

RO

RO

RO



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 24.3.2010  
COM(2010) 106 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**Revizuirea directivei privind timpul de lucru**

**(prima fază a consultării partenerilor sociali la nivelul Uniunii Europene  
în temeiul articolului 154 din TFUE)**

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**Revizuirea directivei privind timpul de lucru**

**(prima fază a consultării partenerilor sociali la nivelul Uniunii Europene  
în temeiul articolului 154 din TFUE)**

**1. INTRODUCERE**

Obiectivul prezentei comunicări este de a cunoaște punctele de vedere ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii Europene, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), în ceea ce privește posibilă orientare a acțiunilor UE referitoare la directiva privind timpul de lucru<sup>1</sup>.

În 2004, Comisia a prezentat o propunere de modificare a directivei respective<sup>2</sup>, în urma unor ample consultări. Cu toate acestea, în aprilie 2009, Consiliul și Parlamentul au concluzionat că nu pot ajunge la un acord cu privire la propunerea respectivă, în ciuda a două lecturi și a unui proces de conciliere.

Acest rezultat negativ creează o situație dificilă pentru mai multe state membre și pentru partenerii sociali de la nivel național. Nu există suficientă claritate juridică în ceea ce privește modul în care trebuie interpretate o serie de aspecte rămase nerezolvate din cauza lipsei de decizie din partea colegislatorilor. Anumite state membre se confruntă, de asemenea, cu dificultăți semnificative în punerea în aplicare a anumitor aspecte ale acquis-ului. În consecință, în mai multe state membre, apar îndoieli serioase privind conformitatea legislațiilor sau practicilor naționale cu legislația UE. Comisia consideră că situația actuală este, în mod evident, nesatisfăcătoare: ea nu garantează nici o protecție eficace a sănătății și a securității lucrătorilor în întreaga Uniune Europeană în conformitate cu legislația UE, nici acordarea unei flexibilități suficiente întreprinderilor și lucrătorilor în materie de organizare a timpului de lucru.

Diferiți actori instituționali și-au exprimat preocupările în ceea ce privește perspectiva menținerii acestei situații pe o perioadă nedefinită. Comisia consideră că este necesar să se revizuiască regulile referitoare la timpul de lucru în UE și este de părere că are o obligație specială de a interveni în acest sens. Ea intenționează să realizeze o astfel de revizuire, pe baza unei evaluări a impactului cu o puternică dimensiune socială și a unei ample consultări a partenerilor sociali.

Un aspect-cheie care trebuie abordat este amploarea unei astfel de revizuirii. O opțiune ar fi aceea de a se concentra pe aspectele directivei care s-au dovedit a fi cele mai problematice în cursul negocierilor din 2004-2009 și să se încerce din nou găsirea unor soluții cu care colegislatorii să poată fi acum de acord. Dar, în acest caz, Comisia ar pierde o posibilitate de a

---

<sup>1</sup> Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

<sup>2</sup> Propunerea inițială COM(2004) 607; propunerea modificată COM(2005) 246.

reevalua directiva în lumina schimbărilor fundamentale intervenite în modelele de lucru de la data elaborării inițiale a respectivei directive și ținând cont de nevoile previzibile ale lucrătorilor, ale întreprinderilor și ale consumatorilor în secolul XXI.

Prin urmare, Comisia intenționează să realizeze o revizuire cuprinzătoare a directivei, care va începe printr-o evaluare completă a dispozițiilor sale, pentru a identifica problemele actuale sau potențiale referitoare la aplicarea lor și, în continuare, va studia diferitele opțiuni pentru soluționarea acestor probleme. Comisia invită partenerii sociali să reflecteze de o manieră generală asupra implicațiilor schimbărilor fundamentale descrise în continuare și asupra tipului de regulament privind timpul de lucru care i-ar permite UE să facă față provocărilor sociale, economice, tehnologice și demografice ale secolului XXI.

## 2. TIMPUL DE LUCRU: TENDINȚE ȘI PERSPECTIVE

Directiva actuală codifică două directive anterioare, dintre care cea mai importantă a fost adoptată în 1993, pe baza unei propuneri realizate de Comisie în 1990<sup>3</sup>.

