

LT

LT

LT



EUROPOS KOMISIJA

Briuselis, 24.3.2010
KOM(2010) 106 galutinis

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Darbo laiko direktyvos persvarstymas

**(pirmas Europos Sąjungos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas
pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį)**

KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

Darbo laiko direktyvos persvarstymas

(pirmas Europos Sąjungos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį)

1. ĮVADAS

Šiuo komunikatu siekiama išsiaiškinti Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių nuomonę pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį dėl galimos su darbo laiko direktyva¹ susijusios ES veikimo krypties.

2004 m. po plataus masto konsultacijų Komisija pateikė pasiūlymą dėl Direktyvos pakeitimo². Tačiau 2009 m. balandžio mėn. Taryba ir Parlamentas padarė išvadą, kad nepaisant dviejų svarstymų ir taikinimo procedūros jie negali susitarti dėl pasiūlymo.

Dėl šio neigiamo rezultato keliose valstybėse narėse susidarė sunki padėtis, kilo tam tikrų sunkumų nacionalinio lygmens socialiniams partneriams. Trūksta teisinio aiškumo, kaip aiškinti daugelį klausimų, kurie liko neišspręsti dėl įstatymų leidėjų nepriimtų sprendimų. Kai kurioms valstybėms narėms kilo didelių sunkumų įgyvendinant kai kuriuos *acquis* aspektus. Todėl keliose valstybėse narėse kilo rimtų abejonių dėl nacionalinių teisės aktų ar praktinio jų taikymo atitikties ES teisei. Komisijos nuomone, dabartinė padėtis visiškai nepriimtina; nei darbuotojų sauga ir sveikata pagal ES teisės aktus nėra veiksmingai užtikrinama visoje Europos Sąjungoje, nei darbo laikas nėra pakankamai lankstus verslo ir darbuotojų požiūriu.

Įvairios institucijos išreiškė susirūpinimą, kad tokia padėtis gali tęstis neribotą laiką. Komisija mano, kad būtina persvarstyti darbo laiko taisykles ES, ir tiki, kad turi specialią prievolę tai atlikti. Ji numato atlikti šį persvarstymą remdamasi poveikio vertinimu, atsižvelgdama į svarbų socialinį aspektą ir konsultuodamasi visais šiais klausimais su socialiniais partneriais.

Pagrindinis sprendinys klausimas yra bet kurio tokio persvarstymo aprėptis. Viena galimybė būtų nagrinėti tik tuos direktyvos aspektus, kurie buvo problematiškiausi 2004–2009 m. derybų metu, ir bandyti rasti sprendimus, kuriems įstatymų leidėjai galėtų pritarti. Tai darydama Komisija praleistų galimybę persvarstyti direktyvą atsižvelgdama į įvykusius fundamentalius darbo rinkos pokyčius nuo direktyvos taikymo pradžios ir į būsimus darbuotojų, verslo ir vartotojų poreikius 21-ame amžiuje.

Todėl Komisija planuoja visapusiškai persvarstyti direktyvą, o tai ji pradės nuo išsamaus jos nuostatų įvertinimo, siekdama nustatyti dabartines ar galimas jos taikymo problemas, ir po to apsvarstys galimas tų problemų sprendimų alternatyvas. Komisija kviečia socialinius partnerius nuodugnai apsvarstyti pirmiau minėtų fundamentalių pokyčių poveikį ir tai, kokio

¹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

² Pradinis pasiūlymas COM(2004) 607; pakeistas pasiūlymas COM(2005) 246.

pobūdžio darbo laiko reglamentavimas ES turėtų būti, kad būtų išspręstos 21-o amžiaus keliamos socialinės, ekonominės, technologinės ir demografinės problemos.

2. DARBO LAIKO REGLAMENTAVIMAS: TENDENCIJOS IR PERSPEKTYVOS

Galiojančioje direktyvoje yra kodifikuotos dvi ankstesnės direktyvos, svarbiausia iš kurių buvo priimta 1993 m. remiantis Komisijos 1990 m. pateiktu pasiūlymu³.

