



~~_____~~
Europa-Parlamentet

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 01
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Kære ~~_____~~

20. oktober 2008

Sagsnr. 2008-0003152

På Rådsmødet for beskæftigelsesministrene før sommerferien lykkedes det at samle den nødvendige opbakning om en "pakke" bestående af et forslag om at ændre arbejdstidsdirektivet og et forslag til vikardirektiv. Europa-Parlamentet er nu godt i gang med at behandle direktivforslagene.

Som bekendt har der været tale om et ret usædvanligt – og langvarigt – forhandlingsforløb i Rådet. At det omsider lykkedes at træffe en beslutning om de 2 direktiver skyldes i høj grad, at de to direktiver blev behandlet samtidigt, som led i en samlet løsning.

Fra dansk side har hovedprioriteterne været:

- 1) At få løst vore problemer opstået efter at EF-domstolen i SIMAP/Jaegerdommene har fortolket arbejdstidsdirektivet således, at rådighedsvagter skal medregnes til arbejdstiden. Det er disse domme, der er den umiddelbare baggrund for revisionen af direktivet. Uden en løsning herpå vil vi være nødsaget til at gribe ind i gældende overenskomster.
- 2) At fastlægge nogle begrænsninger for opt out-muligheden, dvs. muligheden for at fravige den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 uger.
- 3) At sikre at vikardirektivet ikke vil berøre nuværende og kommende overenskomster.

Med den samtidige beslutning fra Rådet om et nyt vikardirektiv og en ændring af arbejdstidsdirektivet er vi kommet igennem med alle disse synspunkter.

Som nævnt, har det været helt afgørende i forhandlingsforløbet at behandle de to direktivforslag under ét. Uden at koble de 2 direktiver, var der sandsynligvis ikke fundet en løsning på nogen af direktiverne

For så vidt angår vikardirektivet, har Rådet imødekommet EP på alle væsentlige punkter.

For så vidt angår arbejdstidsdirektivet, vil jeg gerne understrege, at Rådets fælles holdning indeholder en række væsentlige opstramninger af opt out-muligheden i forhold til det gældende arbejdstidsdirektiv:

Som i det gældende direktiv vil det også fremover være frivilligt for den enkelte arbejdstager at indgå aftale om en arbejdstid ud over 48 timer om ugen. For at sikre denne frivillighed knyttes der nu en række yderligere betingelser for aftaler om at arbejde mere end 48 timer om ugen: Der kan således ikke stilles krav om en arbejdstid ud over 48 timer som betingelse ved ansættelse; en aftale om opt out er som udgangspunkt begrænset til 1 år, og den enkelte medarbejder kan med kort varsel fortryde en aftale om opt out og gå tilbage til normal arbejdstid. Samtidig opretholdes kravet om registrering af opt out-aftaler bl.a. med henblik på at vurdere og forebygge evt. arbejdsmiljøproblemer.

For det andet indføres der et absolut loft over arbejdstiden på 60 timer om ugen (65 timer hvis inaktiv arbejdstid regnes med). I det gældende direktiv er der intet loft over arbejdstiden i tilfælde af opt out.

Samlet set indeholder forslaget til et nyt direktiv således en ikke uvæsentlig opstramning i opt out-muligheden.

Hvis ikke vi - som led i den samlede pakke - kommer igennem med den ændring af arbejdstidsdirektivet, der er besluttet i Rådet, vil vi være i en meget uheldig situation. Med meget stor sandsynlighed vil vi således stå med tilbage med det nugældende direktiv med uløste problemer i forhold til EF-domstolens afgørelser vedr. rådighedsvagter/inaktiv arbejdstid og deraf følgende krav om at gribe ind i gældende overenskomster.

Vi vil samtidig stå med et direktiv med langt videre mulighed for opt out end forslået af Rådet. Endelig vil vi opleve, at stadig flere lande vil benytte opt outen for ad den vej at løse problemerne med rådighedsvagter/inaktiv arbejdstid. På nuværende tidspunkt har en række lande anvendt opt out-muligheden inden for særligt sundhedssektoren for at løse problemet vedr. inaktiv arbejdstid. Det drejer sig om Frankrig, Tyskland, Ungarn, Luxembourg, Holland, Polen, Slovenien, Slovakiet og Spanien. Herudover eksisterer der en generel mulighed for opt out i UK, Bulgarien, Cypern, Estland og Malta.

Jeg håber, at dette brev kan være med til dels at få slået en pæl igennem nogle myter om, hvad forslaget til revideret arbejdstidsdirektiv indeholder, dels at overbevise om, at de foreliggende fælles holdninger fra Rådet udgør det bedst mulige kompromis, som man ikke bør risikere at sætte over styr

Venlig hilsen



Claus Hjort Frederiksen