În cursul ultimilor douăzeci de ani, au avut loc schimbări fundamentale în domeniul muncii, ceea ce a avut un impact clar asupra duratei și distribuției globale a timpului de lucru. Principalele tendințe sunt următoarele:

- o reducere generală a timpului de lucru total: timpul de lucru mediu săptămânal în UE a scăzut de la 39 de ore în 1990, la 37,8 ore în 2006<sup>4</sup>;
- o polarizare a timpului de lucru între grupurile de lucrători. Lucrătorii cu fracțiuni de normă, majoritatea pe bază de voluntariat, și-au crescut cota în cadrul populației active de la 14% în 1992, la 18,8% în 2009; cu toate acestea, 10% din totalul salariaților încă lucrează 48 de ore săptămânal și aproape 7% au mai multe locuri de muncă<sup>5</sup>;
- o destandardizare progresivă a timpului de lucru la nivel individual, cu o mai mare variație a programelor de lucru în cursul anului sau al vieții profesionale, precum și practici mai flexibile în întreprinderi (program de muncă flexibil, anualizare a timpului de lucru, „bănci de timp”, „credite de timp” etc.).

Aceste evoluții reflectă influența unor schimbări structurale multiple, cum ar fi trecerea de la sectorul manufacturier la cel al serviciilor, creșterea productivității datorită progresului tehnologic și un mediu din ce în ce mai competitiv pentru întreprinderi. Creșterea participării femeilor la piața muncii și individualizarea sporită a stilurilor de viață (prin apariția unei mai mari varietăți de preferințe în ceea ce privește repartizarea timpului între muncă și timp liber) au influențat, de asemenea, aceste evoluții. În viitor, este probabil ca aceste schimbări structurale să se accelereze, pe măsură ce economia globală își va încheia tranziția de la o economie bazată pe industrie la o economie bazată pe cunoaștere. Se creează noi locuri de muncă în activități analitice, științifice și tehnice, în cadrul cărora lucrătorii participă activ la

---

<sup>3</sup> Propunere de directivă privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru – COM(90) 317, 20.9.1990.

<sup>4</sup> 37,2 ore, dacă se exclud cele 10 state membre care au aderat la UE în 2004. În ciuda influenței ciclului economic, timpul de lucru săptămânal al salariaților cu normă întreagă a înregistrat, de asemenea, o ușoară scădere de-a lungul aceleiași perioade (date Eurostat).

<sup>5</sup> Al patrulea studiu european privind condițiile de muncă.

crearea și difuzarea cunoștințelor. Această tranziție nu afectează doar tipurile și calitatea locurilor de muncă disponibile în economie și competențele pe care le necesită; ea are, de asemenea, consecințe asupra organizării muncii. Progresul tehnologiilor informaționale și de comunicare poate reduce necesitatea unei prezențe fizice la un loc de muncă centralizat și poate favoriza forme de lucru mai mobile și mai autonome (munca la distanță, munca de tip nomad).

Pentru un număr crescând de „lucrători din domeniul cunoașterii”, munca poate fi evaluată nu pe baza numărului de ore lucrate, ci în funcție de originalitatea și calitatea produsului livrat. Acești lucrători pot beneficia de o mai mare autonomie în ceea ce privește organizarea și locul desfășurării muncii lor, ceea ce aduce în discuție aspecte privind aplicarea regulilor normale referitoare la timpul de lucru. Cu toate acestea, noua economie bazată pe cunoaștere creează, de asemenea, numeroase locuri de muncă în servicii de producție de rutină (centre de apel, tratament de date), care implică sarcini repetitive efectuate sub supraveghere atentă. Aceste locuri de muncă pot genera niveluri ridicate de intensitate a muncii și de stres, ceea ce poate necesita o reglementare în interesul sănătății și a securității lucrătorilor, la fel ca și în activitățile industriale tradiționale.

Din ce în ce mai mult, gestionarea timpului de lucru devine un element important al strategiilor concurențiale ale întreprinderilor. Atât reducerea costurilor medii în sectorul manufacturier, cât și extinderea orarelor de deschidere în sectorul serviciilor implică faptul că timpul total de producție trebuie să fie mai lung. Adaptarea la variațiile cererii consumatorilor și la ciclurile sezoniere presupune o distribuție mai variată a timpului de producție. În consecință, au fost și vor continua să fie puse în aplicare noi forme de flexibilitate a timpului de lucru, cum ar fi organizarea de liste și schimburi care permit flexibilitatea organizațională și adoptarea unor orare de lucru flexibile<sup>6</sup>.

