

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye „a Bizottságnak a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Bizottsága, továbbá a közösségi szintű szociális partnerek részére készített Közleményéről, a 93/104/EK irányelv felülvizsgálatára vonatkozóan a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjait illetően”

(COM(2003) 843 végleges)

(2004/C 302/16)

2004. január 5-én, az Európai Bizottság elhatározta, hogy konzultálni fog az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsággal az Európai Közösséget létrehozó Szerződésének 262. cikkében foglaltak értelmében a fent említett kérdésben.

A „Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Uniós polgárság” szekció, amelynek feladata a Bizottság e tárgyú munkájának előkészítése 2004. június 14-én a véleményt elfogadta. (Előadó: Erik HARR).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a 2004. június 30-án és július 1-én tartott 410. plenáris ülésén a jelen véleményt 154 igen szavazattal, 71 nem szavazattal és 13 tartózkodás mellett fogadta el.

1. Az Európai Bizottság Közleményének tartalma

1.1 A jelen közlemény tárgya a 2000/34/EK irányelvvel módosított 1993. november 23-i 93/104/EK irányelv a munkaidő megszervezésének minimális követelményeiről, a dolgozók nagyobb fokú biztonságának és egészségvédelmének biztosítása érdekében.

1.2 A közlemény három célt tűzött maga elé:

1.2.1 Először, ki akarja értékelni az irányelvben foglalt két módosítandó rendelkezés alkalmazásának eredményeit a tagállamokban történő bevezetésükre elrendelt határidőtől, azaz 1993. november 23-ától számított hétéves időszaknak a lejártá előtt. Ezek a rendelkezések a 17. cikk. (4) bekezdésében foglalt derogációkra vonatkoznak a szóban forgó időszakban a 6. cikk alkalmazására vonatkozóan (a maximális heti munkaidőről), és a 18. cikk (1) bekezdése (b)(i) pontjában foglalt választási lehetőségre vonatkozóan, melyek lehetővé teszik, hogy a tagállamok ne alkalmazzák a 6. cikk rendelkezéseit, amennyiben intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy az egyes munkavállalók külön-külön hozzájáruljanak a heti 48 órás munkaidőt meghaladó időtartamú munkavégzéshez (ezt nevezik „opt-out”-nak).

1.2.2 Másodsor, a közlemény elemezni kívánja a bírósági joggyakorlat hatását a munkaidő meghatározását, illetve a készenléti munkaidőnek minősítést illetően, valamint azokat az új fejleményeket, amelyek a munka és a családi élet összeférhetőségének javítását célozzák.

1.2.3 Végül, a közlemény célja, hogy konzultáljon az Európai Parlamenttel, és a Tanáccsal, továbbá az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsággal, a Régiók Bizottságával és a szociális partnerekkel a szöveg esetleges módosításáról.

1.2.4 Meg kell jegyezni, hogy az Európai Parlament 2004. február 11-én elfogadott egy jelentést, amely úgy foglalt állást, hogy az opt-out rendelkezéseket teljes egészében el kell törölni. Az Európai Bizottság május 19-én egy újabb dokumentumot adott ki. Ennek célja, hogy tárgyalásra invitálja a szociális partnereket, ennek hiányában pedig általános adatokat adjon arra vonatkozóan, hogy milyen irányba haladjanak a jogszabályok, melyeket az Európai Bizottság később benyújthatna.

2. Általános megjegyzések

2.1 Az EGSzB úgy ítéli meg, hogy a Bizottság által alkalmazott konzultációs módszer nem megfelelő, tekintettel arra, hogy ez a téma nemzeti szinten kollektív szerződéses alkuk tárgyát képezi. A Bizottságnak először a szociális partnerekkel kellett volna konzultálnia, mielőtt ezt a konzultációs folyamatot elindítja az Európai intézményekkel, az EGSzB-vel és a Régiók Bizottságával.

