

Arbeids- og sosialdepartementet  
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen  
Postboks 8004 Dep.  
0030 OSLO

**Deres ref.:**  
200104221-/CRS

**Vår ref.:**  
878/267/04

**Dato:**  
15. oktober 2004

## **Svar på høring om Europakommisjonens forslag til endringer i arbeidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF)**

YS viser til ovennevnte høring fra ASD.

YS har tidligere uttalt seg vedrørende behovet for endring i arbeidstidsdirektivet. De endringene som nå er foreslått går i motsatt retning av det YS tidligere har gitt uttrykk for. Det kan se ut som om kommisjonen ensidig har valgt å legge arbeidsgivernes syn til grunn når endringer er blitt vurdert. Lov og tariffavtale skal sikre arbeidstakerne et tilstrekkelig vern nettopp fordi styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på den enkelte arbeidsplass er ulikt. En del av forslagene til endringer i arbeidsdirektivet svekker tariffavtalenes betydning. Dette er for YS en svært bekymringsfull utvikling. Forslagene fra kommisjonen er ikke, slik YS ser det, en endring som innebærer et balansert forhold mellom hensynet til HMS og hensynet til arbeidsgivernes økonomiske behov/tilpassninger.

I pakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere av 9. desember 1989 nr 7 første ledd fastslås at "Gjennomføringen av det indre marked skal føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i det europeiske fellesskap. Dette skal oppnås ved en tilnærming av disse vilkårene samtidig som de oppnådde forbedringer blir opprettholdt, særlig med hensyn til varighet og organisering av arbeidstiden og andre former for arbeid enn varig arbeid, deltidsarbeid, vikararbeid og sesongarbeid." YS mener dette grunnleggende hensynet som medlemsstatene har forpliktet seg til er fullstendig glemt og tilsidesatt i kommisjonens forslag til endringer slik det foreligger. YS mener nå og som vi også tidligere har påpekt at de utdragene fra sosialpakten som var en del av fortalen til rådsdirektiv 93/104/EF må tas inn igjen slik at målsettingen med direktivet fremgår klarere.

YS vil hevde at referanseperioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden snarere bør innskjerpes enn forlenges. Så lenge det ikke settes andre begrensninger på den ukentlige arbeidstids lengde enn det som er tilfelle i direktivet så tillates en arbeidsbelastning som etter YS mening er uforsvarlig stor. Med gjennomsnittsberegning over 4 måneder kan en arbeidstaker pålegges å arbeide 78 timer i uken sammenhengende i 10 uker. Referanseperiode på 12 måneder gir mulighet for 78 timer i uken sammenhengende i 32 uker. Det må utarbeides en reguleringsform som hindrer så ekstreme arbeidstidsordninger. YS mener en måte å gjøre dette på kan være å sette en absolutt grense på antall timer det kan arbeides i løpet av en periode på 4 uker i tillegg til reglene om gjennomsnittsberegning. En grense på 240 timer vil gjøre det mulig å arbeide 60 timer i uka. Hvis det er ønskelig å arbeide 78 timer i uka, så vil en slik ordning sikre at hver 4. uke blir arbeidsfri.

Den tiden som arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon må regnes som arbeidstid uavhengig av om det er påkrevet med kontinuerlig innsats, overvåkenhet eller bare fysisk tilstedeværelse. Etter YS' oppfatning er det avgjørende i hvilken grad den enkelte arbeidstaker er tvunget til å oppholde seg på arbeidsstedet eller i nærheten. EF domstolen la for kort tid siden til grunn at beredskapsvakter skal regnes som arbeidstid. YS vil derfor at dagens rettsorden innen EU videreføres. Den endringen som foreslås vil fullstendig ødelegge vernet av arbeidstakere som har tilstedevakt. I følge artikkel 2 nr 2. i direktivet er enhver periode som ikke er arbeidstid hviletid. Det vil i prinsippet bety at tiden på arbeidsplassen kan regnes inn i de hvileperiodene som direktivet påbyr dersom arbeidstaker ikke blir tilkalt til aktiv innsats. Mulighetene for et sosialt liv utenfor arbeidsplassen blir da svært redusert. YS vil hevde at slik "hvile" har en mye mindre verdi som restitusjon.

Bakgrunnen for endringen er at en del europeiske land har hevdet at bestemmelsene i dagens arbeidstidsdirektiv medfører uforholdsmessig store utgifter for medlemsstatene fordi det medfører et større behov for å utdanne nye leger. Etter YS' syn er det viktig at leger sikres arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger som gjør at de til enhver tid er kan fungere optimalt, spesielt med tanke på det store ansvaret de har for liv og helse. YS vil hevde det er meget betenkelig at akkurat denne gruppen brukes som begrunnelse for å gi generell åpning for svært belastende arbeidstidsordninger for arbeidslivet i sin alminnelighet. Etter YS' syn bør mangel på arbeidskraft innen en bransje eller yrkesgruppe føre til rekrutterings- og utdanningstiltak, ikke til generell arbeidstidsutvidelse. YS mener at en løsning på den utfordringen inaktiv vakt i helsevesenet utgjør kan være å tillate muligheten for å inngå tariffavtaler (collective agreements) på nasjonalt eller regionalt nivå hvor arbeidstiden utvides ut over 48 timer i uken. Dermed vil den enkelte arbeidstaker fremdeles være sikret reell hvile etter hviletidsbestemmelsene og vernehensynet vil bli ivarettatt av tariffpartene.

Den såkalte "opt-out" muligheten i arbeidstidsdirektivet er endret. Endringene begrenser til en viss grad mulighetene den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker har til å inngå avtale om å arbeide ut over de maksimumsrammer som direktivet gir. Imidlertid, slik YS ser det, er det fremdeles i for stor grad en sak mellom den enkelte arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. I forslaget forutsettes det at de som nekter å inngå slik avtale ikke skal bli møtt med sanksjoner fra arbeidsgivers side, og

avtalen skal bare kunne inngås for et år av gangen. YS mener det fremdeles er overveiende sannsynlig at mange arbeidstakere vil bli tvunget til å inngå slike avtaler mot sin vilje. Manglende vilje til å inngå slik avtale eller ønske om å si den opp vil selvfølgelig ha avgjørende betydning i forhold til det videre arbeidsforholdet og karrieremuligheter for den enkelte arbeidstaker. For YS er det avgjørende at arbeidstidsdirektivet ikke bare er et vern mot helsefarlige krav fra arbeidsgiver, men også har bestemmelser som hindrer enkelte arbeidstakere til å ta på seg så mye arbeid at det går ut over egen eller andres helse og sikkerhet. Muligheten for "opt-out" bør derfor begrenses til nasjonale og regionale tariffavtaler (collective agreements). Slik YS ser det vil dette sikre at eventuelle unntak fra 48-timers regel foregår innenfor en forsvarlig ramme. Dersom virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale har behov for slike ordninger kan det legges til rette for at dette godkjennes av et dertil egnet organ nedsatt av partene i arbeidslivet, eller av myndighetene. Avgjørende for YS her er at den enkelte arbeidstaker sier seg villig til å inngå slik avtale.

Når det gjelder reglene omkring registrering av "opt-out"-avtaler og antall arbeidstimer med hjemmel i slike avtaler, forutsetter YS at disse må være tilgjengelige for tillitsvalgte ved virksomheten. Videre forutsetter YS også at partene som har inngått den kollektiv avtalen som er basis for de individuelle avtalene må ha mulighet til å kreve innsyn i registrene.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Randi Bjørgen  
YS-leder

Finn Berge Haaland  
rådgiver