

Arbejdstidsdirektivet

Arbejdstid er igen på dagsordenen, og Europa-kommissionen vil formentlig offentliggøre nye forslag til Arbejdstidsdirektivet tidligt på året i 2015. Konsekvenserne for EPSU og dets medlemsorganisationer vil blive diskuteret på et møde i Bruxelles den 4. september (se www.epsu.org/a/10169 for mere information).

Europa-kommissionen foretager i øjeblikket en række undersøgelser vedrørende arbejdstid, og bidrag fra EPSUs medlemsorganisationer er derfor vigtige, hvad enten de er direkte og/eller gennem deres respektive nationale fagforbund.

EPSU må forberede sig på et større lobbyarbejde og kampagnearbejde til næste år, og det vil være meget hjælpsomt, hvis medlemsorganisationer vil støtte arbejdet ved at besvare spørgsmålene, sidst her i dokumentet. DU KAN SKRIVE DINE SVAR PÅ DIT EGET SPROG.

Den nuværende lovgivning – virker den?

Europa-kommissions samråd vedrørende implementeringen af Arbejdstidsdirektivet

Europa-kommissionen er påkrævet at holde et samråd vedrørende implementeringen af Arbejdstidsdirektivet, der skal inkludere holdninger fra arbejdsgivere og fagforbund. Den 4. juli skrev Europa-kommissionens Direktorat for Beskæftigelse til nationale arbejdsmarkedsparter med spørgsmål til overtagelsen og implementeringen af Direktivet, inklusiv spørgsmål om håndhævelse og overvågning. Brevet om samrådet samt formatet for indberetning findes her: www.epsu.org/a/10650

Vi vil opfordre medlemsorganisationer til at følge op på dette med deres nationale forbund og sikre, at ethvert problem angående arbejdstid i offentlige tjenester er fremhævet i alle forelæggelser for Kommissionen. Deadline for besvarelser er 4. november 2014.

Mulige ændringer i arbejdstidsregler

Europa-kommissionsundersøgelser angående en gennemgang af Arbejdstidsdirektivet

I slutningen af 2012 endte forhandlinger om arbejdstid mellem de europæiske fagforbund og arbejdsgiverorganisationer i hårdknude. Europa-kommissionen foretager nu en gennemgang af Arbejdstidsdirektivet, som vil indeholde overvejelser om mulige ændringer af lovgivningen. Denne undersøgelse vil indeholde en vurdering af "administrative og regulerende omkostninger og byrder". Sideløbende med denne tværsektorielle gennemgang, foretages der også en undersøgelse med fokus på offentlige sundhedsydelser. Denne undersøgelse vil se på de økonomiske/financielle/organisatoriske konsekvenser for sektoren med diverse mulige ændringer til EU arbejdstidsregler.

Den omfattende sundhedsundersøgelse bliver udført af de danske konsulenter COWI, som interviewer fagforbund, arbejdsgivere, repræsentanter fra sundhedsministerier og sundhedsinstitutioner og arbejdstilsyn i otte lande: Danmark, Italien, Grækenland, Tyskland, Frankrig, Tjekkiet, Ungarn og Storbritannien.

Vi har set et udkast til det spørgeskema, der anvendes til interviews, og det inkluderer følgende emner: brug af den individuelle undtagelsesbestemmelse, referenceperioder, vagttider, standby-tid, kompenserende hviletid, selvstændige arbejdstagere, sideløbende kontrakter, foreningen af familie- og karriereliv samt information, og ophør af hvileperioder.

Alle disse elementer kan inkluderes i Europa-kommissionens planer om at revidere Arbejdstidsdirektivet. Nedenfor opsummerer vi de centrale punkter og stiller derefter en række relaterede spørgsmål.

EPSU Spørgeskema angående Arbejdstidsdirektivet

Opsummering af hovedemnerne

Individuel undtagelsesbestemmelse: Arbejdstidsdirektivet sætter en maksimum grænse på 48 timer om ugen gennemsnitligt over en referenceperiode (se herunder) på 17 uger, seks måneder eller, hvis det er forhandlet i en kollektiv overenskomst, 12 måneder. Den eneste undtagelse til dette maksimum er tilladt for "selvstændige" arbejdstagere (se herunder) og arbejdstagere, der har underskrevet en individuel undtagelsesbestemmelse. En individuel undtagelsesbestemmelse er kun mulig, hvor der eksisterer en national lovgivning, der tillader denne. EPSU og ETUC har efterlyst et ophør af denne undtagelsesbestemmelse, som findes uhensigtsmæssig for sundheds- og sikkerhedslvgivning. Hvis den udfases over flere år, ønsker fagforbundene også et krav om, at brugen af undtagelsesbestemmelser skal overvåges nøje.