2.2 A Bizottság nem tett egyetlen konkrét javaslatot sem az irányelv tökéletesítése érdekében. A konzultáció során csak válaszokat kért öt fő témában, az irányelv majdani módosítása céljából:

- A vonatkoztatási időszak hossza – jelenleg négy hónap, egyes rendelkezések hat hónapot, vagy egy évet engednek meg.
- A munkaidő meghatározása a készenléti időről szóló legfrissebb Európai Legfelsőbb Bírósági döntések értelmében.
- Az opt-out alkalmazásának feltételei.
- A munka és a családi élet közötti egyensúly javítására szolgáló intézkedések.
- Hogyan lehet elérni a legkedvezőbb egyensúlyt ezek között az intézkedések között.

2.2.1. Annak érdekében, hogy a Bizottság öt kérdésére részletes választ lehessen adni, a válaszadóknak nemcsak részletesen ismerniük kell az általános 93/104/EK Munkaidő Irányelvet, de annak az útnak az elemzését is, amellyel azt a tagállamok törvényhozásába bevezették, továbbá hogy milyen hatással járt ezek bevezetése a munkaidőről szóló korábbi nemzeti jogszabályokkal és kollektív szerződésekkel összehasonlítva. Az EGSzB megjegyzi, hogy a Bizottság által közzétett jelentés⁽¹⁾ és a Bizottság jelen közleményének tartalma ezt a hatást csak korlátozott mértékben elemzi. Az EGSzB kommentárjainak ezért szükségszerűen szélesebb látókörűeknek kell lenniük.

2.2.2. A munkavállalók egészségének és biztonságának az Európai Közösség alapító Szerződésének szociális rendelkezéseiben (136. cikkely és a következő cikkelyek) és a 89/391/EGK irányelvben biztosított nagyobb védelme érdekében, az általános 93/104/EK Munkaidő Irányelv különösen hangsúlyozza:

- a maximális heti munkaidő, a túlórázással együtt, átlagosan 48 óra;
- a minimális pihenőidő egybefüggő 11 óra minden egyes 24-órás időszakban;
- munkaközi szünetet kell tartani, ha a munkanap 6 óránál hosszabb;
- a minimális pihenőnap heti egy nap;
- évi négyheti fizetett szabadság;
- átlagosan nyolc munkaórát meg nem haladó éjszakai műszak egy 24-órás időszakon belül.

2.2.3 Ugyancsak meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett az egyes tagállamok törvényhozási eszközökkel és a nemzeti szociális partnerekkel megkötött kollektív szerződések útján eltérhetnek az irányelvben megszabott előírásoktól. Derogációkat csak akkor szabad engedélyezni, ha betartják a dolgozók egészségére és biztonságára vonatkozó általános alapelveket.

2.2.4 Sajnos, nem áll rendelkezésre átfogó értékelés arról, hogy az irányelv bevezetése a tagállamokban meghozta-e az EU-n belül a dolgozók élet- és munkafeltételeinek szándékolt javulását, de az EGSzB feltételezi, hogy ennek kellett történnie, legalábbis hosszú távon. Az irányelv tartalmának minden módosítását ezért gondosan meg kell fontolni és alaposan meg kell indokolni, különösen a szociális partnerek szemszögéből nézve.

2.2.5 Ugyanakkor emlékeztetni kell arra, hogy az irányelv olyan vitákra és megjegyzésekre épül, amelyek több mint tizenégy évvel ezelőttre tekintenek vissza. Az Európai Legfelsőbb Bíróság döntésének értelmezésében a „munkaidő” és az ezt „ellensúlyozó szabadnap” komoly problémákat vetett fel számos tagállam számára. Ennek következtében, az EGSzB fontosnak

⁽¹⁾ A Bizottság jelentése – A Tanács 1993. november 23-i 93/104/EK sz. irányelve (Munkaidő Irányelv) bevezetésének állásáról a munkaidő szervezésének egyes szempontjait illetően, COM(2000) 787 végleges.

tartja megjegyezni, hogy miközben kiemeli a már említett korlátokat, a Bizottság által elindított konzultációs folyamat lehetővé teszi egyes, különböző helyekről származó hasznos szempontok egybevetését a tekintetben, hogy az irányelv és abból következő törvényalkotás hogyan működött a tagállamokban, amivel betömhető lenne a fent megvilágított információs hézag. Természetesen, az EK Szerződés rendelkezései értelmében, ebben különösen fontos szerepet kell játszaniuk a szociális partnereknek.

