

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

**Directive 2003/88/EC of 4 November 2003 concerning
certain aspects of the organisation of working time**

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Directive 2003/88/EC is a comparatively new Directive of the European Union. It consolidates the Directives which preceded it – Directives 93/104/EC and 2000/34/EC – and regulates the main aspects of the organisation of working time from a new angle – as safety and health requirements at work. The requirements regarding the organisation of working time have been transposed into Bulgarian labour legislation through amendments to the Labour Code (LC) in 2001, under Directives 93/104/EC and 2000/34/EC, and in particular in 2006, under Directive 2003/88/EC, which lays down new and more stringent requirements for the protection of labour. This latter Directive was transposed *inter alia* into Articles 136 to 142, 151 to 154, 155 to 156a, 177, 178 and 224 of the LC, within the framework of implementing the Agreement on the association of Bulgaria to the European Union (1995-2006). In the course of amending the LC in 2006, the positive experience of the application of the 2001 regulation was taken into account, certain omissions were corrected and a more detailed transposition of the Directive on working time organisation was carried out.

The respective Bills on amending the LC in transposing the Directive were prepared and discussed with the participation of representatives of the social partners (representatives of the representative employers' and trade union organisations in the National Council for Tripartite Partnership) and were adopted by the National Assembly by a large majority of all parliamentary groups.

The social partners that participated in the preparation of the Bills and the transposition of Directive 2003/88/EC into the LC in 2001 and 2006 on the part of the representative employers' organisations included: Bulgarian Chamber of Commerce and Industry, Bulgarian Economic Chamber, Confederation of Employers and Industrialists in Bulgaria, etc., and on the part of the representative trade union organisations – 'Podkrepa' ('Support') Confederation of Labour. The representatives of the social partners took part both in the discussions on the two Bills in the National Council for Tripartite Partnership, which institutionalized the social dialogue in transposing the EU Directives, and in the discussions on the Bills carried out by the Parliamentary Commission on Labour and Social Policy prior to the first reading and between the first and the second readings thereof.

2. Legal analysis of the transposing measures and their practical implementation for Directive 2003/88/EC in Bulgaria

The Directive has been transposed into two consecutive Chapters of the LC: Chapter VII 'Working time and rest periods' and Chapter VIII 'Leave'. Some of the provisions were in place even before the process of approximation of Bulgarian legislation to the European standards began. Examples include the eight hours daily working time, the five days weekly working time of a duration of 40 hours, the right to paid annual leave and the right to daily and weekly rest periods. Other provisions were adopted between 2001 and 2006, primarily through the transposition of Directive 2003/88/EC. They have been laid down in the LC as minimum norms of protection and as a whole they are in line with Directive 2003/88/EC¹.

The provisions of the Directive regarding the 40 hour duration of the five day working week, the minimum requirements concerning 11 hours of daily rest and the 24 hours of weekly rest are transposed into Bulgarian legislation and, in certain cases, are even exceeded.

For instance, the duration of the daily rest period in Bulgaria is 12 hours, which is one hour longer

¹ Sredkova, K., in: Mrachkov, V., Sredkova, K., and Vassilev, A., *Commentary on the Labour Code*, 9th ed., Sibi Publishing House, Sofia, 2007, pp. 403-569; Mrachkov, V., *Labour Law*, 6th ed., Sibi Publishing House, Sofia, 2008, pp. 289-359

than the Directive's required minimum duration. The same applies to Bulgaria's 48 hour weekly rest period. Others requirements, such as the minimum amount of the basic paid annual leave of 20 working days, adhere to the minimum requirements of the Directive.

On the whole, the provisions of the Directive regarding night work, shift work and patterns of work are correctly transposed into Articles 140 to 142 LC.

Many of the optional derogations from the general working time rules, provided for in Articles 17 to 21 of the Directive have not been transposed in the Bulgarian legal order. Bulgarian labour legislation has specific provisions on duty periods as well as on personnel in the railway, air transport and on ships. The regulation of working time during duty periods also applies to doctors.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 2003/88/EC

The transposition of Directive 2003/88/EC has brought about diversification of the types of working time and has rendered it more flexible. As a result, the so-called 'extended' and 'reduced' working time was regulated in those cases where production necessitates it (Article 136a and Article 138a LC). This is in parallel with the traditional forms of normal and reduced working time (under specific working conditions) of the five day working week of 40, 35 and 30 hours duration respectively.

