meddelande när det gäller organisation och reglering av arbetstiden i EU? Anser ni att några ytterligare frågor bör läggas till?
- (e) Anser ni att kommissionen ska ta initiativ till en ändring av direktivet? Om så är fallet, håller ni med om de mål för översynen som anges i detta dokument? Vad anser ni bör ingå i översynen?
- (f) Anser ni att andra åtgärder på EU-nivå, utöver lagstiftningsåtgärder, bör övervägas? Om så är fallet, vilken form av åtgärder och i vilka frågor?
- (g) Vill ni överväga att ta initiativ till en dialog i enlighet med artikel 155 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt i någon annan fråga som tagits upp i detta samråd? Om så är fallet, vilka frågor?