2.2.6 A munkaidő és a munkaidő megszervezése kulcsfontosságú a munkaadók szervezetei és a szakszervezetek, valamint a munkaadó és munkavállalói közti mindennapi kapcsolatokban. Ezért az, ahogyan a munkaidőre alkalmazható szabályokat a kollektív szerződésekben foglalják, nagyon fontos érdekeket képvisel a szociális partnerek részére, akik nagy gyakorlattal és szakértelemmel rendelkeznek ebben a témában.

2.2.7 A munkaidőről szóló nemzeti jogszabályok általában a munkaadók és munkavállalók közös felelősségén alapulnak, mellyel biztosítják a munkaidő kielégítő módon történő megszervezését. A különböző szintű szociális partnereknek az a feladata az egyes tagállamokban, hogy megoldjanak – a munkaidőről szóló jogszabályok, és részben, a kollektív szerződések alapján – a munkaidőből fakadó minden olyan feszültséget, amely a munkahelyeken vetődik fel.

2.2.8 A Munkaidő Irányelv napi pihenőidőre, munkaközi szünetre, heti pihenőnapra és heti munkaidőre vonatkozó rendelkezéseinek tisztán jogi szempontból történő elemzése azt mutatja, hogy ha összehasonlítjuk a 17. cikkelyben engedélyezett kivételekkel, és nem vesszük számításba a Legfelsőbb Bíróságnak a készenléti időre vonatkozó döntésének kihatását, az irányelvet úgy kell tekinteni, mint ami megenged bizonyos tárgyalási rugalmasságot. Mindazonáltal, meg kell jegyezni, hogy a Munkaidő Irányelv a Közösségi törvények viszonylag komplex területét öleli fel. Az EGSzB ezért azt javasolja, hogy az irányelv módosítására irányuló javaslattal összhangban, az Európai Bizottság is vizsgálja meg és vegye figyelembe azokat a feltételeket, melyekkel az irányelvet egyszerűsíteni lehetne. Az egyszerűsítés azonban nem engedheti meg, hogy mellékvágányra tereljék a munkavállalók alapvető egészségi és biztonsági követelményeit.

3. Különös megjegyzések

3.1 Vonatkoztatási időszak

3.1.1 Az éves munkaidőkeret ügyeit már megvitatták Európában, amikor az irányelv megjelent. Az „Éves munkaidőkeret” a legjobban úgy határozható meg, mint egy olyan rendszer, amelyben az átlagos munkahétre vonatkozó vonatkoztatási időszak 365 napos évet fed le.

3.1.2 A Munkaidő Irányelv 6. cikkelyének rendelkezése szerint az átlagos munkahét 48 órából áll. Ez négy hónapig tarthat, vagy, a 17. cikkely rendelkezései szerint, hat, vagy tizenkét hónapig ⁽¹⁾. Ezzel az irányelv egy bizonyos szabadságot tesz lehetővé a munkaidőnek a vonatkoztatási időszakon belüli elosztását illetően. A munkaidő megszervezésének, természetesen, ki kell elégítenie a napi pihenőidőre, heti pihenőnapra, éjszakai műszakra, stb. vonatkozó rendelkezéseket is, és be kell tartania a dolgozók egészségére és biztonságára vonatkozó általános alapelveket.

