

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 18.9.2008
KOM(2008) 568 slutlig

2004/0209 (COD)

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN
TILL EUROPAPARLAMENTET**

enligt artikel 251.2 andra stycket i EG-fördraget

beträffande

**rådets gemensamma ståndpunkt inför antagandet av Europaparlamentets och rådets
direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa
avseenden**

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN
TILL EUROPAPARLAMENTET**

enligt artikel 251.2 andra stycket i EG-fördraget

beträffande

**rådets gemensamma ståndpunkt inför antagandet av Europaparlamentets och rådets
direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa
avseenden**

1. BAKGRUND

Datum för överlämnande av förslaget till Europaparlamentet 22 september 2004
och rådet

(dokument KOM(2004) 607 slutlig): 2004/0209 (COD)

Datum för Regionkommitténs yttrande 14 april 2005

Datum för Europaparlamentets yttrande vid första behandlingen 11 maj 2005

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande 11 maj 2005

Datum för överlämnande av förslaget till Europaparlamentet och rådet 31 maj 2005

(KOM(2005) 246 slutlig)

Antagande av rådets gemensamma ståndpunkt *(kvalificerad majoritet)* 9 juni 2008

Datum för rådets formella antagande av den gemensamma ståndpunkten 15 september 2008

2. SYFTET MED KOMMISSIONENS FÖRSLAG

Kommissionens förslag syftar till att införa väl avvägda ändringar i arbetstidsdirektivet¹, vilka uppfyller följande fyra huvudkriterier:

- En lösning i form av lagstiftning tillhandahålls beträffande de problem som behandlades vid kommissionens offentliga samråd 2004 när det gäller behandlingen av jourtid och förläggningen av kompensationsledighet.

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.

- Ett förbättrat skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, särskilt när det gäller risker som har samband med alltför långa arbetspass.
- Ökad flexibilitet i fråga om referensperioden för veckoarbetstiden, vilket också diskuterades vid det offentliga samrådet 2004.
- Ökat stöd till arbetstagarna när det gäller att kombinera arbete och familj.

Följande huvudsakliga ändringar infördes i kommissionens ändrade förslag:

Jourtid

Mot bakgrund av nya domar som meddelats av EG-domstolen (t.ex. *SIMAP*² och *Jaeger*³) och som fått genomgripande konsekvenser för arbetstidens förläggning när det gäller offentliga tjänster införs definitioner av jourtid i lagstiftningen och åtskillnad görs mellan olika typer av jourtid.

Kombinera arbete och familj

Det föreskrivs att medlemsstaterna ska uppmana arbetsmarknadens parter att sluta avtal för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj och att de ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetsgivarna informerar arbetstagarna i god tid om eventuella förändringar som rör arbetstidens förläggning. Medlemsstaterna ska också se till att arbetsgivarna har skyldighet att behandla arbetstagarnas ansökningar om ändring av arbetstider eller arbetsscheman.

Beräkning av gränser för veckoarbetstiden

I direktivet föreskrivs att den genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid inte får överstiga 48 timmar. Förslaget innebär ingen ändring av denna gräns, men skulle ge större flexibilitet vid beräkningen av genomsnittet eftersom referensperioden genom lagstiftning av objektiva eller tekniska skäl eller skäl som rör arbetsorganisationen kan förlängas till högst 12 månader. Ett villkor för en sådan förlängning är att arbetstagarnas hälsa och säkerhet säkerställs och att samråd sker med arbetsmarknadens parter.

Undantagsklausulens framtid

Enligt undantagsklausulen i artikel 22.1 i direktivet får medlemsstaterna föreskriva att en arbetstagare kan komma överens med sin arbetsgivare om att arbeta mer än 48 timmar per vecka, förutsatt att vissa skyddsbestämmelser följs. Enligt det ändrade förslaget skulle detta undantag tas bort ett visst datum, och under tiden skulle vissa ytterligare skyddsbestämmelser gälla.

Viloperiodernas förläggning

Att föreskriva att arbetstagaren, när undantag gjorts från direktivets bestämmelser om dygnsvila eller veckovila, ska kunna ta ut den inestående kompensationsledigheten inom "rimlig tid" som ska fastställas i nationell lagstiftning eller genom kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Denna ändring skulle ge såväl arbetstagare som arbetsgivare ökad flexibilitet i fråga om arbetsorganisation.

² EG-domstolens dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, *SIMAP*, REG 2000, s. I-07963.

³ EG-domstolens dom av den 9 september 2003 i mål C-151/02, *Jaeger*, REG 2003, s. I-8389.

3. KOMMENTARER TILL DEN GEMENSAMMA STÅNDPUNKTEN

1.1. Kortfattade allmänna kommentarer till den gemensamma ståndpunkten

Den gemensamma ståndpunkten skiljer sig från kommissionens ändrade förslag på en rad olika punkter. I synnerhet saknas flera av Europaparlamentets ändringsförslag, trots att många av ändringsförslagen tagits med i kommissionens ändrade förslag.

Den gemensamma ståndpunkten antogs efter en särskilt utdragen och besvärlig första behandling i rådet, där åsikterna gick vitt isär bland medlemsstaterna trots de insatser som gjorts under flera på varandra följande ordförandeskap (med kommissionens stöd) för att hitta en acceptabel kompromiss.

Vissa av de ändringar som rådet föreslagit – t.ex. nya krav som skyddar mot missbruk av undantagsklausulen – kan kommissionen ställa sig bakom eftersom de innebär ett ökat skydd för en grupp arbetstagare som särskilt befinner sig i riskzonen när det gäller alltför långa arbetspass.

Andra ändringar som rör undantagsklausulen har senare godtagits av kommissionen eftersom det skett stora förändringar när det gäller hur denna möjlighet har använts i medlemsstaterna (se närmare beskrivning nedan).

Kommissionen stöder alltså den övergripande överenskommelsen eftersom det finns ett trängande behov av att klargöra rättsläget och därigenom möjliggöra en mer enhetlig tillämpning av direktivet i alla medlemsstater.

1.2. Ändringar som Europaparlamentet föreslagit vid första behandlingen

1.2.1. Ändringsförslag från Europaparlamentet som beaktats (helt, delvis eller till sin andemening) både i kommissionens ändrade förslag och i den gemensamma ståndpunkten

Skälen

- Ändringsförslag nr 1 (hänvisning till slutsatserna från Europeiska rådets möte i Lissabon): se skäl 4 i den gemensamma ståndpunkten.
- Ändringsförslag nr 2 (detaljerad hänvisning till slutsatserna från Europeiska rådets möte i Lissabon): se skäl 4 i den gemensamma ståndpunkten.
- Ändringsförslag nr 3 (om att öka sysselsättningen bland kvinnor): se skäl 5 i den gemensamma ståndpunkten.
- Ändringsförslag nr 4 (starkare betoning av skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, samtidigt som behovet av att kombinera arbete och familj framhålls): se skäl 7 i den gemensamma ståndpunkten.
- Ändringsförslag nr 8 (hänvisning till artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna): se skäl 19 i den gemensamma ståndpunkten.

Artiklarna:

- Ändringsförslag nr 10 (inaktiv jourtid får beräknas proportionellt): se artikel 1.2 i den gemensamma ståndpunkten (föreslagen ny artikel 2a).
- Ändringsförslag nr 12 (ny bestämmelse om möjligheterna att kombinera arbete och familj): se artikel 1.2 i den gemensamma ståndpunkten (föreslagen ny artikel 2b).
- Ändringsförslag nr 13 (föreslagen ny text i artikel 16 b stryks): den strukna texten ingår inte längre i den gemensamma ståndpunkten.
- Ändringsförslagen nr 16 and 18 (kompensationsledighet): se artikel 1.3 b i den gemensamma ståndpunkten (om ändring av artikel 17.2) och artikel 1.4 i den gemensamma ståndpunkten (om ändring av artikel 18).
- Ändringsförslag nr 17 (rättelse): se artikel 1.3 d i i den gemensamma ståndpunkten, om ändring av artikel 17.5.
- Ändringsförslag nr 19 (referensperiod): se artikel 1.5 i den gemensamma ståndpunkten, om ändring av artikel 19.

