

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 24.3.2010
COM(2010) 106 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

Преглед на директивата за работното време

**(първи етап на консултацията със социалните партньори на равнището на
Европейския съюз
в съответствие с член 154 от ДФЕС)**

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Преглед на директивата за работното време

**(първи етап на консултацията със социалните партньори на равнището на
Европейския съюз
в съответствие с член 154 от ДФЕС)**

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Целта на настоящото съобщение е да се получат становищата на социалните партньори на равнището на Европейския съюз в съответствие с член 154 от ДФЕС относно възможната насока на действие на ЕС по отношение на директивата за работното време¹.

През 2004 г. Комисията представи предложение за изменение на директивата², след което последваха обширни консултации. През април 2009 г. обаче Съветът и Парламентът стигнаха до заключението, че въпреки двете четения и помирителната процедура не могат да постигнат споразумение относно предложението.

Това отрицателно развитие на събитията поставя в затруднено положение редица държави-членки и социалните партньори на национално равнище. Липсва достатъчна правна яснота относно тълкуването на редица въпроси, останали неразрешени поради липсата на решение от страна на съзаконодателите. За някои държави-членки също така съществуват сериозни трудности при прилагането на някои аспекти от достиженията на правото на ЕС. В резултат от това в множество държави-членки са налице сериозни съмнения относно съответствието на националното законодателство или практика със законодателството на ЕС. Според Комисията настоящото положение определено е незадоволително: то не гарантира ефективната защита на здравето и безопасността на работниците в целия Европейски съюз в съответствие със законодателството на ЕС, нито достатъчна гъвкавост за предприятията и работниците при организацията на работното време.

Представители на различни институции изразиха своето безпокойство при перспективата това положение да продължи за неопределено време. Комисията смята, че е необходимо да се направи преглед на правилата за работното време в ЕС и е на мнение, че има специално задължение да го направи. Тя планира да направи този преглед въз основа на оценка на въздействието със силно изразен акцент върху социалния аспект и при обширна консултация със социалните партньори.

¹ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

² Първоначално предложение: COM(2004) 607, изменено предложение: COM(2005) 246.

Основният въпрос, който следва да бъде решен, е относно обхвата на един такъв преглед. Една от възможностите е прегледът да бъде насочен към аспектите от директивата, които се оказаха най-проблематични по време на преговорите в периода 2004–2009 г., и отново да се направи опит да се намерят решения, по които сега съзаконодателите биха могли да постигнат споразумение. По този начин обаче Комисията би пропуснала възможността да оцени повторно директивата предвид фундаменталните промени, настъпили в моделите на работа от нейното първоначално съставяне, и предвид потенциалните потребности на работниците, предприятията и потребителите през 21-ви век.

Поради това Комисията предвижда да направи пълен преглед на директивата, който ще започне с подробна оценка на нейните разпоредби, за да се установят настоящи или потенциални проблеми, свързани с нейното прилагане, след което ще разгледа възможности за решаване на тези проблеми. Комисията приканва социалните партньори да обмислят в по-широк план последиците от описаните по-долу фундаментални промени, както и правната уредба в областта на работното време, от която се нуждае ЕС, за да се справи със социалните, икономически, технологични и демографски предизвикателства на 21-ви век.

2. РАБОТНОТО ВРЕМЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВИ

С директивата, която понастоящем е в сила, се кодифицират две предходни директиви, по-важната от които е приета през 1993 г. въз основа на предложение, представено от Комисията през 1990 г.³

През последните двадесет години в областта на труда настъпиха фундаментални промени, които имат ясно отражение върху продължителността и разпределението на работното време като цяло. Основните тенденции са следните:

- Намаляване като цяло на общата продължителност на работното време: средният брой на работните часове седмично в ЕС е намалял от 39 часа през 1990 г. до 37,8 часа през 2006 г.⁴;
- Поляризация на работното време между различните групи работници. Делът на работниците на непълно работно време в работната сила се е увеличил, в повечето случаи по желание на самите работници, от 14 % през 1992 г. до 18,8 % през 2009 г. От друга страна, 10 % от всички работници все още работят над 48 часа седмично, а близо 7 % от всички работници работят на повече от едно работно място⁵.
- Постепенна дестандартизация на индивидуалното работно време с нарастващо разнообразие на видовете работно време през годината или през професионалния живот, успоредно с по-гъвкави практики в предприятията (гъвкаво работно време, годишен баланс на броя работни часове, времеви банки, времеви кредити и т.н.).