Mai recent, în contextul de criză actual, flexibilitatea timpului de lucru a devenit, pentru numeroase întreprinderi, un instrument esențial de adaptare la puternica scădere a cererii. Au fost introduse programe reduse de lucru, adesea însoțite de compensări salariale parțiale sau asociate cu o formare profesională, iar anumite state membre au luat măsuri de politică pentru a oferi un sprijin financiar acestui tip de practici.

În paralel cu aceste transformări la inițiativa întreprinderilor, există o conștientizare sporită a faptului că flexibilitatea timpului de lucru poate ajuta lucrătorii să concilieze viața profesională cu viața privată. În prezent, când UE dispune de o forță de muncă mai diversificată, orele de lucru flexibile pot oferi lucrătorilor mai multe posibilități de a-și adapta timpul de lucru la nevoile lor individuale. În anumite circumstanțe, aceste orare pot permite, de asemenea, consolidarea egalității de șanse între femei și bărbați în materie de ocupare a forței de muncă și de evoluție în carieră, precum și simplificarea accesului la încadrarea în muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă provenite din categorii defavorizate<sup>7</sup>.

Dar trebuie să recunoaștem și faptul că anumite forme de flexibilitate a timpului de lucru pot conduce la o intensificare a muncii, având efecte asupra sănătății și securității, a satisfacției lucrătorilor, a productivității organizaționale și a posibilităților de formare. Poate apărea un

---

<sup>6</sup> *Working time in the EU and other global economies*, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, 2008.

<sup>7</sup> Ibidem.

deficit de personal, în special în profesiile care necesită calificări înalte, ceea ce face ca munca să fie mai atractivă pentru persoanele care pot câștiga salarii mai ridicate și exercită o presiune în creștere asupra timpului de lucru al lucrătorilor calificați în număr limitat.

Este posibil, de asemenea, ca îmbătrânirea societăților noastre să aibă un impact asupra modului în care lucrătorii își împart timpul între muncă și recreere, sporind dorința pentru un mai bun echilibru între viața profesională și cea privată, ceea ce conduce la o tendință ostilă prelungirii timpului de lucru.

### 3. REGLEMENTAREA TIMPULUI DE LUCRU

În fiecare țară, reglementarea timpului de lucru obligatoriu reprezintă un ansamblu complex de reguli generale și sectoriale bazate pe dreptul comun și pe convențiile colective. Reglementarea internațională în acest domeniu este amplă și a exercitat istoric o influență decisivă asupra reducerii progresive a orelor lucrate de salariați<sup>8</sup>. Standardele OIM (există 39 de astfel de standarde) continuă să joace un rol foarte important la nivel mondial, în special în țările cu condiții de muncă mai precare. Principiile esențiale pe care se bazează reglementarea timpului de lucru sunt stabilite la articolul 31 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene<sup>9</sup>.

Directiva 2003/88/CE a UE stabilește standarde minime privind timpul de lucru maxim săptămânal, perioadele de repaus zilnic și săptămânal, pauzele și concediul anual plătit, precum și privind munca de noapte și perioadele de referință pentru calculul repausului săptămânal și al timpului de lucru maxim săptămânal. Dispozițiile directivei sunt destul de detaliate, în conformitate cu obiectivul său declarat de protecție a sănătății și a securității lucrătorilor. Cu toate acestea, directiva prevede și o anumită flexibilitate în organizarea concretă a timpului de lucru:

- statele membre pot adapta regulile UE la circumstanțele lor naționale (de exemplu, timpul de lucru maxim săptămânal a fost fixat sub 48 de ore în numeroase țări);
- există un spațiu amplu de manevră în ceea ce privește modalitățile flexibile de muncă, prin intermediul negocierilor colective (de exemplu, anulizarea timpului de lucru);
- există numeroase derogări și excepții de la dispozițiile generale (de exemplu, în ceea ce privește programarea repausului compensatoriu sau excluderea voluntară individuală de la regula celor 48 de ore).

În mod tradițional, reglementarea privind timpul de lucru a urmărit obiective de sănătate și de securitate, iar reformele au pornit adesea de la ideea că progresul tehnic va conduce inevitabil la mai mult timp liber. Obligația de a reglementa timpul de lucru se justifică, de obicei, prin necesitatea de a limita efectele negative ale sarcinii de lucru excesive care ar putea rezulta din tranzacții individuale nereglementate.

---

<sup>8</sup> Prima convenție a OIM – Convenția privind durata muncii (industrie) publicată în 1919 – stabilește norma unei zile de lucru la 8 ore și a unei săptămâni de lucru la 48 de ore.

<sup>9</sup> „Articolul 31 – Condiții de muncă corecte și echitabile

1. Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.  
2. Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Cu toate acestea, mai recent, centrul dezbaterii s-a schimbat și organizarea timpului de lucru este din ce în ce mai mult percepută ca fiind de o importanță crucială pentru a îmbunătăți productivitatea, a consolida competitivitatea, a sprijini echilibrul între viața profesională și cea privată și a face față diversității crescânde a preferințelor și a modurilor de lucru. Se pune atunci întrebarea: reglementarea timpului de lucru s-a adaptat la aceste evoluții? Sau sunt necesare reforme pentru a adapta regulile actuale la nevoile întreprinderilor, ale lucrătorilor și ale consumatorilor din secolul XXI?

În 2004, Comisia a propus<sup>10</sup> modificarea Directivei 2003/88/CE cu trei obiective precise:

- de a clarifica aplicarea directivei în legătură cu timpul de gardă, în conformitate cu interpretarea Curții de Justiție în cauzele *SIMAP*, *Jaeger* și *Dellas*;
- de a permite legislațiilor naționale să extindă perioada de referință pentru calculul timpului de lucru mediu săptămânal până la maximum douăsprezece luni;
- de a reexamina chestiunea excluderii voluntare individuale de la limita de 48 de ore stabilită pentru timpul de lucru mediu săptămânal (această reexaminare este cerută în mod expres la articolul 22 din directivă).

Această abordare reflecta în mare parte problemele nerezolvate de legislația sau jurisprudența existentă. Cu toate acestea, în cursul dezbaterii din 2004-2009, fie Parlamentul, fie Consiliul au adăugat alte chestiuni, cum ar fi concilierea vieții profesionale cu cea privată și regimul aplicabil situațiilor speciale, precum cea a „lucrătorilor autonomi” și a lucrătorilor cu mai multe locuri de muncă simultan. Aceste chestiuni sunt legate de evoluțiile structurale menționate anterior.

#### **4. OBIECTIVELE UNEI REVIZUIRI CUPRINZĂTOARE**

Schimbările fundamentale care se produc în domeniul muncii necesită o adaptare a cadrului de reglementare atât la nivelul UE, cât și la nivel național. O astfel de revizuire cuprinzătoare ar trebui să fie definită printr-o serie de obiective politice care să poată genera un consens larg în rândul părților interesate.

Protecția sănătății și a securității lucrătorilor trebuie să rămână obiectivul principal al oricărei reglementări privind timpul de lucru, întrucât temeiul juridic al directivei este articolul 153 alineatul (1) litera (a) privind „îmbunătățirea mediului de muncă, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor”.

Cu toate acestea, ar trebui luate în considerare și alte obiective. Dispozițiile UE privind timpul de lucru joacă un rol foarte important în îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată, acordând lucrătorilor timpul de care au nevoie pentru a-și gestiona responsabilitățile familiale și permițându-le să exercite o influență asupra distribuției timpului lor de lucru. Ar trebui să se țină cont, de asemenea, de alte legislații ale UE care contribuie la acest obiectiv, precum directivele privind concediul de maternitate, concediul pentru creșterea copilului și munca cu fracțiune de normă.

---

<sup>10</sup> Propunerea inițială COM(2004) 607; propunerea modificată COM(2005) 246.

Reglementarea privind timpul de lucru poate avea, de asemenea, un efect semnificativ asupra capacității întreprinderilor de a față într-un mod mai flexibil evoluției circumstanțelor externe. Acordarea unei flexibilități mai mari orarelor de producție și de deschidere poate crea pentru întreprinderi avantaje competitive în materie de costuri. Flexibilitatea timpului de lucru este importantă și pentru lucrători, care pot astfel să-și adapteze mai bine orarele de lucru la fiecare etapă a vieții lor și la preferințele lor personale.

În sfârșit, în conformitate cu programul UE pentru „O mai bună legiferare”, este important ca reglementarea timpului de lucru la nivelul UE și la nivel național să-și poată atinge obiectivele fără a genera sarcini administrative inutile pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri.

## 5. ASPECTE ESENȚIALE LEGATE DE APLICAREA DIRECTIVEI

O revizuire cuprinzătoare a directivei ar trebui să înceapă prin evaluarea impactului pe care noile schimbări la nivelul modurilor de lucru îl exercită asupra aplicării directivei actuale și prin identificarea dispozițiilor care trebuie adaptate, simplificate sau clarificate. Aceste dificultăți legate de aplicarea directivei pot reflecta, într-o mare măsură, necesitatea unei adaptări mai fundamentale a regulilor actuale.

### (a) Timpul de lucru

Timpul de lucru mediu săptămânal în UE se află sub limita de 48 de ore și este în curs de scădere. Cu toate acestea, este clar că anumite grupuri de lucrători continuă să lucreze, în medie, mai multe ore, numărul acestora putând varia considerabil de la 49 la peste 80 de ore pe săptămână.

Datorită noilor modele de organizare a muncii, lucrătorii pot deveni mai autonomi și mai mobili, ceea ce ridică anumite semne de întrebare cu privire la aplicarea și la relevanța limitelor în privința timpului de lucru. În plus, în anumite sectoare sau profesii, orarele mai lungi pot fi considerate necesare (pe termen scurt, sau chiar pe termen lung) pentru a asigura competitivitatea, a face față fluctuațiilor sezoniere sau deficitului de mână de lucru calificată sau pentru a garanta serviciile publice esențiale 24 de ore din 24.

Această limită de 48 de ore a fost deja extinsă în anumite cazuri, în cadrul opțiunilor oferite de directivă, în special derogarea acordată „lucrătorilor autonomi” și excluderea voluntară individuală. Utilizarea excluderii voluntare a crescut substanțial în ultimii ani pe tot cuprinsul UE. În prezent, cinci state membre utilizează excluderea voluntară în toate sectoarele economiei, în timp ce alte zece state membre o folosesc în anumite sectoare, mai ales în cele pentru care timpul de gardă este aplicat în mod curent.

Există, de asemenea, situația specială a lucrătorilor cu mai multe contracte, care pot lucra mai mult de 48 de ore pentru același angajator sau pentru angajatori diferiți<sup>11</sup>.

Mai multe părți interesate consideră că lucrătorii nu ar trebui să fie împiedicați să lucreze peste media de 48 de ore, dacă doresc să-și sporească venitul sau să beneficieze de o evoluție

---

<sup>11</sup> 0,6% din lucrătorii din UE lucrează *în același timp* mai mult de 48 de ore în medie pe săptămână și au mai multe locuri de muncă (a patra anchetă europeană privind condițiile de lucru - EWCS, 2005).



mai rapidă în carieră. În schimb, s-a susținut că este necesară o restricție juridică pentru protecția sănătății și a securității lucrătorilor, întrucât aceștia nu pot întotdeauna să decidă liber cu privire la limitele timpului de lucru, din cauza poziției de negociere inferioare pe care o au față de angajatori. În plus, orele de lucru prelungite pot afecta în mod negativ productivitatea, creativitatea și crearea de locuri de muncă, precum și concilierea vieții profesionale cu cea privată.

### **(b) Timpul de gardă**

În anumite sectoare sau profesii, orele de lucru includ perioadele de „timp de gardă”, în cursul cărora lucrătorul este obligat să fie prezent la locul de muncă și să fie pregătit de lucru dacă este necesar. El nu are însă obligația de a rămâne atent în mod constant și poate dormi sau se poate relaxa dacă nu are nicio sarcină de efectuat.

Timpul de gardă este utilizat în special în serviciile de sănătate, în centrele de îngrijire și asistență și în serviciile de urgență, precum poliția și pompierii, care trebuie să fie disponibile 24 de ore din 24. Nivelurile de activitate reală în cursul timpului de gardă variază în mare măsură în funcție de sectoare și de statele membre. În anumite situații, este posibil ca lucrătorii să trebuiască să mențină niveluri ridicate de activitate pe perioade lungi, posibilitățile de repaus fiind puține sau inexistente. În alte situații, este posibil ca, în practică, ei să fie chemați foarte rar să lucreze, dar sunt în continuare supuși constrângerii de a fi prezenți la locul de muncă.