3.1.3 A Bizottság Közleményében megjegyzi, hogy „nem mindig könnyű a nemzeti jogszabályok elemzése a 6. és 16. cikkelyek átültetése tekintetében” ⁽²⁾ (amelyek a maximális heti munkaidővel és a vonatkoztatási időszakkal foglalkoznak), és, hogy „általános tendenciának tűnik, hogy a munkaidőt éves keretben adják meg.” ⁽³⁾

3.1.4 A kérdés az, hogy milyen mértékig nem ártalmas ez a vonatkoztatási időszak a munkavállaló egészségére és biztonságára. Az Európai Bizottság nem foglalkozik ezzel a témával. Kellemetlen lehet, természetesen, nagyobb mennyiségű munkát koncentráltan teljesíteni egy viszonylag rövidebb időn belül, de tekintve, hogy a legtöbb kollektív szerződés éves vonatkoztatási időszakot ad meg, gyanítható, hogy az egészség és a biztonság tekintetében a hosszabb vonatkoztatási időszak negatív hatását a szociális partnerek ellensúlyozzák a kollektív szerződésekben, és biztosítják a megfelelő pihenési időt.

3.1.5 Az egyik érv a vonatkoztatási időszak kitolása mellett az volt, hogy több rugalmasságot enged meg a cégek számára a munkaidővel való gazdálkodásban. Ez a rugalmasság már létezik számos országban, hála a kollektív szerződéseknek, és a kollektív szerződések hagyományosan kevésbé jelentős szerepet játszanak. Érdeemes lenne utánajárni, hogyan lehetne nagyobb súlyt adni a kollektív szerződéseknek a munkaidő kérdésében, különösen azokban az országokban, ahol az ilyen megállapodásokat nem feltétlenül tartják be.

3.1.6 Az EGSzB megjegyzi, hogy az Európai Közösséget létrehozó Szerződésnek 137. cikkelye, amely a Munkaidő Irányelv jogi alapja, úgy rendelkezik, hogy az ezen a cikkelyen alapuló irányelvek „kötelesek elkerülni minden olyan adminisztratív, pénzügyi, vagy jogi kényszerintézkedést, amely akadályozná a kis- és középvállalatok alapítását és fejlődését.”

⁽¹⁾ 1. A vonatkoztatási időszak a kollektív szerződések, vagy két iparág közötti szerződések megkötése esetén meghaladhatja a négy vagy hat hónapot. (17.cikkely (3) bekezdése és a 17. cikkely (4) bekezdése szerint).

2. Mindenesetre a tagállamok kollektív szerződések, vagy két iparág közötti szerződések megkötése esetén meghatározhatják a vonatkoztatási időszakok hosszát, ügyelve arra, hogy semmi esetre sem haladják meg a 12 hónapot és a „munkavállalók egészségének és biztonságának védelmében minden általános szabályt betartanak”.

⁽²⁾ COM(2003) 843 végleges, p. 5

⁽³⁾ COM(2003) 843 végleges p. 6

3.1.7 Mivel a 12-hónapos vonatkoztatási időszakot ma már számos tagállamban alkalmazzák a kollektív szerződésekben, az EGSzB úgy véli, hogy a jelen rendelkezésekkel, melyek a kollektív szerződésekben keresztül lehetővé teszik a vonatkoztatási idő meghosszabbítását, a szociális partnereknek megvan a szükséges rugalmasságuk ahhoz, hogy a munkaidő megfelelő módosításával alkalmazkodni tudjanak egy másik tagállamban, szektorban vagy vállalat eltérő helyzetéhez. A szabályzat fenntartása tehát szükséges.

3.1.8 Tekintettel a vállalatvezetők különleges munkaidejére, az EGSzB pártolja, hogy ezt a foglalkoztatási kategóriát képviselő szervezeteket is vonják be közvetlenül a munkaidő feltételeit meghatározó tárgyalási folyamatokba. Ehhez különleges rendelkezésekre lesz szükség.

3.2 A munkaidő meghatározása

3.2.1 A Munkaidő Irányelv 2. cikkelye úgy határozza meg a „munkaidőt”, mint „bármely olyan időszakot, amely alatt a dolgozó munkát végez, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatait a nemzeti jogszabályokkal és/vagy szokásokkal összhangban végzi”. Ennek ellentétképpen a 2. cikkely (2) bekezdése úgy határozza meg a pihenőidőt, mint „bármely olyan időszakot, amely nem munkaidő”.

3.2.2 A Legfelsőbb Bíróságnak két alkalommal kellett értelmeznie az irányelvnek a munkaidőre vonatkozó meghatározását. Az első ítéletben ⁽⁴⁾, az orvosok egészségügyi intézményekben töltött ügyeleti idejéről a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy az az idő, amelyet az orvos az ügyeletben tölt, munkaidőnek tekintendő az irányelv 2. cikkelye. (1) bekezdése értelmében, amennyiben az orvosnak fizikailag jelen kell lennie az egészségügyi intézményben. Az ügyeletben eltöltött idő magában foglalja azt a kötelezettséget, hogy fizikailag jelen kell lenni a munkaadó által meghatározott helyen, és a munkaadó felkérésére a munkavégzésre rendelkezésre kell állni. Amikor a Jaeger ügyben ⁽⁵⁾ hozott ítéletet, a Legfelsőbb Bíróság megerősítette korábbi értelmezését, és úgy határozott, hogy az orvos akkor is munkaidőben van az ügyeletben, ha éppen inaktív. Azt is kimondta, hogy az ezt „ellensúlyozó szabadnapot” azonnal ki kell adni.

3.2.3 Az EGSzB megjegyzi, hogy ezeknek az ítéleteknek – különösen, de nem kizárólagosan az egészségügyi szektor alkalmazottaira nézve – a munka világára vonatkozó messzebbre ható következményei lehetnek. Számos tagállam hozott nemzeti jogszabályokat a készenlétben/ügyeletben eltöltött időre vonatkozóan. Ezeket a rendelkezéseket különféle módon foglalták keretbe, de közös bennük az, hogy a készenlétben/ügyeletben eltöltött idő vagy egyáltalán nem, vagy csak részben számít munkaidőnek. Pedig pihenési időnek sem minősül.

⁽⁴⁾ 2000.10.3-án kelt ELB ítélet a C-303/98 ügyben (Simap).

⁽⁵⁾ 2003.10.9-én kelt ELB ítélet a C-151/02 (Jaeger) ügyben, még nem publikálták.

3.2.4 Figyelemreméltó, hogy az irányelv 2. cikkely (1) bekezdésében foglalt munkaidő meghatározását valószínűleg sem nem elemezték, sem meg nem vitatták kielégítő módon az irányelv elfogadása előtt. Nincs más magyarázat arra, miért okoztak akkora meglepetést az ítéletek az EU intézményeken belül és a tagállamokban, különösen, mivel a legtöbb tagállamnak megvannak a maga rendelkezései a készenléten/ügyeletben eltöltött időre vonatkozóan a saját nemzeti munkaidő jogszabályaik között.

3.2.5 Az EGSzB osztja a Bizottság azon álláspontját, hogy számos potenciális megoldás létezik. A jelen körülmények között, az EGSzB nem óhajtja egyik különös megoldást sem előtérbe helyezni. A választott alternatíva célja:

- a munkaidővel összefüggésben nagyobb védelem nyújtása a dolgozók egészségének és biztonságának;
- a cégek és a tagállamok részére nagyobb rugalmasság biztosítása a munkaidő megszervezésében;
- megkönnyíteni a munka és a családi élet kombinálását;
- lebontani a már meglévő akadályokat, különösen a kis- és középvállalatok esetében.

