EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 26.10.2012
COM(2012) 627 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

Medlemsstaternes gennemførelse af Rådets direktiv 2005/47/EF af 18. juli 2005 vedrørende aftalen mellem Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

Medlemsstaternes gennemførelse af Rådets direktiv 2005/47/EF af 18. juli 2005 vedrørende aftalen mellem Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning 3

1.1. Direktivet 3

1.2. Formel gennemførelse af direktivet 3

1.3. Overvågning og vurdering af direktivet 4

2. Anvendelsesområde for og formål med aftalen, der er knyttet som bilag til direktivet 4

3. De væsentligste bestemmelser i aftalen, der er knyttet til direktivet 5

3.1. Artikel 3 — Daglig hvileperiode i hjemmet 5

3.2. Artikel 4 — Daglig hvileperiode uden for hjemmet 6

3.3. Artikel 5 — Pauser 7

3.4. Artikel 6 — Ugentlig hvileperiode 8

3.5. Artikel 7 — Køretid 9

3.6. Artikel 8 — Kontrol 10

4. Vurdering af den praktiske virkning af direktivets bestemmelser 10

4.1. Mod et fælles europæisk jernbaneområde - betydningen af interoperable grænseoverskridende tjenester 10

4.2. Følgerne af interoperable grænseoverskridende jernbanetjenester for personalets mobilitet 12

4.3. De sociale konsekvenser af direktivet 14

4.4. De økonomiske virkninger af direktivet 15

4.5. Konklusioner vedrørende konsekvenserne af direktivet 15

5. Vurdering af potentielle administrative byrder 16

6. Problemer anført af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter under konsultationer om denne rapport 16

7. Konklusioner 17

1. INDLEDNING

1.1. Direktivet

Rådets direktiv 2005/47/EF af 18. juli 2005 vedrørende aftalen mellem Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren (i det følgende benævnt "direktivet")[1] blev vedtaget af Rådet på grundlag af artikel 155 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (tidl. artikel 139 i EF-traktaten), som fastsætter– følgende:

"Artikel 155 (tidl. artikel 139 i TEF)

1. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på EU-plan kan, hvis parterne finder det ønskeligt, føre til overenskomstmæssige forbindelser, herunder aftaler.

2. Iværksættelsen af aftaler, der indgås på EU-plan, finder sted enten efter de fremgangsmåder og den praksis, arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne normalt anvender, eller i spørgsmål under artikel 153 efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen. Europa-Parlamentet underrettes.

Rådet træffer afgørelse med enstemmighed, når den pågældende aftale indeholder en eller flere bestemmelser, der vedrører et af de områder, hvor der kræves enstemmighed i henhold til artikel 153, stk. 2."

Eftersom udtrykket "beslutning" i artikel 155 i traktaten anvendes i sin almindelige betydning, således at retsakten kan vælges i overensstemmelse med artikel 288 i traktaten, er det op til Kommissionen at foreslå Rådet, hvilken af de tre bindende retsakter, der er nævnt i den pågældende bestemmelse (forordning, direktiv eller beslutning) vil være den mest hensigtsmæssige. I dette tilfælde konkluderede Kommissionen, at det bedst egnede instrument ville være et rådsdirektiv i betragtning af arten og indholdet af arbejdsmarkedets parters aftale, og at det ville være bedst at anvende det indirekte gennem bestemmelser, der skal gennemføres af medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter i medlemsstaternes nationale lovgivning.
Reelt er formålet med direktivet at gennemføre den aftale, der blev indgået den 27. januar 2004 mellem Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester.

1.2. Formel gennemførelse af direktivet

Medlemsstaterne skulle enten, efter høring af arbejdsmarkedets parter, gennemføre direktivet senest den 27. juli 2008 eller sikre, at arbejdsmarkedets parter inden denne dato har vedtaget de nødvendige bestemmelser ved hjælp af en aftale (artikel 5).
Alle medlemsstater har gennemført direktivet, med undtagelse af medlemsstater uden jernbanesektor (Malta og Cypern) eller uden grænseoverskridende tjenester med andre EU-medlemsstater (Finland). I to tilfælde skete gennemførelsen meget sent og først efter at Kommissionen havde indledt overtrædelsesprocedurer (procedurerne C-291/10 og C-305/10).

[1] *EFT L 195 af 27.7.2005, s. 15.*

Alle medlemsstater, undtagen Litauen, har konsulteret arbejdsmarkedets parter i denne proces. Alligevel havde arbejdsmarkedets parter i Litauen en vis indflydelse på udformningen af gennemførelsen, fordi en kollektiv overenskomst blev opdateret, efter at direktivet var blevet gennemført.
Vedrørende omfanget af gennemførelsen og overensstemmelsen deraf med direktivet, er der indeholdt en detaljeret beskrivelse af situationen i afsnit 2 og 3. Kommissionen agter at træffe passende foranstaltninger vedrørende de spørgsmål og de problemer, der identificeres deri.

1.3. Overvågning og vurdering af direktivet

Med henblik på overvågning af de økonomiske og sociale konsekvenser af aftalen, og i særdeleshed artikel 4, forpligtede Kommissionen sig til at forelægge en rapport for Rådet, hvilket den gjorde den 15. december 2008 i meddelelsen fra Kommissionen til Rådet om de økonomiske og sociale konsekvenser af aftalen indgået den 27. januar 2004 og knyttet som bilag til direktiv 2005/47/EF mellem arbejdsmarkedets parter om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren[2].

I henhold til artikel 3 i direktivet skal Kommissionen, efter at have hørt arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, rapportere til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv i forbindelse med udviklingen af jernbanesektoren.

Med henblik på at understøtte denne rapport iværksatte Kommissionen en undersøgelse om gennemførelsen af direktivet. Arbejdsmarkedets parter blev tæt inddraget heri og blev hørt om resultaterne af denne undersøgelse.

2. ANVENDELSESOMRÅDE FOR OG FORMÅL MED AFTALEN, DER ER KNYTTET SOM BILAG TIL DIREKTIVET

*Artikel 1- **Anvendelsesområde***

Denne aftale finder anvendelse på mobile arbejdstagere i jernbanesektoren, som er beskæftiget med interoperable grænseoverskridende tjenester, der udføres af jernbanevirksomheder.

For så vidt angår lokal og regional grænseoverskridende passagerbefordring, grænseoverskridende godstransport på højst 15 km fra grænsen samt trafik mellem de officielle grænsestationer, som fremgår af listen i bilaget, er anvendelsen af denne aftale frivillig.

Aftalen er ligeledes frivillig for togtrafik over grænserne, som udgår fra og ender på den samme medlemsstats infrastruktur og blot anvender en anden medlemsstats infrastruktur uden stop (hvilket derfor kan betragtes som nationalt transportarbejde).

For så vidt angår mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester, finder direktiv 93/140/EF ikke anvendelse på de aspekter, hvor andet er aftalt specifikt i denne aftale.

I fem medlemsstater (Estland, Letland, Slovenien, Danmark og Grækenland) gælder lovgivningen (bortset fra artikel 5) kun for lokomotivførere. I de øvrige medlemsstater gælder

[2] KOM(2008) 855 endelig af 15.12.2008.

denne lovgivning ikke kun for lokomotivførere, men som regel for hele det internationale togpersonale (ikke alle medlemsstater går mere i detaljer).

Ingen af medlemsstaterne har særlige klausuler for medarbejdere, der arbejder både internationalt og nationalt.

Medlemsstaternes brug af de valgfrie eksklusioner

Femten medlemsstater har ikke gjort brug af muligheden for at anvende direktivet på lokal og regionalt grænseoverskridende passagertrafik og godstrafik ikke længere end 15 km fra grænsen. Ti medlemsstater (Tjekkiet, Estland, Ungarn, Italien, Slovakiet, Østrig, Luxembourg, Danmark, Frankrig og Spanien) gjorde brug af denne mulighed i deres lovgivning og brugte ordlyden af aftalen (andet afsnit af artikel 1). To medlemsstater (Litauen og Grækenland) gjorde brug af denne mulighed og anvendte deres egen udformning. I sidstnævnte tilfælde gælder aftalen for al grænseoverskridende transport, herunder korte afstande.

Femten medlemsstater har ikke gjort brug af muligheden for at anvende direktivet på grænseoverskridende ruter, der stopper og starter i den samme medlemsstat. Otte medlemsstater (Tjekkiet, Estland, Ungarn, Slovakiet, Østrig, Danmark, Sverige og Spanien) gjorde brug af denne mulighed og brugte beskrivelsen i EU-direktivet. Tre medlemsstater (Litauen, Grækenland og Portugal) gjorde brug af denne mulighed og anvendte deres egne beskrivelser.

3. DE VÆSENTLIGSTE BESTEMMELSER I AFTALEN, DER ER KNYTTET TIL DIREKTIVET

3.1. Artikel 3 — Daglig hvileperiode i hjemmet

Artikel 3 kræver, at den daglige hvileperiode i hjemmet normalt udgør mindst 12 sammenhængende timer pr. 24-timersperiode. Aftalen muliggør, at hviletiden kan nedbringes til 9 sammenhængende timer én gang pr. 7-dagesperiode. Der må ikke foretages en betydelig nedsættelse af en daglig hvileperiode mellem to daglige hvileperioder uden for hjemmet og de timer, der svarer til forskellen mellem den nedsatte hviletid og de 12 timer, lægges til den efterfølgende daglige hvileperiode i hjemmet.

Gennemførelse af kravene til daglig hvileperiode i hjemmet

Enogtyve medlemsstater anvender bestemmelsen om 12 sammenhængende timers daglig hvileperiode i hjemmet for hver 24-timersperiode. Belgien, Luxembourg og Frankrig anvender ikke bestemmelsen, og normalt har de 14 sammenhængende timers daglig hvileperiode i hjemmet. Polen har også en anden klausul, men den mindste hvileperiode i hjemmet er også 12 timer.
Alle medlemsstater, undtagen Letland, Polen, Slovenien og Slovakiet, medtager i deres lovgivning muligheden for reduktion af den daglige hviletid i hver syvdagesperiode. Letland, Polen og Slovenien har ikke denne mulighed i deres lovgivning. Slovakiet giver mulighed for reduktion af den daglige hvileperiode i hjemmet på basis af *"påviselige objektivt-tekniske eller organisatoriske årsager"*. Derfor er, i en sådan situation, reglerne i direktivet ikke fulgt, og hviletiden kan reduceres mere end en gang om ugen.
Med undtagelse af Letland og Polen har medlemsstaterne i deres lovgivning inkorporeret begrænsningen af forkortet daglig hvileperiode. Letlands jernbanepersonale rejser ikke længere end 110 km over grænsen, hvilket betyder, at de kan vende hjem samme dag. Polen

har ikke medtaget denne begrænsning, fordi de heller ikke medtog muligheden for reduktion af den daglige hviletid.
I tolv medlemsstater (Tjekkiet, Bulgarien, Estland, Ungarn, Litauen, Rumænien, Østrig, Tyskland, Nederlandene, Det Forenede Kongerige, Sverige og Spanien) er de regler, der anvendes over for grænsearbejdere med hensyn til daglig hviletid i hjemmet ikke de samme som dem, der gælder for andre ansatte i jernbanesektoren. I de fleste lande, hvor der er en forskel mellem nationalt og internationalt personale indgår reglerne for indenlandske medarbejdere i de generelle arbejdstidslove. I nogle lande (Nederlandene og Det Forenede Kongerige) er der for eksempel ingen særlig ret til en hvileperiode i hjemmet. Andetsteds er reglerne for grænsearbejdere ikke forskellige fra de regler, der gælder for andre ansatte i jernbanesektoren.

3.2. Artikel 4 — Daglig hvileperiode uden for hjemmet

Artikel 4 kræver, at den daglige hvileperiode uden for hjemmet skal være på mindst 8 sammenhængende timer pr. 24-timersperiode, og at en pause væk fra hjemmet skal følges af en daglig hvileperiode i hjemmet, medmindre arbejdsmarkedets parter i en jernbanevirksomhed eller på nationalt niveau har indgået en aftale om en anden efterfølgende hvileperiode uden for hjemmet (med kompensation).

Teksten i denne artikel indeholder en fodnote om, at spørgsmålet skal genforhandles på europæisk plan to år efter, at aftalen er undertegnet. Hidtil har disse forhandlinger dog ikke givet noget resultat.

Endvidere anbefales det i artiklen, at der sørges for bekvemmelige indkvarteringsforhold for mobile arbejdstagere i forbindelse med hvileperioder uden for hjemmet.

Gennemførelse af kravene til daglig hvileperiode uden for hjemmet

Af de lande, der har gennemført direktivet, har alle vedtaget regler om den daglige hvileperiode uden for hjemmet i deres lovgivning, med undtagelse af Letland, Polen, Luxembourg og Slovenien. Da Letland ikke har énvejs-internationale ruter længere end 110 km, synes der ikke at være behov for hvileperioder uden for hjemmet. Slovenien og Luxembourg opretholder en bestemmelse, hvorved den daglige hvileperiode uden for hjemmet skal følges op af en hvileperiode i hjemmet, men har forskellige regler om varigheden af disse hvileperioder. I Slovenien skal hvileperioden mellem to arbejdsperioder være dobbelt så lang som selve arbejdsperioden. Så hvis en arbejdsperiode varer seks timer, skal hvileperioden vare mindst tolv timer. Polen har ingen særlige regler om den daglige hvileperiode uden for hjemmet. I Luxembourg anvendes følgende grænser for den maksimale tid væk fra hjemmet:

- 28 timer, hvis hvileperioden varer 9 timer,

- 29 timer, hvis hvileperioden varer 10 timer,

- 30 timer, hvis hvileperioden ikke varer mindre end 11 timer.

Hvis grænserne for 28, 29 eller 30 timer af en eller anden grund ikke kan anvendes, vil medarbejderen modtage kompensation svarende til den overskydende tid.
Muligheden for arbejdsmarkedets parter for at blive enige om en yderligere hvileperiode uden for hjemmet er kun blevet forhandlet i otte medlemsstater: Tyskland, Ungarn, Rumænien, Slovenien, Holland, Frankrig, Italien og Portugal. Med undtagelse af Slovenien har disse forhandlinger fundet sted på virksomhedsniveau. I Tyskland er der kun rapporteret én

forekomst af en aftale, i forbindelse med en af de etablerede operatørers dattervirksomheder. I Italien, Frankrig og Nederlandene har der ikke været nogen aftaler med de etablerede operatører. I Slovenien blev der indgået en aftale på nationalt plan. Der synes kun at være en aftale om kompensation for hvileperioder uden for hjemmet i seks lande (Ungarn, Rumænien, Slovenien, Luxembourg, Frankrig og Italien).
Det niveau af komfort, der tilbydes ansatte i hvileperioder uden for hjemmet, er kun inkluderet i lovgivningen i ni medlemsstater (Ungarn, Litauen, Rumænien, Slovenien, Belgien, Sverige, Italien og Spanien). Danmark har i stedet kollektive overenskomster om dette emne.
I nogle lande (Tjekkiet, Estland, Ungarn, Litauen, Rumænien, Østrig, Belgien, Tyskland, Nederlandene, Det Forenede Kongerige og Sverige) er de regler, der gælder for daglig hvile væk fra hjemmet i tilfælde af interoperable grænseoverskridende jernbanearbejdere forskellige fra de regler, der gælder for arbejdstagere i jernbanesektoren i ren indenlandsk trafik.

Et punkt til overvejelse er definitionen af begrebet "hjem". Dette blev drøftet af de underskrivende parter i aftalen, fordi forhandlingerne blev baseret på den franske tekst, der anvender udtrykket *"résidence normale du personnel mobile"*. I en fælles skrivelse af 10. juni 2009 præciserede de, at *'the French meaning of the expression 'résidence normale du personnel mobile' in the railway sector is not related to the private home/domicile of the worker concerned, but rather his/her workplace (home depot/Dienstort) at which he/she is based'* (den franske betydning af udtrykket *"résidence normale du personel mobile"* i jernbanesektoren er ikke relateret til den berørte arbejdstagers private hjem/bopæl, men snarere hans/hendes arbejdsplads (*home depot/Dienstort*), hvor han/hun er baseret). På dette grundlag sidestiller reglerne i Tyskland ikke "hjem" med den private bopæl for det pågældende personale, men med det sted, hvor vedkommende er baseret i forhold til sin arbejdsgiver (*"Dienstort"*).

3.3. Artikel 5 — Pauser

Bestemmelserne om pauser skelner mellem førere og andet togpersonale.

– Medmindre der er en anden fører, har førere ret til en pause på mindst 45 minutter, hvis arbejdstiden er længere end 8 timer, og mindst 30 minutter for arbejdstider mellem 6 og 8 timer. I løbet af arbejdsdagen skal denne pause finde sted mellem den tredje og sjette arbejdstime. Hvis der er to førere, skal denne pause i stedet reguleres på nationalt plan.

– For andet togpersonale skal der være en pause på mindst 30 minutter, hvis arbejdstiden varer mere end 6 timer.

Gennemførelse af kravene om pauser

Undtagelsen for de tilfælde, hvor der er en anden fører, har været anvendt i 14 lande, men tilsyneladende ikke i Tjekkiet, Bulgarien, Danmark, Ungarn, Slovakiet, Østrig, Belgien, Irland, Luxembourg eller Sverige.

Det ser ud til, at kun Det Forenede Kongerige, Letland, Polen og Den Tjekkiske Republik ikke har brugt ordlyden af denne artikel i deres gennemførelse.

I Letland har internationale interoperable tog to førere. Således behøver reglerne vedrørende pauser ikke at skulle anvendes. Her er Tjekkiet afhængig af sin nationale

arbejdstidslovgivning. Men i den nationale statslige bestemmelse[3], der gennemfører direktivet, pålægges der en pause for jernbanepersonale, der arbejder alene i mere end seks timer uafbrudt, selv om længden af denne pause ikke er angivet, og Polen har overhovedet ikke denne klausul. Det Forenede Kongerige har en anden regel for pauser i forbindelse med internationale forbindelser: *"not less than 30 minutes if the working time of a sole driver is 6 or more hours, subject to train delays and timetable requirements, but adequate in time and duration to allow the "effective recuperation of the worker", as set out in Regulation 4. For other drivers [domestic drivers] whose working time is more than 6 hours, the break period they are entitled to is 20 minutes or an equivalent period of compensatory rest or other form of health and safety protection where this is not possible"* ("ikke mindre end 30 minutter, hvis arbejdstiden for én fører er 6 eller flere timer, under hensyntagen til togforsinkelser og tidsplanskrav, men tilstrækkelig i tid og varighed til at tillade "effektiv genvinding af arbejdstagerens ressourcer", som anført i artikel 4. Andre førere [nationale førere], hvis arbejdstid er mere end 6 timer, er berettigede til en pause af 20 minutters varighed eller en tilsvarende kompenserende hvileperiode eller en anden form for sundheds- og sikkerhedsbeskyttelse, hvor dette ikke er muligt"). De har ikke en ordning, som pålægger en pause på mindst 45 minutter, hvis arbejdstiden er længere end 8 timer.

Danmark sikrer overholdelsen af dette krav gennem kollektive aftaler.

I otte lande (Tjekkiet, Danmark, Ungarn, Polen, Østrig, Holland, Grækenland og Portugal) kan pauser ikke tilpasses i tilfælde af forsinkelser. Letland arbejder med to førere, således at denne regel alligevel ikke gælder. I Frankrig håndteres spørgsmålet forskelligt, afhængigt af den gældende ordning: I tilfælde af det etablerede selskab kan pauser ikke ændres som følge af forsinkelser, mens loven, der regulerer andre jernbaneoperatører, tillader denne tilpasning.

16 medlemsstater har ordret kopieret direktivets bestemmelser om tilpasningen af pauser.

Tre medlemsstater (Tjekkiet, Luxembourg og Det Forenede Kongerige) bruger en anden tekst, men indfører en lignende regel. For eksempel hedder det i Det Forenede Kongerige: *"At least 15 minutes of the break must be scheduled to be between the third and sixth hour of the working time"* (Mindst 15 minutter af pausen skal planlægges til at være mellem den tredje og sjette time af arbejdstiden). I Bulgarien, Polen og Østrig er hverken denne eller nogen lignende regel gældende. I Frankrig gælder denne regel kun for jernbanegodstransport udført af andre operatører end det etablerede selskab. Eftersom Letland arbejder med to førere gælder denne regel alligevel ikke.

Reglen om andet togpersonale er gennemført i næsten alle medlemsstater.

3.4. Artikel 6 — Ugentlig hvileperiode

Mobile arbejdstagere (dvs. førere og andre), der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester, har for hver syvdagesperiode ret til en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer ud over de 12 timers daglig hviletid. Ud over disse 52 24-timers hvileperioder skal der være endnu 52 sådanne perioder, hvilket resulterer i alt 104 24-timers hvileperioder. Disse perioder skal være indrettet på en sådan måde, at to sådanne 24-timers perioder mindst 12 gange falder sammen under én, at disse dobbelt-hvileperioder falder på en weekend, og at to sådanne perioder ved 12 andre lejligheder igen er parret, selv om disse dobbelt-hvileperioder ikke behøver at falde på en lørdag eller søndag.

[3] No 589/2006 Coll.

Gennemførelse af kravene vedrørende den ugentlige hvileperiode

Næsten alle medlemsstater har indarbejdet disse regler i deres nationale lovgivning. I Polen har en mobil arbejdstager en hvileperiode på 35 timer (en time mindre end i direktivet). Luxembourg har en anden regel om ugentlig hviletid, og der sondres mellem lange afstande og korte afstande. De korte afstande er afstande på mindre end 15 km (hvor det henhold til artikel 1 i aftalen/direktivet er valgfrit). I tilfælde af lange afstande er reglerne i overensstemmelse med direktivet.

3.5. Artikel 7 — Køretid

Køretiden, dvs. den periode, hvor føreren er ansvarlig for, men ikke nødvendigvis fører toget, kan ikke overstige 9 timer for dagarbejde og 8 timer for natarbejde. Over en 2-ugersperiode kan køretiden ikke overstige 80 timer.

Gennemførelse af kravene om køretid

Da en af de største risici er træthed, er arbejdstiden et vigtigt aspekt af arbejdsvilkårene. I tilfælde af grænseoverskridende tjenesteydelser, kan problemet være øget, når kolleger fra samme selskab er fraværende, især på godstog, hvor der kun er én fører og intet andet personale. Manglende kendskab og et fremmedsproget miljø kan føre til et reelt eller formodet fravær af støtte. Denne særlige sammenhæng kan berettige særlige risikovurderinger og retningslinjer for god praksis for grænseoverskridende tjenesteydelser inden for rammerne af direktiv 89/391/EØF[4] om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Blandt de lande, der har gennemført direktivet, har kun to medlemsstater ikke brugt ordlyden af denne klausul. Polen har ikke nogen regel om maksimal daglig eller ugentlig køretid, men har en regel i sin arbejdslovgivning om en maksimal arbejdsuge på 40 timer. Det betyder, at køretid skal ligge under denne grænse. I Letland deltager førerne i både nationale og internationale tjenester, og har ikke rent grænseoverskridende arbejde. For interoperable tjenesters vedkommende vil førere derfor ikke føre togene i mere end 80 timer inden for to uger.

Syv medlemsstater (Estland, Slovenien, Østrig, Irland, Danmark, Grækenland og Italien) har direkte kopieret direktivets definition af natarbejde. Atten medlemsstater anvender en anden definition. Et stort antal lande har vedtaget en bredere fortolkning af natarbejde, der er gunstigere for medarbejdere. Således definerer Slovakiet, Rumænien, Ungarn, Bulgarien, Letland og Spanien natarbejde som værende mellem kl. 22.00 og kl. 06.00. For Sverige og Tyskland er det mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 og for Nederlandene mellem kl. 00.00 og kl. 07.00. I Frankrig er der forskelle mellem det etablerede selskab (natarbejde mellem kl. 23.00 og kl. 06.00) og andre banegodsvirksomheder (natarbejde mellem kl. 22.00 og kl. 05.00). Luxembourg anvender en definition, der er mindre gunstig for de ansatte: natarbejde (for førere) er defineret som mellem kl. 01.00 og kl. 04.00.

Tretten medlemsstater anvender deres egen definition af natarbejde: Tjekkiet, Bulgarien, Ungarn, Letland, Polen, Slovakiet, Tyskland, Luxembourg, Nederlandene, Det Forenede Kongerige, Nordirland, Frankrig og Spanien. I Slovakiet er natarbejde ethvert arbejde, hvoraf en stor del af falder mellem kl. 22.00 og kl. 06.00; i Letland og Tyskland, er natarbejde et

[4] Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (*EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).*

skift, der omfatter mindst to timer natarbejde (se ovenfor), og i Holland og Bulgarien, mindst tre timer natarbejde. I Frankrig betragtes i henhold til loven om banegodsvirksomheder *"ethvert arbejde mellem kl. 22.00 og kl. 05.00 som natarbejde"*, og det samme gælder i Ungarn. Denne definition er yderligere til fordel for medarbejderne. Der er nogle lande, såsom Det Forenede Kongerige, hvor natarbejde ikke er udtrykkeligt nævnt. I Luxembourg synes definitionen at være mindre gunstig for medarbejderne: Det er ethvert skift, som starter mellem kl. 01.00 og kl. 04.00 (for førere). Det betyder, at en traditionel nattevagt fra kl. 23.00 til kl. 07.00 *ikke* er defineret som natarbejde. På den anden side *er* skift, der påbegyndes tidligt om morgenen inden kl. 04.00, inkluderet.

3.6. Artikel 8 — Kontrol

Det er nødvendigt at etablere et system, der bibeholder registreringer af daglige arbejds- og hvileperioder i mindst 1 år.

Gennemførelse af kravene om kontrol

Alle medlemsstater, der har gennemført direktivet, synes at pålægge en sådan forpligtelse til at bibeholde registreringer (i mindst et år) af den daglige arbejds- og hviletid for mobile arbejdstagere. Der er modtaget kommentarer om problemer med den praktiske gennemførelse af denne forpligtelse. Det fremgår, at det kan være vanskeligt for myndighederne at få hurtig adgang til optegnelser i andre lande og at opnå et fuldt overblik i de tilfælde, hvor førerne arbejder for flere operatører.

Der er af de fleste medlemsstater blevet fastsat sanktioner, men ikke af Ungarn, Polen eller Frankrig (for det etablerede selskabs vedkommende). Fransk lovgivning vedrørende andre (private) virksomheder på området jernbanegodstransport pålægger sanktioner.

4. VURDERING AF DEN PRAKTISKE VIRKNING AF DIREKTIVETS BESTEMMELSER

4.1. Mod et fælles europæisk jernbaneområde - betydningen af interoperable grænseoverskridende tjenester

I sin hvidbog "En køreplan for et fælles europæisk transportområde - mod et konkurrencedygtigt og ressourceeffektivt transportsystem"[5] opstiller Kommissionen ti mål for et konkurrencedygtigt og ressourceeffektivt transportsystem. Et af disse mål er, at *"30 % af vejgodstransporten på strækninger over 300 km bør overgå til andre transportformer såsom jernbane- eller søtransport inden 2030 og mere end 50 % inden 2050"*.

Men ifølge hvidbogen er et reelt indre marked for jernbanetjenester, altså et fælles *europæisk* jernbaneområde, endnu ikke nået. Målet for det næste årti er at skabe et egentligt fælles europæisk transportområde ved at fjerne alle resterende hindringer mellem transportformerne og nationale systemer, lette integrationsprocessen og lette fremkomsten af multinationale og multimodale operatører. En fjerde jernbanepakke er under overvejelse til dette formål. Jernbanesystemer er så divergerende, at eksistensen af barrierer for sådanne tjenester, bortset fra forskellige krav om arbejdsvilkår, har en væsentlig indflydelse på forekomsten af interoperable grænseoverskridende tjenester. Et jernbaneselskab, der ønsker at drive en transporttjeneste, der krydser en eller flere grænser, er stillet over for en række tekniske, juridiske og administrative barrierer.

[5] KOM(2011) 0144 endelig.

Jernbanegodstransporten i EU har været fuldstændig liberaliseret siden begyndelsen af 2007, for både nationale og internationale tjenester. Det betyder, at ethvert licenseret EU-jernbaneselskab med den nødvendige sikkerhedscertificering kan ansøge om kapacitet og tilbyde national og international godstransport med jernbane i hele EU. Dette er i 2010 blevet fulgt op med vedtagelsen af forordning 913/2010 om et europæisk banenet med henblik på konkurrencebaseret godstransport. Denne forordning fastsætter regler for etablering og organisering af internationale godstogskorridorer og udstikker en første liste over godstogskorridorer over lange afstande. Markedet for international personbefordring med jernbane i EU har været liberaliseret siden den 1. januar 2010. Markedet for ren national personbefordring med jernbane er endnu ikke blevet åbnet for grænseoverskridende konkurrence. Godstrafikken skal dele TEN-T med højhastighedspersonbefordring samt med konventionelle passagertog. Indførelsen af ERTMS letter integration af tjenester, som er meget forskellige med hensyn til kommercielle hastigheder, transportafstande og præcisionskrav.

Juridisk set skal en jernbanevirksomhed, der skal være i stand til at komme ind på det internationale marked og reelt krydse grænsen med et lokomotiv eller førere, opfylde følgende krav:

Typegodkendelse af rullende materiel, navnlig af lokomotiver, som foretages på medlemsstatsniveau;

(Separate) sikkerhedscertifikater for hver medlemsstat, der omfattes af tjenesterne, og

Køretilladelse for førere.

Siden den 27. oktober 2011 har det været obligatorisk for førere at have international kørselstilladelse og -certifikat (direktiv 2007/59).

Desuden skal man for at være i stand til at levere grænseoverskridende tjenesteydelser stadig opfylde mange tekniske betingelser for driften af internationale tjenester, både i passager- og godstransport (sporvidder, elektrificering, signal- og sikkerhedssystemer). Ud af i alt 37 grænser mellem medlemsstaterne er der 35 landepar, hvor jernbanerne mødes ved grænsen. Men under hensyntagen til alle de tekniske aspekter var der i 2011 19 landepar, hvor passagertog krydsede grænsen og 17 landepar, hvor godstog krydsede grænsen. EU-lovgivningen baseret på interoperabilitets- og sikkerhedsdirektiver behandler disse tekniske spørgsmål.

Selv om det kun tager et par minutter at skifte førere, tager det længere tid at ændre et togs lokomotiv. Jernbanevirksomheder (især de private) vil normalt foretage en cost/benefit-analyse, inden der etableres en tjeneste med grænseoverskridende førere. En cost/benefit-analyse vil tage hensyn til omfanget og hyppigheden af tog, der passerer grænsen, og længden af ruterne, omkostninger ved og adgangen til interoperable lokomotiver (fordelene ved at bruge et gammelt lokomotiv i stedet for et nyt kan også være en faktor) og lønomkostninger (supplerende uddannelse til licenser, lønninger og omkostninger ved overnatning i udlandet). Imidlertid er beslutningen ikke altid baseret på en cost/benefit-analyse. Blandt de mere traditionelle etablerede virksomheder inden for passagertransport kan aftaler, der kræver en udskiftning af lokomotiv og fører ved grænsen, stadig være gældende for togdrift mellem to lande.

4.2. Følgerne af interoperable grænseoverskridende jernbanetjenester for personalets mobilitet

Driften af interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren er kritisk betinget af arbejdsorganisationsarrangementer. Ikke alle indebærer, at personale krydser grænsen med toget. Der er faktisk fem muligheder:

Virksomheden beskæftiger medarbejdere i forskellige lande: Når en operatør har personale baseret på begge sider af grænsen, udskiftes personalet ved grænsen, og kun toget krydser den.

Virksomheden ansætter personale fra andre virksomheder eller fra et vikarbureau: Også her er det toget, men ikke dets besætning, der krydser grænsen.

Partnerskab med et andet selskab - personalet krydser ikke grænsen: Denne tredje mulighed indebærer et partnerskab med et andet selskab til at dele en specifik international rute, hvor hver virksomhed er ansvarlig for ansættelse af personale i deres land, selv om de arbejder med interoperable lokomotiver.

Partnerskab med et andet selskab - personalet krydser grænsen: En anden model indebærer et partnerskab mellem operatører af tilgrænsende medlemsstater, hvor begge operatører udnytter hele ruten uden at ændre personale ved grænsen.

Eget personale krydser grænsen: I forbindelse med denne sidste mulighed har operatøren sit eget personale, der krydser grænsen på en interoperabel tjeneste længere end 15 km fra grænsen. Der er to muligheder: personale kører kun så langt over grænsen, at det fortsat er muligt at vende hjem på samme dag, eller personale fortsætter videre over grænsen og har deres hvileperiode væk fra hjemmet.

I forbindelse med de første tre muligheder krydser selskabets eget personale ikke grænsen og direktivet finder ikke anvendelse. Selskabet er derfor kun bundet af nationale regler. Som et resultat heraf finder direktivets begrænsninger på antallet af hvileperioder uden for hjemmet ikke anvendelse, selv om afstande og rejser i nogle medlemsstater kan være lange. Derefter afhænger det af de nationale regler og overenskomster, om begrænsningerne er lavere end i henhold til direktivet. Et andet spørgsmål, der opstår i forbindelse med personale, der arbejder internationalt, er de løntillæg/erstatninger, som er standard for det internationale arbejde i mange medlemsstater. Hertil kommer, at virksomhederne ikke behøver at have to sikkerhedscertifikater for deres førere, og førerne ikke behøver at kunne tale flere sprog.

Det er værd at understrege forskellene mellem grænseoverskridende trafik og cabotagetrafik. I forbindelse med dette dokument betyder grænseoverskridende tjenesteydelser togtrafik, der starter i det ene land og enten ender i et andet land eller betjener stationer i et andet land, før de vender hjem som en del af en enkelt tjeneste. I tilfælde af cabotagetjenester kører en udenlandsk operatør en tjeneste, der starter og slutter i samme land. I sidstnævnte tilfælde finder direktivet ikke anvendelse. Også selv om der er et grænseoverskridende element her, nemlig det faktum, at operatøren, der forvalter tjenesten, er placeret i et andet land end det, hvor tjenesteydelsen finder sted, er det ikke en grænseoverskridende tjenesteydelse i henhold til dette direktiv, fordi toget ikke selv krydser grænsen.

Det er kun under de sidste to muligheder, at ansatte krydser grænsen, og det er først derefter, at reglerne i direktivet gælder. Derfor er der mange muligheder for operatørerne til at køre grænseoverskridende tjenesteydelser uden, at personale krydser grænsen med toget, og

dermed mange tilfælde, hvor direktivet ikke finder anvendelse på en grænseoverskridende tjeneste.

Desuden skal der, for at direktivet finder anvendelse på en tjeneste, være personale i stand til at bemande en sådan tjeneste, der rent faktisk kan arbejde på tværs af grænser. Det samlede antal lokomotivførere i EU, der har tilladelse til at operere i mindst to lande, er blevet anslået til mellem 5 000 og 7 000[6], hvilket svarer til mindre end 10 % af det samlede antal lokomotivførere i Den Europæiske Union, som er ca. 93 000 . Det er vanskeligere at vurdere, hvor mange andre grænsearbejdere, der er. Antallet af konduktører[7] anslås til 6 000, baseret på den antagelse, at for hver fører i passagertransport er der i gennemsnit to yderligere personale. Dog vil de fleste af disse konduktører kun arbejde på tværs af grænserne i forbindelse med en del af deres vagter. Bortset fra konduktørerne har nogle passagertog andre medarbejdere om bord, som betjener passagerer. Dertil hører barpersonale, serveringspersonale ombord i restauranten, bil- eller nattogspersonale beskæftiget med sengeredning og servering af morgenmad. Der er ingen skøn over antallet af dette personale.

Prognoser tyder på en støt stigning i grænseoverskridende tjenesteydelser som et resultat af reduktioner i tekniske hindringer og en stigning i interoperabelt rullende materiel. Dette sker ikke blot med henblik på grænseoverskridende tjenesteydelser, men også som en del af den normale proces af fornyelse og udskiftning af gammelt udstyr. Imidlertid vil en nøglefaktor for det fremtidige niveau for grænseoverskridende jernbanedrift være, i hvilket omfang denne transportform vil være i stand til at vinde en andel af markedet fra andre transportformer, såsom flyrejser eller vejtransport.

Endvidere kan virkningen af EU's jernbanepolitik være, at det europæiske jernbanemarked bliver mere og mere integreret gennem fusioner og opkøb. Dette vil resultere i operatører af en mere europæisk dimension, der konkurrerer med hinanden på europæisk plan.

[6] Jf. ovennævnte undersøgelse bestilt til støtte for denne rapport.

[7] Togpersonale, der kontrollerer (og i nogle tilfælde sælger) billetter om bord på passagertog.

4.3. De sociale konsekvenser af direktivet

I alt har 14 medlemsstater (Bulgarien, Ungarn, Rumænien, Østrig, Belgien, Tyskland, Irland, Nederlandene, Det Forenede Kongerige, herunder Nordirland, Sverige, Grækenland, Italien, Portugal og Spanien) øget niveauet for beskyttelse af arbejdstagere i løbet af direktivets gennemførelse. De sociale følger har været højere i situationer, hvor de nationale bestemmelser for grænseoverskridende transport, som eksisterede før direktivets gennemførelse, tilbød mindre beskyttelse for medarbejdere. Nogle virksomheder har for eksempel været nødt til at reducere køretiden fra 10-11 timer til 9 timer om dagen og 8 om natten, hvilket skulle reducere sundheds- og sikkerhedsrisici. Den omstændighed, at direktivet begrænser køretiden, kan forhindre pres fra arbejdsgiverne, der insisterer på længere arbejdstid i fremtiden og derved beskytte ansatte (og selskaber) fra de risici, der følger med lange arbejdstider og træthed. Der synes ikke at have været nogen tilfælde af regression.

De fleste medlemsstater har den samme lovgivning for nationalt og internationalt personale i jernbaneselskaber. Nogle har en forskellig lovgivning for personale i de nationale jernbaneselskaber. For eksempel er der forskel vedrørende: daglig hviletid i hjemmet (Nederlandene og Det Forenede Kongerige giver ikke mulighed for dette i tilfælde af nationale tjenester), køretid, pauser (Det Forenede Kongerige pålægger en kortere periode for nationale tjenester) og hvile væk fra hjemmet (Tjekkiet, Litauen, Nederlandene og Det Forenede Kongerige kræver ikke dette i tilfælde af indenlandske tjenester).

Det mest kritiske spørgsmål i forbindelse med gennemførelsen af direktivet har været antallet af daglige hvileperioder uden for hjemmet. I aftalens artikel 4 fastsættes det, at enhver hvileperiode uden for hjemmet skal følges af en daglig hvileperiode i hjemmet (se afsnit 3.2 ovenfor). Dog kan arbejdsmarkedets parter på nationalt eller virksomhedsniveau enes om en anden hvileperiode uden for hjemmet. Denne anden hvileperiode uden for hjemmet er kun blevet forhandlet i otte medlemsstater: Tyskland, Ungarn, Rumænien, Slovenien, Holland, Frankrig, Italien og Portugal. Men som nævnt ovenfor i afsnit 3.2, dækker det ofte kun nogle operatører i disse lande. Dette spørgsmål har delt vandene blandt arbejdsmarkedets parter i jernbanesektoren, og ingen aftale har været mulig på EU-plan.

Begrænsningen af antallet af daglige hvileperioder uden for hjemmet mærkes især hos mindre operatører, som ønsker at udnytte lange ruter. Større virksomheder synes at have flere personaleressourcer. De har ofte personale på begge sider af grænsen eller "traditionelle samarbejdsaftaler" med andre operatører i andre lande. Disse alternativer reducerer virkningerne af denne begrænsning. For de fleste arbejdsgivere vil enhver stigning i antallet af tilladte på hinanden følgende hvileperioder væk fra hjemmet øge den ledelsesmæssige frihed og fleksibilitet. For andre, der er baseret i lande med lavere lønninger, ville det også gøre det nemmere at udvide deres geografiske rækkevidde og konkurrere i flere regioner.

For de fleste medarbejderrepræsentanter synes den periode, der tilbringes borte fra hjemmet at have en særlig negativ indvirkning på balancen mellem arbejds- og hjemmeliv. Men i de lande, hvor indenrigsruterne er lange, og det for indenlandske jernbanetjenester er almindeligt at tilbringe flere dage væk fra hjemmet, ville virkningerne af enhver ændring med hensyn til dette spørgsmål være forholdsmæssigt lavere. Hertil kommer, ifølge nogle fagforeningsrepræsentanter, at mulighederne for at tjene en højere løn ved at opfylde bemandingsydelser i udlandet kunne gøre det mere attraktivt at arbejde i udlandet i en længere sammenhængende periode.

Dette problem kan blive mere vigtigt i forbindelse med godstogskorridorer (se forordning 913/2010 om oprettelse af et europæisk banenet med henblik på konkurrencebaseret godstransport), som har en tendens til at være lange grænseoverskridende ruter.

4.4. De økonomiske virkninger af direktivet

At sende medarbejdere på tværs af grænserne er som nævnt i punkt 4.2 kun én måde at operere internationalt på. Derfor finder direktivet ikke anvendelse på alle internationale jernbanetransporttjenester, -selskaber eller ruter. Desuden er antallet af berørte arbejdstagere lille i forhold til jernbanesektorens samlede arbejdsstyrke. Ydermere er de økonomiske konsekvenser af sådanne regler begrænsede, fordi menneskelige ressourcer i gennemsnit tegner sig for anslået 8,5 % af de samlede driftsomkostninger for grænseoverskridende godstransport. Enhver stigning i personaleomkostninger som følge af aftalen vil derfor have en ubetydelig indflydelse sammenlignet med andre driftsomkostninger, såsom energi eller infrastruktur.

Kombineret med det allerede eksisterende niveau for beskyttelse synes dette at resultere i en begrænset økonomisk effekt. Relativt set har de omkostningsmæssige virkninger af direktivet været noget højere i situationer, hvor allerede eksisterende nationale regler for grænseoverskridende transport var mindre beskyttende for medarbejdere, og direktivets ikrafttræden betød, at en justering var nødvendig.

Hvad angår virkningerne på den videre økonomiske udvikling i jernbanetransporten spiller de lovgivningsmæssige ændringer, der følger af direktivet, en meget mindre rolle end faktorer såsom den tekniske udvikling i jernbanesektoren, liberaliseringen af jernbanemarkedet eller den frie bevægelighed for arbejdstagere i EU. Der er langt mere vigtige faktorer for organiseringen af jernbanesektoren og fordelingen af personale på grænseoverskridende tjenesteydelser end direktivet. Men hvor tekniske hindringer fjernes, og markederne liberaliseres, føler operatører, især mindre godsjernbaneselskaber, sig måske begrænset af de restriktioner, der er fastsat i artikel 4 vedrørende hvile væk fra hjemmet. Dette kunne være en indikation af, at den fulde virkning af direktivet kun vil manifestere sig selv, når de tekniske hindringer er blevet yderligere reduceret, og mere internationale tjenester faktisk dukker op.

Selv om den økonomiske virkning derfor kan anses for at være begrænset, har direktivet skabt en minimumsstandard, der er oprettet ved en aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Direktivet sikrer lige vilkår, hvilket er et vigtigt mål i sig selv. Endelig bidrager direktivet ved at støtte jobkvaliteten for mobile arbejdstagere også til at forbedre kvaliteten af denne tjeneste.

4.5. Konklusioner vedrørende konsekvenserne af direktivet

Generelt set synes de sociale og økonomiske virkninger at være begrænsede. Den vigtigste bestemmelse i denne forbindelse er artikel 4 om hvile væk fra hjemmet. Men selv her er konsekvenserne for arbejdsgiverne dæmpet af tilgængeligheden af alternative måder at organisere international jernbanetransport på, som ikke kræver, at personale krydser en grænse med det tog, de bemander. De fleste medarbejderrepræsentanter er ikke tilhængere af at øge antallet af pauser væk fra hjemmet, da det anses for at have en negativ effekt på balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Men i nogle få tilfælde (Ungarn, Rumænien, Slovenien, Holland, Frankrig, Italien og Portugal) har der været en kollektiv aftale om en anden efterfølgende hvileperiode uden for hjemmet.

5. VURDERING AF POTENTIELLE ADMINISTRATIVE BYRDER

I betragtning af arten af de bestemmelser, der allerede var i kraft, da direktivet blev vedtaget, har direktivet ikke reelt forøget det nuværende niveau for administrative byrder.

De fleste af bestemmelserne begrænser tilgængeligheden af personale og begrænser derved den ledelsesmæssige frihed og fleksibilitet. De er ikke administrative byrder, da de ikke kræver administrative formaliteter. Kun bestemmelser vedrørende registrering kunne anses for at indebære administrative byrder, i det omfang, at arbejdsgiverne har pligt til at træffe yderligere foranstaltninger, der involverer formaliteter, der ikke ville være nødvendige, hvis der ikke var sådanne krav.

Fordelene for samfundet som helhed som følge af disse forpligtelser opvejer ulemperne, i betragtning af de katastrofale konsekvenser, som jernbaneulykker forårsaget af træthed kan medføre.

6. PROBLEMER ANFØRT AF MEDLEMSSTATERNE OG ARBEJDSMARKEDETS PARTER UNDER KONSULTATIONER OM DENNE RAPPORT

Medlemsstaterne har ikke indberettet problemer, rejst spørgsmål eller fremsat særlige anmodninger.

Arbejdsmarkedets parter blev formelt hørt om udkastet til rapporten. To af dem gav feedback i juli 2012. For deres vedkommende er det eneste kontroversielle spørgsmål, der giver anledning til kommentarer, artikel 4 om daglig hvileperiode uden for hjemmet.

CER, Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (*Community of European Railway and Infrastructure Companies*), noterer den retssikkerhed, som direktivet har medført. De påpeger, at de fleste arbejdsgivere ønsker at øge antallet af hvileperioder uden for hjemmet, og fremhæver de åbenlyse begrænsninger, som denne bestemmelse pålægger særlig mindre udbyderes fleksibilitet. De søger at genåbne forhandlingerne om artikel 4, selv om de erkender, at den officielle holdning på europæisk plan for arbejdsmarkedets parter på de ansattes side er at modsætte sig en sådan ændring, selv om nogle nationale medarbejderrepræsentanter synes at have færre problemer med en stigning i det fortløbende antal af daglige hvileperioder uden for hjemmet. CER noterer sig også behovet for lige vilkår for konkurrerende transportformer, og at ingen anden transportform har en så bindende social regulering.

ETF, Det Europæiske Transportarbejderforbund (*European Transport Workers' Federation*), glæder sig over, at gennemførelsen af aftalen har øget niveauet for beskyttelse af arbejdstagere i et betydeligt antal medlemsstater. De bemærker, at det på nuværende tidspunkt kun er i cabotagekørsel (med trekantede eller polygonale ruter), at et sammenhængende ophold i udlandet i mere end 48 timer kan være nødvendigt. Forbundet har ikke set artikel 4 som en barriere for grænseoverskridende tjenesteydelser, og ser derfor ingen grund til at ændre den. Forbundet er bekymret over, at 5 medlemsstater kun gennemførte reglerne for førere og ikke for andet togpersonale. Det mener desuden, at man bør se nærmere på spørgsmålet om kontrol for at tydeliggøre myndighedernes opgaver og ansvarsområder og for at forbedre det grænseoverskridende administrative samarbejde. Anvendelse af fartskrivere anbefales.

7. KONKLUSIONER

Den væsentligste virkning af direktiv 2005/47/EF ligger i dets rolle som et sikkerhedsnet. Det forhindrer en benhård konkurrence på arbejdsvilkår, især arbejdstid, ved indførelse af en harmoniseret bundgrænse under hvilken ingen virksomhed kan gå. Det sikrer lige vilkår og forhindrer unfair konkurrence.

Der er ingen beviser for, at interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren vil blive væsentligt hæmmet af de regler, der er fastlagt i direktivet. Dette kan til dels forklares ved den begrænsede forekomst af situationer, hvor sådanne regler (personale krydser en grænse med toget) faktisk gælder i øjeblikket. Den forventede stigning i sådanne tjenester, navnlig i forbindelse med mindre aktører, kan i fremtiden give disse regler en mere fremtrædende plads.

Kommissionen har til hensigt at træffe passende foranstaltninger vedrørende de spørgsmål og problemer, der identificeres i forbindelse med gennemførelsen af direktivet, samt forslagene til at forbedre anvendelsen af direktivet i praksis.

For så vidt angår det specifikke spørgsmål omhandlet i artikel 4 om daglig hvileperiode uden for hjemmet er Kommissionen af den opfattelse, at de eksisterende margener for fleksibilitet ikke er blevet fuldt udnyttet af begge parter, da der har været færre kollektive overenskomster end forventet. Direktivet giver mulighed for, at sådanne aftaler angiver mere fleksible betingelser med hensyn til antallet af hvileperioder uden for hjemmet, hvilket kan bidrage til at øge interoperabiliteten af grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren og skabe markedsmuligheder især for små og mellemstore virksomheder. Kommissionen opfordrer derfor arbejdsmarkedets parter til, hvis det er nødvendigt, på nationalt og EU-plan at gøre fuld brug af denne mulighed, og at genoptage forhandlingerne på EU-niveau, som det er fastsat i fodnoten i artikel 4 i aftalen. I den forbindelse opfordrer Kommissionen arbejdsmarkedets parter til i deres forhandlinger at tage hensyn til de forskellige betingelser under hvilke passager- og godstransportjernbaner opererer, især i form af kommercielle hastigheder, transporttid, afstande og tidspunktskrav. Kommissionen vil nøje følge udviklingen i sådanne forhandlinger og genvurdere situationen om to år.