Acest tip specific de flexibilitate a timpului de lucru cerut de funcționarea serviciilor permanente creează problema delicată a modului în care trebuie calculate, în temeiul directivei, orele de lucru și perioadele de repaus în cazul „timpului de gardă”. Timpul de lucru prelungit petrecut la locul de muncă poate avea efecte negative asupra sănătății și securității lucrătorilor, precum și asupra compatibilității între viața profesională și cea privată. Prin urmare, se susține adesea faptul că timpul de gardă petrecut la locul de muncă ar trebui considerat în întregime timp de lucru și că nicio parte a acestui timp nu ar trebui considerată perioadă minimă de repaus. În cauzele SIMAP-Jaeger-Dellas, Curtea de Justiție a hotărât că directiva ar trebui interpretată astfel încât fiecare oră din timpul de gardă să fie considerată timp de lucru.

Pe de altă parte, s-a subliniat faptul că o contabilizare a perioadelor de gardă ca fiind 100% timp de lucru, stabilind totodată o limită de 48 de ore, poate avea consecințe foarte prejudiciabile asupra funcționării și finanțării serviciilor care necesită o flexibilitate specială pentru a funcționa 24 de ore din 24. Se susține, de exemplu, că în anumite state membre costurile serviciilor de sănătate ar înregistra o creștere semnificativă, care s-ar adăuga celorlalte dificultăți, precum creșterea costurilor produselor medicale și efectele îmbătrânirii populației. Deficitul observat în anumite categorii de lucrători calificați în domeniul sănătății constituie deja un obstacol foarte serios pentru anumite state membre în ceea ce privește recrutarea sau păstrarea personalului specializat în număr suficient.

Au fost studiate opțiuni alternative pentru evitarea acestor consecințe. Unele dintre aceste opțiuni ar necesita modificarea acquis-ului. De exemplu, perioadele inactive de timp de gardă la locul de muncă ar putea să nu fie luate în calculul timpului de lucru. O altă idee ar consta în calcularea timpului de lucru neconsiderând perioadele inactive ca fiind 100% timp de lucru, ci proporțional cu nivelul de atenție cerut (așa-numitul sistem de echivalare).

### **(c) Flexibilitatea în ceea ce privește calculul timpului de lucru săptămânal**

Flexibilitatea în ceea ce privește distribuția temporală a orelor lucrate reprezintă un factor important al competitivității, în special pentru sectoarele supuse unor fluctuații la nivelul ciclurilor lor de activitate.

Directiva prevede deja o anumită flexibilitate: la calcularea limitei de 48 de ore a timpului de lucru, se calculează o medie a orelor săptămânale lucrate pentru o „perioadă de referință”. În mod normal, perioada de referință nu poate depăși 4 luni, dar există derogări care permit o perioadă maximă de 6 luni în anumite activități sau (doar în cadrul unei convenții colective) de 12 luni în orice activitate.

Cu toate acestea, anumite întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoare sau în țări în care nu există o tradiție a negocierilor colective și, mai general, IMM-urile și-au exprimat preocupările cu privire la restricțiile referitoare la extinderea perioadei de referință de bază de 4 luni. Ele consideră că sunt dezavantajate de aceste restricții și că flexibilitatea necesară a timpului de lucru nu corespunde modelelor de relații de muncă sau dimensiunii întreprinderii.

Aceste reguli ar putea fi mai flexibile dacă legislațiile naționale ar avea dreptul să fixeze o perioadă de referință de până la 12 luni. Aceasta ar ajuta cu siguranță întreprinderile să-și adapteze orarele de deschidere sau de producție la variațiile activității în funcție de ciclurile sezoniere sau economice.

Pe de altă parte, aplicarea unor perioade de referință mai lungi ar putea fi percepută ca o încurajare a orarelor lungi de lucru pe o perioadă prelungită și, în consecință, ar putea avea efecte nedorite asupra sănătății și securității lucrătorilor și asupra concilierii vieții profesionale cu cea privată. Ar putea fi necesare anumite clauze de protecție pentru a evita aceste efecte.

### **(d) Flexibilitatea în ceea ce privește programarea perioadelor minime de repaus zilnic și săptămânal**

Un alt aspect important este cel al flexibilității acordate întreprinderilor pentru a determina când trebuie să se aplice perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal cerute de directivă.

În prezent, directiva permite amânarea parțială sau totală a unei perioade minime de repaus, cu condiția ca toate perioadele minime de repaus pierdute să fie ulterior compensate pe deplin. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, aceste ore de repaus compensatoriu ar trebui să fie luate cât mai curând posibil; în orice caz, orice repaus zilnic nerealizat ar trebui să aibă loc imediat după perioada de lucru prelungită.

Anumite părți interesate susțin că repausul minim (zilnic sau săptămânal) ar trebui întotdeauna luat imediat sau, cel puțin, amânat cât mai puțin posibil și compensat imediat pe deplin. Ele subliniază riscurile potențiale pentru sănătate și securitate pe care le prezintă lucrătorii surmenați pentru ei înșiși și pentru alte persoane, precum și repercusiunile pe care le poate avea lipsa de repaus asupra capacității de funcționare și a productivității.

Pe de altă parte, o mai mare flexibilitate în programarea și organizarea repausului compensatoriu poate ajuta întreprinderile să-și organizeze activitățile, în special atunci când furnizează servicii 24 de ore din 24 în zone izolate sau când se confruntă cu un deficit de lucrători calificați. În unele cazuri, o astfel de flexibilitate poate, de asemenea, să ajute

lucrătorii să-și concilieze viața profesională cu cea privată sau să dea curs preferințelor lor personale.

## 6. URMĂTOARELE ETAPE

Prezenta comunicare reprezintă prima fază de consultare în conformitate cu articolul 154 alineatul (2) din TFUE. În cursul acestei faze, Comisia solicită punctele de vedere ale partenerilor sociali privind necesitatea unei acțiuni la nivelul Uniunii Europene referitoare la directiva privind timpul de lucru, precum și privind amploarea unei astfel de inițiative.

Comisia va examina punctele de vedere exprimate în cursul acestei prime faze și va decide apoi dacă acțiunea la nivelul UE este oportună. În cazul în care Comisia decide că acțiunea este justificată, ea va lansa o a doua fază a consultării partenerilor sociali la nivelul UE. Această fază va include conținutul oricărei propuneri de acțiune, în conformitate cu articolul 154 alineatul (3) din TFUE.

În paralel cu aceste consultări, Comisia va realiza o evaluare a impactului aprofundată, inclusiv o examinare a aplicării juridice a directivei în statele membre și un studiu al aspectelor sociale și economice pertinente pentru o revizuire cuprinzătoare a directivei. În mod evident, evaluarea impactului nu va prejudicia rezultatul consultărilor. Comisia intenționează să publice rezultatele evaluării impactului în timp util, pentru a contribui la dezbaterile instituționale referitoare la orice propunere legislativă.

Întrebările prin care Comisia își propune să consulte partenerii sociali sunt următoarele:

- (a) Cum am putea elabora propuneri echilibrate și inovatoare privind organizarea timpului de lucru prin care să depășim dezbaterile fără succes din cadrul ultimului proces de conciliere? Care este viziunea dumneavoastră pe termen lung privind organizarea timpului de lucru într-un context modern?
- (b) Ce impact considerați că vor avea schimbările la nivelul modurilor și practicilor de lucru asupra aplicării directivei? Considerați că anumite dispoziții au devenit caduce sau mai dificil de aplicat?
- (c) Care a fost experiența dumneavoastră până la această dată cu privire la funcționarea generală a directivei privind timpul de lucru? Care a fost experiența dumneavoastră cu privire la aspectele esențiale menționate la punctul 5 al prezentului document?
- (d) Sunteți de acord cu analiza conținută în prezentul document în ceea ce privește organizarea și reglementarea timpului de lucru în UE? Considerați că ar trebui adăugate și alte aspecte?
- (e) Considerați că Comisia ar trebui să lanseze o inițiativă pentru modificarea directivei? În caz afirmativ, sunteți de acord cu obiectivele unei revizuiri, astfel cum sunt stabilite în prezentul document? Ce amploare ar trebui să aibă, în opinia dumneavoastră, această inițiativă?

- (f) În afară de măsurile legislative, sunteți de părere că ar trebui luate în considerare și alte acțiuni la nivelul Uniunii Europene? În caz afirmativ, ce tip de acțiuni ar trebui luate și cu privire la ce aspecte?
- (g) Intenționați să aveți în vedere inițierea unui dialog, în temeiul articolului 155 din TFUE, cu privire la vreuna dintre chestiunile abordate în cadrul prezentei consultări? În caz afirmativ, cu privire la ce chestiuni?