Referenceperioder: Referenceperioden er det tidsrum, der er det gennemsnitlige antal arbejdstimer ved vurdering af overholdelsen af de 48-timer maksimum. Standardperioden er 17 uger, men den kan være seks måneder under særlige omstændigheder. Den kan kun blive udvidet til 12 måneder, hvis dette er forhandlet som del af en kollektiv overenskomst. EPSU og ETUC ønsker, at de aktuelle regler bliver fastholdt på trods af pres fra arbejdsgiverne, og at Europa-kommissionen skal tillade en udvidelse af referenceperioden via lovgivning og ikke kun via kollektive overenskomster.

Vagtperiode på arbejdspladsen: Afgørelser fra Den Europæiske Domstol (EU Domstolen) har fastslået, at vagtperioder på arbejdspladsen skal behandles fuldt ud som arbejdstid med henblik på at overholde direktivet. Forskellige alternativer har været anbefalet af arbejdsgivere og Europa-kommissionen. Disse inkluderer kun at tage "aktive" vagtperioder i betragtning eller at behandle vagtperioder forskelligt fra andre arbejdstider, for eksempel, ved kun at tage en procentdel af tiden med i betragtning. EPSU og ETUCs holdning er, at direktivet bør ændres, så det afspejler EU Domstolens afgørelser, og at alle vagtperioder på arbejdspladsen skal behandles 100% som arbejdstid.

Standby-tid: Standby-tid antages at være den tid, hvor en arbejdstager er hjemme, men er på standby til at blive kaldt på arbejde i en nødsituation. Dette er ikke dækket af Arbejdstidsdirektivet, ej heller anset for at være arbejdstid in nogle af EU Domstols afgørelserne. Det var ikke et emne, der blev rejst i 2011-12 forhandlingerne, til trods for at nogle EPSU associerede parter udtrykte deres bekymring vedrørende måden, arbejdsgivere indfører strenge regler omkring standby ordninger, hvor arbejdstagere er påkrævet at møde på arbejdspladsen med meget kort varsel. EPSU og ETUC har på nuværende tidspunkt ikke en holdning til, hvorvidt et element af standby-tid vil komme i betragtning.

Kompenserende hviletid: EU Domstolens afgørelser har også tydeliggjort, at kompenserende hviletid, der gør det op for forpassede hvileperioder, skal tages, så snart

arbejdsperioden slutter, snarere end på et senere tidspunkt. Kommissionen og arbejdsgivere har ønsket mere fleksibilitet på dette område, men EPSU og ETUC argumenterer, at EU Domstolens vurderinger bør respekteres.

Selvstændige arbejdstagere: Enhver, der defineres som en "selvstændig" arbejdstager, kan blive udelukket fra den gennemsnitlige maksimum 48-timers arbejdsuge. Fagforbundenes bekymring er, at definitionen på "selvstændig" er for vag, og at nogle arbejdsgivere har brugt en meget bred fortolkning, der betyder, at mange ledende medarbejdere er blevet klassificeret som "selvstændige" for at undgå 48-timers grænsen. EPSU og ETUC taler for en definition, der begrænser denne gruppe af arbejdstagere til kun at være de højst ledende medarbejdere.

Ansøgning til arbejdstagere eller kontrakter: EPSU og ETUCs holdning er klar i forhold til udregningen af arbejdstid, at en arbejdsgivers timer skal sammenlægges alt fra alle sideløbende kontrakter. Dette fremstår ikke klart i nogle nationale lovgivninger.

Forening af arbejde og privatliv og retten til information: Arbejdstidsdirektivet har intet at sige om forening af arbejde og privatliv, ej heller om arbejdstagerers ret til at blive informeret om ændringer til arbejdstidsordninger. EPSU og ETUC vil hævde, at direktivet ville blive forbedret, hvis disse elementer blev inkluderet.

Afbrudte hvileperioder: En af undersøgelserne foretaget for Europa-kommissionen rejser spørgsmålet om at afbryde hvileperioder. Den spørger: "Hvad er konsekvenserne for arbejdspladsen ved introduktionen af muligheden for, at en arbejdstager indvilger i ikke at tage et sammenhængende hvil, men har muligheden for at afbryde hans/hendes hviletid i maks. 3 timer og arbejde igen i løbet af denne periode (f.eks. slutte tidligere og arbejde ekstra timer senere derhjemme)?" Dette er ikke et emne, der tidligere er blevet diskuteret i detaljer, og det er ikke et emne, EPSU og ETUC formelt har taget stilling til. Det er stadig uvist, om Kommissionen vil fremsætte forslag om dette, men der må stilles et alvorligt spørgsmål til, hvorvidt dette har til formål at give mere fleksibilitet for arbejdstageren eller for arbejdsgiveren.

EPSU vil være taknemmelig, hvis medlemsorganisationer vil besvare nedenfor følgende spørgsmål om disse forhold vedrørende arbejdstid. Den information du bidrager med vil hjælpe til at kunne give hensigtsmæssige svar til Europa-kommissionen og til at bidrage med input i ETUC diskussioner om mulige ændringer i direktivet.

Vi har sendt dig dette spørgeskema i Word format, så du kan indtaste dine besvarelser under hvert spørgsmål, og derfor har så meget plads, som du har brug for. DU KAN SKRIVE DINE SVAR PÅ DIT EGET SPROG.

Det vil være yderst hjælpsomt, hvis du kan sende dine besvarelser før EPSUs møde om arbejdstid den 4. september. Dog er vi opmærksomme på, at det kan være svært over sommerferieperioden. Hvis du ikke kan nå det inden den 4. september, har vi også en senere deadline den 17. oktober. Dette vil gøre det muligt for os at oversætte og analysere besvarelserne før årets slutning.

1. Individuel undtagelsesbestemmelse (opt-out)

- Bruges den individuelle undtagelsesbestemmelse i din sektor?

- Er den individuelle undtagelsesbestemmelse reguleret af kollektiv overenskomst i din sektor?
- Har du nogle (forventede) data for antallet af arbejdstagere i din sektor, der har underskrevet en undtagelsesbestemmelse?
- Er der noget tilsyn med brugen af undtagelsesbestemmelse i din sektor, af arbejdstilsynet eller andre offentlige organer?
- Venligst angiv yderligere information om problemer opstået ved brug af den individuelle undtagelsesbestemmelse:

2. Referenceperiode

- Hvilken referenceperiode anvendes i din sektor til formålet at beregne arbejdstid?
 - 17 uger
 - Seks måneder
 - 12 måneder
- Venligst angiv yderligere information om problemer opstået ved anvendelse af referenceperioden:

3. Vagtperiode på arbejdspladsen

- Er arbejdstagere i din sektor påkrævet at være på vagt som en del af arbejdet?
- Har du nogle data for antallet af arbejdstagere samt varigheden og reguleringen af vagtperioder?
- Med henblik på at udregne arbejdstid angående Arbejdstidsdirektivet, er al vagtperiodetid på arbejdspladsen så anset som 100% arbejdstid?
- Venligst angiv yderligere information om problemer relateret til vagtperiode arbejde i din sektor:

4. Standby-tid

- Er arbejdstagere i din sektor påkrævet at være på standby, når de er hjemme?
- Har du nogle data for antallet af arbejdstagere og varigheden og reguleringen af standby-perioder?
- Har arbejdstagere i din sektor problemer med standby ordninger, så som kravet om at møde på arbejdspladsen på meget kort varsel?
- Venligst angiv yderligere information om problemer relateret til vagtperiode arbejde i din sektor:

5. Kompenserende hviletid

- Er der nogle problemer i din sektor med hensyn til arbejdstagere, der tager kompenserende hvileperiode for ekstra timers arbejde, der udføres umiddelbart efter den forlængede vagt?
- Kan de være sikre på at tage kompenserende hviletid med det samme?
- Venligst angiv yderligere information om problemer opstået fra det at tage kompenserende hviletid:

6. Selvstændige arbejdstagere

- Kender du til nogle problemer i din sektor, der er opstået på grund af definitionen på selvstændige arbejdstagere?
- Mener du, at arbejdsgivere har inkluderet arbejdstagere i denne kategori, selv om de ikke er ledende medarbejdere?
- Venligst angiv yderligere information om problemer opstået på grund af definitionen på selvstændige arbejdstagere:

7. Sideløbende kontrakter

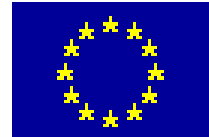
- Fremstår det klart i din nationale lovgivning eller i andre aftaler anvendt i din sektor, om alle sideløbende kontrakter, som en arbejdstager er ansat under, skal tages i betragtning ved udregningen af arbejdstid?
- Venligst angiv yderligere information om problemer opstået i forhold til udregningen af arbejdstid for arbejdstagerne på mere end en kontrakt:

8. Forening af arbejde og privatliv og retten til information

- Har arbejdstagere i din sektor retten til at anmode om mere fleksible arbejdstider?
 - Hvis nej, ville det hjælpe hvis denne ret blev inkluderet i Arbejdstidsdirektivet?
- Har arbejdstagere i din sektor retten til at blive informeret om ændringer i arbejdstidsordninger?
 - Hvis nej, ville det hjælpe hvis denne ret blev inkluderet i Arbejdstidsdirektivet?
- Venligst angiv yderligere information vedrørende forbedring af forening af arbejde og privatliv og/eller arbejdstagerers ret til information om arbejdstid:

9. Afbrydelse af hvileperioder

- Hvordan ville dit fagforbund reagere på ideen om, at fleksibilitet i arbejdstiden kan opnås ved, at arbejdstagere afbryder deres hvileperioder?



Venligst anfør andre generelle kommentarer i forbindelse med de centrale punkter om arbejdstid, der vedrører din sektor.

Oplys os også venligst om enhver ny undersøgelse, der er blevet udført i forbindelse med arbejdstid, sundhed og sikkerhed.

Land:

Sektor:

Navn på kontaktperson:

Fagforbund:

Email:

Telefon: