

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 21.12.2010
COM(2010) 801 окончателен

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

Преглед на Директивата за работното време

**(втори етап на консултацията със социалните партньори на европейско равнище
съгласно член 154 от ДФЕС)**

{SEC(2010) 1610 окончателен}

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

Преглед на Директивата за работното време

(втори етап на консултацията със социалните партньори на европейско равнище съгласно член 154 от ДФЕС)

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Европейският съюз разполага с общи стандарти, регулиращи работното време, от 1993 г., а от 2000 г. насам тези стандарти се прилагат във всички сектори на икономиката. Директивата за работното време представлява крайъгълен камък на социална Европа, тъй като гарантира на всички работници минималната степен на защита срещу прекалено дълго работно време и срещу неспазване на минималната продължителност на почивката. В нея също така се предвиждат редица механизми за гъвкавост, създадени с цел приспособяване към конкретните обстоятелства, съществуващи в различните държави, сектори или по отношение на различните категории работници. През последните няколко години обаче ефикасността на законодателството на ЕС в областта на работното време бе поставена под въпрос в различни аспекти. Поради бързите промени в режимите на работа някои от разпоредбите в него вече не са актуални, което намали полезността на директивата за намиране на решение на потребностите на работниците и на бизнес средите. Освен това трудностите, свързани с привеждане в изпълнение на някои от нейните разпоредби или на решенията на Съда, доведоха до правна несигурност или дори до пропуски в изпълнението във връзка с някои важни аспекти. Това поражда спешна необходимост от преглед на директивата, който Комисията е решила да осъществи в съответствие с принципите за „по-разумно регулиране“.

С настоящото съобщение се цели, в съответствие с член 154, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз, да се потърси становището на социалните партньори на равнището на ЕС относно съдържанието на предвижданото действие на равнището на ЕС за изменение на Директивата за работното време¹ и да се постави въпросът дали те желаят да започнат преговори съгласно предвиденото в член 155.

На 24 март 2010 г. Комисията прие съобщение за започване на първия етап от тази консултация². В това съобщение бе припомнено затрудненото положение, породено от невъзможността на съзаконодателите да постигнат споразумение по предходното преразглеждане на директивата³, и бе отправена покана към социалните партньори в ЕС да споделят своя досегашен опит във връзка със съществуващата понастоящем директива и да посочат какъв вид правила за работното време биха били необходими на

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 COM(2010) 106, 24.3.2010 г.

³ Първоначално предложение COM(2004) 607; изменено предложение COM(2005) 246.

равнището на ЕС в отговор на икономическата, социалната, технологичната и демографската действителност на XXI век.

В настоящото съобщение се обобщават основните резултати от първия етап на консултацията със социалните партньори в ЕС, както и основните данни, събрани от наскоро публикувани проучвания във връзка с тенденциите в работното време и режимите на работа, както и за социално-икономическото въздействие на директивата. Впоследствие са изложени главните възможности за законодателно предложение за изменение. Съобщението следва да се разглежда заедно с доклада на Комисията относно изпълнението на директивата (приет по същото време), в който се прави оценка на изпълнението от страна на държавите-членки на правилата за работното време и се посочват основните области на неизпълнение или на правна несигурност. За да улесни социалните партньори при подготовката на отговорите в рамките на настоящата консултация, Комисията ще публикува резултатите от всички проучвания и допитвания⁴, които е използвала при изготвянето на настоящото съобщение.

2. ПЪРВИЯТ ЕТАП НА КОНСУЛТАЦИЯТА СЪС СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ⁵

Сред социалните партньори е налице широк консенсус, че през последните 20 години са настъпили важни промени в света на работната сила, оказали съществено влияние върху организацията на работното време. Независимо от това мненията за последиците от тези промени за организацията на работното време силно се различават. Работодателите са склонни да виждат в тях основание за правни промени в посока към по-голяма гъвкавост по отношение на работното време, докато профсъюзите смятат, че те налагат промени, насочени към засилване на правната защита за работниците.

Работодателите от частния сектор извеждат на преден план фактори като повишената конкуренция, глобализацията, преориентирането от производство към услуги, нестабилността на пазара и технологичните промени, по-специално ускореното въвеждане на информационните и комуникационните технологии.

Работодателите от публичния сектор подчертават по-специално задължението си да осигуряват висококачествени 24-часови услуги на граждани в уязвимо положение, нарастващото поради демографските фактори търсене в областта на здравните услуги и

⁴ Вж. проучването, направено през 2010 г. от Deloitte за Комисията: „Проучване в подкрепа на оценка на въздействието на по-нататъшно действие на европейско равнище във връзка с Директива 2003/88/ЕО и промените в организацията на труда“ (*Study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*). Вж. също така: „Сравнителен анализ на работното време в Европейския съюз“ (*Comparative analysis of working time in the European Union*), Еврофонд, 2010 г.; „Пето допитване за условията на труд“ (*Fifth Working Conditions Survey*), Еврофонд, 2010 г.; „Задълбочено проучване на свързаните със здравето и безопасността аспекти на работното време — влияние на броя на отработените часове върху безопасността, здравето и съчетаването на професионалния и личния живот“, „Гъвкавата организация на работното време и равнопоставеността между половете — сравнителен преглед на положението в тридесет европейски държави“ (*In-depth study on health and safety aspects of working time – effects of working hours on safety, health and work-life balance, Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of thirty European countries*), J. Plantenga и Ch. Remery, 2010 г.. За да се улесни провеждането на настоящата консултация, на уебсайта на Комисията са предоставени връзки към пълния текст на всички посочени проучвания.

⁵ В документ SEC(2010)1610 е представен по-подробен преглед на отговорите.

предоставянето на грижи, трудността да се ограничава ръстът на разходите в условията на отежнени от настоящата криза бюджетни ограничения, както и хроничния недостиг на квалифицирани здравни работници.

Профсъюзите акцентират върху интензифицирането на труда, развитието на несигурни работни места и отрицателното въздействие на прекалено дългото работно време върху здравето и безопасността, както и върху качеството и производителността на труда. Те привличат вниманието към проблемите, които голямата продължителност на работното време създава за съчетаване на професионалния и личния живот и за повишаване на степента на участие в работната сила. По отношение на здравния сектор профсъюзите твърдят, че прибиждането до работно време с голяма продължителност само ще задълбочи проблемите във връзка с набиране и задържане на работа на персонала.

Редица социални партньори от отделните сектори изтъкнаха характерни за съответните сектори особености, които е необходимо да се вземат предвид в правилата за работното време. Становищата обаче се различават що се отнася до вида на промените, които е необходимо да се направят в съществуващата директива. Основните посочени особености са: сезонната ангажираност, особенният режим на работа в сектора на сценичните изкуства, жилищното настаняване на работното място, работата с правомощия за самостоятелно вземане на решения и интелектуалният труд, работата в отдалечени региони, предоставянето на 24-часови услуги, дейностите от решаващо значение за безопасността, бързо променящото се търсене, ръстът на заетостта на непълно работно време, упражняваният от разходите и общата конкурентоспособност натиск и недостигът на квалифициран персонал.

Работодателите са до голяма степен съгласни с анализа, представен от Комисията в документа за консултация. Business Europe (Конфедерацията на европейския бизнес), UEAPME (Европейската асоциация на занаятчийските, малки и средни предприятия) и СЕЕР (Европейския център на предприятията с държавно участие) приветстваха предложената за настоящия преглед по-широка перспектива. Business Europe и UEAPME заявиха обаче, че времето за дежурство следва да бъде признато като елемент от важно значение както за частния, така и за публичния сектор. Редица организации на работодателите също така подчертаха, че от гъвкавостта би трябвало да могат да се ползват и работниците, и работодателите, и че понятието не следва да се разглежда в негативен аспект.

За разлика от това ETUC (Европейската конфедерация на профсъюзите) и други профсъюзи бяха критични по отношение на общия анализ, направен от Комисията. Според тях Комисията не е отчетла адекватно правната значимост на правилата за работното време, нито залегналата в Договора цел за запазване и подобряване на закрилата на здравето и безопасността на работниците, а също така, че директивата не функционира ефикасно в държавите-членки поради факта, че Комисията не е изпълнила задълженията си да защитава и прилага правото на ЕС. ETUC и EPSU (профсъюз на ЕС в сектора на услугите, включително публичния сектор) не са съгласни, че работодателите или обществените служби биха били изправени пред непреодолими пречки при изпълнение на решенията по делата *SIMAP-Jaeger*.

Основните междуотраслови социални партньори са съгласни, че преглед на директивата е необходим. Между работодателите и профсъюзите обаче са налице съществени различия относно контекста, обхвата и целите на прегледа.

Докато Business Europe се противопоставя на принципа за регулиране на работното време на равнището на ЕС, UEAPME счита, че регулирането от страна на ЕС е важно за предоставяне на равнопоставеност на малките и средните предприятия. Всички междуотраслови организации на работодателите са съгласни, че съществуващите понастоящем правила са твърде сковаващи и сложни; те също така подчертават необходимостта от поврат по-специално в съдебната практика по делата SIMAP-Jaeger, както и по неотдавна постановените решения във връзка с платения годишен отпуск⁶.

Според Business Europe би било полезно да се удължи референтният период на 12 месеца, но в прегледа не следва да се включват други въпроси; запазването на възможността за неучастие (opt-out) се посочва като въпрос от жизненоважно значение. СЕЕР и UEAPME биха обмислили включването в обхвата на прегледа и на други въпроси и смятат, че удължаване на референтния период на 12 месеца и поврат в съдебната практика по делата SIMAP-Jaeger биха довели до съществено намаляване на търсенето на възможността за неучастие.

Работодателите в сектора на обществените услуги като цяло акцентират на необходимостта от приоритетно осъществяване на „всеобхватен“ преглед на правилата за работното време с оглед на тяхното изключително голямо въздействие върху функционирането на обществените служби. Работодателите смятат, че вниманието основно би следвало да се насочи към съдебната практика по делата SIMAP-Jaeger, но също така са склонни на промени, насочени към подобряване на защитата на работниците срещу продължително или натоварващо работно време и към по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот. Всички те са скептични по отношение на каквито и да било промени във възможността за неучастие, въпреки че СЕЕР изразява съжаление за бързото ѝ разпространение сред обществените служби и смята, че прибегването до тази възможност не е в интерес нито на работодателите, нито на работниците, нито на ползвателите на услугите.

От друга страна, профсъюзите посочват, че правилата за работното време се основават на основните социални права, защитавани с Договора и с Хартата на ЕС. Поради това всеки един преглед трябва принципно да ги зачита и да се основава на тях, за да се повиши степента на закрила, с която понастоящем се ползват работниците. Също така в него трябва да се отдаде дължимото внимание на позициите, изразени от Парламента и от профсъюзите по време на междуинституционалното обсъждане на предишното предложение за изменение.

ETUC и EPSU подкрепят предприемането на всеобхватен преглед, но считат, че промени биха били желателни само ако са наистина насочени към необходимостта от премахване на възможността за неучастие. При прегледа следва да се търси правоприлагане с отчитане на ситуацията „за работник“ и да се ограничи дерогацията за т.нар. „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“. Следва да бъдат намерени балансиращи и устойчиви решения по въпроса с времето за дежурство, но те трябва да спазват съдебната практика по делата SIMAP-Jaeger и да се основават на нея, без да се променя определението за дежурство или за работно време. Повечето организации на здравните работници са съгласни с това, като се позовават на разработките относно здравето и безопасността, които са в основата на директивата, въпреки че една малка част от лекарските организации заявиха, че лекарите следва да

⁶ Съединени дела *Schultz-Hoff & Stringer*, C-350/06 и C-520/06.

разполагат с възможността да работят до 65 часа седмично при лично изразено съгласие. ETUC също така е заинтересована от съвместяването на професионалния и семейния живот и от предоставянето на възможност на работниците да влияят в по-голяма степен върху режимите на работно време.

В отговорите на секторните социални партньори се наблюдава тенденция към отразяване на позициите, изразени от междуотрасловите организации съответно на работодателите и на профсъюзите. В някои отговори на секторно равнище обаче се посочва, че не е необходимо да се изменя директивата (организации на работодателите от секторите на хотелиерството и ресторантьорството, морския риболов, банковото дело, офшорния добив на нефт или газ и частните охранителни услуги).

Организациите на пожарникарите, работещи в общественния сектор, също подкрепят съдебната практика по делата SIMAP-Jaeger. Те обаче искат въвеждане на не толкова строги правила относно периодите на почивка, за да се запази традиционният режим на работа на 24-часови смени, считан за съответстващ на конкретните потребности на противопожарните служби, при условие че се направи допълнително проучване на въздействието върху здравето и безопасността. При определени условия някои от организациите биха приели временното запазване на възможността за неприлагане. Някои подкрепиха идеята за изменение на директивата, така че доброволните пожарникари да бъдат изключени от нейния обхват.

EUROMIL — организация на работниците в сектора на въоръжените сили, застъпи становището, че следва директивата да се прилага ефикасно по отношение на тези работници и че следва да се спазва съдебната практика, установена с делата SIMAP-Jaeger.

Във връзка с необходимостта от други форми на действие на равнището на ЕС, ETUC и EPSU искат Комисията да предприеме всички възможни мерки, в това число и започване на процедури за нарушение, срещу неспазването от страна на държавите-членки. Тези организации също така подкрепят мерки за насърчаване на по-доброто кадрово и ресурсно обезпечаване на инспекторатите по труда в държавите-членки. На обратното мнение са девет европейски лекарски организации, които в общ отговор се обявиха против започването на процедури за нарушение. В редица отговори Комисията бе призована да подкрепи дейности по сравнително проучване и/или обмен на добри практики.

Междуотрасловите социални партньори в ЕС изразиха различна степен на готовност да обмислят воденето на преговори по силата на член 155 от Договора преди или по време на втория етап на консултацията. Business Europe и UEAPME изразиха ясно предпочитание към намиране на междуотраслови решения с оглед на широкото по обхват естество на разглежданите въпроси. ETUC обаче би изисквала позициите на работодателите да се доближат в значителна степен до нейната позиция (по-специално по особено важния въпрос за възможността за неучастие), преди да обмисли започването на преговори.

В публичния сектор СЕЕР категорично подкрепя намирането на решения за обществените служби чрез преговори на междусекторно равнище. Сходни са позициите и на партньорите на СЕЕР CEMR (Съвет на европейските общини и региони) и NOSPEEM (Европейска асоциация на работодателите в болничния сектор и в сектора на здравното обслужване). Преди обаче да реши да започне преговори, EPSU ще

настоява за преустановяване от страна на държавите-членки или работодателите от публичния сектор на използването на всички съществуващи възможности за неучастие.

С малки изключения социалните партньори в други сектори или не изявиха интерес за водене на преговори на секторно равнище, или заявиха, че това би било преждевременно.

3. ОСНОВНИТЕ РЕЖИМИ НА РАБОТА И ТЕНДЕНЦИИ В РАБОТНОТО ВРЕМЕ⁷

През последните двадесет години режимите на работно време се промениха в резултат на комбинираното влияние на технологичните промени, глобализацията, реструктурирането на бизнеса и организацията на труда, нарасналото значение на услугите, засиленото многообразие на работната сила и по-персонализираните начини на живот и отношение към кариерното развитие. Въпреки че съдържащите се в директивата минимални норми способстват за по-голяма съгласуваност навсякъде в ЕС и изиграха важна роля за снижаване на средната продължителност на работното време, различията в режимите на работа между държавите-членки, между различните видове дейност и между отделните групи работници продължават да съществуват и ще останат обичайна практика.

Като цяло тенденцията е към постепенно намаляване на средното работно време в ЕС: от 40,5 часа през 1991 г. за ЕО-12 до 37,5 часа през 2010 г. в ЕС-27⁸. Това обаче до голяма степен се дължи на непрекъснатото увеличаване на броя на лицата, работещи на непълно работно време: от 15,9 % от работната сила през 1998 г. на 18,2 % през 2008 г.⁹. Средната продължителност на работното време на работниците на пълно работно време от ЕС се е запазила почти непроменена от 2000 г. насам.

В Европа средногодишният брой на отработените часове все още съществено варира в отделните държави. Няма данни за тенденция към уеднаквяване и е малко вероятно това положение да се промени в близко бъдеще. Средният брой на отработените часове варира от под 1400 (Нидерландия) до над 2100 (Гърция)¹⁰. Интересно е, че продължителността на работното време изглежда до голяма степен обратнопропорционална на почасовата производителност в държавите-членки. Докато нормата от 40-часова работна седмица все още преобладава в повечето държави-членки, изглежда някои държави (по-специално Обединеното кралство, но също така и Ирландия, Нидерландия, Германия и скандинавските държави) разработват специфични режими с по-голямо разпокръсване на отработените часове в рамките на седмицата¹¹. Сред заетите лица 9 % (предимно мъже) все още работят средно над 48 часа седмично, но този дял намалява¹².

Основните промени, които се осъществяват понастоящем, са свързани по-скоро с гъвкавия режим на работно време, отколкото с неговата продължителност. През последните две десетилетия бе констатирано, че в допълнение към работата на непълно работно време се увеличават гъвкавите форми на организация на труда, като

⁷ Вж. бележка под линия 4.

⁸ 36,4 часа в ЕС-12 през 2010 г.

⁹ Допитване на Евростат за работната сила.

¹⁰ Вж. проучването на Deloitte.

¹¹ Вж. петото допитване на Еврофонд и Plantenga & Remery (2010 г.).

¹² Пак там.

стъпаловидното работно време, гъвкавото работно време, сумарното отчитане на работното време и работата от разстояние. За да се отговори на тези тенденции, вниманието се насочва в по-голяма степен към даването на възможност за съобразени с конкретния случай решения, често договаряни на ниво дружество, при спазване на ограниченията на общоприетата регулаторна рамка. Това преминаване към по-гъвкави режими на работа и към персонализирано работно време обаче е категорично по-изразено в северните и западните държави-членки на ЕС в сравнение с останалите.

По-голямата гъвкавост в работното време до голяма степен бе породена от потребностите на бизнеса, дължащи се на по-голямото непостоянство на пазарите, нарастващата световна конкуренция и по-голямото внимание, отделяно на търсенето на потребителите/клиентите. Осъществяването от дружествата реструктуриране на веригата на стойността ще поражда тенденция към прехвърляне на търсенето на гъвкавост към подизпълнителите или звената надолу по веригата на стойността и към работещите в тях лица, създавайки по този начин двойствен процес, при който съвместно съществуват, от една страна, нови форми на гъвкав и предполагащ вземането на самостоятелни решения „интелектуален труд“, и от друга страна, производствени техники с повторемост и интензивност¹³.