³ Предложение за директива относно някои аспекти на организацията на работното време - СОМ(90) 317, 20.9.1990 г.

⁴ 37,2 часа, като се изключат 10-те държави-членки, присъединили се към ЕС през 2004 г. Въпреки влиянието на икономическия цикъл през същия период броят на работните часове седмично на заетите на пълно работно време лица също показва тенденция на лек спад. (По данни на Евростат).

⁵ Четвърто европейско проучване на условията на труд.

Тези нови тенденции отразяват влиянието на множество структурни промени като преминаването от производство към услуги, повишаването на производителността в резултат от технологичния прогрес и все по-конкурентната работна среда. Други фактори, оказали влияние, са повишаването на дела на жените сред заетите и все по-голямата индивидуализация на начина на живот (с появата на по-голямо разнообразие от предпочитания към разпределянето на времето между работата и свободното време). В бъдеще с преминаването на глобалната икономика от икономика, основана на промишлеността, към икономика, основана на знанието, вероятно тези структурни промени ще се ускорят. Създават се нови работни места в аналитичната, научноизследователската и техническата област, т.е. работници, които участват активно в създаването и разпространяването на знания. Този преход засяга не само вида и качествата на работните места в икономиката и изискваните квалификации, но и начина на организация на труда. Подобрените информационни и комуникационни технологии може да намалят необходимостта от физическо присъствие на централизирано работно място и да насърчат по-мобилни и самостоятелни видове работа (работа от разстояние, работа в движение).

За все по-голям брой „работници в областта на знанието“ работата може да бъде оценена не според броя изработени часове, а в зависимост от оригиналността и качеството на получения продукт. Тези работници могат да се ползват с голяма самостоятелност от гледна точка на организацията на труда и местоположението на работното място, което повдига въпроси относно прилагането на обичайните правила за работното време. Същевременно при новата икономика, основана на знанието, възникват много работни места в рутинни производствени услуги (телефонни центрове, обработка на данни), които са свързани с повтаряеми задачи под пряко наблюдение. В тези случаи са възможни високи равнища на интензитет на работата и стрес, което от своя страна може да налага въвеждане на правна уредба в интерес на здравето и безопасността на работника, както е случаят при традиционните производствени дейности.

Управлението на работното време става все по-важен елемент от конкурентните стратегии на предприятията. Съкращаването на средната себестойност в производството и удължаването на работното време при услугите означава, че общото производствено време трябва да бъде по-дълго. Приспособяването към потребителското търсене и към сезонността изисква по-разнообразно разпределение на производственото време. В резултат на това са въведени и ще продължат да бъдат въвеждани нови форми на гъвкаво работно време като организиране на дежурства и смени, които да позволят гъвкавост на организацията, и приемането на гъвкави работни графици⁶.

В по-скорошен план при настоящата криза за много предприятия гъвкавостта на работното време се превърна в основен инструмент за приспособяване към рязко свилото се търсене. Бяха въведени работни схеми при съкратено работно време, в много случаи с частична компенсация в заплащането или в съчетание с обучение, а някои държави-членки предприеха мерки в рамките на политиката за предоставяне на финансова подкрепа за такива практики.

⁶ „Работното време в ЕС и в други глобални икономики“ („Working time in the EU and other global economies“), Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, 2008 г.

Успоредно с тези промени по инициатива на предприятията все по-ясно се осъзнава фактът, че гъвкавостта на работното време може да помогне на работниците да съчетаят своя професионален и личен живот. Сега, когато имаме по-разнообразна работна сила в ЕС, гъвкавите работни графици могат да предоставят на работниците повече възможности да приспособят своето работно време към индивидуалните си потребности. При някои обстоятелства това може да допринесе за равните възможности за работа и кариера и да улесни достъпа до работни места за търсещите работа лица в неравностойно положение⁷.

Трябва обаче да се признае, че някои форми на гъвкаво работно време могат да доведат до повишаване на интензивността на работата със съответното отражение върху здравето, безопасността и удовлетвореността на работника, производителността на организацията и възможностите за обучение. Възможно е да се получи липса на персонал, по-специално при професии, изискващи висококвалифицирани специалисти, което ще направи работата по-привлекателна за способните да печелят по-високи заплати и ще доведе до увеличаване на напрежението върху работното време на малкото на брой квалифицирани работници.