Per pastaruosius dvidešimt metų darbo rinkoje įvyko esminių pokyčių, kurie turėjo aiškų poveikį bendrai darbo laiko trukmei ir šio laiko pasiskirstymui. Pagrindinės tendencijos yra šios:

- bendro darbo laiko trumpėjimas: vidutinė darbo savaitė ES sutrumpėjo nuo 39 val. 1990 m. iki 37,8 val. 2006 m.⁴
- labai dideli atskirų darbuotojų grupių darbo laiko skirtumai. Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų (dauguma iš jų taip dirba savanoriškai) dalis padidėjo nuo 14 % 1992 m. iki 18,8 % 2009 m.; tačiau 10 % iš visų darbuotojų vis dar dirba daugiau nei 48 valandas per savaitę ir beveik 7 % visų darbuotojų dirba keliuose darbuose⁵;
- laipsniškas individualaus darbo laiko standartų panaikinimas didėjant darbo laiko trukmės svyravimui per metus ar per visą darbinio gyvenimo laikotarpį ir atsirandant lankstesnėms darbo laiko organizavimo formoms bendrovėse (lankstus darbo laikas, suminė metinė darbo laiko apskaita, laiko bankai, laiko kreditai ir kt.).

Šie pokyčiai susiję su daugelio struktūrinių pokyčių, pavyzdžiui, poslinkio nuo gamybos link paslaugų sektoriaus, įtaka ir darbo našumo augimu dėl technologinės pažangos bei didėjančiu verslo konkurencingumu. Dirbančių moterų skaičiaus augimas ir vis individualesnis gyvenimo būdas (tuo pačiu didesnė darbo laiko ir laisvalaikio pasiskirstymo preferencijų įvairovė) taip pat turėjo įtakos pokyčiams. Ateityje šių struktūrinių pokyčių, matyt, padaugės, nes baigiasi pasaulinės ekonomikos perėjimas nuo pramoninės prie žinių ekonomikos. Kuriamos naujos analitinių, mokslinių ir techninių profesijų specialistų, t. y. aktyviai dalyvaujančių kuriant ir skleidžiant žinias darbuotojų, darbo vietas. Šis perėjimas turi įtaką ne vien jau dirbančių darbuotojų ir reikalingų įgūdžių pobūdžiui ir kokybei, bet ir darbo organizavimui. Pagerėjusi informacijos ir ryšių technologija gali sumažinti fizinio buvimo centralizuotoje darbo vietoje poreikį ir skatinti mobilesnią ir savarankiškesnią darbą (nuotolinis darbas, darbas internetu).

Vis didesnio žinių ekonomikos sektoriaus darbuotojų skaičiaus darbas gali būti vertinamas ne pagal išdirbtų valandų skaičių, bet pagal pagaminto produkto originalumą ir kokybę. Tokie darbuotojai gali mėgautis didele darbo organizavimo bei vietos autonomija ir kelti klausimus dėl įprastinių darbo laiko taisyklių taikymo. Vis dėlto naujoje žinių ekonomikoje daug darbo vietų kuriama ir tradiciniame paslaugų sektoriuje (iškvietimų centrai, duomenų apdorojimas),

³ Direktyvos dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų pasiūlymas, COM(90) 317, 1990 9 20.

⁴ 37,2 valandų, neskaitant 10 valstybių narių, kurios įstojo į ES 2004 m. Nepaisant ekonominio ciklo įtakos darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, darbo savaitė taip pat šiek tiek sutrumpėjo minimumu laikotarpiu (Eurostato duomenys).

⁵ Ketvirtasis Europos darbo sąlygų tyrimas.

kur griežtai prižiūrint atliekamos pasikartojančios užduotys. Tokiose darbo vietose galimas didelis darbo intensyvumas ir stresas, kur darbuotojų sveikatos ir saugos labai reikalingas toks pats kaip ir tradicinėse ūkio šakose reglamentavimas.

Darbo laiko valdymas tampa svarbiu verslo konkurencingumo strategijų elementu. Vidutinių gamybos sąnaudų mažinimas ir darbo laiko pratęsimas paslaugų sektoriuje reiškia, kad bendras darbo laikas turi būti ilgesnis. Norint prisitaikyti prie klientų paklausos ir sezoninių svyravimų reikia įvairesnio gamybos laiko paskirstymo. Todėl buvo ir bus diegiamos naujos lankstesnio darbo laiko formos, pavyzdžiui, budėjimo ir pamainų grafiko nustatymas ir didesnis organizavimo lankstumas, lankstaus darbo grafiko priėmimas⁶.

