

## Arbetstidsdirektivet – vad bör EPSU:s position vara inför framtiden?

- 1) En ändring av arbetstidsdirektivet<sup>1</sup> finns fortfarande på Europeiska kommissionens agenda och de förväntas lägga fram ett nytt förslag under 2015, efter att arbetsmarknadens parter misslyckades med att förhandla fram ett avtal om arbetstidsdirektivet 2012/13. En undersökning om arbetstidsdirektivet tas för närvarande fram specifikt för sjukvårdssektorn på uppdrag av kommissionen och ska presenteras inom kort. Som en artikel som publicerats av NHS kontor i Bryssel visar förväntar man sig mer ”flexibilitet” i ett nytt förslag gällande arbetstiden.<sup>2</sup>
- 2) Chefen för anställnings- och sociallagstiftning vid direktoratet för social dialog, Armindo Silva, sände den 21 maj ett brev till både EPSU:s och HOSPEEM:s generalsekreterare. I detta brev informerar han båda organisationerna om att generaldirektoratet för sysselsättning vid Europeiska kommissionen har gett två konsulter (ICF-GHK och Fondazione Giacomo Brodolini) i uppdrag att mäta:
  - ”De ekonomiska konsekvenserna av olika möjliga förändringar av EU:s arbetstidsregler, inklusive en utvärdering av kostnader och bördor för administration och lagstiftning, och en granskning av bevis och analys av den bredare ekonomiska påverkan av arbetstidens förläggning, och
  - de ekonomiska/organisatoriska effekterna för offentliga sjukvårdstjänster av olika möjliga förändringar av EU:s arbetstidsregler.”

EPSU:s sekretariat har kontaktats av en dansk konsult, COWI, (underleverantör till Fondazione Giacomo Brodolini), för en intervju om erfarenheter av genomförandet av arbetstidsdirektivet.

CEMR:s arbetsgivarplattform har även föreslagit att EPSU ska ta upp arbetstidsdirektivet som en del av den sociala dialogen med lokala och regionala myndigheter. CEMR har inte angett hur detta skulle se ut och EPSU:s sekretariat har hittills tackat nej till sådana diskussioner på grundval av bristande mandat.

Denna utveckling understryker dock EPSU:s behov att förtydliga sin position inför nya försök att revidera eller förhandla om arbetstidsdirektivet. Ett scenario med ytterligare förhandling skulle naturligtvis behöva övervakas extra noga i fråga om vem som skulle förhandla med vem och på grundval av vilket mandat. Det är också viktigt att understryka att en revision av ett befintligt direktiv genom förhandling med nödvändighet skulle behöva leda till ett rättsligt bindande instrument.

---

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:SV:HTML>

<sup>2</sup> <http://www.nhsemployers.org/about-us/nhs-european-office/working-time-directive>

Med tanke på problemen med att genomföra ramavtalet om hälsa och säkerhet inom frisörsektorn, verkar detta inte längre automatiskt vara en självklarhet.

- 3) Bakgrund: Det nyvalda Europaparlamentet höll sitt öppningsmöte den 1 juli. Deadline för sammansättningen av de olika politiska grupperna var den 24 juni. Debatterna om inrättandet av en ny kommission hade ännu inte startat, utan de aktuella debatterna fokuserade på valet av kommissionens ordförande. Det var därför svårt att i det här stadiet fastställa vilka åsikter den framtida kommissionen skulle komma att ha i ärendet, och inte heller gick det att säga något om Europaparlamentets ståndpunkt. Som en påminnelse: I kommissionens meddelande COM(2013) 685 den 2 oktober 2013 om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (REFIT)<sup>3</sup> anger den avgående kommissionen att REFIT:s främsta syfte är att minska lagstiftningsbördan för små och medelstora företag, där den EU-lagstiftning som uppges lägga tyngst börda på företagen är, bland annat, den för hälso- och sjukvården. Hela regelverket för hälsa och säkerhet i arbetet (direktiv 89/391/EEG och dess 23 relaterade direktiv) genomgår för närvarande en fullständig utvärdering som kommer att inkludera särskilt samråd med arbetsmarknadens parter. Slutsatsen av denna expertutvärdering kommer att finnas tillgänglig före utgången av 2015. I ett pressmeddelande från juni 2014 framgår att kommissionen anser att det är god lagstiftningssed att dra tillbaka förslag som inte går framåt i lagstiftningsprocessen, så att man kan få en nystart eller söka andra sätt att uppnå det avsedda målet med lagstiftningen.
- 4) Denna allmänna avregleringsstrategi skulle möjligen också kunna påverka arbetstidsdirektivet som en väsentlig del av EU:s hälso- och säkerhetspaket. Som vi kan se av formuleringen av frågorna i punkt 1) verkar fokus ligga på ”kostnader och bördor för lagstiftningen och ekonomiska/organisatoriska effekter” och inte på fördelarna i fråga om hälsa och säkerhet för arbetstagarna och allmänheten. Detta arbetssätt kontrasterar mot det som används av EU-OSHA, som till exempel konsekvent har argumenterat för investering i hälsa och säkerhet på arbetet, vilket även skulle främja den ekonomiska konkurrenskraften.
- 5) Det bör dock även noteras att Europeiska kommissionen har väckt talan mot medlemsstater för att de inte har genomfört bestämmelserna i arbetstidsdirektivet på rätt sätt. Med två undantag har dessa fall gällt läkare (se listan över ärendena i bilagan).
- 6) I EPSU:s resolution att ”stärka arbetstagares rättigheter och sysselsättning i Europa genom kollektiva förhandlingar, social dialog och industriella relationer” som antogs vid kongressen i Toulouse i maj 2014 anges det i punkt 20 att ”*EPSU ska utvärdera sin politik om att minska och omorganisera arbetstid och ska fortsätta att kämpa mot eventuella ändringar av definitionen av arbetstid, och för att avskaffa det enskilda undantaget i arbetstidsdirektivet*”.
- 7) Denna position avspeglar tydligt den hållning som intogs i försöket att förhandla fram en ändring av arbetstidsdirektivet under hela 2012 och avspeglades även i ETUC:s förhandlingsmandat från den 20 september där man har som mål att

---

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/finland/pdf/20131002-refit\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finland/pdf/20131002-refit_en.pdf)

- Inkludera upphörandet eller utfasningen av det enskilda undantaget inom en nära framtid
- Behålla den situation som redan finns i fråga om beräkningsperioder
- Säkerställa efterlevnad av EU-domstolens utlåtanden om jourtid och kompensationsledighet

Andra punkter i mandatet syftade till att begränsa undantagen för "självständiga arbetstagare" med en begränsning av arbetstiden på basis av "per arbetstagare".

När detta har avslutats ska arbetsmarknadens parter i Europa gemensamt begära att överenskommelsen genomförs som ett direktiv genom ett rådsbeslut på förslag från kommissionen.

- 8) Förhandlingarna började i december 2011. Totalt hölls nio formella möten mellan arbetsgivarsidan där deltagarna bestod av representanter för Business Europe, UAPME och CEEP och EFS med representanter för de nationella fackförbunden (ett per land) samt tre representanter från europeiska fackförbund, en representant vardera från EFS kvinnokommitté och ungdomskommitté, en representant från Eurocadres samt CEC (Confédération Européenne des Cadres). EPSU ingick i förslagsgruppen. Ett två dagar långt möte avsattes i maj 2012 för ett faktainsamlade seminarium där man granskade ett antal fall som lämnats in av både fackförbund och arbetsgivare. September 2012 markerade slutet på den officiella niomånadersperioden av förhandlingar, men i själva verket var det först i september som båda parter tog upp de väsentliga punkterna. Arbetsgivarsidan introducerade följande punkter:

- Omfattning/definition av arbetstid: arbetsgivare vill att direktivet ska omfatta jourtid. I definitionen vill de göra skillnad mellan aktiv och inaktiv arbetstid, där endast den aktiva delen av jourtiden ska räknas som arbetstid.
- Årlig semester: formuleringen i artikel 7.1 ska innehålla en minsta arbetsperiod för att få rätt till betald semester. En koppling gjordes även till andra former av ledighet.
- Beräkningen ska utökas till 12 månader genom nationell lagstiftning, andra författningsbestämmelser, kollektivavtal som slutits mellan branschens två sidor.
- Kompensationsledighet i artikel 17.2 och 18 "inom en rimlig period" ska fastställas genom nationell lagstiftning, kollektivavtal eller avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter.

- 9) EFS förslag:

- Omarbeta förordet för att ta hänsyn till olika bestämmelser i fördraget och artiklar i EU-stadgan om grundläggande rättigheter (artikel 31 och 33), hänvisning till direktiv 2002/14/EG, hänvisning till WHO:s definition av hälsa; påminnelse om kopplingen mellan hälsa och säkerhet för arbetstagare och möjlig påverkan för en bredare grupp människor, särskilt inom transport eller större industriella anläggningar, såsom kraftanläggningar, behovet av att införa arbetstidsmodeller som ger en bättre balans så att man kan förena

arbete, familj och privatliv, behovet för arbetstagare att ha kontroll över sin arbetstid.

- Ny artikel 13 – förena arbete, familj och privatliv genom att ta upp de punkter som lades fram i förslag till förordet under den första punkten.
- Snävare definition i artikel 17 a i fråga om ”personer med direkt och slutgiltigt ansvar för den dagliga skötseln av ett företags affärer och som har behörighet att agera för företagets räkning och fatta beslut gällande företaget, dvs. VD (eller personer i liknande ställning) och högre chefer som rapporterar direkt till VD och som utses av styrelsen i offentliga eller privata sektorer”.
- Slutbestämmelser: EFS vill göra reglerna striktare för enskilda undantag, till exempel genom att ange att inga arbetsgivare ska kunna kräva att arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en sjudagarsperiod, beräknat som ett genomsnitt under en beräkningsperiod på fyra månader, såvida inte arbetsgivaren har fått samtycke från arbetstagaren. Ett sådant samtycke gäller endast under en period på fyra månader. Inga enskilda undantag får göras under de första fyra veckorna av en anställning eller under en provanställning. Arbetstagare ska kunna dra tillbaka samtycket skriftligen. Inga arbetstagare ska drabbas negativt om han eller hon inte vill utföra sådant arbete. Informations- och samrådsprocesser behöver respekteras av arbetsgivare som vill använda undantaget. Arbetsgivare måste erbjuda kostnadsfria och frivilliga hälsoundersökningar till de arbetstagare som berörs och föra uppdaterade register. Dessa register ska finnas tillgängliga för behöriga myndigheter. I händelse av att dessa villkor inte respekteras ska effektiva sanktioner införas av medlemsstaterna. EFS delegation ville slutligen se en utfasning av undantaget.

- 10) De punkter som gav upphov till mest diskussioner under förhandlingarna var definitionen av arbetstid och arbetsgivarnas vägran att samtycka till en utfasning av undantaget.

Arbetsgivarna betonade att direktivet var sektorsöverskridande, eftersom det fanns problem inom alla sektorer. Undantaget användes av många sektorer och begränsades inte till områden där jourtid används. Oavsett om det rörde sig om privata, offentliga, stora eller små företag behövde de alla undantaget som ett ”allmänt alternativ”. Andra förslag som lades fram av EFS för att kontrollera undantaget sågs som alltför restriktiva. Arbetsgivarnas talesperson sa att nuvarande artikel 22 redan innehåller en regel som bara behöver genomföras i praktiken.

Arbetsgivarna argumenterade ofta för att alla slutliga överenskommelser skulle behöva klara rådets granskning, vilket antyder att arbetsmarknadens parter inte skulle vara fria att förhandla självständigt. De hänvisade om och om igen till behovet av ”rättssäkerhet” och att ett reviderat direktiv inte skulle innebära några ytterligare utmaningar. Det var därför nödvändigt att införa en definition av inaktiv jourtid. Det var avgörande att få ett slut på ”absurda situationer där arbetstagare som hade jourtid kunde sova i 10 timmar”.