Повишената гъвкавост по отношение на работното време обаче се възприема положително и от много заети лица, особено от лицата, които се стремят към по-добро съчетаване на професионалните си задължения и личния си живот поради своите семейни отговорности¹⁴. Нарастващото разнообразие на работната сила (с нарастващ дял на по-възрастни работници, но особено на жени) е основна движеща сила за въвеждане на по-персонализирани режими на работа. Поради това то може да влияе положително върху степента на участие в работната сила на жените и на по-възрастните работници¹⁵. Възможността обаче за контрол или влияние върху организацията на труда, с която разполагат заетите лица, варира съществено не само в рамките на държавите-членки, но и помежду им. По-специално висококвалифицираните работници и специалистите, както и заетите в сферата на интелектуалния труд и в свързани с интензивна комуникация професии изглежда имат по-голяма възможност да се възползват по-добре от гъвкави режими на работа в сравнение с упражняващите физически труд, тъй като могат да контролират в по-голяма степен работното си време.

Работата на непълно работно време и гъвкавите форми на организация на труда са само два примера за нарастващото разнообразие от схеми на работно време. Значителният брой на работещите от разстояние¹⁶, на смени (17 %), вечерно/нощно време (10 % най-

¹³ Резултати от проекта WORKS, посочени в проучването на Deloitte.

¹⁴ Съвместяването на професионалния с личния живот все още се възприема като основен проблем от 18 % от работниците, особено от тези, които работят на смени, дават дежурства или работят повече от 48 часа седмично. Около две трети от работниците, които работят през почивните дни в края на седмицата или през нощта, смятат, че това е приемливо от гледна точка на личния им живот, но на обратното мнение е съществено малцинство (Евростат, 2004 г.).

¹⁵ Също така може да се твърди, че съсредоточаването на работа на непълно работно време в секторите с нископлатен труд с ограничени възможности за кариерно развитие и обучения може да окаже отрицателно въздействие върху равнопоставеността между половете. Вж. J. Plantenga et al (2010 г.) в бележка под линия 4.

¹⁶ 4,5 милиона работници в ЕС през 2002 г. (Доклад относно изпълнението, Рамково споразумение на ЕС относно работата от разстояние)

малко три пъти месечно) или събота/неделя (53 % най-малко веднъж месечно)¹⁷, както и некатегоризираното, но засилващо се явление на „вземане на работа вкъщи“ съставляват обща картина на все по-разнообразни режими на работа на територията на Европа. Друг пример за посочената гъвкавост е броят на работниците, работещи на няколко работни места (3,8 % от работната сила¹⁸).

Очаква се в бъдеще тази тенденция да се засили, тъй като и двете страни в трудовоправните отношения ще се стремят към по-приспособени към конкретните условия и по-персонализирани схеми на работно време; това е възможно благодарение на промени в организацията на труда, улеснени от повсеместното използване на цифровите технологии. Въпреки че тази тенденция потенциално увеличава полето за двустранно изгодни решения, тя може да крие нови рискове за работниците от XXI век, тъй като някои от тях ще бъдат по-уязвими към отрицателните последици от интензификацията на труда и размиването на границите между дома и работното място¹⁹.

4. ОСНОВНОТО СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКО ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ДИРЕКТИВАТА²⁰

Основната цел на директива е защитата на работниците срещу прекалено дълго работно време и незачитане на периодите на почивка. Налице са многобройни и солидни доказателства за това, че голямата продължителност на работното време, неползването на минималните периоди на почивка и нетипичното работно време оказват отрицателно въздействие върху здравето и безопасността както на засегнатите работници, така и на широката общественост. Съчетаването на професионалния и личния живот също може да бъде повлияно отрицателно особено в случаите на работа на разпокъсано работно време или в необичайно време. По-специално взаимодействието между натрупващи се фактори, като голяма продължителност на работното време и работа на смени, може да доведе до сериозни последици за здравето и безопасността.

Това се отнася в особено голяма степен за здравния сектор. От една страна, необходимо е да се гарантира безопасността на пациентите, като се гарантира, че здравните услуги и услугите, предоставяни от службите за спешно реагиране, не се предоставят от работници, чиито умения и възможности за преценка са занижени поради умора и стрес, произтичащи от голяма продължителност на работното време. От друга страна, секторът вече изпитва недостиг от квалифицирани специалисти, който ще се задълбочи в бъдеще, освен ако не бъдат предприети целесъобразни мерки за справяне с него. За набирането и задържането на работното място на здравни работници е важно да се повиши привлекателността на условията на труд. В това отношение от изключително важно значение са работното време с разумна продължителност и възможностите за съчетаване на професионалния и личния живот.

Сравнително не толкова солидни са доказателствата във връзка с въздействието на директивата върху икономиката и бизнеса — въпрос, който не бива да се пренебрегва в настоящата ситуация на пазарите на труда. Вероятно това се дължи на факта, че

¹⁷ Вж. петото допитване на Еврофонд.

¹⁸ Допитване за работната сила, 2009 г.

¹⁹ Вж. проучването на Deloitte.

²⁰ Вж. проучването на Deloitte в бележка под линия 4.

икономическите оператори отдавна са съобразили поведението си с правилата за работното време.

Допитвания сочат, че бизнес средите са обезпокоени от въздействието, което регламентирането на работното време може да има върху конкурентоспособността и върху възможността за справяне със сезонните и другите видове колебания в равнището на дейност, като се има предвид по-специално трудността при наемане на персонал в моменти на върхова натовареност. Оттук произтича необходимостта от прибягване до гъвкави схеми, като напр. изчисляване на работното време като средна стойност (най-често за периоди до 4 месеца, но също и за периоди, надвишаващи 12 месеца), посочвани в повечето отговори като елементи, които следва да се използват в по-широка степен. Едва малка част от дружествата прибягват до дежурства с присъствие на работното място, но за тези, които ги използват, пълното отчитане на времето за дежурство като работно време би довело до съществени проблеми.

Дружествата в държавите, в които под някаква форма се използва възможността за неучастие, искат това да продължи. В немалко дружества има работници, работещи повече от 48 часа, особено в отговор на сезонните колебания в натовареността и във връзка с предоставянето на непрекъснати услуги извън нормалното работно време. Учудващо малък е броят на дружествата, които в такива случаи действително искат от служителите си писменото им съгласие, което навежда на мисълта за пропуски в информираността и спазването на разпоредбите.

В обществените служби (здравеопазване, грижи, полагани в домовете за настаняване на различни категории лица, противопожарни служби и полиция) ограниченията по отношение на публичните разходи, повишеното търсене на услуги и констатираният в световен мащаб недостиг на квалифицирани кадри накараха работодателите да търсят начини за заобикаляне на заетите лица в директивата правила относно времето за дежурство и компенсационната почивка.

Настоящата законова рамка се възприема като принципно благоприятна за заетите лица, тъй като им предоставя средство за въздействие при преговори или за получаване на по-добри условия на труд и общо заплащане на пазари, на които предлагането не може да задоволи повишеното търсене на квалифициран персонал. В някои случаи обаче е възможно да се стигне до загуба на приходи, в случай че не се използва възможността за неучастие. Директивата може също така да действа като катализатор за повишаване на ефективността и за приемане на мерки за подобряване на съчетаването на професионалния и личния живот на заетите лица и на качеството на предоставяните на гражданите услуги.

Възможността за неучастие се използва както от частния, така и от публичния сектор, основно когато е необходима непрекъснатост на предоставянето на грижи или услуги или такава непрекъснатост се налага поради условията на конкуренция. Възможността за неучастие не се разглежда като „лесен начин“ за заобикаляне на изискванията на директивата, но е използвана като средство за гъвкавост, особено в публичния сектор, за приспособяване към спецификата на конкретни дейности, към недостига на ресурси и към специфични форми на нетипичен труд. Налице са и доказателства за използването в някои случаи на тази възможност като предпазна мярка във връзка с риска от недостиг на персонал в критични периоди.

5. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕГЛЕД

Основните правила на Директивата за работното време се съдържат и в Хартата на основните права на ЕС, в която в член 31, параграф 2 се предвижда, че:

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

Освен това Съдът неколkokратно постанови, че изискванията на директивата по отношение на максималната продължителност на работното време, платения годишен отпуск и минималната продължителност на почивките *„представяват особено важни правила на социалното право на Общността, от които всеки работник трябва да се възползва“*²¹.

Комисията отдава дължимото значение на тези становища²². Също така преобладаващата част от социалните партньори в ЕС искат да се запази минимумът от правила на равнището на ЕС и признават, че те имат полезна социално-икономическа роля. На практика в нито един от отговорите не се призовава за радикални промени на съществуващата понастоящем рамка, въпреки че в много от отговорите се предлага по-голяма гъвкавост във връзка с нейното прилагане.

Поради това Комисията няма да продължи да разглежда възможността за премахване на общите минимални изисквания на равнището на ЕС за сметка на регулиране на работното време на местно и/или национално равнище.

От отговорите на социалните партньори в ЕС пролича широк консенсус по отношение на спешната необходимост от промени на сегашните правила за работното време. Такова е и становището на Комисията, както това бе изразено в документа за провеждане на първия етап на консултацията и в доклада относно изпълнението.

Поради това Комисията няма да продължи да разглежда възможността за запазване на съществуващото положение.

До голяма степен съществува консенсус и във връзка със схващането, че правилата на ЕС за работното време следва да позволяват на съответните социални партньори по-голяма гъвкавост за договаряне на подходящо ниво на подробностите по изпълнението. В някои отговори също така е посочено, че нормативната уредба на равнището на ЕС следва да бъде по-ясна, по-проста и да се прилага по начин, чрез който се дава по-ефикасен отговор на основните опасения във връзка със здравето и безопасността, като същевременно се намаляват ненужните административни тежести (особено за МСП)²³ и се повишава конкурентоспособността.

Все още обаче становищата на социалните партньори в ЕС се разминават по отношение на основните фактори, които следва да определят какви да бъдат промените в правилата за работното време. Ето защо не бе възможно да се постигне консенсус относно приоритетите при прегледа, нито относно съдържанието на една бъдеща изменена директива.

²¹ *Dellas*, дело C-14/04; *FNV*, дело C-124/05; *Isère*, C-428/09.

²² Вж. COM(2010) 573 относно Хартата.

²³ Вж. също COM (2010) 543 относно разумното регулиране в ЕС.

Комисията трябва да предприеме проучване на две основни възможности — целенасочен преглед (5.1) или по-всеобхватен набор от промени (5.2) — във връзка с въпросите, изведени на преден план от социалните партньори в техните становища.

5.1. Целенасочен преглед

Първата възможност е да бъдат предложени нови решения, в които вниманието да бъде насочено към въпросите на дежурството и компенсационната почивка, и да се разгледат посочените от голям брой заинтересовани страни трудности при изпълнението на съдебната практика по делата *SIMAP-Jaeger*²⁴. От отговорите става ясно, че на тези два въпроса се гледа като на въпроси от особено голямо значение в обществените служби, които трябва да осигуряват непрекъснати 24-часови услуги (например в областта на общественото здравеопазване, на грижите, полагани в домовете за настаняване на различни категории лица, както и в службите за противопожарна охрана и за спешно реагиране). Също така е ясно, че те са в основата на значителен брой случаи на неизпълнение или на правна несигурност²⁵.

Предпочитаните решения варират в известна степен в зависимост от социалните партньори, различните обществени служби и държави-членки. Целта следва да бъде намирането на подходяща обща рамка на равнището на ЕС, която да позволи договаряне на решения на местно или секторно равнище при гарантиране на защитата на здравето и безопасността на работниците и на потребителите, както и предоставянето на висококачествени услуги. Като се има предвид високата степен на използване на дежурства (както е определено в решенията на Съда) в някои сектори, Комисията би могла също така да обмисли намиране на решение посредством отраслови преговори на европейско равнище; това обаче е въпрос, който е изцяло в ръцете на социалните партньори.

i) Дежурство

Намирането на балансирано решение във връзка с тълкуването на времето за дежурство би могло да започне с признаването на принципа, че цялото време за дежурство, през което от работника се изисква да бъде на разположение на работодателя на работното си място, за да предостави своите услуги при необходимост, представлява работно време за целите на директивата и не може да се счита за почивка²⁶. Това би запазило принципите, установени в решенията по делата *SIMAP* и *Jaeger*. Предлага се обаче въвеждането на дерогация, ограничена до секторите, в които се изисква непрекъснатост на услугите, чрез която да се даде възможност периодите на дежурство да се *отчитат* по различен начин (т.е. невинаги на основата на „час за час“ — принципа на „равностойност“), при условие че не се надвишават определени седмични ограничения и че на засегнатите работници е предоставена подходящата защита.

²⁴ *SIMAP*, дело C-303/98; *Jaeger*, дело C-151/02.

²⁵ COM(2010) 802, Доклад относно изпълнението на Директивата за работното време; Deloitte Consulting, (2010 г.), Проучване в подкрепа на оценка на въздействието във връзка с Директива 2003/88/ЕО (вж. бележка под линия 4).

²⁶ Както Съдът вече постанови по делото *Vorel* (дело C-437/05), това няма отражение по отношение на ставките на заплащане, които не попадат в обхвата на директивата.

Такова решение би съответствало на много разнородните режими на дейност по време на дежурство в различните сектори и сфери на дейности, както и в различните държави-членки. То би дало на социалните партньори гъвкавостта да намират решения на местно или секторно равнище и да определят най-подходящия метод за отчитане на времето за дежурство. Това би било отклонение от направеното от Съда тълкуване по дело *Dellas*²⁷, но не би налагало въвеждане на ново разграничаване между „активни“ и „неактивни“ периоди в рамките на дежурството.

За дежурството без присъствие на работното място би се запазило правното положение, както е посочено в делото *SIMAP*²⁸: като работно време биха се отчитали само периодите, действително отработени вследствие на повикване, въпреки че по отношение на времето на изчакване въкъщи биха могли да се прилагат по-благоприятни национални законодателни норми или колективни трудови договори.

Въпросът дали предложената по-горе дерогация от принципа на равностойност би била приложима в специфични ситуации, когато на работника е осигурено жилищно настаняване на работното място като част от характеристиката на поста, така че той да бъде на разположение за извънредни повиквания²⁹, е необходимо да бъде отделно изяснен.

ii) Компенсационна почивка

Необходимо би било въвеждането на нови разпоредби, за да се създаде по-голяма яснота относно планирането на дневните и седмичните компенсационни почивки. Съдът постанови във връзка с делото *Jaeger*, че пропусната минимална дневна почивка следва да се взема незабавно след края на удължената работна смяна и във всички случаи — преди началото на следващия период на полагане на труд („незабавна компенсационна почивка“). Правното положение по отношение на пропусната седмична почивка не е толкова ясно.

В много от отговорите се призовава към по-голяма гъвкавост при планирането на компенсационната почивка: в неотдавна проведени изследвания обаче се потвърждава наличието на сериозни последици за здравето и безопасността от отлагането на минималната дневна или седмична почивка. Признава се, че повече гъвкавост е необходима при редица специфични ситуации. Този подход обаче следва да се прилага внимателно, като се ограничи до ситуациите, в които това е необходимо по обективни причини, и да подлежи на общи мерки за защита на здравето и безопасността на засегнатите работници.

Неотдавна Съдът постанови³⁰, че в много особени ситуации, в които предоставянето на грижи в домове за настаняване на различни категории лица през определен ограничен период изисква отношения на упование и доверие с конкретно лице, може да е обективно невъзможно нормално редуване на периодите на работа и периодите на дневна почивка. При все това бе подчертано, че такова изключение ще зависи от

²⁷ Дело *Dellas* C-14/04.

²⁸ *SIMAP*, дело C-303/98, точка 50.

²⁹ Като например портиерите, управителите на къмпинги, някои пазачи в домове за оказване на грижи на настанени в тях лица, някои работници от въоръжените сили.

³⁰ *Isère*, C-428/09.

предоставянето на работника на подходяща алтернативна защита с гарантиране на достатъчна почивка и време за възстановяване.

Въпросът за това дали седмичната почивка следва нормално да се взема по-скоро в неделя, отколкото в друг ден от седмицата, е изключително сложен, като поражда проблеми във връзка с въздействието върху здравето и безопасността и съчетаването на професионалния и личния живот, а също така и проблеми от социално, религиозно и образователно естество. От това обаче не следва непременно, че той трябва да бъде обект на законодателно уреждане на равнището на ЕС: като се имат предвид другите поставени въпроси, изглежда приложим принципът на субсидиарност.

5.2. Всеобхватен преглед

Втората възможност се състои в предлагане на по-всеобхватен набор от промени, както и в разглеждане на въпросите за времето за дежурство и компенсационната почивка. Тази възможност би позволила при прегледа да се отчетат по-пълно гореописаните променящи се режими на работа и тенденции в работното време и да се приложи цялостен подход по отношение на опасенията за здравето и безопасността, които произтичат от прекалено дългото работно време. Съща така много социални партньори поискаха да бъдат разгледани редица други въпроси, изложени по-долу.

i) По-голяма гъвкавост за нови режими на работа

Правилата на ЕС следва да се адаптират към запазващата се тенденция към по-гъвкави форми на организация на труда и персонализирано работно време. Целта е да съществува добре насочена и устойчива гъвкавост в правилата за работното време, която ще способства за увеличаване на производителността и конкурентоспособността, като същевременно ще осигури по-ефективна защита срещу рисковете за здравето и безопасността.

Подробно описаните по-долу възможности във връзка с работниците с правомощия за самостоятелно вземане на решения, съчетаването на професионалния и личния живот и работата по няколко трудови договора засягат по-специално направените по тези въпроси коментари от страна на социалните партньори.

При спазване на подходящата защита на здравето и безопасността, когато това е приложимо, биха могли да бъдат обмислени и следните промени:

- поле за допълнителна гъвкавост за определяне на схемите на работно време чрез колективно договаряне, при условие че се спазват добре определени основни изисквания,
- дерогации за допускане на надвишаващи 12 месеца референтни периоди в конкретни случаи, по споразумение между социалните партньори,
- удължаване на 12 месеца на референтния период за изчисляване на работното време като средна стойност, като се действа по законодателен път след консултации със социалните партньори на подходящото равнище, в тези сектори или държави-членки, в които не се използва възможността за неучастие, като елемент от балансиран пакет, включващ други изброени по-долу възможности.

ii) Съчетаване на професионалния и личния живот в отговор на новата демографска ситуация

В света на труда настъпват основни промени поради нарастващата степен на участие на жените и по-възрастните хора, факта, че често понастоящем и двамата партньори работят — понякога в различен часови отрязък и в различни дни — и предизвикателствата, свързани с грижите за децата и най-възрастните. Бързо и повсеместно нарастващото използване на гъвкаво работно време е доказателство за настойчивото търсене на по-балансирані решения, както и за по-персонализирания начин на живот на работниците от всички възрасти. По-гъвкави правила за работното време биха улеснили държавите-членки в постигането на целта на ЕС 2020 за увеличаване на степента на участие в работната сила на 75 % (вместо сегашните 69 %), по-специално с допълнително увеличаване на степента на заетост на жените и по-възрастните работници.

Понастоящем в директивата не съществува разпоредба, с която да се предвижда, че работниците трябва да бъдат информирани от работодателите за планирани промени в колективното работно време или че работниците могат да поискат промени в индивидуалното си работно време. Факт е, че това създава сериозни предизвикателства при съвместяването на професионалния и семейния живот и при хармоничното им съчетаване като цяло.

Следва да се обмисли включването в директивата на:

- мярка, с която социалните партньори се насърчават да сключват — на подходящо равнище и без да се засяга тяхната самостоятелност — споразумения в подкрепа на съвместяването на професионалния и семейния живот,
- разпоредба, съгласно която държавите-членки, консултирайки се със социалните партньори, ще гарантират, че работодателите информират работниците достатъчно рано за всяка съществена промяна в режима на работа,
- разпоредба, съгласно която работодателите трябва да разглеждат исканията на работниците за промяна в тяхното работно време и режим на работа с оглед на нуждите и на двете страни от гъвкав подход, а в случай на отказ на такива искания — да го обосновават.

iii) Работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения

Съгласно член 17, параграф 1 от директивата държавите-членки могат да допускат дерогации от 48-часовото ограничение, периодите на почивка и другите разпоредби, когато става въпрос за определени работници, които могат сами да определят работното си време, или за работници без предварително установено работно време. При все това е необходимо тази дерогация да се определи по-ясно в отговор както на променящите се режими на работа, които позволяват да се работи относително самостоятелно без ясно определени времеви рамки, така и за да се предотвратят злоупотреби.

В едно преработено определение следва да се предвиди тази дерогация да се прилага единствено за висшите ръководни служители в частния или публичния сектор и за другите работници, разполагащи с истинска и ефективна самостоятелност както по

отношение на продължителността, така и по отношение на организацията на тяхното работно време.

iv) *Работа по няколко договора*

Съществено малцинство от работници в ЕС работят по едновременно сключени трудови договори с различни работодатели или, понякога, с един и същи работодател. Необходимо е да се укаже по-ясно, че в такива случаи посоченото в директивата ограничение за работното време се прилага „за работник“. Комисията по-рано вече заяви, че като се има предвид целта на директивата за защита на здравето и безопасността, тя трябва да се прилага, доколкото това е възможно, при отчитане „за работник“. Правоприлагането на тази разпоредба обаче може да бъде проблематично, ако работодателят не е информиран за другото работно място (или другите работни места) на работника. Като първа стъпка в това отношение може да се поясни, че ако заето лице работи по повече от един договор, сключен с един и същ работодател, държавите-членки следва да въведат ефикасни механизми, за да се изпълняват разпоредбите на директивата „за работник“. Подходящите механизми за мониторинг и правоприлагане са по-сложни, когато са налице едновременно сключени договори с различни работодатели. По този въпрос би могло да се осъществи обмен на добри практики по подточка ix) по-долу.

v) *Приложно поле на директивата и специфични секторни проблеми*

Една възможност, предложена в някои от отговорите, бе изключването на определени групи (напр. въоръжените сили или доброволните пожарникари) от приложното поле на директивата. Това обаче изглежда несъответстващо на Хартата, в която се говори за „всеки работник“, както и на застъпления в редица решения на Съда основен принцип, че директивата защитава основните социални права на всеки „работник“³¹. Неотдавна Съдът постанови³², че понятието „работник“ в директивата има самостоятелно значение по силата на законодателството на ЕС, като препраща към обективно определено трудово правоотношение, независимо от това, че прилагането на понятието в конкретните случаи е въпрос от компетентността на националните съдилища.

Въпреки че всички работници, по отношение на които е изпълнено обективното определение за трудово правоотношение, следва поради това да попадат в приложното поле на директивата, е необходимо да се отдели внимание на особените групи (като напр. доброволните пожарникари), за които е трудно да се приложат или изпълнят общите правила. В някои държави-членки те са разглеждани като работници по силата на националното право, но в други — не.

Специфичното положение на някои мобилни работници в сферата на автомобилния транспорт също заслужава специално внимание. Някои разпоредби на директивата във връзка с периодите на почивка и работата през нощта не се прилагат за тези работници³³, тъй като те не попадат в приложното поле на отрасловата Директива 2002/15/ЕО. Би могло да се обмисли допълнително хармонизиране на правилата за работното време за всички мобилни работници в автомобилния транспорт независимо

³¹ Вж. бележка под линия 21.

³² *Isère*, C-428/09.

³³ Вж. SEC(2010) 1611 — Работен документ на службите на Комисията: доклад относно изпълнението на Директивата за работното време, раздел 2.6.1.

от вида на управляваното от тях превозно средство, като се отчита съществуването на специфични изисквания, установени в Регламент (ЕО) № 561/2006, по отношение на времето за управление, правилата за почивките по време на работа и дневните и седмичните почивки.

vi) Възможност за неучастие (opt-out)

Мненията по въпроса за запазването на възможността за неучастие силно се различават. Той бе в основата на неуспеха на помирението между съзакондателите през 2009 г. Профсъюзите и работодателите имат различни становища по този въпрос. Поради това е целесъобразно Комисията да му отдели специално внимание, като се отчитат новите данни за използването на тази възможност в практиката, които сочат широко и бързо разпространение на неучастието, свързано по-специално с използването на дежурство, но при много различаващи се норми за защита и мониторинг³⁴.

Следва да се отбележи, че от 27-те държави-членки понастоящем 16 допускат използване на възможността за неучастие, но 11 от тях го позволяват само в сектори или сфери на дейност с масово използване на дежурства³⁵. Не изглежда реалистично да се изисква от тези държави-членки да се въздържат от използването на съществуващата дерогация, без да бъдат осигурени постижими алтернативни решения. Ясно е, че бъдещото използване на възможността за неучастие при услугите с дежурства ще зависи от начина, по който обществените служби се приспособяват към въведените с настоящия преглед промени по отношение на дежурството и компенсационната почивка. Други възможности за гъвкавост, въведени с прегледа на директивата, като удължаване на референтния период за изчисляване на седмичното работно време като средна стойност, може да повлияят по посока въздържане от широко използване на възможността за неучастие.

По тази причина по-разумно е да се намали необходимостта от използване на възможността за неучастие в дългосрочен план, като се предвидят по-добре насочени форми на гъвкавост, отколкото да се подновява дебатът за премахването на възможността, при който изглежда не е възможно да се постигне консенсус между социалните партньори или между съзакондателите. Полезно е да се припомни, че броят на работниците в ЕС, които работят над 48 часа, представляващ понастоящем 9 % от работната сила, продължава да намалява, независимо от запазващите се значителни различия между държавите-членки, и произтича от други фактори (по-специално работата по няколко договора), както и от използването на възможността за неучастие.

Освен това защитата, предоставяна на работниците, които приемат възможността за неучастие, би могло да се засили, като се осигури ефективен мониторинг на извънредните часове³⁶, като се намали рискът от натиск от страна на работодателя и като се следи необходимото съгласие от страна на конкретния работник да се дава

³⁴ COM(2010) 802, Доклад относно изпълнението на Директивата за работното време; Deloitte Consulting, (2010 г.), проучване в подкрепа на оценка на въздействието във връзка с Директива 2003/88/ЕО (вж. бележка под линия 4).

³⁵ COM(2010) 802, Доклад относно изпълнението на Директивата за работното време.

³⁶ Доказано бе, че сегашните разпоредби в член 22, параграф 1 са останали до голяма степен неефективни.

свободно и въз основа на информираност. Директивата следва също така да предвижда механизъм за ефективна периодична оценка на възможността за неучастие.

vii) Платен годишен отпуск

В получените отговори бяха посочени трудности във връзка с един аспект на свързаното с платения годишен отпуск законодателство — решенията по делата *Schultz-Hoff* и *Stringer*³⁷, в които се постановява, че работник, отсъствал от работа по причини извън неговия контрол (напр. болест), запазва правото си на платен годишен отпуск за съответния период. Не бива да се забравя, че доказването на нетрудоспособността и ставките на заплащане през периода на отсъствие са предмет, уреждан от националното законодателство, и са извън приложното поле на директивата.

Изглежда, че основният проблем произтича от липсата на яснота дали работник в дългосрочен отпуск по болест може да натрупва правата си на платен годишен отпуск за няколко години. Такава перспектива създава непредвидими и потенциално съществени разходи за работодателите и би могла да ги подтикне несъзнателно към прекратяване на трудовите правоотношения с работници, страдащи от дългосрочно заболяване, преди да стане ясно дали те могат да се върнат на работа след възстановяването си. Освен това неограниченото натрупване би изглеждало като действие, надхвърлящо необходимото за постигане на поставените в директивата цели.

Изглежда най-доброто решение ще бъде да се направи изменение, с което да се посочва ясно, че държавите-членки могат да определят подходящи тавани за натрупването на права на платен годишен отпуск за няколко години, след като броят седмици, който се изисква за постигане на целите на директивата по отношение на минималната почивка и възстановяване, бъде надхвърлен³⁸.

viii) По-добро регулиране

Горепосочените предложения биха довели до кодифициране на редица важни решения на Съда и до изясняване на редица елементи, по които съществува несигурност, като по този начин се постигне по-ясно, по-просто, по-прозрачно и достъпно регулиране.

Съществуващият понастоящем текст на директивата е труден за четене, начинът на структурирането му е объркващ, като някои от разпоредбите му вече са остарели. По-специално в него се съдържат редица припокриващи се дерогации и разпоредби (напр. по отношение на референтните периоди), както и дублирания и повторения. Всяко едно преразглеждане обаче би следвало да се осъществява с особено внимание и мярка, така че да се гарантира, че материалното право остава незасегнато, и да се избегне всякакъв риск от несигурност.

ix) Мерки за правоприлагане и сътрудничество

В редица отговори бяха изразени опасения във връзка с ефективното правоприлагане на основните норми в областта на работното време; те фигурират и в доклада на Комисията относно прилагането.

³⁷ Вж. бележка под линия 6.

³⁸ Висящо дело *KHS*, C-214/10 и становището на Комисията по това дело.

Това е важен въпрос. Комисията е готова да подкрепи по-доброто сътрудничество и обмена на добри практики в тази област между националните органи, както и между социалните партньори³⁹, например като създаде на равнището на ЕС комитет от експерти по въпросите на работното време.

6. СЛЕДВАЩИ СЪПКИ

Една преразгледана директива за работното време ще бъде определяща за подобряването на условията на труд и предоставянето на бизнеса и заетите лица на необходимата гъвкавост за въвеждане на новаторски и балансиран решения на работното място. Необходимо е да се предприеме по-нататъшно законодателно действие, за да се адаптират правилата на ЕС към променящите се режими на работно време, като същевременно се зачита целта им за защита на здравето и безопасността на работниците, и за да се изяснят особено важни моменти на тълкуване.

Комисията ще вземе предвид резултатите от настоящата консултация в по-нататъшната си работа по преразглеждане на директивата. По-специално Комисията може да преустанови временно тази дейност, в случай че социалните партньори решат да водят преговори помежду си по въпроси с достатъчно широк обхват. В противен случай тя ще пристъпи към приемане на законодателно предложение за изменение, съпътствано от публикувана едновременно с предложението подробна оценка на въздействието, в която ще бъдат разгледани социално-икономическите аспекти.

Едновременно с това Комисията ще продължи да използва правните инструменти, с които разполага, за да се намеси в редица ситуации, в които държави-членки не спазват съществуващото понастоящем законодателство на ЕС, по-конкретно в случаи на прекалено дълго работно време с отрицателно въздействие върху здравето и безопасността на работниците.

7. ВЪПРОСИ ДО СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

Комисията търси становището на социалните партньори по следните въпроси:

1. Трябва ли промените в правилата на ЕС за работното време да се ограничат до въпросите за времето за дежурство и за компенсационната почивка или трябва да бъде разгледан по-широк набор от въпроси, като например някои или всички от посочените в раздел 5.2?

2. Като се държи сметка за изискванията на член 153 от ДФЕС, смятате ли, че:

а) посочените в раздел 5.1 възможности във връзка с времето за дежурство и компенсационната почивка,

³⁹

Сред възможните примери биха били обмен относно използването на работата от разстояние (който вече доведе до рамково споразумение на социалните партньори на равнището на ЕС) или рамкови споразумения за новаторски начини на работа, чрез които да се осигури непрекъснатост на предоставяните от обществените служби услуги, като същевременно се гарантират качествени условия на труд.

б) някои или всички посочени в раздел 5.2 възможности във връзка с други въпроси, поставени от социалните партньори и в рамките на настоящия преглед

биха могли да предоставят приемлива цялостна рамка за справяне с проблемите, посочени във вашите отговори в рамките на първия етап на консултацията?

3. Склонни ли са социалните партньори в ЕС — на междуотраслово или на отраслово равнище — да започнат преговори по всички или по част от поставените в настоящото съобщение въпроси с оглед на сключване на споразумение, което би позволило да се измени директивата, като се използват предоставените съгласно член 155 от ДФЕС възможности?