

A Munkaidő-irányelv

Ismét napirendre került a munkaidő kérdése, és az Európai Bizottság 2015 elején valószínűleg új javaslatokat fog közzétenni a Munkaidő-irányelvvel kapcsolatban. Azt, hogy ez mit jelent az EPSU-ra és tagszervezeteire nézve, külön értekezleten vitatjuk meg szeptember 4-én Brüsszelben (a részleteket lásd a www.epsu.org/a/10169 oldalon).

Az Európai Bizottság jelenleg több tanulmányon is dolgozik a munkaidővel kapcsolatosan, és ezekhez fontos az EPSU tagszervezeteinek hozzájárulása, akár közvetlenül, akár a nemzeti szakszervezeti szövetségeken keresztül.

Az EPSU-nak fel kell készülnie a jövő évi komoly lobb- és kampánymunkára. Nagy segítséget jelentene, ha a tagszervezetek választ adnának a jelen dokumentum végén található kérdésekre. A VÁLASZOKAT SAJÁT ANYANYELVÉN IS ÍRHATJA.

A jelenlegi törvényi szabályozás – működik?

Az Európai Bizottság konzultációja a Munkaidő-irányelv megvalósításáról

Az Európai Bizottságnak konzultációt kell tartania a Munkaidő-irányelv megvalósításáról, melyben teret kell biztosítania a munkáltatók és a szakszervezetek álláspontjának. A Bizottság Foglalkoztatási Igazgatósága július 4-én levelet írt a nemzeti szociális partnereknek, melyben az Irányelv átültetéséről és megvalósításáról érdeklődött, egyebek között annak végrehajtásáról és nyomon követéséről. A konzultációval és a jelentési formátummal kapcsolatos levél itt található: www.epsu.org/a/10650

Javasoljuk a tagszervezeteknek, hogy hivatkozzanak erre a nemzeti szakszervezeti szövetségeiknél, és világítsanak rá a közszolgáltatásokban felmerülő valamennyi munkaidő-problémára a Bizottságnak benyújtott anyagokban. A válaszadási határidő 2014. november 4.

A munkaidővel kapcsolatos szabályok lehetséges módosításai

Az Európai Bizottság tanulmányai a Munkaidő-irányelv felülvizsgálatával kapcsolatosan

2012 végén a munkaidővel kapcsolatos tárgyalások az európai szakszervezeti és munkáltatói szervezetek között holtpontra jutottak. Az Európai Bizottság jelenleg a Munkaidő-irányelv felülvizsgálatán dolgozik, mely a jogszabályok lehetséges módosításaira is kiterjed. A tanulmány kitér majd az „adminisztrációs és szabályozási költségek és terhek” értékelésére is. Az ágazatközi felülvizsgálat mellett a közegészségügyi szolgáltatásokra összpontosító tanulmány is készül. Ez azt fogja vizsgálni, hogy a munkaidőre vonatkozó EU-szabályok lehetséges módosításainak milyen gazdasági/pénzügyi/szervezeti következményei lennének az ágazatra.

Az egészségügyi ágazatra összpontosító részletes vizsgálatot a COWI nevű dán tanácsadó iroda végzi, mely szakszervezeteket, munkáltatókat, valamint az egészségügyi minisztériumok, az egészségügyi intézmények és munkaügyi felügyeleti szervek képviselőit

interjúolja meg nyolc országban: Dániában, Olaszországban, Görögországban, Németországban, Franciaországban, Csehországban, Magyarországon és az Egyesült Királyságban.

Betekintettünk az interjúkhoz használt kérdőív vázlatába, és a következő témák szerepelnek benne: egyedi elutasítás használata, referencia-időszakok, ügyeleti idő, készenlétben állási idő, pótlólagos pihenőidő, önálló dolgozók, párhuzamos szerződések, munka és magánélet összeegyeztetése, tájékoztatás, valamint a pihenőidő megszakítása.

Mindezek az elemek szerepelhetnek az Európai Bizottságnak a Munkaidő-irányelv felülvizsgálatát célzó terveiben. Az alábbiakban a főbb pontokat foglaljuk össze, majd hozzájuk kapcsolódó kérdéseket teszünk fel.