1.2.2. *Ändringsförslag från Europaparlamentet som tagits med i det ändrade förslaget, men som inte beaktats i den gemensamma ståndpunkten*

- Ändringsförslag nr 11 (begränsningar av arbetstiden ska gälla för varje arbetstagare, och inte för varje anställningsavtal)

Se skäl 2 i det ändrade förslaget, som delvis beaktar denna ändring.

- Ändringsförslag nr 20 (upphävande av undantagsklausulen i artikel 22.1 tre år efter det att direktivet trätt i kraft)

Se artikel 22.1 i det ändrade förslaget.

- Ändringsförslag nr 24 (enligt förslaget om upphävande av undantagsklausulen skulle gällande individuella avtal löpa ut inom ett år)

Se artikel 22.1 c i det ändrade förslaget.

1.2.3. *Huvudsakliga skillnader mellan kommissionens ändrade förslag och rådets gemensamma ståndpunkt*

Tillämpning på varje arbetstagare av direktivets bestämmelser om begränsning av arbetstid samt viloperioder

Med tanke på arbetsmiljömålen i arbetstidsdirektivet anser kommissionen att medlemsstaternas lagstiftning redan torde innehålla lämpliga bestämmelser för att se till att direktivets bestämmelser om genomsnittlig veckoarbetstid, dygnsvila och veckovila i största möjliga utsträckning följs för varje arbetstagare när det gäller arbetstagare som samtidigt har

minst två anställningsförhållanden som omfattas av direktivet. Kommissionen framhöll detta i sin rapport om arbetstidsdirektivet från 2000⁴.

Denna punkt ledde till stora diskussioner under det inledande skedet av första behandlingen i rådet. Enligt kommissionens uppfattning tillämpas dessa bestämmelser på varje arbetstagare i minst 12 medlemsstater, och på varje anställningsavtal i minst 12 andra medlemsstater. Denna bild har präglat diskussionerna i rådet. Trots Europaparlamentets ändrade förslag var det inte möjligt att nå en överenskommelse om att införa en särskild bestämmelse om att dessa regler ska tillämpas på varje arbetstagare. Kommissionen anser att denna fråga bör ses över separat, och inte i samband med detta lagförslag.

Jourtid

I det ändrade förslaget skiljer man mellan "aktiv" och "inaktiv" jourtid⁵ på arbetsplatsen. Kommissionen föreslog att aktiv jourtid (dvs. den tid under vilken arbetstagarna faktiskt utför de arbetsuppgifter som de har uppmanats att utföra) alltid ska betraktas som arbetstid, medan inaktiv jourtid ska betraktas som arbetstid enbart när så föreskrivs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal. Inaktiv jourtid kan dock aldrig betraktas som en viloperiod.

Den gemensamma ståndpunkten innebär ingen förändring i fråga om aktiv jourtid, men gör det möjligt att betrakta inaktiv jourtid som antingen arbetstid eller vilotid beroende på vad som föreskrivs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal.

Kombinera arbete och familj

Enligt det ändrade förslaget ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som krävs för att "se till" att arbetsgivarna är skyldiga att behandla arbetstagarnas ansökningar om ändrade arbetstider, med hänsyn till såväl arbetsgivarens och arbetstagarens behov av flexibilitet. I den gemensamma ståndpunkten anges istället att medlemsstaterna ska "främja" att arbetsgivarna behandlar sådana ansökningar, som ska omfattas av vissa ytterligare villkor.

Sammantaget skulle den föreslagna texten dock fortfarande innebära förbättrade arbetsvillkor, eftersom direktivet inte innehåller några särskilda bestämmelser om att kombinera arbete och familj. Dessutom införs en ny skyldighet för medlemsstaterna att se till att arbetsgivarnas informerar arbetstagarna i god tid om eventuella betydande ändringar i arbetstidens förläggning.

Undantagsklausulens framtid

Undantagsklausulens framtid var den mest kontroversiella frågan under de utdragna och besvärliga diskussionerna i rådet vid första behandlingen.

Det ändrade förslaget innebär att undantagsklausulen upphävs tre år efter det att det föreslagna direktivet träder i kraft och att vissa strängare skyddsbestämmelser under tiden ska gälla för arbetstagare som gått med på att tillämpa undantagsklausulen.