On the other hand, after the transposition of Directive 2003/88/EC, the fixed imperative regulation of working time, which existed until 2001, was fully abandoned. Now the LC merely lays out the minimum requirements, which has made it possible to establish more favourable solutions through the collective contracts of working time organisation.

The characteristic feature of the changes in the working time organisation, which were introduced through the transposition of Directive 2003/88/EC in 2001 and 2006, is the "flexibilisation" thereof, i.e. the introduction of flexible working time, the duration of which is optimised with respect to production needs and the employer's interest. In order to avoid, or at least to mitigate, the unilateral introduction (i.e. taking account of the employer's interest only) of the two forms of flexible working time (extended time (Article 136a LC) and reduced (Article 138a LC)), the LC makes consultation and coordination with the representatives of trade union organisations and the representatives of workers an obligatory condition precedent to such an introduction. The observance of this special procedure for the introduction of the new forms of organisation of working time is aimed at taking into consideration the workers' interests. The labour inspectorate is able to closely monitor the observance of this procedure because employers are obliged to inform the labour inspectorate prior to introducing these forms of working time (Article 136a, paragraph 1 LC). The labour inspectorate imposes material sanctions and fines on the employers and their officials under Article 414 LC in cases of violation of the requirements regarding consultation.

4. Conclusions

The legal regulation of the organisation of working time in Bulgarian labour law has made considerable progress. It consolidates the protective nature of the organisation of working time as regards the workers' health and safety, and the effective and productive use of working time for the economic development of the country.

The development of the legal regulation of working time over the past decade has been inspired by EU Directives, by the practice of the European Court of Justice and by the ILO Conventions. The main provisions of this regulation were introduced in the domestic labour legislation through the 2006 amendments to the LC. New solutions in the field of organisation of working time have been developed. These were unknown until recently and include the unilateral introduction of extended working time on the part of the employer, the introduction of part-time work following consultations

with workers' representatives for information and consultation, the introduction of flexible patterns of work, and the like.

Notwithstanding this, the legal regulation of the organisation of working time has suffered problems in two main areas. One is the introduction and reflection of the particularities of working time in certain sectors. These are primarily the transport and healthcare sectors. The other direction is the wider practical application of the operative legislation on the organisation of working time, which forms part of the regulation of safe and healthy working conditions. What is necessary here is stronger supervision of the observance of the operative legal regulation on the part of the General Labour Inspectorate. Additionally, further activation of the role of trade unions through their signalling function and through participation in the supervisory checks conducted under Article 406 LC is required.

RESUME

1. Introduction

La directive 2003/88/CE est une directive relativement nouvelle de l'Union Européenne. Elle consolide les directives qui l'ont précédées – c'est à dire les directives 93/104/CE et 2000/34/CE - et régit les principaux aspects de l'organisation du temps de travail sous un nouvel angle - en tant que normes relatives à la sécurité et la santé au travail. Les dispositions concernant l'organisation du temps de travail ont été transposées dans le droit bulgare du travail par le biais de modifications apportées au Code du Travail (CDT) en 2001, sur la base des directives 93/104/CE et 2000/34/CE, et en particulier en 2006, sur la base de la directive 2003/88/EC, qui fixe des exigences nouvelles et plus rigoureuses pour la protection du travail. Cette dernière directive a été transposée entre autres aux Articles 136 à 142, 151 à 154, 155 à 156 bis, 177, 178 et 224 du CDT, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur l'association de la Bulgarie à l'Union européenne (1995-2006). Pour la modification du Code de Travail en 2006, l'expérience positive de l'application du règlement de 2001 a été prise en compte, certaines lacunes ont été corrigées et une transposition plus détaillée de la directive sur l'organisation du temps de travail a été effectuée.

Les propositions de lois respectives visant à modifier le CDT en transposant la directive ont été préparées et discutées avec la participation des représentants des partenaires sociaux (les représentants des organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales au sein du Conseil National du Partenariat Tripartite) et ont été adoptées par l'Assemblée Nationale par la grande majorité de tous les groupes parlementaires.

Les partenaires sociaux qui ont participé à la préparation des projets de loi et à la transposition de la directive 2003/88/CE dans le CDT en 2001 et 2006 au nom des organisations représentatives des employeurs comprennent les acteurs suivants: la Chambre Bulgare de Commerce et d'Industrie Bulgare, la Chambre Economique Bulgare, la Confédération Bulgare des Employeurs et des Industriels, etc., et parmi ceux impliqués au nom des organisations syndicales représentatives figure la 'Podkrepa' la Confédération de Soutien du Travail. Les représentants des partenaires sociaux ont participé à la fois aux discussions sur les deux propositions de loi au Conseil National pour le Partenariat Tripartite, qui a institutionnalisé le dialogue social en transposant les directives européennes, et aux discussions sur les propositions de loi effectuées par la Commission Parlementaire sur le Travail et la Politique Sociale avant la première lecture et entre la première et la deuxième lecture de celles-ci.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 2003/88/CE en Bulgarie

La directive a été transposée dans deux chapitres consécutifs du CDT: le chapitre VII «Le temps de travail et les périodes de repos» et le chapitre VIII intitulé «Congés». Certaines des dispositions étaient en place avant même que le processus du rapprochement de la législation bulgare aux normes européennes ait commencé. Les exemples incluent les huit heures quotidiennes du temps de travail, les cinq jours de temps de travail hebdomadaire d'une durée de 40 heures, le droit au congé annuel rémunéré et le droit à des périodes de repos journalières et hebdomadaires. D'autres dispositions ont été adoptées entre 2001 et 2006, principalement du fait de la transposition de la directive 2003/88/CE. Ces dispositions ont été établies par le CDT en tant que normes minimales de protection. Dans l'ensemble, celles-ci sont conformes à la directive 2003/88/CE.

Les dispositions de la directive concernant la durée de travail fixée à 40 heures au cours d'une semaine de cinq jours ainsi que les exigences minimales concernant les 11 heures de repos journalières et les 24 heures de repos hebdomadaires sont transposées dans la législation bulgare et, dans certains cas, la législation nationale est même plus exigeante.

Par exemple, la durée de la période de repos journalière en Bulgarie est de 12 heures, soit une heure de plus que la durée minimale requise par la directive. La même constatation peut être faite concernant la période de 48 heures de repos hebdomadaire. D'autres exigences, telles que le montant minimum du congé annuel rémunéré de base fixé à 20 jours de travail, respectent les exigences minimales de la directive.

Dans l'ensemble, les dispositions de la directive concernant le travail de nuit, le travail posté et le rythme de travail sont correctement transposées par les Articles 140 à 142 du CDT.

Plusieurs dérogations facultatives à la réglementation générale du temps de travail, prévues aux Articles 17 à 21 de la directive n'ont pas été transposées dans l'ordre juridique bulgare. La législation bulgare du travail contient des dispositions spécifiques sur le temps de service ainsi que sur le personnel travaillant dans les domaines des chemins de fer, du transport aérien et des navires. La réglementation du temps de travail pendant les périodes de service (garde) s'applique aussi aux médecins.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 2003/88/CE

La transposition de la directive 2003/88/CE a diversifié les types de temps de travail et a permis plus de flexibilité. Par conséquent, le temps de travail soi-disant « étendu » et « réduit » a été réglementé dans les cas où les nécessités de production le demande (Article 136 bis et Article 138(a) du CDT). Ces règles s'appliquent parallèlement aux formes traditionnelles du temps de travail « normal » et « réduit » (en vertu des conditions de travail spécifiques) de la semaine de travail de cinq jours de 40, 35 et 30 heures, respectivement.

D'autre part, après la transposition de la directive 2003/88/CE, le règlement impératif sur le temps de travail, en vigueur jusqu'en 2001, a été totalement abandonné. Désormais, le CDT fixe uniquement des exigences minimales, ce qui a permis de mettre en place des solutions plus favorables par le biais des contrats collectifs de l'organisation du temps de travail.

Une particularité des changements dans l'organisation du temps de travail introduite par la transposition de la directive 2003/88/CE en 2001 et 2006, est la «souplesse» de celle-ci, à savoir l'introduction d'horaires souples de travail, dont la durée est optimisée par rapport aux besoins de la production et à l'intérêt de l'employeur. Afin d'éviter, ou du moins d'atténuer l'introduction unilatérale (en tenant compte de l'intérêt de l'employeur uniquement) des deux formes de souplesse du temps de travail (durée prolongée (Article 136(a) du CDT) ou réduite (Article 138 du CDT)), le CDT fait de la consultation et de la coordination avec les représentants des organisations syndicales et les représentants des travailleurs une condition préalable obligatoire à une telle introduction. Le respect de cette procédure spéciale pour l'introduction de nouvelles formes d'organisation du temps de travail vise à prendre en considération les intérêts des travailleurs. L'Inspecteur du Travail est capable de surveiller étroitement le respect de cette procédure parce que les employeurs sont tenus d'informer ce dernier avant d'introduire ces formes de temps de travail (Article 136 bis, alinéa 1 du CDT). L'Inspecteur du Travail impose des sanctions matérielles et des amendes aux employeurs et à leurs délégués en vertu de l'Article 414 du CDT en cas de non-respect des exigences relatives à la procédure de consultation.

4. Conclusions

La réglementation de l'organisation du temps de travail dans le droit du travail bulgare a connu des progrès considérables. Ce développement juridique consolide le caractère protecteur de l'organisation du temps de travail en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs et l'utilisation efficace et productive du temps de travail pour assurer le développement économique du pays.

Le développement de la réglementation du temps de travail au cours des dix dernières années a été inspiré par les directives communautaires, par la pratique de la Cour de Justice Européenne et par les Conventions de l'OIT. Les principales dispositions de ce règlement ont été introduites dans la législation du travail nationale par le biais des amendements de 2006 au CDT. De nouvelles solutions dans le domaine de l'organisation du temps de travail ont été élaborées. Celles-ci étaient inconnues jusqu'à récemment et comprennent l'introduction unilatérale par l'employeur du temps de travail étendu; l'introduction du travail à temps partiel suite à des consultations avec les représentants des travailleurs pour l'information et la consultation ; l'introduction de modèles de travail souples, etc.

Cependant, la réglementation de l'organisation du temps de travail a connu des problèmes dans deux domaines principaux. L'un d'eux se rapporte à l'introduction et la prise en compte des particularités du temps de travail dans certains secteurs. Cela concerne principalement les secteurs des transports et de la santé. L'autre domaine concerne l'application pratique plus large de la législation sur l'organisation du temps de travail, qui fait partie de la réglementation des conditions de travail du point de vue de la santé et de la sécurité. Il est donc nécessaire de renforcer le contrôle du respect de la réglementation par l'Inspection Générale du Travail. En outre, un rôle plus actif des syndicats à travers leur fonction d'avertissement et par leur participation à des contrôles de surveillance prévus par l'Article 406 du CDT est nécessaire.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Die Richtlinie 2003/88/EG ist eine vergleichsweise neue Richtlinie der Europäischen Union. Sie konsolidiert die Richtlinien 93/104/EG und 2000/34/EG, und reguliert die hauptsächlichen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit auf der Arbeit aus einer neuen Perspektive heraus. Die Anforderungen der Richtlinie, die die Arbeitszeitgestaltung betreffenden, sind durch Änderungen des Arbeitsgesetzbuches (Labour Code, LC) im Jahre 2001, in Bezug auf die Richtlinien 93/104/EG und 2000/34/EG, und vor allem im Jahre 2006, in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG, umgesetzt worden. Die Reform des Jahres 2006 sieht neue und schärfere Anforderungen für den Arbeitsschutz vor. Die Richtlinie 2004/34/EG wurde unter anderem im Rahmen des Assoziationsabkommens EU-Bulgarien (1995-2006) durch die Artikel 136 bis 142, 151 bis 154, 155 bis 156a, 177, 178 und 224 LC umgesetzt. Im Reformprozess des LC aus dem Jahre 2006 wurde die positive Erfahrung der Anwendung der aus dem Jahr 2001 stammenden Vorschriften berücksichtigt, Unvollständigkeiten wurden behoben, und eine detailliertere Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie wurde verwirklicht.

Die entsprechenden Gesetzesentwürfe zur Änderung des LC im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie wurden unter Anteilnahme von Vertretern der Sozialpartner (Vertreter der Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften im Nationalen Rat für Dreiseitige Partnerschaft (National Council for Tripartite Partnership)) vorbereitet und diskutiert. Sie wurden in der Nationalversammlung von einer starken Mehrheit von Abgeordneten aller Parlamentsgruppen verabschiedet.

Die Sozialpartner, die an der Vorbereitung der Gesetzesentwürfe und der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG in den LC 2001 und 2006 teilgenommen haben, beinhalten seitens der Arbeitgebervertreter: die Bulgarische Industrie- und Handelskammer, die Bulgarische Wirtschaftskammer, das Bündnis der Arbeitgeber und der Industriellen in Bulgarien, usw., und seitens der Gewerkschaftsvertreter: das „Podkrepa“ („Unterstützung“) Arbeitsbündnis. Die Vertreter der Sozialpartner nahmen sowohl an den Diskussionen zu den beiden Gesetzesvorschlägen im Nationalen Rat für Dreiseitige Partnerschaft, welcher den sozialen Dialog im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinien institutionalisierte, als auch an den Diskussionen zu dem von dem parlamentarischen Ausschuss für Arbeit- und Sozialpolitik vor der ersten und zwischen der ersten und zweiten Lesung erarbeiteten Gesetzesvorschlag teil.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG in Bulgarien

Die Richtlinie wurde in zwei aufeinander folgende Kapitel des LC umgesetzt. Es handelt sich um Kapitel VII „Arbeits- und Ruhezeit“ und Kapitel VIII „Urlaub“. Manche der Bestimmungen waren bereits in Kraft bevor der Angleichungsprozess des bulgarischen Rechts an das der EU begann. Dies ist zum Beispiel der Fall für die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden, die Arbeitszeit von 40 Stunden für fünf Tage pro Woche, das Recht auf bezahlten Jahresurlaub und das Recht auf tägliche und wöchentliche bezahlte Ruhezeiten. Andere Bestimmungen wurden 2001 und 2006, vornehmlich durch die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, eingeführt. Sie wurden in dem LC in Form von Mindestschutznormen geregelt, und werden alles in allem den Anforderungen der Richtlinie 2003/88/EG gerecht.

Die Bestimmungen der 40 Stunden Arbeitszeit der Fünf-Arbeitstage-Woche, die Mindestanforderung von 11 Stunden täglicher Ruhezeit und von 24 Stunden wöchentlicher Ruhezeit sind in bulgarischem Recht umgesetzt, und gehen sogar in manchen Fällen über die Anforderungen der Richtlinie hinaus.

So ist zum Beispiel die tägliche Ruhezeit in Bulgarien von 12 Stunden eine Stunde länger als das von

der Richtlinie erforderte Mindestmaß. Das gleich gilt für Bulgariens wöchentliche Ruhezeit die mindestens 48 Stunden beträgt. Andere Anforderungen, wie zum Beispiel das Mindestmaß an bezahltem Jahresurlaub von 20 Tagen, stimmen mit den Anforderungen der Richtlinie überein.

Insgesamt sind die Bestimmungen der Richtlinie über Nachtarbeit, Schichtarbeit und den Arbeitsrhythmus korrekt in den Artikeln 140 bis 142 LC umgesetzt.

Viele der optionalen Abweichungen von den allgemeinen Arbeitszeitregelungen der Artikel 17 bis 21 der Richtlinie sind nicht in das bulgarische Rechtssystem umgesetzt. Bulgarisches Arbeitsrecht hat spezifische Regelungen zu Dienstzeiten, zu Eisenbahn-, Luftverkehr- und Schiffspersonal. Die Bestimmung zur Arbeitszeit während des Dienstes gilt auch für Ärzte.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG

Die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG hat eine Diversifikation der Arbeitszeitarten mit sich gebracht und das System flexibler werden lassen. Infolgedessen wurde die so genannte „erweiterte“ und „gekürzte“ Arbeitszeit in Fällen, in denen die Produktion dies erfordert, geregelt (Artikel 136 a und 138 a LC). Dies ist vergleichbar mit den traditionellen Formen der Normal- und Kurzarbeitszeit (unter bestimmten Arbeitsbedingungen) der Fünf-Tage-Woche, die je nachdem 40, 35 oder 30 Stunden dauert.

Auf der anderen Seite wurde die feste gebotene Arbeitszeitregelung, die bis 2001 in Kraft war, mit der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG komplett abgeschaffen. Nun sieht der LC lediglich Mindestanforderungen vor, was es ermöglicht hat, günstigere Bestimmungen in Tarifverträgen vorzusehen, die die Arbeitszeit betreffen.

Das charakteristische Merkmal der Änderungen in der Arbeitszeitgestaltung, die durch die Umsetzung der Richtlinie 2001 und 2006 eingeführt wurden, ist die „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit, d.h. die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten, und die Optimierung der Arbeitszeit in anbeacht der Produktionsbedürfnisse und des Arbeitgeberinteresses. Um die einseitige Einführung (d.h. die nur die Arbeitgeberinteressen berücksichtigt) von flexibler Arbeitszeit (erweiterte Arbeitszeit im Sinne des Artikel 136 a LC, oder gekürzte Arbeitszeit im Sinne des Artikel 138 a LC) zu verhindern, oder zumindest zu vermeiden, hat das LC die Einführung einer solchen flexiblen Arbeitszeit von einer vorhergehenden Konsultation und Koordinierung mit Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern abhängig gemacht. Dieses besondere Verfahren zur Einführung einer neuen Arbeitszeitgestaltung soll dazu führen dass die Arbeitnehmerinteressen auch berücksichtigt werden. Die Arbeitsinspektion ist dazu in der Lage das Einhalten dieses Verfahrens streng zu überwachen, da die Arbeitgeber dazu angehalten sind, die Arbeitsinspektion vor der Einführung einer neuen Form der Arbeitszeit hierüber zu informieren (Artikel 136 a § 1 LC). Die Arbeitsinspektion kann den Arbeitgebern und ihren offiziellen Vertretern im Falle einer Verletzung der Konsultationspflichten materielle Sanktionen, d.h. ein speziell an den Arbeitgeber gerichtetes Bußgeld, oder Bußgeld, im herkömmlichen Sinne, auferlegen.

4. Schlussfolgerungen

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeitgestaltung hat im bulgarischen Arbeitsrecht erhebliche Fortschritte gemacht. Es verstärkt die Schutzhaltung der Arbeitszeitgestaltung in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, und die effektive und produktive Nutzung der Arbeitszeit für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes.

Die Entwicklung der gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit des letzten Jahrzehntes wurde durch die Richtlinien der EU, die Rechtsprechung des EuGH und die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beeinflusst. Die hauptsächlichen Bestimmungen dieser Regelung wurden

anhand von Änderungen des LC 2006 in nationales Recht eingeführt. Neue Lösungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung wurden entwickelt. Diese waren vor kurzem noch unbekannt, und beinhalten die einseitige Einführung von erweiterter Arbeitszeit von Seiten des Arbeitgebers, die Einführung von Teilzeitarbeit nach Absprache mit Arbeitgebervertretern zum Zwecke der Information und Konsultation, die Einführung von flexiblen Arbeitsrhythmen, und ähnliches.

Nichtsdestotrotz hat die gesetzliche Regelung der Arbeitszeitgestaltung in zwei Hauptbereichen Probleme. Eines ist die Einführung und Widerspiegelung der Besonderheiten der Arbeitszeit in bestimmten Tätigkeitsbereichen. Dies betrifft vor allem den Transport- und den Gesundheitssektor. Das andere ist das Bedürfnis nach einer weitgehenderen Durchsetzung der Gesetzgebung über Arbeitszeitgestaltung, die ein Teil der Regelung zu sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen ist. Hier wird eine stärkere Kontrolle der Einhaltung des anwendbaren Rechts von Seiten der Allgemeinen Arbeitsinspektion benötigt. Darüber hinaus wäre eine stärkere Belebung der Rolle der Gewerkschaften anhand ihrer Signalfunktion und ihrer Anteilnahme an den unter Artikel 406 LC durchgeführten Überwachungskontrollen erforderlich.