Az EPSU kérdőíve a Munkaidő-irányelvről A főbb pontok összefoglalása

Egyedi elutasítás: A Munkaidő-irányelv 17 hetes, 6 hónapos, vagy kollektív szerződésben rögzített megállapodás esetén 12 hónapos referencia-időszakra (lásd alább) átlagolva heti 48 órás felső határt ír elő. E maximális érték alól az egyetlen kivételt az „önálló” dolgozók (lásd alább) és az egyedi elutasító nyilatkozatot aláíró dolgozók képezhetik. Az egyedi elutasítás csak akkor lehetséges, ha létezik olyan nemzeti jogszabály, amely ezt engedélyezi. Az EPSU és az ETUC az elutasítás lehetőségének megszüntetését sürgeti, mivel nem felel meg az egészségre és biztonságra vonatkozó jogszabályoknak. Ha ezt a lehetőséget több év alatt szüntetik meg, a szakszervezetek olyan rendelkezést is kívánnak, amely előírja, hogy az elutasítás használatát szorosan figyelemmel kísérik.

Referencia-időszakok: A referencia-időszak az az időtartam, amelyre a munkaórák számát átlagolják a 48 órás felső határ követelményének való megfelelés értékeléséhez. A standard időszak 17 hét, de kivételes körülmények között 6 hónap lehet. 12 hónapra csak akkor növelhető, ha erről kollektív szerződés részeként született megállapodás. Az EPSU és az ETUC a jelenlegi szabályokat akarja megtartani a munkáltatók és az Európai Bizottság nyomása ellenére, mely a referencia-időszak meghosszabbítását nem csak kollektív szerződéseken keresztül, hanem jogszabályokon keresztül is lehetővé tenné.

Munkahelyi ügyeleti idő: Az Európai Közösségek Bírósága (ECJ) határozatai szerint az irányelvnek való megfelelés érdekében a munkahelyi ügyeleti időt minden tekintetben munkaidőként kell kezelni. A munkáltatók és az Európai Bizottság különféle alternatívákat támogattak, egyebek közt azt, hogy csak az „aktív” ügyeleti időt vegyék tekintetbe, illetve azt, hogy az ügyeleti időt az egyéb munkaidőtől eltérően kezeljék – például csak az ügyeleti idő bizonyos százalékát vegyék tekintetbe. Az EPSU és az ETUC álláspontja szerint az Irányelvet úgy kell módosítani, hogy tükrözze az ECJ határozatait, és a munkahelyi ügyeleti időt teljességgel úgy kell kezelni, mint a munkaidőt.

Készenlétben állási idő: A készenlétben állási idő az az idő, amikor a dolgozó otthon van, de készenlétben áll arra, hogy szükséghelyzetben behívhatják dolgozni. Ezzel a Munkaidő-irányelv nem foglalkozik, és ezt az ECJ határozatai sem ítélik munkaidőnek. Ez a kérdés nem merült fel a 2011–2012-es tárgyalások során, jöhet az EPSU néhány tagszervezete aggodalmának adott hangot azzal kapcsolatban, hogy bizonyos munkáltatók szigorú szabályokat írnak elő a készenlétben állásra vonatkozóan, melyek megkövetelik, hogy a dolgozók nagyon rövid időn belül a munkahelyen legyenek. Az EPSU-nak és az ETUC-nek

jelenleg nincs kialakított álláspontja arról, hogy a készenlétben állási időt vagy valamely elemét tekintetbe kellene-e venni, vagy sem.

Pótlólagos pihenőidő: Az EJC határozatai azt is tisztázták, hogy a kiesett pihenési időszakokat helyettesítő pótlólagos pihenőidőt a munkaidőszak befejezése után a lehető leghamarabb kell kiadni, nem pedig későbbi időpontban. A Bizottság és a munkáltatók rugalmasabb megoldásokat kerestek, ám az EPSU és az ETUC álláspontja szerint az ECJ ítéleteit tiszteletben kell tartani.