Enligt den gemensamma ståndpunkten ska undantagsklausulen inte upphävas. Istället utvidgas det ökade skydd som kommissionen föreslagit så att undantagsklausulen omfattas av en ram med fyra punkter: tydligare gränser, strängare konkreta villkor för att skydda arbetstagarna, en kommande översyn av undantagsklausulen på grundval av detaljerade

⁴ KOM (2000) 787, punkt 14.2.

⁵ *Jourtid* avser all tid då arbetstagaren är skyldig att stå till förfogande på sin arbetsplats för att på arbetsgivarens begäran utföra sitt arbete. *Aktiv jourtid* är den period då arbetstagaren faktiskt utför de uppgifter han eller hon uppmanats att utföra. *Inaktiv jourtid* är den period då arbetstagaren har jourtid på arbetsplatsen men inte utför sina uppgifter.

nationella rapporter samt en ny bestämmelse som föreskriver att medlemsstaterna ska välja mellan att använda undantagsklausulen eller att beräkna den genomsnittliga arbetstiden över en längre period (högst 12 månader) genom lagstiftningen. Detta beskrivs närmare nedan.

Kommissionen anser fortfarande att undantagsklausulen innebär en avvikelse från den grundläggande principen om en arbetsvecka på högst 48 timmar, vilket kan medföra risker för arbetstagarnas hälsa och säkerhet på både kort och lång sikt. Kommissionen har därför hela tiden förespråkat att skyddsåtgärderna för de arbetstagare som går med på att tillämpa undantagsklausulen ska stärkas avsevärt.

Kommissionens uppfattning är att det har skett stora förändringar i hur undantagsklausulen används under de senaste åren. Under 2000 var det bara en medlemsstat som utnyttjade denna möjlighet. Under 2008 har 14 medlemsstater uttryckligen föreskrivit att undantagsklausulen får användas, även om det finns stora skillnader i nationell lagstiftning⁶. Utöver de medlemsstater som redan tillämpar undantagsklausulen finns det andra som med tanke på eventuella kommande arbetskraftsbrister inom vissa sektorer eller generellt på arbetsmarknaden vill behålla möjligheten att använda den i framtiden.

Kommissionen anser att denna bild i betydande utsträckning har påverkat diskussionerna i rådet. Kravet att behandla all jourtid som arbetstid är också en viktig förklaring till den snabbt ökande användningen av undantagsklausuler sedan 2000 inom sektorer där jourtid används.

Vissa av de föreslagna ändringarna i behandlingen av inaktiv jourtid förväntas underlätta situationen för vissa medlemsstater när det gäller svårigheten att tillhandahålla utbildad personal på kort eller medellång sikt (på grund av strukturella faktorer eller arbetskraftsflöden mellan medlemsstaterna eller till tredjeländer). Den översyn som föreskrivs i den nya artikel 24a innebär att kommissionen kan undersöka vilka konsekvenser dessa förändringar fått för den faktiska användningen av undantagsklausulen i medlemsstaterna. Översynen kommer också att ge mycket mer detaljerad information om den faktiska användningen än vad vi idag har tillgång till. Detta kommer att göra det lättare för kommissionen att dra övergripande slutsatser (och vid behov lägga fram förslag) om undantagsklausulens framtid.

Kommissionen har noga övervägt handlingsalternativen mot bakgrund av alla dessa faktorer och har dragit slutsatsen att man för att låta förslaget gå vidare till andra behandlingen måste stödja förslagen om undantagsklausulen i den gemensamma ståndpunkten inom ramen för en övergripande överenskommelse.

Gräns för arbetstiden för de arbetstagare som väljer att göra undantag från 48-timmarsgränsen

Genom arbetstidsdirektivet begränsas arbetstiden redan idag till i genomsnitt högst 48 timmar per vecka inklusive övertid. Enligt undantagsklausulen kan arbetstagaren dock komma överens med arbetsgivaren om att arbeta mer än detta, och då finns ingen uttrycklig gräns för arbetstiden i direktivet.

I direktivet fastställs två uttryckliga gränser. För det första får arbetspassen inte inkräkta på de minimigränser för dygnsvila och veckovila som fastställs i direktivet, och dessa krav påverkas inte av undantagsklausulen. För det andra fastställs i artikel 22.1 att man vid tillämpning av undantagsklausulen ska respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, och EG-domstolen har konsekvent slagit fast att undantag från rättigheter enligt gemenskapsrätten måste tolkas restriktivt. Enligt artikel 22.1 d i direktiv 2003/88/EG får

⁶ Vissa medlemsstater har t.ex. en allmän undantagsklausul som kan användas inom alla sektorer, medan andra tillåter användning av undantagsklausulen endast inom en viss sektor eller inom sektorer där jourtid är vanligt förekommande.

behöriga nationella myndigheter ”av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet” ingripa för att ”förbjuda eller begränsa” möjligheten att överskrida begränsningen av 48-timmarsgränsen, även om arbetstagarna har gått med på att utnyttja denna möjlighet. Man måste därför anta att även om en arbetstagare går med på att tillämpa undantagsklausulen kommer de överskridande arbetstimmarna alltid implicit att begränsas av de faktiska hälso- och säkerhetsrisker som de innebär.

Kommissionen ansåg dock att avsaknaden av en uttrycklig övre gräns för arbetstiden för arbetstagare som gått med på att tillämpa undantagsklausulen innebär en särskilt stor risk för missbruk. Enligt det ändrade förslaget skulle en sådan gräns på 55 timmar per vecka fastställas för dessa arbetstagare, såvida inte annat föreskrivs i kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter.

I den gemensamma ståndpunkten följer man en annan linje – se den föreslagna artikel 22.2 d. Gränsen för arbetstiden för arbetstagare som gått med på att tillämpa undantagsklausulen skulle vara 60 timmar (i genomsnitt över en tremånadersperiod), såvida inte annat föreskrivs i kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, eller 65 timmar (i genomsnitt över en tremånadersperiod) om inaktiv jourtid räknas som arbetstid eller om det inte finns några gällande kollektivavtal.

Kommissionen konstaterar att de gränser som föreslås i den gemensamma ståndpunkten innebär en förbättring jämfört med dagens situation, där det inte finns någon övre gräns för arbetstagare som gått med på att tillämpa undantagsklausulen. Kommissionen anser också att det är motiverat att tillåta en något högre gräns där inaktiv jourtid räknas som arbetstid, eftersom det i allmänhet skulle leda till en högre skyddsnivå för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

1.3. Nya bestämmelser som rådet infört och kommissionens ställningstagande till dessa

Nya skyddsbestämmelser beträffande undantagsklausulen:

Genom den gemensamma ståndpunkten utvidgas det ökade skydd som kommissionen föreslagit så att undantagsklausulen omfattas av en ram med fyra punkter:

- Tydligare gränser: Undantagsklausulen sätts in i ett sammanhang som ett undantag som måste omfattas av ett effektivt skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet och som kräver arbetstagarens uttryckliga, fria och informerade medgivande. Tillämpning av undantagsklausulen kräver lämpliga skyddsåtgärder för att se till att dessa villkor uppfylls samt noggrann övervakning och samråd med arbetsmarknadens parter (skäl 12, den föreslagna artikel 22.1).

- Ökat konkret skydd för arbetstagarna: Fler och strängare konkreta villkor för användningen av undantagsklausulen. Dessa syftar till att bättre skydda arbetstagarna mot påtryckningar att gå med på att tillämpa undantagsklausulen och se till att de kan återgå till 48-timmarsgränsen snabbt och utan risk för repressalier, samtidigt som arbetsgivarna har skyldighet att bevara alla uppgifter om hur undantagsklausulen använts i praktiken så att de kan ställas till myndigheternas förfogande. Villkoren syftar också till att säkerställa att de nationella myndigheterna kan övervaka och ingripa mer effektivt där det finns risker för arbetstagarnas hälsa och säkerhet (den föreslagna artikel 22.2)

- Ytterligare översyn: Kommissionen kommer att rapportera till rådet⁷ om användningen av undantagsklausulen (och andra faktorer som kan bidra till långa arbetstider). Denna rapport ska grunda sig på detaljerade rapporter från medlemsstaterna och omfatta samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå. Rapporten kan även innehålla lämpliga förslag för att minska alltför lång arbetstid, bl.a. i samband med användning av undantagsklausulen. Rådet kommer att granska dessa frågor i det skedet (den föreslagna artikel 24a).

- Skyldighet att välja: Medlemsstaterna skulle tvingas välja mellan att tillåta användning av undantagsklausulen (i alla sektorer) och att utnyttja den nya möjligheten att genom lagstiftning förlänga referensperioden för veckoarbetstiden till 12 månader. Om en medlemsstat tillåter användning av undantagsklausulen får referensperioden i allmänhet inte vara längre än 6 månader, såvida inte annat föreskrivs i kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Om en medlemsstat inte tillåter användning av undantagsklausulen kan referensperioden förlängas till högst 12 månader, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstiftning. Genom denna bestämmelse införs ett strukturellt incitament för medlemsstaterna att sluta använda undantagsklausulen (den föreslagna artikel 22a).

Kommissionen ser positivt på detta, eftersom det stärker det rättsliga skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Korttidsanställda omfattas inte av vissa skyddsbestämmelser

I den föreslagna artikel 22.3 i den gemensamma ståndpunkten föreskrivs att arbetstagare som är anställda högst 10 månader hos samma arbetsgivare ska undantas från två av skyddsbestämmelserna för arbetstagare som gått med på att tillämpa undantagsklausulen.

I praktiken kan dessa arbetstagare alltså på ett giltigt sätt under den första fyra veckorna av anställningsperioden (dock inte vid tidpunkten för undertecknandet av anställningsavtalet) komma överens med arbetsgivaren om att tillämpa undantagsklausulen, och de kan arbeta längre än den föreskrivna gränsen för arbetstagare som tillämpar undantagsklausulen (i genomsnitt 60 timmar per vecka, såvida inte annat föreskrivs i kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, eller 65 timmar per vecka om inaktiv jourtid räknas som arbetstid), förutsatt att de allmänna principerna för skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet följs.

4. SLUTSATS

Kommissionen stöder den gemensamma ståndpunkten, som antogs med kvalificerad majoritet.

Kommissionen är medveten om att den gemensamma ståndpunkten i vissa avseenden avviker från det ändrade förslaget. I vissa fall innebär ändringarna ett förstärkt skydd för arbetstagarna.

Kommissionen anser att det fortfarande finns ett trängande behov av att genom ändrad lagstiftning förtydliga den nuvarande situationen i fråga om jourtid och kompensationsledighet. Denna uppfattning grundar sig på det omfattande samråd som

⁷ Rapporten ska överlämnas senast fyra år efter den dag då förslaget ska införlivas i nationell lagstiftning.

genomfördes innan kommissionen lade fram sitt ursprungliga förslag 2004, och har stärkts i ljuset av den senare utvecklingen.

Det fanns två huvudsakliga skäl till detta. Det första är de praktiska konsekvenserna av EG-domstolens domar i fråga om centrala offentliga tjänster (bl.a. räddningstjänst, intensivvård och akutvård på sjukhus, särskilt boende för olika utsatta grupper samt stödtjänster för personer med funktionsnedsättning), som redan står inför en rad olika strukturella utmaningar av demografiska och andra skäl. Det gäller särskilt medlemsstater med en betydande nettoinvandring av kvalificerad arbetskraft.

Det andra skälet är kopplingen mellan domarna i *Simap*- respektive *Jaeger*-målet och den snabbt ökande användningen av undantagsklausuler sedan 2000. Många medlemsstater som infört undantagsklausuler under den perioden har gjort det enbart eller främst inom sektorer där jourtid är vanligt förekommande.

Kommissionen är också mycket medveten om de fördelar som det innebär för det övergripande skyddet av arbetstagarna att rådet beslutat att knyta en politisk överenskommelse om det ändrade förslaget till en politisk överenskommelse om förslaget till nytt direktiv om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Denna strategi har gjort det möjligt att efter en mycket lång period av politisk blockering få igenom två viktiga förslag till andra behandlingen.

Sammanfattningsvis anser kommissionen, med tanke på de vitt skilda åsikter som medlemsstaterna gav uttryck för i rådet under den mycket utdragna och besvärliga första behandlingen av arbetstidsdirektivet (nästan fyra år), att det bästa sättet att låta detta viktiga ändrade förslag fortsätta sin väg genom lagstiftningsförfarandet är att stödja den gemensamma ståndpunkten.