Det senare påståendet tillbakavisades av EFS som föreslog att man skulle titta på särskilda omständigheter inom områden där service 24 timmar om dygnet krävs av objektiva skäl, till exempel inom allmän säkerhet och hälsa, vilket framgick på seminariet för faktainsamling. EFS talesperson betonade även behovet av

rättssäkerhet, och hänvisade i synnerhet till EU:s regelverk i artikel 31 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna, enligt vilken EU och medlemsstaterna måste se till att "varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden" och att successivt förkorta sin arbetstid samtidigt som förbättringarna bibehålls (artikel 151 EUF-fördraget). I arbetstidsdirektivet anges vidare att förbättringen av "arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn". EFS uttryckte vilja att låta undantaget "försvinna av sig självt". EFS talesperson visade sig även öppen för att diskutera beräkningsperioden, som skulle gynna framförhandlade lösningar. Man underströk behovet av ett balanserat avtal. Det framgick dock mycket tydligt att EFS inte ville röra definitionerna av arbetstid som fastställts i artikel 1 och 2 i arbetstidsdirektivet. EFS ansåg det även nödvändigt att förtydliga definitionen av "självständiga arbetstagare", ett annat möjligt kryphål vid tillämpningen av direktivet.

Förhandlingarna hamnade i ett dödläge. Parterna hade diametralt olika åsikter. Förklarligt nog var diskussionerna inom EFS delegation svåra i fråga om var man skulle dra gränserna, men det fanns en tydlig åsikt inom EFS styrelse i december 2012 att man inte skulle fortsätta förhandlingarna.

- 11) När EPSU:s styrelse beslutade om förhandlingsmandatet i november 2011 godkände man även inrättandet av en rådgivande grupp om arbetstid som skulle träffas under förhandlingarna och ge EPSU:s medlemsförbund möjlighet att diskutera framstegen inom huvudförhandlingarna samt bidra till och svara på diskussionerna inom EFS förslagsgrupp. Gruppen blev ett mycket värdefullt forum för diskussion och ett antal av dess förslag till tillägg till de allmänna bestämmelserna i direktivet har tagits upp av EFS förslagsgrupp.
- 12) Den rådgivande gruppen förde detaljerade diskussioner kring hur man kunde bemöta de centrala frågorna om jourtid och undantag. Bland annat diskuterades följande:
  - En förändring av artikel 22 (undantaget) som skulle möjliggöra längre arbetstider under mycket specifika villkor.
  - Upphävande av regeln om endast 48 timmar i veckan vid omfattande användning av jourtjänst på arbetsplatsen – möjlighet att basera det endast på fall där 50 % eller mer av arbetstiden är jourtid, men vissa betänkligheter fanns om detta skulle täcka samtliga fall eller på ett lämpligt sätt omfatta alla ekonomiska sektorer där jourtid är aktuellt.
  - Behov av att fastställa övre gräns inom alla sektorer och yrkesområden (på grund av hälsa och säkerhet) – t.ex. 56 timmar, som för närvarande gäller i vissa kollektivavtal, och möjlighet att ange att alla timmar över 48 timmar endast ska vara jourtid. Ytterligare diskussioner behövdes i ämnet och om det skulle vara möjligt att formulera en allmän bestämmelse som skulle fungera inom olika sektorer.
  - Kopplingar till specifika sektorer.
  - Omfattas av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, men undantaget skulle fortfarande omfattas av enskilda avtal med en tydlig rätt att säga upp det.
  - Behov av att hålla sig till en beräkningsperiod på fyra månader.

- Användning av den särskilda regeln skulle även betyda att arbetsgivare skulle behöva utföra hälsokontroller av berörd personal, samma eller liknande som för närvarande krävs för arbetstagare som arbetar nattskift.
- Nya regler om övervakning och särskilt om sanktioner för missbruk eller underlåtelser att övervaka och tillhandahålla information.
- Tidsbegränsning för utfasningen och krav på en koppling mellan en längre utfasning av undantaget och jourarbete.

Diskussionerna i den rådgivande gruppen nådde inte fram till någon slutsats, dock en allmän bekräftelse av att jourarbete ska anses vara arbetstid och att man ämnar inskränka användningen av undantaget till ett begränsat antal sektorer. Frågor om balans mellan arbete och privatliv blir allt viktigare i takt med att arbete hemifrån blir allt vanligare och att gränsen mellan arbete och privatliv blir mer otydlig. Problemet med vikarier togs upp som ett exempel.