3.3 Az „opt-out” bevezetése a 18. cikkely (1) bekezdésének (b)(i) pontjaival összhangban

3.3.1 Az irányelv 18. cikkelye jogot biztosít a tagállamok számára, hogy törvény útján eltérhessenek az irányelv 6. cikkelyének rendelkezéseitől, amely az átlagos heti munkaidőt 48 órára korlátozza. Az opt-out bevezetését számos feltételhez köti:

- a) a dolgozóknak hozzá kell járulniuk a nagyobb óraszám ledolgozásához;
- b) azokat a dolgozókat, akik ehhez nem járulnak hozzá, nem büntethetik;
- c) a munkaadóknak minden dolgozóról, aki ezt a munkát vállalta, naprakész feljegyzéseket kell készíteniük;
- d) a feljegyzéseket az illetékes hatóságok rendelkezésére kell bocsátani.

Azt is meg kell jegyezni, hogy azok a dolgozók, akik a 18. cikkely értelmében opt-out rendszerben dolgoznak, jogosultak a napi 11 egybefüggő óra pihenőidőre és hat óra után a munkaközi szünetre.

3.3.2 A Munkaidő Irányelv azon a bizonytalan, rosszul megfogalmazott feltételezésen alapul, amit „egészséges munkaidő-kultúrának” lehetne nevezni. Az Európai Közösséget létrehozó Szerződésnek 137. cikkelye szerint, „a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét” a munkafeltételek javításában és „védi a dolgozók egészségét és biztonságát”. Maga a Munkaidő Irányelv léte, és az a tény, hogy azt a legtöbb tagállamban bevezették, mindenképpen azt bizonyítja, hogy általános az a kívánság, hogy csökkentsék azon munkahelyek számát, ahol egészségtelen munkaidő-kultúra fejlődött ki. A 18. cikkely (1) bekezdése (b)(i) pontjában elrendelt opt-out így csak akkor alkalmazható, ha a tagállam betartja „a dolgozók egészségének és biztonságának védelmét szolgáló általános alapelveket”.

3.3.3. Egy „opt-out” jogszerűségének elbírálása szükségképpen függ attól, hogy kimutatható-e káros kapcsolat a 48 órát meghaladó munkahét és a dolgozók egészsége és biztonsága között. A közleményben az Európai Bizottság azt állítja, hogy az opt-out-nak a dolgozók egészségére és biztonságára való kihatása „nem tűnik elemezhetőnek a megbízható adatok hiányában”⁽¹⁾. Ugyanakkor az Európai Bizottság említ egy mostanában keletkezett tanulmányt, amely szerint összefüggés állapítható meg a hosszú munkanapok és a fizikai egészségkárosodás között, különösen, amikor a munkaidő meghaladja a heti 48-50 órát. Az 1990-ben, egy irányelv-javaslatához kiadott véleményezésében, az EGSzB már azt nyilatkozta, hogy számos tanulmányból az derül ki, hogy a pihenés nélküli túl hosszú ideig tartó munkavégzés károsítja a dolgozó egészségét, foglalkozási betegségekre vezet és elhasználja a dolgozókat⁽²⁾.

3.3.4 Nagyon fontos, hogy az opt-out-ot önkéntesen kell vállalni. Az irányelvben lefektetett szabályok szerint, a dolgozónak mindig szabadon kell választania, hogy dolgozik-e átlagosan heti 48 óránál többet, vagy sem. A szabályokat gyakran bírálták amiatt, hogy ez a választás nem lehet mindig szabad, mert egy alkalmazott nehezen utasítja vissza munkaadójával szemben, hogy aláírjon egy szerződést.

3.3.5 A Bizottság közleménye szerint, egy, Nagy-Britanniában a munkaadók között végzett felmérés azt mutatta ki, hogy az építőiparban alkalmazottak 48 %-a heti több mint 48 órát dolgozik⁽³⁾. Ez meglepően magas szám, különösen azért, mert ezen a területen a legtöbb állás valószínűleg egyszerre igényli a fizikai erőnlétet és a pontosságot. A munkaadó számára az ezekből a túlórákból (amely alatt – a túlóradíjazás következtében – a dolgozó is igen drága munkaerő) származó haszonnak viszonylag kicsinek kell lennie. Kérdés, vajon a Nagy-Britanniában általánosan elterjedt hosszú munkaidő nem egyéb szerkezeti problémákból fakad-e.

⁽¹⁾ COM(2003) 843 végleges, p. 14.

⁽²⁾ HL C 60., 1991.3.8., 26. o.

⁽³⁾ COM(2003) 843 végleges, p. 13.

3.3.6 Fontos kérdés a hosszú munkaidő kihatása a családi életre. Hogyan tudják a szülők összetartani a családot, ha mindketten többet dolgoznak, mint heti 48 óra? Olyan tényező-e a hosszúsági kultúra, amellyel az egyik felet – rendszerint az asszonyt – részben, vagy egészben távol lehet tartani a munkaerőpiacról? Ha ez így van, az opt-out nem fér össze a Lisszaboni Stratégia célkitűzéseivel, nevezetesen azzal, hogy 2010-re az EU női népességének 60 %-a vállaljon munkát. Kissé meglepő, hogy Nagy-Britanniában a férfiaknak és nőknek a munkaerőpiacon való részvétele közti különbség jelenleg kissé elmarad az Európai Unió átlagától, másrészt viszont, Hollandia után, éppen Anglia az egyik olyan EU-s ország, ahol viszonylag a legtöbb nő (mintegy 50 %-uk) rész munkaidőben dolgozik⁽¹⁾. Az Európai Bizottság közleménye szerint, a brit férfiak 26,2 %-a dolgozik több, mint heti 48 órát, miközben a hosszúságú nők számaránya 11,5 %⁽²⁾. Egy, a British Medical Journal-ban (Brit Orvosi Folyóirat) megjelent tanulmány azt állapította meg, hogy az ellenőrizetlen túlórázás káros a női szervezetre, különösen a családok kétkezi munkásnőkre⁽³⁾. Az opt-out tehát, a nők és férfiak esélyegyenlősége szempontjából, minden bizonnyal hátrányos. Ezt a szempontot nagyobb mélységben kellene elemezni.

3.3.7 Az EGSzB nem szándékozik állást foglalni az opt-out kérdésében ebben a stádiumban. A helyzet sokkal mélyebb és a szociális partnerekkel közösen végrehajtott elemzése szükséges, mielőtt állást lehetne foglalni.

3.4 *Intézkedések a munka és a családi élet közötti nagyobb egyensúly létrehozása érdekében*

3.4.1 Mit jelent a dolgozók számára a nagyobb egyensúly a munka és a családi élet között? Mit jelent a családi élet? Ha kisgyerekes szülőknek tesszük fel ezt a kérdést, egyetlen választ kapunk. Ha ugyanazt a kérdést gyermektelen családoknak tesszük fel, biztosan mást fognak válaszolni. Egy egyedülálló apa ismét mást fog válaszolni. Ennek következtében, nem lehetséges egyenes választ adni arra, hogyan lehet javítani az egyensúlyt a munka és a családi élet között.

3.4.2 Általában azonban azt mondhatjuk, hogy a legtöbb ember számára az a lehetőség, hogy befolyásolja, vagy önmaga irányítsa helyzetét a munkahelyén, olyan pozitív tényező, amely kedvezően hat ki a munkakörnyezetre. Különösen igaz ez

kisgyermekes szülők esetében. Az Európai Parlament Állásfoglalása a munkaidő megszervezéséről különösen kihangsúlyozza azt a tényt, hogy:

- a nők egészsége és jóléte sokkal inkább megsínyli a negatív hatásokat, ha szakmájuk és a családi kötelezettségek kettős terhet kell egyszerre viselniük;
- fel kell hívni a figyelmet arra az elszomorító tendenciára, hogy a nők egyre többen dolgoznak osztott munkaidőben, gyakran azzal kombinálva, hogy a munkahetük meghaladja a törvényes mértéket, azért, hogy megélhetésükhöz elegendő pénzt keressenek;
- a hosszúsági kultúra a magasabb képzettséget igénylő és vállalatvezetői munkahelyeken akadály a nők felfelé történő mobilitásának és táplálja a munkahelyeken a nemek szerinti szegregációt⁽⁴⁾.

Az EGSzB szilárdan hangoztatja ezt a véleményt, de hozzáteszi, hogy a szóban forgó problémák nem csak a nőkre érvényesek, hanem általában a szülőkre is, akiknek nehezebbé esik a munka összeegyeztetése a családi kötelezettségekkel. Ez is egészségügyi kockázatot rejt magában.

3.4.3 Az EGSzB ki szeretné hangsúlyozni, hogy minden a munkaidő megszervezésére irányuló politikában fontos szempontnak kell lennie, hogy mindenki rendelkezessen egy bizonyos idővel, amikor elszakadhat a munkájától és a családjától, és a társadalmi és a demokratikus élet javára tevékenykedhet.

3.4.4 Jelenleg mind a közösségi, mind a nemzeti jogszabályok számos olyan rendelkezést tartalmaznak, amely számításba veszi azt az igényt, hogy össze kell egyeztetni a családi életet és a gyermeknevelést a fizetett munkavállalással. Megjelentek rendelkezések a szülőknek járó eltávozás lehetőségéről, a rész-munkaidős foglalkoztatásról, a távmunkáról, a rugalmas munkaidőről, stb. Az EGSzB örömmel üdvözlölné, ha felmérés készülne a szociális partnerek bevonásával a területen jelenleg hatályos jogszabályokról, mielőtt bármilyen új intézkedést javasolnának, vagy megvitátnának. Az EGSzB azt javasolja, hogy kérjék fel az Európai Alapítványt az Élet-és Munkakörülmények Javításáért ennek a felmérésnek az elkészítésére. Az Alapítvány már nyilvánosságra hozott egy jelentést, amely bizonyos mértékig ezt a problémát is tárgyalja⁽⁵⁾.

Brüsszel, 2004. június 30.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Roger BRIESCH

⁽¹⁾ A Bizottság jelentése a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága számára – Jelentés a nők és férfiak esélyegyenlőségéről, 2004 COM(2004) 115 végleges, p. 16.

⁽²⁾ COM(2003) 843 végleges, p. 12.

⁽³⁾ Ala-Mursula & mások.: „Az alkalmazottak munkaidőszabályozásának kihatása az egészségre: egy előretékinő közös tanulmány”, Foglalkozás-egészségügyi és Környezetvédelmi Orvostudomány; 61: 254-261, 3. sz., 2004. március.

⁽⁴⁾ Az Európai Parlament 2004.2.11-i állásfoglalása a munkaidő megszervezéséről (a 93/104/EK irányelv módosításához) P5 TA-PROV(2004)0089m 20-22. cikk.

⁽⁵⁾ „A dolgozók munkában eltöltött életének új szervezési formája”, Európai Alapítvány az Életkörülmények és Munkafeltételek Javítására, 2003.

FÜGGELÉK

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményéhez

A következő módosítások több mint 25 % „igen” szavazatot kaptak, de tanácskozások során végül elvetésre kerültek:

3.1.7. pont

Május 19-i közleményében az Európai Bizottság a hivatkozási időszak meghosszabbítását indítványozza anélkül, hogy már konkrét javaslatot említene. Az EGSzB ezért ezen a ponton nem kíván állást foglalni ebben az ügyben, csak ha majd irányelvtervezettel kapcsolatban kéri a véleményét.

Indoklás

A másik két témával kapcsolatban (a munkaidő meghatározása (3.2.5. pont) és az opt-out (3.3.7. pont)) az EGSzB nem kíván állást foglalni, amíg konkrét javaslatok nem érkeznek. Indokolt tehát, hogy a hivatkozási időszakot illetően hasonló az álláspontja.

A szavazás eredménye

Mellette:	84
Ellene:	135
Tartózkodás:	7
