

**Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden"**

(KOM(2004) 607 slutlig – 2004/0209 COD)

(2005/C 267/03)

Den 20 oktober 2004 beslutade rådet att i enlighet med artikel 262 i EG-fördraget rådfråga Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om ovannämnda yttrande.

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som ansvarat för det förberedande arbetet, antog sitt yttrande den 21 april 2005. Föredragande var **Ursula Engelen-Kefer**.

Vid sin 417:e plenarsession den 11–12 maj 2005 (sammanträdet den 11 maj) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 160 röster för, 101 röster mot och 8 nedlagda röster:

## 1. Inledning

1.1 Den 22 september 2004 lade Europeiska kommissionen fram sitt "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden" <sup>(1)</sup>.

1.2 Kommissionen motiverar ändringen med krav som utgår från direktivet. I två artiklar anges nämligen att en omprövning skall genomföras före den 23 november 2003. Dessa rör avvikelser från beräkningsperioden vid tillämpning av artikel 6 (maximal veckoarbetstid) och möjligheten att inte tillämpa artikel 6 om den berörda arbetstagaren ger sitt medgivande till det (artikel 22 om enskilda undantag, "opt-out"). Kommissionen konstaterar också att EG-domstolens tolkning av direktivet har haft inverkan på begreppet "arbetstid" och därmed på centrala bestämmelser i direktivet som därför måste ses över.

1.3 Resultatet av det samråd (i enlighet med fördraget) som genomfördes i två faser med arbetsmarknadens parter är att dessa inte följde kommissionens uppmaning att förhandla om denna fråga. I stället bad de kommissionen att lägga fram ett förslag till direktiv.

1.4 Kommissionen konstaterar att det krävs en välavvägd lösning som omfattar de centrala problem som lagts fram för diskussion med arbetsmarknadens parter och att denna lösning måste uppfylla vissa kriterier. Den skall

— i hög grad skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet med avseende på arbetstid,

— ge företagen och medlemsstaterna större flexibilitet att reglera arbetstid,

— göra det enklare att kombinera arbete och familjeliv, och

— undvika att det skapas orimliga hinder för företagen, särskilt för små och medelstora företag <sup>(2)</sup>.

1.5 Kommissionen anser att föreliggande förslag uppfyller dessa kriterier.

## 2. Sammanfattning av kommissionens dokument

### 2.1 Definitioner (artikel 2) <sup>(3)</sup>

2.1.1 Definitionen av "arbetstid" ändras inte. Genom förslaget införs två nya definitioner, nämligen "jourtid" och "inaktiv del av jourtid". Det senare uttrycket definieras som "period då arbetstagaren har jourtid [...] men inte av sin arbetsgivare har uppmanats att utföra sina aktiviteter eller uppgifter" (artikel 2.1b).

2.1.2 Samtidigt föreskrivs att "Inaktiv del av jourtid skall inte betraktas som arbetstid, om inte annat sägs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal eller överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis" (artikel 2a).

### 2.2 Beräkningsperioder (artiklarna 16 och 19) och kompensationsledighet (artikel 17)

2.2.1 Beräkningsperioden för den maximala veckoarbetstiden (artikel 6) får även i fortsättningen i princip inte överstiga fyra månader. Man föreslår dock en komplettering som ger medlemsstaterna rätt att "i lagar eller andra författningar föreskriva, på objektiva grunder eller av tekniska skäl eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, att beräkningsperioden skall fastställas till tolv månader [...]" (artikel 16 b). Därvid måste de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet följas, och man måste genomföra samråd med arbetsmarknadsparterna samt göra ansträngningar för att uppmuntra till social dialog.

<sup>(2)</sup> KOM(2004) 607 slutlig – 2004/209 (COD), s. 3–4.

<sup>(3)</sup> De artiklar som nämns i punkterna 2.1, 2.2 och 2.3 avser direktiv 2003/88/EG.

<sup>(1)</sup> KOM(2004) 607 slutlig – 2004/209 (COD).

2.2.2 Den hittillsvarande tidsgränsen på sex månader för avvikelser genom kollektivavtal från beräkningsperioden för veckoarbetstiden bortfaller. Medlemsstaterna kan emellertid "på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation – tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter om beräkningsperioder avseende den maximala veckoarbetstiden som i inget fall får överstiga tolv månader" (artikel 19). De allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet måste beaktas.

2.2.3 I artiklarna 3 och 5 i direktivet stadgas om dygnsvila på minst 11 sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod och om en veckovila på 24 timmar utöver de 11 dygnsvilotimmar för varje sjudagarsperiod. Vid avvikelser från dessa villkor skall arbetstagarna få kompensationsledighet. I samband med möjligheterna till avvikelser från direktivets minimivillkor för vissa verksamheter och grupper av anställda, bl.a. hälso- och sjukvårdssektorn, preciseras att de berörda arbetstagarna skall "ges motsvarande kompensationsledighet inom rimlig tid som inte får överstiga 72 timmar" (artikel 17.2).

### 2.3 Enskilda undantag ("opt-out") (artikel 22)

2.3.1 Medlemsstaterna har enligt det nu gällande direktivet möjlighet att under vissa omständigheter inte tillämpa artikel 6 om begränsning av veckoarbetstiden förutsatt att arbetstagaren lämnar sitt samtycke. Förslaget till ändring bibehåller denna möjlighet till enskilt undantag men anger som villkor att utnyttjandet av möjligheten skall vara uttryckligen angivet i ett kollektivavtal. Om det inte finns något gällande kollektivavtal och inte någon personalrepresentation på den berörda arbetsplatsen kan möjligheten att inte tillämpa artikel 6 utnyttjas på grundval av ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. De allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall följas.

2.3.2 Jämfört med det gällande direktivet är följande villkor för enskilt undantag nya:

- Arbetstagarens obligatoriska samtycke gäller högst ett år och kan förlängas. Ett medgivande som ges när anställningsavtalet ingås eller under en provanställning är ogiltigt.
- Medlemsstaterna måste se till att ingen arbetstagare arbetar mer än 65 timmar per vecka, om inte annat sägs i kollektivavtal eller i avtal mellan arbetsmarknadens parter.
- Arbetsgivaren skall föra noteringar om antalet faktiskt arbetade timmar och skall ställa dessa till de behöriga myndigheternas förfogande om de begär det.

2.3.3 Enligt förslaget till ändring skall kommissionen senast fem år efter direktivets ikraftträdande lämna en rapport om genomförandet av bestämmelserna som särskilt skall ta upp det enskilda undantaget.

### 3. Allmänna kommentarer

3.1 Arbetsmarknadens parter i Europa har inte utnyttjat möjligheten enligt fördragets artikel 139 att ingå avtal, eftersom de står långt ifrån varandra i sin syn på översynen av direktivet. De olika ståndpunkterna som framkom i andra fasen av kommissionens samråd läggs fram i motiveringen till ändringsförslaget. Arbetstagarnas organisation EFS var beredd att förhandla, men mot bakgrund av EFS:s reaktion på kommissionens förslag såg arbetsgivarna inga möjligheter att komma överens genom förhandlingar inom ramen för den sociala dialogen<sup>(4)</sup>. EESK beklagar att det inte blev några förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det är dock inte kommitténs uppgift att ersätta dessa förhandlingar. Kommittén vill i stället än en gång påpeka att arbetsmarknadens parter har en mycket viktig roll just när det gäller frågan om arbetstiderna.<sup>(5)</sup> Vi anser att kommissionen och rådet skulle göra rätt i att tillsammans med parlamentet försöka nå fram till en kompromiss som på ett balanserat sätt beaktar bägge parternas intressen. Kommittén kommer därför i yttrandet att inrikta sig på allmänna överväganden och bedömningar av kommissionens ändringsförslag.