Застаряването на нашите общества също може да окаже въздействие върху начина, по който работниците разпределят времето си между работата и свободното време, увеличавайки желанието за по-добър баланс между професионалния и личния живот, което да доведе до реакция срещу културата на дългите работни часове.

3. РЕГЛАМЕНТИРАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Във всяка държава регламентирането на задължителното работно време представлява сложна съвкупност от общи и поотраслови правила, установени в законодателството и в колективните споразумения. Международната правна уредба в тази област е обширна и в исторически план е оказала решително влияние върху постепенното намаляване на броя на часовите труд, положен от работниците⁸. Стандартите на МОТ (39 на брой) продължават да имат особено важна роля в световен мащаб, особено в държави с лоши условия на труд. Основните принципи, на които се основава регламентирането на работното време, са изложени в член 31 от Хартата на основните права на ЕС⁹.

С Директива 2003/88/ЕО на ЕС се определят минимални стандарти за максималната продължителност на седмичното работно време, междудневната и междуседмичната почивка, почивките в работно време и платения годишен отпуск, както и нощния труд и референтните периоди за изчисляване на междуседмичната почивка и на максималната продължителност на седмичното работно време. Разпоредбите на директивата са достатъчно подробни в съответствие с посочената в нея цел – защита на здравето и

⁷ Пак там.

⁸ Първата конвенция на Международната организация на труда – Конвенцията относно работното време (индустрия) от 1919 г. въвежда стандартите за осемчасов работен ден и 48-часова работна седмица.

⁹ „Член 31 Справедливи и равни условия на труд

1. Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

2. Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

безопасността на работниците. Също така обаче в нея се предвижда гъвкавост при същинската организация на работното време:

- Държавите-членки могат да приспособят правилата на ЕС към обстоятелствата в съответната страна (в много държави например е установена максимална продължителност на седмичното работно време под 48 часа);
- Има достатъчна свобода за гъвкава организация на труда посредством колективно договаряне (примерно годишен баланс на работното време);
- Съществуват множество дерогации и изключения от общите разпоредби (например времето за компенсиране с периоди на почивка или индивидуалните изключения от правилото за 48-часова работна седмица).

По правило с регламентирането на работното време винаги се е целяло постигане на здравословни и безопасни условия на труд, а при неговото изменение често се е предполагало, че техническият прогрес неизбежно ще доведе до повече свободно време. Обичайната обосновка за регламентирането на работното време е необходимостта да бъдат компенсирани отрицателните ефекти от работното претоварване, което може да се получи при нерегламентирани индивидуални операции.

Напоследък обаче акцентът на дебата се промени и организацията на работното време се възприема все по-често като фактор от изключително важно значение за подобряване на производителността, повишаване на конкурентоспособността, подкрепа на баланса между професионалния и личния живот и отговор на нарастващото разнообразие от предпочитания и работни модели. Така се стига до въпроса: отговаря ли регламентирането на работното време на тези събития? И необходими ли са промени, за да се приспособят настоящите правила към потребностите на дружествата, работниците и потребителите през 21-ви век?

През 2004 г. Комисията предложи¹⁰ изменение на Директива 2003/88/ЕО с три конкретни цели:

- Да се изясни прилагането на директивата при дежурство в съответствие с тълкуването на Съда по дела *SIMAP*, *Jaeger* и *Dellas*.
- Да се позволи удължаване на референтния период за изчисляване на средната седмична продължителност на работното време от националните законодателства до максимум дванадесет месеца.
- Да се направи преглед на индивидуалните изключения от ограничението за средна седмична продължителност на работното време от 48 часа (този преглед се изисква изрично в член 22 от директивата).

Този подход до голяма степен отразяваше нерешените от действащото законодателство или съдебна практика проблеми. В рамките на дебата в периода 2004–2009 г. обаче Парламентът и Съветът добавиха нови проблеми като съчетаването на професионалния и семейния живот и третирането на особени случаи като работници с определена

¹⁰ Първоначално предложение: COM(2004) 607, изменено предложение: COM(2005) 246.

степен на самостоятелност, и работници с повече от едно работно място едновременно. Тези нови въпроси са свързани с посочените по-горе структурни промени.

4. ЦЕЛИ ПРИ ПЪЛЕН ПРЕГЛЕД

Фундаменталните промени, настъпващи в света на трудовата заетост, налагат приспособяване на регулаторната рамка както на равнището на ЕС, така и на национално равнище. Един пълен преглед следва да бъде подчинен на набор от цели в областта на политиките, които да съумеят да получат широко одобрение от страна на заинтересованите страни.

Защитата на здравето и безопасността на работниците трябва да продължи да се разглежда като първостепенната задача на всяко регулиране на работното време, тъй като правното основание за директивата е посоченото в член 153, параграф 1, буква а) „подобряване в частност на работната среда с цел закрилата на здравето и безопасността на работниците“.

Следва обаче да се държи сметка и за други задачи. Свързаните с работното време разпоредби в ЕС играят много важна роля за подобряване на баланса между професионалния и семейния живот, като предоставят на работниците необходимото им време във връзка с техните семейни отговорности и им позволяват да въздействат върху разпределението на работното си време. Следва да се държи сметка и за други законодателни разпоредби на ЕС, способстващи за постигането на тази цел, като например директивите относно отпуска по майчинство, родителския отпуск и работата на непълно работно време.

Регулирането на работното време може да повлияе съществено и върху способността на предприятията да дадат по-гъвкав отговор на променящите се външни обстоятелства. Въвеждането на по-голяма гъвкавост по отношение на производственото време и началото и края на работното време може да представлява за предприятията източник на конкурентни предимства по отношение на себестойността. Гъвкавостта на работното време е от значение и за отделните работници, които да могат да приспособяват по-добре графиците си на работа към всеки етап на своя живот и към индивидуалните си предпочитания.

На последно място, в светлината на програмата на ЕС за по-добро регулиране е важно целите за регулиране на работното време на равнището на ЕС и на национално равнище да могат да бъдат постигнати без допълнителна и ненужна административна тежест за предприятията, особено за МСП.

5. ОСНОВНИ ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С ПРИЛАГАНЕТО НА ДИРЕКТИВАТА

Пълният преглед на директивата следва да започне с анализ на въздействието на възникващите при прилагането на действащата директива промени в моделите на работа и с набелязване на нуждаещите се от адаптиране, опростяване или изясняване разпоредби в нея. До голяма степен е възможно тези трудности при прилагането на директивата да отразяват необходимостта от по-съществено адаптиране на съществуващите правила.

а) Отработени часове

Средният брой на отработените часове седмично в ЕС е под 48-часовата максимална продължителност и понастоящем намалява. Ясно е обаче, че при някои групи работници броят на отработените часове средно продължава да бъде по-голям, като варира в изключително широкия диапазон от 49 до над 80 часа седмично.

Новите модели на работа могат да повишат самостоятелността и мобилността на работниците, поставяйки въпроси относно прилагането на ограниченията в работното време или тяхната целесъобразност. Освен това в някои сектори или професии повечето отработени часове може да бъдат сметнати за необходимост (в краткосрочен или дори в дългосрочен план) с оглед осигуряване на конкурентоспособност, в отговор на сезонни колебания в натоварването или недостиг на квалифицирана работна ръка, или за да се гарантира 24-часовото предоставяне на основни обществени услуги.

В някои случаи тази 48-часова максимална продължителност вече бе надвишена чрез използване на предоставените с директивата възможности, а именно, дерогацията по отношение на т.нар. работници с определена степен на самостоятелност и на индивидуалните изключения. През последните години използването на изключения значително нарасна в целия ЕС. Днес пет държави-членки използват възможността за изключения във всички сектори на икономиката, а други десет държави-членки я използват в определени сектори, най-вече в секторите, в които преобладава времето, в което работниците поемат дежурства.

Налице е и особеният случай на работещи по няколко трудови правоотношения, при които времето на полагане на труд за един и същи работодател или за различни работодатели може да надхвърли 48 часа¹¹.

Редица заинтересовани страни са на мнение, че не следва работниците да бъдат възпирани да работят над средната 48-часова продължителност, в случай че искат да получават допълнителни доходи или да постигнат по-бързо професионално развитие. В обратна посока бе изразеното становище, че правното ограничение е необходимо за защита на здравето и безопасността на работниците, тъй като отделните работници не винаги могат свободно да избират максималната продължителност на работното си време поради своята неравнопоставеност спрямо работодателите. Освен това е вероятно повечето отработени часове да се отразят негативно на производителността, творческия подход и създаването на работни места, както и на съвместяването на професионалния и семейния живот.

б) Дежурство

В някои сектори или професии в отработените часове се включват и периодите на дежурство, когато работникът е длъжен да остане на работното си място и да бъде готов да застъпи на работа в случай на необходимост, но от него не се изисква да проявява непрекъснато внимание и, в случай че не е повикан да работи, той може да спи или да си почива.

¹¹ В ЕС 0,6% от работниците полагат над 48 часа труд средно седмично, като същевременно работят и на няколко места (Четвърто европейско проучване на условията на труд, 2005 г.).

Дежурството е особено характерно за 24-часовите услуги в областта на здравеопазването, грижите, полагани в домовете за настаняване на различни категории лица, и в службите за спешно реагиране, като полицията и пожарните команди. Степента на реална заетост в рамките на дежурството силно варира в зависимост от секторите и от държавите-членки. В някои случаи от работниците може да се изисква да поддържат дълго време висока степен на активност в съчетанание с малко или без възможности за почивка. В други случаи те може много рядко да бъдат викани да работят действително, но са все така задължени да бъдат на работното си място.

Тази особена форма на гъвкаво работно време, която е необходима за функционирането на постоянно действащите служби, поражда деликатния въпрос за начина на изчисляване на отработените часове и на периодите на почивка в случаите на дежурство съгласно директивата. Продължителното време, прекарвано на работното място, може да има отрицателно въздействие върху здравето и безопасността на работниците, както и върху съчетаването на професионалния и семейния живот. Поради това често се твърди, че това дежурство с престой на работното място следва да се отчита като работно време и в никакъв случай части от него не следва да се включват в минималните периоди на почивка. В делата SIMAP, Jaeger и Dellas Съдът постанови, че директивата следва да се тълкува като определяща, че всеки час от периодите на дежурство трябва да се отчита като час работно време.

От друга страна, подчертано бе, че 100 %-овото отчитане на периодите дежурство като работно време при същевременно налагане на 48-часова максимална продължителност може да има твърде отрицателни последици за функционирането и финансирането на службите, при които е необходима специална гъвкавост с оглед на 24-часово функциониране. Така например бе посочено, че разходите за услуги в сферата на здравеопазването в някои държави-членки биха нараснали драстично, добавяйки още едно предизвикателство към съществуващите трудности във връзка с повишената стойност на медицинските продукти и въздействието на застаряването на населението. Поради недостига на някои категории квалифицирани медицински работници определени държави-членки вече са изправени пред изключителни трудности при набиране или задържане на работното място на достатъчно на брой специализиран персонал.

Разгледани бяха алтернативни възможности за предотвратяване на тези последици. Някои от тези възможности биха наложили изменения на достиженията на правото на ЕС. Така например, прекарваните на работното място неактивни периоди в рамките на дежурството може да не бъдат вземани предвид при изчисляването на работното време. Друга възможност е при изчисленията неактивните периоди да не бъдат приравнявани на 100 % работно време, а да бъдат отчитани пропорционално на нивото на внимание, изисквано от работника (т.нар. еквивалентна система).

в) Гъвкавост при изчисляване на средния седмичен брой на отработените часове

Гъвкавостта при разпределянето във времето на отработените часове е важен фактор от гледна точка на конкурентоспособността, особено в секторите, за които са характерни колебания в цикъла на дейност.

В самата директивата се допуска известна гъвкавост: при изчисляване на 48-часовата максимална продължителност на работното време седмичните отработени часове се изчисляват като средна стойност за „референтен период“. По принцип референтният период не може да надхвърля 4 месеца, но чрез дерогации се допуска той да достига до 6 месеца при определени дейности или (единствено чрез колективен договор) до 12 месеца при всяка една дейност.

Някои предприятия обаче, работещи в сектори или държави, в които няма установени традиции за колективно договаряне, и по-специално МСП, изразиха своите опасения във връзка с ограниченията при удължаването на 4-месечния базов референтен период. Те смятат, че тези ограничения ги поставят в неизгодно положение и че необходимостта от гъвкавост на работното време не е свързана с модела на промишлени отношения или с размера на предприятието.

По отношение на тези правила може да бъде постигната по-голяма гъвкавост, като се допусне определянето на референтен период до 12 месеца да става в рамките на националното законодателство. Това несъмнено би подпомогнало дружествата при адаптиране на времето на започване и приключване на работа или на производственото време спрямо промените в дейността, възникващи вследствие на сезонните или икономическите цикли.

От друга страна, на по-дългите референтни периоди може да се гледа като на насърчаване на полагането на дълги часове труд за по-продължителен период и, съответно, като на източник на нежелани въздействия върху здравето и безопасността, както и върху съвместяването на професионалния и семейния живот. С цел това да бъде избегнато може да е необходимо въвеждане на определен вид защитни условия.

г) Гъвкавост при планиране на минималната междудневна и междуседмична почивка

Друг важен въпрос е свързан с предоставената на предприятията гъвкавост при определяне на времето на ползване на изискваните с директивата минимални периоди на междудневна и междуседмична почивка.

Понастоящем с директивата се допуска частично или пълно отлагане на минималните периоди на почивка при спазване на условието, че всички пропуснати минимално изискуеми часове за почивка трябва да бъдат напълно компенсирани впоследствие. Съгласно съдебната практика на Съда такива компенсационни часове за почивка следва да бъдат ползвани при първа възможност, като при всички случаи всяка пропусната междудневна почивка следва да бъде ползвана незабавно след приключването на удължената смяна.

Някои заинтересовани лица твърдят, че минималната почивка (независимо дали междудневна или междуседмична) следва да бъде ползвана без забавяне или, в краен случай, да бъде отложена за възможно най-кратък период и да бъде напълно и незабавно компенсирана. Те сочат факта, че преуморените работници са източник на потенциални рискове както по отношение на своето собствено здраве и безопасност, така и ще се отнася до останалите работници, и че пропуснатите почивки може да доведат до снижаване на оперативния капацитет и на производителността.

От друга страна, по-голямата гъвкавост при планирането и организирането на компенсаторните почивки може да помогне на предприятията да организират дейността си, особено в случаите на предоставяне на 24-часови услуги в отдалечени региони, или да се справят с недостига на квалифицирани работници. В някои случаи такава гъвкавост би помогнала и на работниците да съчетават професионалния с личния си живот или да работят на график, съобразен с техните индивидуални предпочитания.

6. СЛЕДВАЩИ СТЪПКИ

Настоящото съобщение представлява първи етап на консултацията, предвидена в член 154, параграф 2 от ДФЕС. На този етап Комисията се обръща към социалните партньори, за да получи техните становища във връзка с необходимостта от предприемане на действие на равнището на Европейския съюз относно директивата за работното време и с обхвата на такава инициатива.

Комисията ще проучи изразените в рамките на този първи етап становища и впоследствие ще вземе решение дали е препоръчително предприемането на действие от страна на ЕС. Ако Комисията реши, че това е обосновано, тя ще започне втори етап на консултация със социалните партньори на равнището на ЕС. На този етап, в съответствие с член 154, параграф 3 от ДФЕС, ще бъде разгледано съдържанието на евентуално предложение за действие.

Успоредно с тези консултации Комисията ще извърши задълбочена оценка на въздействието, в това число разглеждане на правното прилагане на директивата в държавите-членки и проучване на социално-икономическите аспекти, които са от значение за пълен преглед на директивата. Разбира се, оценката на въздействието не засяга изхода от консултациите. Комисията възнамерява своевременно да публикува резултатите от своята оценка на въздействието, за да предостави информация за целите на институционалния дебат по всяко едно законодателно предложение.

Комисията предлага да се допита до социалните партньори по следните въпроси:

- а) Как можем да разработим балансирани и новаторски предложения във връзка с организацията на работното време, които да надхвърлят неуспешните дискусии по време на последната помирителна процедура? Каква е вашата дългосрочна визия за организирането на работното време при съвременните условия?
- б) Какво въздействие върху прилагането на директивата са оказали според вас промените в работните модели и практики? Има ли конкретни разпоредби, които са остарели или са станали по-трудни за прилагане?
- в) Какъв е вашият досегашен опит във връзка с цялостното функциониране на директивата за работното време? Какъв е опитът ви по конкретните въпроси, посочени в раздел 5 от настоящия документ?
- г) Съгласни ли сте със съдържания се в настоящия документ анализ относно организацията и регулирането на работното време в ЕС?
- д) Смятате ли, че има допълнителни въпроси, които трябва да се добавят?

- е) Смятате ли, че Комисията следва да предприеме инициатива за изменение на директивата? Ако това е така, съгласни ли сте с определените в настоящия документ цели на евентуален преглед? Какъв следва да бъде неговият обхват според вас?
- ж) Смятате ли, че трябва да бъдат обсъдени други действия на равнището на Европейския съюз, освен законодателните мерки? Ако това е така, какъв вид действия следва да бъдат предприети и по какви въпроси?
- з) Бихте ли искали да обмислите възможността за започване на диалог по член 155 от ДФЕС по някой от въпросите, набелязани в настоящата консултация? Ако това е така, по кои от тях?