Önálló dolgozók: Az átlagosan legfeljebb 48 órás munkahét előírásából mindenki kizárható, aki „önálló” dolgozóként van definiálva. A szakszervezetek fenntartása az, hogy az „önálló” szó definíciója túlságosan határozatlan, és hogy bizonyos munkáltatók nagyon tág értelmezést használnak, így sok menedzser és más vezető alkalmazott „önálló”-ként lett besorolva a 48 órás korlát megkerülése érdekében. Az EPSU és az ETUC olyan definíciót szorgalmaz, amely a dolgozóknak ezt a csoportját a legfelső vezetőkre korlátozza.

Alkalmazás dolgozókra vagy szerződésekre: Az EPSU és az EUTC álláspontja világos: az alkalmazottak munkaidejébe az összes párhuzamos szerződés óraszámába beleszámítandó. Ez bizonyos nemzeti jogszabályokban nem szerepel világosan.

A munka és a magánélet összeegyeztetése, valamint a tájékoztatáshoz való jog: A Munkaidő-irányelv semmit sem mond a munka és a magánélet összeegyeztetéséről, illetve a dolgozók azon jogáról, hogy tájékoztatást kapjanak a munkaidő-megállapodások változásairól. Az EPSU és az ETUC álláspontja szerint az irányelv javára szolgálna ezen elemek szerepeltetése.

Megszakított pihenőidők: Az Európai Bizottság részére folytatott egyik kutatás kitér a pihenőidők megszakítására: „Milyen munkahelyi következményekkel jár a következő lehetőség bevezetése: a dolgozó elfogadja, hogy nem pihen megszakítás nélkül, ehelyett lehetősége van a pihenését legfeljebb 3 órára megszakítani, és ezalatt ismét dolgoznia (pl. korábban végez, majd otthon pluszórákat dolgozik)?” Ez a kérdés korábban nem került részletesen terítékre, és a kérdésről az EPSU-nak és az ETUC-nek nincs hivatalos álláspontja. Meglátjuk, hogy a Bizottság tesz-e javaslatot erre vonatkozóan, ám az komoly kérdés, hogy ez a lehetőség a dolgozó vagy a munkáltató számára igyekszik nagyobb fokú rugalmasságot biztosítani.

Az EPSU hálás lenne a tagszervezeteknek, ha válaszolnának a munkaidő ezen aspektusaira vonatkozó alábbi kérdésekre. Az Ön által szolgáltatott információk segítenek abban, hogy hatékonyan tudjunk válaszolni az Európai Bizottságnak, és hozzá tudunk járulni az ETUC-nek az Irányelv módosításairól folytatott vitáihoz.

Ezt a kérdőívet Word-formátumban küldtük el Önnek, hogy válaszait az egyes kérdések alá írhasssa, annyi helyet használva, amennyire szüksége van. A VÁLASZOKAT SAJÁT ANYANYELVÉN ÍRHATJA.

Nagy segítséget jelentene, ha válaszait még az EPSU szeptember 4-ei, munkaidővel foglalkozó értekezlete előtt küldené el. Tisztában vagyunk azonban veled, hogy a nyári szünet alatt ez nehézségekbe ütközhet. Ha nem sikerül szeptember 4-ig elküldenie válaszait, akkor kérjük, október 17-ig küldje el őket. Így még az év vége előtt le tudjuk fordítani és elemezni tudjuk a válaszokat.

1. Egyedi elutasítás

- Használják az egyedi elutasítást az Ön ágazatában?
- Szabályozza kollektív szerződés az egyedi elutasítás használatát az Ön ágazatában?
- Vannak (becsült) adatai arról, hogy az Ön ágazatában hány dolgozó írt alá elutasító nyilatkozatot?
- Nyomon követik az elutasítás használatát az Ön ágazatában a munkaügyi felügyeleti szervek vagy egyéb közjogi testületek?
- Ha bármilyen további információja van az egyedi elutasítás használatából adódó problémákról, itt ismertesse:

2. Referencia-időszak

- Mekkora referencia-időszakot használnak az Ön ágazatában a munkaidő számításához?
 - 17 hét
 - 6 hónap
 - 12 hónap
- Ha bármilyen további információja van a referencia-időszak alkalmazásából adódó problémákról, itt ismertesse:

3. Munkahelyi ügyeleti idő

- Megkövetelik az Ön ágazatában dolgozóktól a munkahelyi ügyeletet?
- Vannak adatai arról, hogy hány dolgozó érintett, továbbá hogy milyen hosszú és hogyan szabályozott az ügyelet idő?
- A Munkaidő-irányelvnek megfelelően a munkaidő kiszámítása során 100%-osan beleszámít az ügyeleti idő a munkaidőbe?
- Ha bármilyen további információja van a munkahelyi ügyeleti idővel kapcsolatos problémákról az Ön ágazatában, itt ismertesse:

4. Készenlétben állási idő

- Megkövetelik az Ön ágazatában dolgozóktól, hogy otthon készenlétben álljanak?
- Vannak adatai arról, hogy hány dolgozó érintett, továbbá hogy milyen hosszú és hogyan szabályozott a készenlétben állási idő?
- Vannak problémái az Ön ágazatában dolgozóknak a készenlétben állási megállapodásokkal, például azzal a követelménnyel, hogy a dolgozóknak nagyon rövid időn belül a munkahelyen kell lenniük?

- Ha bármilyen további információja van a készenlétben állási idővel kapcsolatos problémákról az Ön ágazatában, itt ismertesse:

5. Pótlólagos pihenőidő

- Vannak problémák az Ön ágazatában azzal kapcsolatban, hogy az alkalmazottak a ledolgozott túlórák után járó pótlólagos pihenőidőt közvetlenül a meghosszabbított műszak után veszik ki?
- Biztos, hogy azonnal ki tudják venni a pótlólagos pihenőidőt?
- Ha bármilyen további információja van a pótlólagos pihenőidő kivételéből adódó problémákról, itt ismertesse:

6. Önálló dolgozók

- Van tudomása az Ön ágazatában olyan problémáról, amelyek az önálló dolgozók definíciójából adódnak?
- Véleménye szerint soroltak a munkáltatók ebbe a kategóriába olyan alkalmazottakat, akik nem a vezető alkalmazottak körébe tartoznak?
- Ha bármilyen további információja van az önálló dolgozók definíciójából adódó problémákról, itt ismertesse:

7. Párhuzamos szerződések

- Világosan szerepel a nemzeti jogszabályokban vagy az Ön ágazatában érvényes egyéb megállapodásban, hogy a munkaidő számítása során az összes olyan párhuzamos szerződést figyelembe kell venni, amelyben az adott dolgozót foglalkoztatják?
- Ha bármilyen további információja van olyan problémáról, amely a több szerződés keretében foglalkoztatott dolgozók munkaidejének számításából adódik, itt ismertesse:

8. A munka és a magánélet összeegyeztetése, valamint a tájékoztatáshoz való jog

- Jogában áll az Ön ágazatában dolgozóknak rugalmasabb munkaidőt kérni?
 - Ha nem, akkor segítene, ha ezt a jogot tartalmazná a Munkaidő-irányelv?
- Joga van az Ön ágazatában dolgozóknak a tájékoztatáshoz a munkaidő-megállapodásokat érintő változásokat illetően?
 - Ha nem, akkor segítene, ha ezt a jogot tartalmazná a Munkaidő-irányelv?
- Ha bármilyen további információja van arról, hogyan lehetne jobban összeegyeztetni a munkát és a magánéletet, illetve hogyan lehetne javítani a dolgozók tájékoztatáshoz való jogát a munkaidő-megállapodásokat érintő változásokat illetően, itt ismertesse:

9. Pihenőidők megszakítása

- Hogyan reagálna az Ön szakszervezete arra az elképzelésre, hogy a dolgozók pihenőidejének megszakításával lehetne biztosítani a munkaidő rugalmasságát?

Ha bármilyen további megjegyzése van a munkaidővel kapcsolatos fő kérdésekről, melyek az Ön ágazatát érintik, itt ismertesse:

Kérjük, jelezze, ha tudomása van a munkaidőt, az egészséget és a biztonságot érintő új tanulmányokról.

Ország:

Ágazat:

Kapcsolattartó neve:

Szakszervezet:

E-mail cím:

Telefonszám: