

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta za spremembo Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa

COM(2004) 607 final — 2004/0209 COD

(2005/C 267/03)

Svet je 20. oktobra 2004 sklenil, da v skladu s členom 262 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosi za mnenje o naslednjem dokumentu: Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta za spremembo Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora ne tem področju, je mnenje sprejela 21. aprila 2005. Poročevalka je bila **ga. Engelen-Kefer**.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 417. plenarnem zasedanju 11. in 12. maja 2005 (seja 11. maja) s 160 glasovi za, 101 glasovi proti in 8 vzdržanimi glasovi.

1. Uvod

1.1 22. septembra 2004 je Evropska komisija predložila svoj *Predlog direktive Sveta in Evropskega parlamenta za spremembo Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa* ⁽¹⁾.

1.2 Komisija svoj predlog za spremembo utemeljuje po eni strani s tem, da potreba po ponovnem pregledu direktive izhaja iz direktive same. Dve določbi direktive namreč predvidevata ponovni pregled pred 23. novembrom 2003. Nanašata se na odstopanje od referenčnega obdobja pri uporabi člena 6 (najdaljši tedenski delovni čas) in možnost, da se člena 6 ne uporabi, če delavec da soglasje (člen 22 o individualnem odstopanju od delovnega časa). Po drugi strani Komisija ugotavlja, da način, kako je Evropsko sodišče to direktivo tolmačilo, učinkuje na pojem delovnega časa in s tem na bistvene določbe direktive, ki jih je zato treba revidirati.

1.3 Rezultat pogodbeno predvidenega dvostopenjskega posvetovanja s socialnimi partnerji je bil, da se socialni partnerji niso odzvali pozivu Evropske komisije, naj začnejo pogajanja o tej zadevi. Namesto tega so Komisijo zaprosili, naj predloži predlog direktive.

1.4 Komisija nadalje opozarja, da je potrebna uravnotežena rešitev, ki bi zajemala ključne področja, predložena v obravnavo socialnim partnerjem na ravni EU, in ki bi izpolnjevala natančno določena merila, ta pa so:

— zagotoviti visoko raven varovanja zdravja in varnosti delavcev v delovnem času;

— omogočiti podjetjem in državam članicam večjo prožnost pri upravljanju delovnega časa;

— omogočiti boljšo usklajenost med poklicnim in družinskim življenjem;

— izogibati se uvajanju nerazumnih omejitev za podjetja, zlasti za MSP. ⁽²⁾

1.5 Komisija meni, da so v njenem predlogu ta merila upoštevana.

2. Bistvena vsebina predloga

2.1 Opredelitve (člen 2) ⁽³⁾

2.1.1 Opredelitev delovnega časa ostaja nespremenjena. Uvedeta se dve novi opredelitvi, namreč „čas dežurstva“ in „neaktivni del časa dežurstva“. Slednji se opredeli kot obdobje, v katerem delavec opravlja dežurstvo, „vendar njegov delodajalec ne zahteva, da opravlja svoje naloge ali dolžnosti“ (člen 2, točka 1b).

2.1.2 Obenem se določi, da se neaktivni del časa dežurstva „ne šteje za delovni čas, razen če to ni drugače določeno z nacionalnim zakonom in/ali v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, kolektivno pogodbo ali sporazumom med socialnimi partnerji“ (člen 2a).

2.2 Referenčna obdobja (člena 16 in 19), nadomestni čas počitka (člen 17)

2.2.1 Referenčno obdobje za najdaljši tedenski delovni čas po členu 6 ostaja načelno omejeno „na obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev.“ Predlagano je dopolnilo, po katerem lahko države članice to referenčno obdobje iz objektivnih ali tehničnih razlogov ali razlogov, ki se nanašajo na organizacijo dela (...) podaljšajo na 12 mesecev (člen 16, točka b). Pri tem je treba upoštevati splošna načela za varstvo zdravja in varnosti delavcev, spoštovati posvetovanje socialnih partnerjev in spodbujati socialni dialog.

⁽²⁾ COM (2004) 607 final – 2004/209 (COD), str. 3-4

⁽³⁾ Členi, omenjeni v točkah 2.1, 2.2 in 2.3, se nanašajo na Direktivo 2003/88/ES

⁽¹⁾ COM(2004) 607 final – 2004/209 (COD)

2.2.2 Pri odstopanjih od referenčnega obdobja za najdaljši tedenski delovni čas po kolektivni pogodbi odpade doseganja omejitev na šest mesecev. Vendar države članice lahko dopustijo, da se iz objektivnih ali tehničnih razlogov ali iz razlogov, povezanih z organizacijo dela, „v kolektivnih pogodbah ali sporazumih, sklenjenimi med socialnimi partnerji, določijo referenčna obdobja za najdaljši delovni čas, ki v nobenem primeru ne presegajo dvanajstih mesecev“ (člen 19). Pri tem je treba upoštevati splošna načela varstva zdravja in varnosti delavcev.

2.2.3 Člena 3 in 5 direktive določata minimalni dnevni počitek 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju in tedenski počitek 24 ur poleg dnevnega počitka 11 ur v vsakem 7-dnevnem obdobju. V primeru odstopanja je treba delavcem odobriti enakovreden nadomestni čas počitka. V zvezi s temi možnostmi odstopanja od minimalnih predpisov direktive za določene dejavnosti in skupine delojemalcev, med drugim za tiste s področja zdravstva, je kot primeren rok za dodeljevanje enakovrednega počitka določen rok, ki „ne presega 72 ur“ (člen 17, odst. 2).

2.3 Individualno odstopanje od delovnega časa (člen 22)

2.3.1 Države članice imajo po veljavni direktivi možnost, da člena 6 o najdaljšem tedenskem delovnem času pod določenimi pogoji ne uporabijo, če delojemalec s tem soglaša. Predlog spremembe direktive ohranja to možnost individualnega odstopanja od delovnega časa, vendar pa uveljavljanje izrecno povezuje s tem, da je odstopanje predvideno v kolektivni pogodbi. Če veljavne kolektivne pogodbe ni in če ni predstavniške organizacije delavcev, naj bi se ohranila možnost, da se člena 6 o najdaljšem tedenskem delovnem času ne uporabi, ki bi temeljila na individualnem dogovoru z delavcem. Pri tem je treba upoštevati splošna načela varstva zdravja in varnosti delavcev.

2.3.2 V primerjavi z veljavno direktivo so novi naslednji pogoji za uveljavitev individualnega odstopanja od delovnega časa:

- Zahtevano delavčevo soglasje velja največ leto dni z možnostjo obnovitve. Dogovor, ki se sklene ob podpisu individualne pogodbe o zaposlitvi ali med celotnim poskusnim obdobjem, je nič in neveljaven.
- Države članice morajo zagotoviti, da noben delavec ne dela več kot 65 ur v tednu, razen če kolektivna pogodba ali sporazum med socialnimi partnerji tega ne urejata drugače.
- Delodajalec mora voditi tekočo evidenco vseh delavcev, ki opravljajo tako delo, in števila dejansko opravljenih ur, ter jo predložiti pristojnim organom na njihovo zahtevo.

2.3.3 Predlog spremembe nadalje predvideva, da Evropska komisija najpozneje v petih letih po začetku veljavnosti direktive predloži poročilo o izvajanju, še posebej o individualnem odstopanju od delovnega časa.

3. Splošna ocena

3.1 Evropski socialni partnerji niso uporabili možnosti, da sklenejo sporazum, kot to predvideva člen 139 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, ker se stališča glede revizije direktive močno razhajajo. Različna stališča, ki so se pojavila kot rezultat drugega posvetovanja pred Evropsko komisijo, so pojasnjena v utemeljitvi predloga za spremembo direktive, ki ga je predložila Komisija. Medtem ko je bila Evropska konfederacija sindikatov pripravljena začeti pogajanja, UNICE (predstavniška organizacija delodajalcev) „zaradi reakcij Evropske konfederacije sindikatov na posvetovalne dokumente Komisije“ ni videla „nobene možnosti, da bi dosegli sporazum o reviziji direktive s pogajanjem v okviru socialnega dialoga.“⁽⁴⁾ EESO obžaluje, da ni prišlo do pogajanj med socialnimi partnerji. Vendar svoje naloge ne vidi v tem, da bi nadomestil ta pogajanja. Vnovič pa opozarja, da imajo socialni partnerji prav pri vprašanju delovnega časa zelo pomembno vlogo.⁽⁵⁾ Po mnenju EESO bi Komisija in Svet storila prav, če bi skupaj z Evropskim parlamentom poiskala kompromis, ki bi uravnoteženo upošteval interese obeh socialnih partnerjev. Odbor se bo zato v svojem mnenju osredotočil na splošne preudarke in presoje predloga za spremembo, ki ga je predložila Evropska komisija.

3.2 Globalizacija trgov in produkcijskih odnosov ter s tem povezano poglobljanje mednarodne delitve dela postavlja podjetja in evropsko gospodarstvo v celoti pred nove izzive. Globalizacija nedvomno vodi v zaostrovanje mednarodne konkurence in v nujnost prilagajanja spremenjenim tržnim razmeram. Ta razvoj postavlja pritiska tudi na evropski socialni model, ki se odlikuje po tem, da si gospodarska storilnost in socialni napredek podajata roko. Evropski model razvoja, ki prihaja do izraza v Lizbonski strategiji, temelji na integrirani strategiji podpiranja gospodarske zmogljivosti, naložb v ljudi, socialne kohezije, kakovosti dela, visoke stopnje ravnih socialnega varstva in priznavanja pomena socialnega dialoga. Minimalni socialni standardi kot bistven instrument evropske socialne politike bi morali omogočati izboljševanje ravnih varstva, da bi s tem omejevali „socialni dumping“ in preprečevali izkrivljanje konkurence. V tem duhu bi bilo treba ponovno pregledati direktivo o delovnem času in ugotoviti ali temu cilju ustreza.

⁽⁴⁾ Pismo UNICE komisarju Dimasu 2.6.2004

⁽⁵⁾ Mnenje EESO 30. 6.2004 o sporočilu Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij ter socialnim partnerjem na ravni Skupnosti o reviziji direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, točka 2.2.5 (UL C 302, 7.12.2004, str. 74)

3.3 Direktiva EU o delovnem času je minimalni predpis v smislu pogodbe za doseganje socialnih ciljev Skupnosti. V socialnih predpisih pogodbe je kot cilj opredeljeno „izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranjanju izboljšav omogoči njihova uskladitev“ (člen 136 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti). Ta člen izrecno omenja Evropsko socialno listino iz leta 1961 in Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, duh katerih je treba upoštevati pri uresničevanju socialnih ciljev Skupnosti. Po Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989 mora vsak delavec „imeti zadovoljive pogoje za varstvo zdravja in varnost“, in treba je sprejeti ukrepe, „da se ob nadaljevanju usklajevanja obstoječih pogojev omogoči ohranjanje doseženega napredka“. (6) V Evropski socialni listini Sveta Evrope iz leta 1961 (revidirani leta 1996), ki so jo ratificirale vse države članice EU, je formulirana socialna pravica do primernih delovnih razmer. Listina vsebuje obveznost za države, podpisnice pogodbe, da „določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopoma skrajševal“ ter „zagotavljajo tedenski počitek“ (člen 2). Iz obeh listin izhaja, da je omejevanje in postopno skrajševanje delovnega časa temeljna socialna pravica in da mora usklajevanje na podlagi minimalnih predpisov na evropski ravni voditi do socialnega napredka.

3.4 Z Listino EU o temeljnih pravicah, ki je del bodoče ustave EU, se pravica do omejitve najdaljšega delovnega časa razširi v temeljno socialno pravico, ki je za EU zavezujoča. Temeljna pravica do poštenih in primernih delovnih pogojev je opredeljena v naslednjem smislu: „Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“ (7) EESO meni, da mora ocena predloga za spremembo, ki ga je predložila Evropska komisija, izhajati iz tega razvoja temeljnega socialnega prava na evropski ravni in da mora upoštevati ta kontekst. Pri tem se zastavlja vprašanje: ali predlog za spremembo res prispeva k zagotavljanju temeljnih socialnih pravic prek minimalnih predpisov na ravni EU, ali nemara z večanjem prožnosti širi manevrski prostor v korist gospodarskih interesov, ne da bi obenem upošteval potrebe po varstvu delavcev? V tem primeru bi s težavo našli ustrezen odgovor na novost inovacij, ki jih je treba doseči v okviru prožnosti podjetij in zagotavljanja zaščite delavcev, kot jo za vsa podjetja, še zlasti pa za majhna in srednja podjetja ter enote socialnega podjetništva zahtevajo družba storitev in družba znanja.

3.5 Razen tega je treba predlog za spremembo ocenjevati na podlagi tega, v kolikšni meri se dosejajo cilji, ki jih je zastavila Komisija sama. Ti cilji so izboljševanje varstva pri delu in zdravstvenega varstva z večjo prožnostjo pri organizaciji delovnega časa, še posebej glede boljše združljivosti poklicnega in

družinskega življenja, pri čemer pa je treba preprečevati nesorazmerno obremenitev za mala in srednje velika podjetja. EESO se je v svojem mnenju o sporočilu Evropske komisije *Revizija Direktive EU o delovnem času* (8) s temi cilji že ukvarjal in ugotovil, da „direktiva dopušča prilagodljivo rešitev na podlagi pogajanj“ (9). Obenem je ugotovil, da „zakonodajna posameznih držav glede delovnega časa (...) v splošnem temelji na skupni odgovornosti delodajalcev in delojemalcev za zadovoljivo organizacijo delovnega časa. Izhajajoč iz določb o delovnem času in v okviru kolektivnih pogodb imajo socialni partnerji v državah članicah na različnih ravneh nalogo, da rešujejo vprašanja delovnega časa, ki se pojavljajo na delovnem mestu.“ (10) EESO meni, da so predvsem države članice odgovorne za to, da z zakonskim omejevanjem najdaljšega tedenskega delovnega časa skrbijo za splošno varstvo pri delu in za zdravstveno varstvo. Socialni partnerji se lahko pri kolektivni pogodbi v okviru zakonskih in s kolektivnimi pogodbami določenih zgornjih mej sporazumejo o prilagodljivih oblikah organizacije delovnega časa, ki upoštevajo posebne potrebe v panogi in obenem zagotavljajo varstvo pri delu in zdravstveno varstvo, da tako uskladijo prožnost s socialno varnostjo. Po mnenju EESO gre za uravnoteženo razmerje med prožnostjo in socialnim varstvom, kar je mogoče najbolje zagotoviti s kolektivnimi pogodbami.

3.6 Veljavna direktiva dopušča podaljšanje referenčnega obdobja štirih mesecev pri nadurnem delu izključno s kolektivno pogodbo. Sprememba, ki jo je predlagala Komisija, državam članicam prvič dovoljuje, da referenčno obdobje s pravnimi in upravnimi predpisi na splošno podaljšajo na dvanajst mesecev.

EESO je to vprašanje obravnaval že v svojem prejšnjem mnenju in ugotovil: „Ker se referenčno obdobje dvanajstih mesecev že v mnogih državah članicah uporablja v okviru kolektivnih pogodb, EESO meni, da sedanja ureditev z možnostjo podaljšanja referenčnega obdobja na podlagi kolektivnih pogodb socialnim partnerjem omogoča potrebno prožnost, da delovni čas prilagodijo položaju v državah članicah, panogah in obratih. Zato bi to ureditev morali ohraniti.“ (11) EESO meni, da prilagodljivi modeli delovnega časa v mejah veljavne direktive in na podlagi kolektivnih pogodb ustrezajo tudi interesom delavcev za boljše upravljanje s časom in še posebej za boljšo združljivost poklicnega in družinskega življenja. Razen tega omogočajo upoštevanje varovanja zdravja in varnosti, ki sta bistvenega pomena.

3.7 Po predlogu Evropske komisije naj t.i. neaktivnega dela časa dežurstva ne bi šteli kot delovni čas, pri čemer se kot merilo za razmejitev upošteva zahteva delodajalca. Sprejetje opredelitve dežurstva in predvsem neaktivnega dela med dežurstvom ni skladno s sodbami Evropskega sodišča v zadevah

(6) Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, odstavek 19

(7) Listina EU o temeljnih pravicah, člen 31, oz. člen II-91 v osnutku Ustave

(8) Sporočilo Komisije 15.1.2004 (COM(2003) 843 final

(9) Glej v opombi 5 omenjeno mnenje EESO (točka 2.2.8)

(10) Idem, točka 2.2.7

(11) Idem, točka 3.1.7

Simap, Sergas, Jaeger in Pfeiffer, v katerih je bilo ugotovljeno, da je „razpoložljivost delavca na delovnem mestu“ pravzaprav opravljanje dela in se mora zato šteti k delovnemu času. ⁽¹²⁾ Ta sodna praksa ne temelji le na razlagi veljavne direktive, temveč na njenem smislu in namenu, ter na mednarodnih pravnih podlagah kot so Konvencija Mednarodne organizacije dela št.1 (obrt) in št. 30 (trgovina in uradi) ter Evropska socialna listina. To pomeni, da bi morale države članice v svojem nacionalnem pravu o delovnem času upoštevati razlago pojma delovni čas, kot ga Evropsko sodišče opredeljuje v veljavni direktivi.

3.7.1 Posledica navezovanja na zahtevo delodajalcev je, da zadrževanje na delovnem mestu ne predstavlja več opravljanja dela. To stališče zanika dejstvo, da delavci v času dežurstva pri opravljanju svojih dejavnosti na delovnem mestu niso prosti in nimajo ne prostega časa ne časa za počitek. Za čas dežurstva je značilno, da delavec ne more prosto razpolagati s svojim časom, temveč mora biti v stalni pripravljenosti za delo, na kraju dela — biti mora torej na razpolago. Enačenje te posebne situacije s „počitkom“ bi imelo za posledico predolg delovni čas, ki bi močno ogrožal varstvo pri delu in zdravje delavcev. Razen tega je v praksi skoraj nemogoče neaktivni čas povezati s tem, da ni bila podana izrecna zahteva. Ali bo konkretno delo opravljeno je odvisno od dejanskih potreb na delovnem mestu ob določenem času in ne od zahteve delodajalca, kot si lahko brez težav predstavljamo v primeru bolnišnic ali pri gasilstvu.

3.7.2 EESO je v svojem prejšnjem mnenju ugotovil, da je „oblikovanje pravil o delovnem času v kolektivnih pogodbah temeljnega pomena za socialne partnerje, ki imajo v teh zadevah veliko strokovnega znanja in izkušenj“ ⁽¹³⁾. To po mnenju EESO še posebej velja tudi za urejanje organizacije delovnega časa pri dežurstvih. To bi moralo zato biti zaupano socialnim partnerjem v okviru kolektivne pogodbe, skladno s temeljnimi besedili, navedenimi v točki 3.7, ki jih obvezujejo.

3.7.3 EESO se zaveda dejstva, da so v različnih panogah, poklicih in obratih pogoji glede zahtev v času dežurstva različni. Predlog Komisije za splošno razdelitev na aktivni in neaktivni del dežurstva pa po mnenju EESO ne prispeva k reševanju teh praktičnih problemov. Za dežurstva kot posebno obliko delovnega časa so potrebne posebne ureditve, prilagajene zahtevam vsake posamezne panoge, ki jih morajo sprejeti partnerji pri kolektivni pogodbi. V praksi kolektivnih pogodb je za to veliko dobrih primerov.

⁽¹²⁾ Idem, točka 3.2.2

⁽¹³⁾ Idem, točka 2.2.6

3.8 Glede zagotavljanja enakovrednega nadomestnega počitka pri odstopanjih od minimalnih predpisov o počitku veljavna direktiva ne predvideva nobenega roka. Formulacija v predlogu za spremembo zato vsebuje pojasnilo, ki pa ni v skladu z ustrežno sodno prakso Evropskega sodišča. V sodbi v zadevi Jaeger je Evropsko sodišče namreč odločilo, da je določena mera prilagodljivosti pri dodeljevanju nadomestnega počitka, ki je tudi cilj predlagane spremembe, lahko tako v interesu podjetja kot delavcev, če se obenem upoštevata varstvo pri delu in zdravstveno varstvo. Tudi tu bi moralo biti partnerjem pri kolektivni pogodbi — na primerni ravni in v skladu z nacionalnimi običaji — zaupano sprejemanje rešitev, prilagojenih zahtevam v posameznih podjetjih.

3.9 Individualno odstopanje od delovnega časa je splošna izjema pri minimalnem predpisu iz direktive o najdaljšem tedenskem delovnem času. Predlog za spremembo resda vsebuje nekaj dodatnih pogojev, ki lahko omejijo zlorabe. Dejstvo, da individualno odstopanje od delovnega časa načelno postavljajo v odvisnost od spoštovanja kolektivne pogodbe, pa ne pušča nobenega dvoma, da se s tem odgovornost za varstvo pri delu in zdravstveno varstvo z zakonsko omejitvijo najdaljšega tedenskega delovnega časa prenaša z držav članic na partnerje pri kolektivni pogodbi. Razen tega je mogoče to izjemo uporabiti tudi, če ni sklenjena nobena kolektivna pogodba in če v obratu ali v podjetju ni predstavništva interesov delavcev.

3.9.1 EESO se je že v prejšnjem mnenju ukvarjal z možnimi posledicami te izjeme za varstvo pri delu in zdravstveno varstvo ter opozoril, da je to izjemo „(možno) uporabiti izrecno le tedaj, če država članica spoštuje višja načela varstva zdravja in varnosti delavcev“ ⁽¹⁴⁾. EESO se zaveda, da Evropska komisija s predlagano spremembo skuša omejiti zlorabe. Vendar pa dvomi, da so predlagani dodatni pogoji za to primerni. Odbor opozarja, da je ohranitev individualnega odstopanja od delovnega časa nasploh zelo v nasprotju s ciljem direktive same kot minimalnega predpisa za varstvo zdravja in varnosti delavcev. To, da ima tudi Komisija te pridržke, je razvidno iz njenega sporočila v okviru prve faze posvetovanj socialnih partnerjev, v katerem piše: „Določbe, vsebovane v členu 18.1 b), ki dajejo možnost, da delavec na prostovoljni in individualni osnovi dela v povprečju referenčnega obdobja več kot 48 ur na teden, bi

⁽¹⁴⁾ Idem, točka 3.3.2

lahko postavile pod vprašaj cilj direktive: zdravje in varnost delavcev“⁽¹⁵⁾. Nadalje piše: „Razen tega je moč zaznati nepričakovani učinek: pri delavcih, ki so podpisali dogovor o odstopanju od delovnega časa, je težko zagotoviti (ali vsaj nadzorovati) upoštevanje drugih določb direktive“⁽¹⁶⁾. EESO zato želi sprožiti vprašanje, zakaj Komisija ni uporabila možnosti, ki jo je navedla v svojem posvetovalnem dokumentu v okviru druge faze razprave socialnih partnerjev, namreč da bi sprejela predlog Evropskega parlamenta in „ponovno pregledala individualno odstopanje od delovnega časa ter čimprej predvidela njegovo postopno ukinjanje, medtem pa poostrila pogoje njegove uporabe v členu 18 točka 1(b)(i), tako da bi utrdila njegov prostovoljni značaj in preprečila zlorabe v praksi.“⁽¹⁷⁾

3.10 Splošni cilj predloga za spremembo, ki ga je predložila Komisija, je tudi, da prispeva k boljši združljivosti poklica in družine. Komisija v tej zvezi opozarja na predlagane spremembe člena 22 (1) (individualno odstopanje od delovnega časa) in na uvodno izjavo 6, ki vsebuje poziv socialnim partnerjem, naj sklenejo ustrezne sporazume. EESO meni, da Komisija s temi opozorili zadevo jemlje preveč preprosto. Boljša združljivost poklica in družine vnaprej zahteva delovni čas, ki ga je mogoče načrtovati in izračunavati, torej prožnost, ki ni usmerjena enostransko k zahtevam poklica, temveč staršem omogoča manevrski prostor za porazdelitev delovnega časa v skladu z družinskimi potrebami. Ne bi mogli ravno reči, da individualno odstopanje od delovnega časa kaj prispeva k temu, saj omogoča podaljševanje dnevnega in tedenskega delovnega časa prek meja minimalne zahteve direktive. EESO je že v svojem prejšnjem mnenju ugotovil: „Tako se zdi, da možnost odstopanja od delovnega časa negativno vpliva na načelo enakih možnosti moških in žensk.“⁽¹⁸⁾ EESO meni, da veljavna direktiva vsebuje dovolj prožnosti, da upošteva posebne potrebe družin, individualno odstopanje od delovnega časa pa položaj prej otežuje kot olajšuje.

4. Sklepne ugotovitve

4.1 Iz točk iz splošne ocene predloga za spremembo izhajajo po mnenju EESO upravičeni dvomi, ali je predlog Komisije

primeren za to, da bi bili zastavljeni cilji dejansko doseženi. Ti dvomi se še posebej nanašajo na cilj doseči uravnoteženo razmerje med prožnostjo ter med varstvom pri delu in zdravstvenim varstvom, s tem pa tudi na boljšo združljivost poklica in družine. Če lahko ugotovimo, da predlog ne zagotavlja uravnoteženega razmerja med temi cilji, preostaja kot logična posledica le še sprememba predloga Komisije. EESO meni, da je zdaj naloga Evropskega parlamenta, da v okviru zakonodajnega postopka predloži potrebne predloge za spremembo. V tej zvezi EESO meni, da se je dokaj upravičeno mogoče vprašati, ali je individualno odstopanje od delovnega časa, ki vendar odpira možnost, da razveljavi osrednji minimalni predpis direktive o tedenskem najdaljšem delovnem času, v skladu s cilji temeljnih pravic nove ustave EU.

4.2 EESO želi pri tem vnovič poudariti, da je prednostna naloga partnerjev pri kolektivnih pogodbah na nacionalni ravni skladno s temeljnimi pravicami najti soglasje o prožnih modelih delovnega časa, ki upoštevajo posebne potrebe posameznih panog. To še posebej velja za urejanje dežurstev kot posebne oblike delovnega časa.

4.3 EESO se zato obrača na Evropsko komisijo, Evropski parlament in Svet EU s prošnjo, naj pri reviziji direktive upoštevata naslednje vidike:

- prednostno vlogo partnerjev pri kolektivnih pogodbah pri proučitvi referenčnega obdobja za izračun in upoštevanje tedenskega najdaljšega delovnega časa v obstoječih mejah direktive;
- zagotovitev koncepta dežurstva, ki bo v skladu s sodbami Evropskega sodišča in bo daljal prednost rešitvam na podlagi kolektivne pogodbe;
- primerne ukrepe na področju organizacije dela za boljšo združljivost poklica in družine;
- preizkus individualnega odstopanja od delovnega časa z vidika ali ni v nasprotju z duhom in ciljem direktive same, če se odstopanje ohrani.

Bruselj, 11. maja 2005

Predsednica

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁵⁾ COM(2003) 843 final, 30.12.2003, str. 25 (v navedku je popravljenih nekaj jezikovnih napak). Citirani člen se nanaša na direktivo 93/104/ES.

⁽¹⁶⁾ Idem, str. 25

⁽¹⁷⁾ Posvetovalni dokument Evropske komisije: Druga faza posvetovanja z evropskimi socialnimi partnerji na ravni Skupnosti glede pregleda Direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, str. 13 (navedek na podlagi angleške in francoske različice, nemški prevod nenatančen). Citirani člen se nanaša na direktivo 93/104/ES

⁽¹⁸⁾ glej v opombi 5 omenjeno mnenje EESO (točka 3.3.6)

DODATEK

k mnenju ekonomsko-socialnega odbora

Naslednji amandma, ki je dobil od vseh oddanih glasov najmanj četrtno glasov za, je bil na zasedanjih zavržen:

(NASPROTNO MNENJE)

Celotno besedilo mnenja se nadomesti z naslednjim:

Odbor v glavnem podpira predlog Komisije za spremembe Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

Predlog temelji na členu 137(2) Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, v skladu s katero mora sprejeta direktiva „izboljšati delovno okolje zaradi varovanja zdravja in varnosti delavcev“ in se pri tem „izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij“. Odbor meni, da predlog zagotavlja visoko stopnjo varovanja zdravja in varnosti delavcev in hkrati podjetjem omogoča fleksibilnost pri upravljanju z delovnim časom.

Odbor v celoti podpira merila, ki jih bodo morali izpolnjevati prihodnji predlogi, kot navaja Komisija:

- zagotoviti visoko raven varovanja zdravja in varnosti delavcev v delovnem času;
- omogočiti podjetjem in državam članicam večjo prožnost pri upravljanju delovnega časa;
- omogočiti boljšo usklajenost med poklicnim in družinskim življenjem;
- izogibati se nesorazmernemu obremenjevanju podjetij, zlasti MSP.

Komisija upravičeno poudarja pomembno vlogo držav članic in socialnih partnerjev na nacionalni ravni in na ravni sektorjev in podjetij.

Odbor ugotavlja, da je 12-mesečno referenčno obdobje že v uporabi v mnogih državah članicah in zato meni, da bi sedanja ureditev morala spodbujati podaljšanje referenčnega obdobja na 12 mesecev.

V zvezi z dežurstvom Odbor poudarja, da nacionalna zakonodaja in praksa več držav članic vsebujeta predpise o času dežurstva v raznih sektorjih in še zlasti v zdravstvenem. Ti predpisi se med seboj razlikujejo, a skupno jim je to, da dežurstva ne štejejo za delovni čas ali pa samo deloma.

Odbor se strinja s Komisijo, da neaktivni del dežurstva ne sodi v delovni čas. To je ključnega pomena za delovanje podjetij, zlasti MSP, in za nadaljnji razvoj socialne ekonomije.

Nadalje je Odbor mnenja, da dežurstva ne smemo obravnavati kot počitka, saj bi pretirano dolg delovni čas oviral usklajevanje dela z družinskim življenjem in ogrožal zdravje in varnost delavcev.

Odbor meni, da bi lahko neaktivni del dežurstva po potrebi opredelili s povprečnim številom ur in tako upoštevali različne potrebe sektorjev in podjetij.

Odbor meni, da je treba ohraniti možnost odstopanja (opt-out) in izenačiti kolektivno odstopanje z individualnim. To je bistvenega pomena pri upoštevanju različnih odnosov med delodajalci in delojemalci v razširjeni EU kot tudi pri potrebah podjetij ter potrebah in željah delavcev, ki želijo v nekaterih življenjskih obdobjih delati dlje.

Vendar je treba zagotoviti, da je ta odločitev prostovoljna in se ne zlorablja ter da lahko delavec svojo privolitve za daljše delo umakne, ko se spremenijo njegove življenjske okoliščine. Odbor zato podpira dodatne pogoje za odstopanje, tako kot je predlagala Komisija.

Izid glasovanja:

Za: 109

Proti: 156

Vzdržanih: 7