3.2 Globaliseringen av marknader och produktion och den därmed förbundna ökningen av den internationella arbetsfördelningen innebär nya utmaningar för företag och för hela den europeiska ekonomin. Globaliseringen medför utan tvivel att den internationella konkurrensen blir hårdare och att det blir nödvändigt att anpassa sig till de förändrade marknadsförhållandena. Denna utveckling sätter också press på den europeiska sociala modellen, som kännetecknas av att ekonomisk utveckling och sociala framsteg går hand i hand. Den europeiska modellen, som tas upp i Lissabonstrategin, baserar sig på en integrerad strategi för främjande av ekonomin, investeringar i mänskliga resurser, social sammanhållning, arbets kvalitet och en hög socialskyddsnivå, samt på erkännandet av den sociala dialogens betydelse. Sociala miniminormer som grundläggande instrument för den europeiska socialpolitiken skall leda till en högre skyddsnivå för att man skall kunna begränsa konkurrensen om sociala standarder och samtidigt undvika snedvridning av konkurrensen. Mot bakgrund av detta bör man pröva om översynen av direktivet om arbetstidens förläggning är anpassad till detta mål.

<sup>(4)</sup> Brev från Unice till kommissionsledamot Stavros Dimas av den 2 juni 2004.

<sup>(5)</sup> EESK:s yttrande av den 30 juni 2004 om "Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén samt arbetsmarknadens parter inom gemenskapen om översynen av direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden", punkt 2.2.5. (EUT C 302, 7.12.2004, s. 74).

3.3 Arbetstidsdirektivet anger i enlighet med fördraget miniminormer som syftar till att gemenskapen skall nå sina sociala mål. I fördragets sociala bestämmelser anges målet "att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därmed möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls" (artikel 136). Fördraget hänvisar uttryckligen till den europeiska sociala stadgan från 1961 och gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter från 1989, vars anda skall vara vägledande i gemenskapens strävan att uppnå de sociala målen. Enligt stadgan om arbetstagares sociala rättigheter måste varje arbetstagare ha tillfredsställande villkor för skyddet av hälsa och säkerhet, och det måste genomföras åtgärder för att harmoniseringen av dessa villkor skall fortsätta samtidigt som förbättringarna bibehålls.<sup>(6)</sup> I Europarådets sociala stadga från 1961 (reviderad 1996), som alla medlemsstater har undertecknat, formuleras den sociala rätten till goda arbetsvillkor. I artikel 2 i denna stadga anges att staterna skall "se till att skälig arbetstid per dag och vecka fastställs och att arbetsveckan förkortas efterhand" samt "sörja för en veckovila" (artikel 2). Det ligger alltså i bägge stadgornas anda att en begränsning och stegvis förkortning av arbetstiden är en grundläggande social rättighet och att harmonisering på EU-nivå genom miniminormer måste leda till sociala framsteg.

3.4 I EU:s stadga om grundläggande rättigheter, som utgör en del av den kommande EU-konstitutionen, beskrivs rätten till begränsad arbetstid som en bindande, grundläggande social rättighet i unionen. Den grundläggande rätten till rättvisa arbetsförhållanden uttrycks på följande sätt: "Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester".<sup>(7)</sup> Kommittén anser att bedömningen av kommissionens förslag till ändring måste ske mot bakgrund av denna utveckling på EU-nivå i riktning mot en grundläggande social rättighet. Då måste man ställa sig frågan: Bidrar förslaget till att genomföra denna grundläggande sociala rättighet genom miniminormer på EU-nivå, eller är det inte snarare så att utrymmet för flexibla tillämpningar utvidgas till förmån för ekonomiska intressen utan att man samtidigt beaktar arbetstagarnas skyddsbehov? I så fall är vi långt ifrån en lämplig lösning på de innovationer som måste genomföras i fråga om företagflexibilitet och trygghetsgarantier för arbetstagarna, vilket krävs i ett tjänstesamhälle och kunskapsamhälle. Detta gäller alla företag men särskilt små och medelstora företag och den sociala ekonomins företag.

3.5 Dessutom skall ändringsförslaget bedömas utifrån hur de mål uppnås som kommissionen själv sätter upp. De går ut på att koppla ihop en förbättring av skyddet för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen med ökad flexibilitet i arbetstidens förläggning, särskilt med syftet att göra det lättare att förena yrkesliv och familj och samtidigt undvika orimliga hinder för små och medelstora företag. Kommittén har redan behandlat

detta mål i sitt yttrande om kommissionens meddelande om översynen av direktivet om arbetstidens förläggning<sup>(8)</sup> och konstaterade då att "direktivet måste anses ge utrymme för förhandlingsflexibilitet"<sup>(9)</sup>. Samtidigt påpekade kommittén: "Den nationella arbetstidslagstiftningen bygger i allmänhet på att arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar för att arbetstiden läggs ut på ett tillfredsställande sätt." "Arbetsmarknadsparterna på olika nivåer i medlemsstaterna har att med arbetstidsreglerna som utgångspunkt och inom ramen för kollektivavtalen lösa de arbetstidsfrågor som kommer upp på arbetsplatserna".<sup>(10)</sup> Kommittén anser att det främst är medlemsstaternas ansvar att sörja för det allmänna skyddet av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen genom att begränsa veckoarbetstiden med hjälp av lagstiftning. Däremot kan kollektivavtalsparterna inom de arbetstidsramar som anges i lagar och kollektivavtal komma överens om flexibla former för förläggning av arbetstiden som tar hänsyn till de särskilda behoven i olika branscher och samtidigt garanterar skyddet av hälsa och säkerhet. Syftet är att förena flexibilitet med social trygghet. EESK menar att det måste finnas en balans mellan flexibilitet och social trygghet, som med fördel kan regleras i kollektivavtal.

3.6 Enligt gällande direktiv är en förlängning av beräkningsperioden utöver fyra månader vid övertid tillåten endast genom kollektivavtal. Genom ändringsförslaget blir det för första gången tillåtet för medlemsstaterna att generellt förlänga beräkningsperioden till tolv månader genom lagar och andra författningar.

EESK behandlade denna fråga redan i sitt tidigare yttrande och konstaterade: "Eftersom en beräkningsperiod på tolv månader redan används i många medlemsstater på basis av kollektivavtal anser EESK med tanke på gällande bestämmelser – som ger möjlighet att utvidga beräkningsperioden genom kollektivavtal – att arbetsmarknadsparterna har den nödvändiga flexibiliteten att kunna justera arbetstider i syfte att hantera olika situationer i medlemsstaterna, sektorerna och företagen. Dessa bestämmelser bör därför behållas."<sup>(11)</sup> Flexibla arbetstidsmodeller utformade i enlighet med det gällande direktivet och utifrån kollektivavtal ligger i arbetstagarnas intresse både vad gäller att i ökad utsträckning kunna få inflytande över arbetstiden, respektera skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, som är av största vikt, och att kunna förena yrkesliv och familj.

3.7 Enligt kommissionens förslag skall den så kallade inaktiva delen av jourtid inte betraktas som arbetstid. Bedömningskriteriet är om arbetsgivaren har begärt att uppgifter skall utföras. Att infoga en definition av jourtid och framför allt av

<sup>(6)</sup> Gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, kapitel 19.

<sup>(7)</sup> EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel II-91 i konstitutionsutkastet.

<sup>(8)</sup> Kommissionens meddelande av den 15 januari 2004, (KOM(2003) 843 slutlig).

<sup>(9)</sup> Se det yttrande från EESK som nämns i fotnot 5 (punkt 2.2.8).

<sup>(10)</sup> Punkt 2.2.7.

<sup>(11)</sup> Punkt 2.2.7.

den inaktiva delen av jourtid överensstämmer inte med EG-domstolens beslut i målen Simap, Sergas, Jaeger och Pfeiffer, där det fastslås att den som står till förfogande på arbetsplatsen utför en arbetsuppgift och att denna tid därför måste räknas in i arbetstiden.<sup>(12)</sup> Dessa domar bygger inte bara på en tolkning av gällande direktivs ordalydelse utan också på dess innebörd och syfte, samt på internationell rättslig grund såsom ILO-konventionerna om arbetstider i industrin (1) och handel och kontor (30) och den Europeiska sociala stadgan. Detta innebär att medlemsstaterna i sin nationella arbetstidslagstiftning borde ha följt EG-domstolens tolkning av arbetstidsbegreppet enligt gällande direktiv.

3.7.1 Kopplingen till en begäran från arbetsgivaren leder till att det inte längre räknas som en arbetsuppgift att stå till förfogande på arbetsplatsen. Detta betraktelsesätt missar det faktum att arbetstagare som har jourtid inte är fria när de är på arbetsplatsen. De har inte fritid och kan inte utnyttja sin viloperiod. Det ligger i jourtidens natur att arbetstagaren inte kan förfoga fritt över sin tid utan måste stå till förfogande på en arbetsplats och vara beredd att börja arbeta i vilket ögonblick som helst. Att likställa denna speciella situation med en "viloperiod" skulle leda till alltför långa arbetstider som allvarligt skulle äventyra skyddet av de berörda arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Dessutom torde det i praktiken knappast vara möjligt att koppla den inaktiva tiden till frånvaron av en uttrycklig begäran. Ty det är de aktuella behoven på arbetsplatsen som avgör om verksamheten sätts i gång och inte arbetsgivarens uppmaning, vilket är lätt att konstatera vid insatser på sjukhus och brandkårer.

3.7.2 EESK konstaterade redan i sitt tidigare yttrande att "utformningen av arbetstidsregler är därför av vitalt intresse för arbetsmarknadens parter, som besitter stor sakkunskap och erfarenhet i dessa frågor".<sup>(13)</sup> Kommittén anser att detta i all synnerhet gäller för arbetstidens förläggning i samband med jourtid. Det är en uppgift som därför skall vara förbehållen kollektivavtalsparterna, med hänsyn till de i punkt 3.7 nämnda grundläggande texter som berör deras verksamhet.

3.7.3 EESK är medveten om att villkoren inom branscher, yrken och företag är olika när det gäller insatser under jourtid. Kommissionens förslag om en generell uppdelning av jourtiden i en aktiv och en inaktiv del bidrar inte till att lösa dessa praktiska problem. Kollektivavtalsparterna måste avtala om bestämmelser för jourtjänstgöring som en särskild form av arbetstid och utforma dessa efter behoven och verksamheten i branscherna. I kollektivavtalen finns det flera goda exempel på hur frågan kunnat lösas.

<sup>(12)</sup> Punkt 3.1.7.

<sup>(13)</sup> Punkt 3.2.2.

3.8 När det gäller att ge kompensationsledighet vid avvikelser från minimivillkoren om vila finns det ingen fastställd tidsgräns i det gällande direktivet. Den precisering som finns i ändringsförslaget utgör därmed ett klagörande som dock inte är i överensstämmelse med EG-domstolens rättspraxis. I domen i fallet Jaeger beslutade EG-domstolen att kompensationsledighet måste ges omedelbart. En viss, begränsad flexibilitet beträffande kompensationsledighet kan ligga både i företagets och de berörda arbetstagarnas intresse, under förutsättning att skyddet av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen beaktas. Även i detta fall bör det vara förbehållet kollektivavtalsparterna att på lämplig nivå finna anpassade lösningar utifrån verksamheten och nationell praxis.

3.9 Det individuella undantaget innebär ett generellt undantag från direktivets miniminormer för begränsad veckoarbetstid. Genom ändringsförslaget tillkommer visserligen några villkor som kan begränsa missbruk. Det faktum att det individuella undantaget principiellt skall omfattas av kollektivavtal får inte leda till villfarelsen att det är kollektivavtalsparterna som genom den i lag fastställda begränsningen av maximal arbetstid per vecka bär ansvaret för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Detta undantag kan dessutom också användas när det vare sig finns något kollektivavtal eller någon personalrepresentation på arbetsplatsen.

3.9.1 EESK har redan i tidigare yttranden tagit upp de eventuella konsekvenserna av detta undantag för skyddet av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, och hänvisar till att detta undantag "kan således endast tillämpas om medlemsstaten respekterar 'de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet'".<sup>(14)</sup> Kommittén är införstådd med att kommissionen genom ändringsförslaget försöker begränsa missbruket. Kommittén betvivlar dock att de föreslagna tilläggs-villkoren leder till att detta syfte uppnås. EESK är oroad över att ett bibehållande av det individuella undantaget motsäger målsättningen med direktivet, även om det utformas som ett europeiskt minimivillkor för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Kommissionen delar denna oro, vilket också framgår av dess meddelande inom ramen för den första samrådsfasen med arbetsmarknadens parter: "De befintliga bestämmelserna i artikel 18.1 b i som gör det möjligt att, frivilligt och på individbasis, arbeta mer än 48 timmar per vecka i genomsnitt under en given period kan riskera direktivets syfte, som är att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa"<sup>(15)</sup>. I meddelandet står det också: "Det har också fått den oväntade effekten att det är svårt att säkerställa (eller åtminstone kontrollera) att direktivets övriga bestämmelser efterlevs

<sup>(14)</sup> Punkt 2.2.6.

<sup>(15)</sup> Punkt 3.3.2.

vad gäller huruvida arbetstagarna har undertecknat ett undantagsavtal".<sup>(16)</sup> EESK ställer därför frågan varför kommissionen inte har använt den möjlighet den beskrivit i samrådsdokumentet inom ramen för den andra fasen av samrådet med arbetsmarknadens parter, nämligen förslaget att ta upp frågan i Europaparlamentet och "att låta bestämmelsen om individuella undantag gå ut så snart som möjligt och att under tiden fastställa striktare villkor för dess tillämpning enligt artikel 18.1 b i för att säkerställa frivilligheten och förhindra missbruk i praktiken".<sup>(17)</sup>

3.10 Kommissionens ändringsförslag har också som allmän målsättning att bidra till att det skall gå att förena familj och yrkesliv på ett bättre sätt. Kommissionen hänvisar till de ändringar som föreslås för artikel 22.1 (individuellt undantag) och skäl 6 där arbetsmarknadens parter uppmanas sluta motsvarande avtal. EESK anser att kommissionen på så sätt gör det för enkelt för sig. Om det ska bli lättare att kombinera familj och yrkesverksamhet måste det gå att planera och räkna ut arbetstiden i förväg. Det krävs med andra ord en flexibilitet som inte är ensidigt inriktad på företagets behov utan som ger föräldrar handlingsutrymme att lägga upp arbetstiden efter familjens behov. De individuella undantagen underlättar inte situationen eftersom de gör det möjligt att förlänga arbetstiden per dag eller per vecka utöver vad som anges i direktivets miniminormer. EESK har redan i sitt tidigare yttrande konstaterat att "det förefaller således som om opt-out-möjligheten får en negativ inverkan på kvinnors och mäns lika möjligheter". EESK anser att det gällande direktivet är tillräckligt flexibelt utformat för att kunna tillgodose familjernas särskilda behov, medan det individuella undantaget gör situationen mer komplicerad i stället för att underlätta den.

#### 4. Slutsatser

4.1 Bedömningarna av kommissionens ändringsförslag väcker enligt kommittén en berättigad oro för att ändringsförslagen inte leder till att de fastställda målen uppfylls. Oron gäller

framför allt huruvida det är möjligt att uppnå en balans mellan flexibilitet och skydd av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och att kunna kombinera familj och yrkesliv på ett bättre sätt. Om man kommer till slutsatsen att förslagen inte skapar balans mellan dessa olika målsättningar blir den logiska konsekvensen att ändra kommissionsförslaget. EESK anser att det är Europaparlamentets uppgift att inom ramen för lagstiftningsförfarandet lägga fram de ändringsförslag som krävs. I detta sammanhang kan man med viss rätt ställa frågan om individuella undantag som ger möjlighet att frånga direktivets centrala miniminormer om maximal arbetstid per vecka står i överensstämmelse med de grundläggande målsättningarna i den nya europeiska konstitutionen.

4.2 Kommittén betonar därför återigen att det framför allt är kollektivavtalsparternas uppgift att på nationell nivå komma överens om flexiblare arbetstidsmodeller som svarar mot behoven i de olika branscherna, med beaktande av de grundläggande rättigheterna. Detta gäller i synnerhet regleringen av jourtidstjänstgöring, som är en särskild typ av arbetstid.

4.3 Kommittén uppmanar därför kommissionen, parlamentet och rådet att ta hänsyn till följande vid översynen av direktivet:

- Kollektivavtalsparternas viktiga roll när det gäller att granska beräkningsperioden för att kunna beräkna och följa den maximala arbetstiden per vecka inom direktivets nuvarande gränser.
- Att säkerställa ett förhållningssätt vid jourtid som överensstämmer med EG-domstolens praxis och där prioritet ges åt kollektivavtalslösningar.
- Lämpliga åtgärder vad gäller organisationen av arbetstiden för att göra det enklare att kombinera familj och yrkesliv.
- En översyn av reglerna om individuella undantag med utgångspunkt i att det kan motsäga avsikten och målsättningen med direktivet att bibehålla dessa.

Bryssel den 11 maj 2005

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande  
Anne-Marie SIGMUND

<sup>(16)</sup> KOM(2003) 843 slutlig, 30.12.2003, s. 25 (vissa språkfel är korrigerade i citatet). Den artikel som citatet är hämtat från hänför sig till direktiv 93/104/EG.

<sup>(17)</sup> s. 25.

## BILAGA

**till Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande**

Följande ändringsförslag som fick minst en fjärdedel av rösterna avslogs under debatten:

(MOTYTTRANDE)

**Ersätt hela texten i facksektionens yttrande med följande:**

Kommittén stöder i huvudsak kommissionens förslag till direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Förslaget grundar sig på artikel 137 i EG-fördraget, som föreskriver att de direktiv som antas skall innebära "förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet", samtidigt som "sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden" skall undvikas "som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag". Genom detta förslag blir det möjligt att stärka skyddet för arbetstagarna samtidigt som företagen ges nödvändig flexibilitet när det gäller arbetstidens förläggning, anser kommittén.

Kommittén står också helt bakom de kriterier som ett eventuellt framtida förslag från kommissionen måste uppfylla, nämligen att

- i hög grad skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet med avseende på arbetstid,
- ge företagen och medlemsstaterna större flexibilitet att reglera arbetstid,
- göra det enklare att kombinera arbete och familjeliv,
- undvika att det skapas orimliga hinder för företagen, särskilt för små och medelstora företag.

Kommissionen betonar med rätta den stora roll som medlemsstaterna och arbetsmarknadsparterna på nations-, bransch- eller företagsnivå spelar i denna fråga.

Kommittén noterar särskilt att en beräkningsperiod på tolv månader redan används i många medlemsstater, och anser därför att de nuvarande bestämmelserna bör främja en beräkning av arbetstiden per helår.

När det gäller jourtiden vill kommittén påpeka att många medlemsstater redan har nationell lagstiftning och praxis som omfattar regler om jourtid inom olika sektorer, i synnerhet sjukvårdssektorn. Bestämmelserna varierar på olika sätt, men det vanliga är att jourtid antingen inte räknas alls, eller endast delvis, som arbetstid.

EESK stöder kommissionens åsikt att den inaktiva delen av jourtiden inte bör betraktas som arbetstid. Detta är av stor vikt för alla företag, särskilt små och medelstora företag, och för den vidare utvecklingen av den sociala ekonomin.

Vidare anser kommittén att jourtiden inte bör betraktas som viloperiod eftersom det skulle leda till alltför lång arbetstid, vilket skulle göra det svårare att förena arbete och familj samt äventyra arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Kommittén anser att man vid behov skulle kunna fastställa ett genomsnittligt antal timmar för den inaktiva delen av jourtiden för att kunna beakta skilda behov i olika sektorer och företag.

Enligt kommittén bör möjligheterna att välja att undantas från bestämmelserna behållas, såväl för kollektiv som för individer. Detta är viktigt för att kunna beakta skillnaderna i relationerna mellan arbetsmarknadsparterna i det utvidgade EU samt företagens behov och behov och önskemål hos enskilda arbetstagare som kan vilja utöka arbetstiden under olika perioder i livet.

Man måste dock säkerställa att denna möjlighet är frivillig, att den inte missbrukas och att arbetstagaren kan dra tillbaka sitt medgivande till utökad arbetstid om levnadsförhållandena ändras. Kommittén stöder därför de tilläggs villkor som är kopplade till undantagsmöjligheten i kommissionens förslag.

**Resultat av omröstningen:**

För: 109

Emot: 156

Nedlagda röster: 7