Neseniai dabartinės krizės laikotarpiu darbo laiko lankstumas daugeliui verslo šakų tapo pagrindine priemone prisitaikyti prie sparčiai mažėjančios paklausos. Buvo įdiegti trumpalaikio darbo grafikai, dažnai kompensuojami dalimi atlyginimo arba derinami su mokymu, o kai kurios valstybės narės ėmėsi politinių priemonių, kad suteiktų finansinę paramą tokiai praktikai.

Tuo pačiu vykstant šiems verslo inicijuotiems pokyčiams vis geriau suprantama, kad lankstus darbo laikas gali padėti darbuotojams geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Dabar, kai ES darbo jėga yra įvairesnė, lankstus darbo grafikas gali darbuotojams suteikti daugiau galimybių pritaikyti darbo laiką prie individualių poreikių. Tam tikromis aplinkybėmis tai gali sudaryti lygesnes galimybes įsidarbinti ir siekti karjeros, taip pat sudaryti geresnes galimybes rasti darbą sunkiai įsidarbinančių kategorijų asmenims⁷.

Tačiau svarbu suprasti, kad kai kurios lankstaus darbo laiko formos gali didinti darbo intensyvumą, o tai turėtų poveikio darbuotojų sveikatai ir saugai, jų pasitenkinimui darbu, organizaciniam darbo našumui ir mokymo galimybėms. Gali pradėti trūkti darbuotojų, ypač labai kvalifikuotų specialistų, o darbas gali tapti patrauklesnis tiems, kurie sugebės daugiau uždirbti, tuo pačiu ilgės mažai kvalifikuotų darbuotojų darbo laikas.

Mūsų visuomenės senėjimas taip pat gali turėti įtakos darbuotojų darbo laiko ir laisvalaikio derinimui, kadangi bus vis daugiau norinčių geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą ir didės pasipriešinimas ilgų darbo valandų kultūrai.

3. DARBO LAIKO REGLAMENTAVIMAS

Kiekvienoje šalyje privalomas darbo laiko reglamentavimas yra sudėtingas bendrų ir šakinių taisyklių derinys, nustatytas teisės aktais ir kolektyviniais susitarimais. Tarptautiniu mastu ši sritis reglamentuota pakankamai išsamiai, o istoriškai tai padarė lemiamą įtaką laipsniškam darbo laiko trumpėjimui⁸. TDO standartai (kurių yra 39) ir toliau yra labai svarbūs pasaulio

⁶ „Darbo laikas ES ir kitų pasaulio šalių ekonomikoje“, *Working time in the EU and other global economies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008 m.

⁷ Ten pat.

⁸ Pirmoji TDO konvencija – darbo laiko (pramonėje) konvencija, paskelbta 1919 m., kurioje buvo nustatyta standartinė aštuonių valandų darbo diena ir 48 valandų darbo savaitė.

mastu, ypač šalyse, kur blogesnės darbo sąlygos. Pagrindiniai principai, kuriais grindžiamas darbo laiko reglamentavimas, yra nustatyti ES Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje⁹.

ES direktyvoje 2003/88/EB nustatyti būtiniausi maksimalios darbo savaitės trukmės standartai, dienos ir savaitės poilsio laikotarpiai, darbo pertraukos ir mokamos kasmetinės atostogos, taip pat naktinio darbo ir atskaitos laikotarpiai savaitės poilsio ir maksimaliai darbo savaitės trukmei apskaičiuoti. Direktyvos nuostatos yra pakankamai išsamios ir atitinka tikslą – užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą. Tačiau joje numatytas ir faktinio darbo laiko organizavimo lankstumas:

- valstybės narės gali pritaikyti ES taisykles prie savo nacionalinių aplinkybių (pavyzdžiui, daugelyje šalių nustatyta maksimali darbo savaitės trukmė buvo trumpesnė nei 48 valandos);
- yra daug galimybių lanksčiam darbo laikui nustatyti kolektyvinių derybų būdu (pavyzdžiui, metinio suminio darbo laiko nustatymas);
- yra daug nukrypti leidžiančių nuostatų ir bendrų taisyklių išimčių (pavyzdžiui, dėl kompensuojamo poilsio laiko, individualios galimybės netaikyti 48 valandų darbo savaitės trukmės taisyklės).

Darbo laiko reguliavimas tradiciškai susijęs su sveikatos ir saugos tikslais, o reformos dažnai buvo grindžiamos prielaida, kad techninė pažanga neišvengiamai suteiks daugiau laisvo laiko. Įprastas darbo laiko reglamentavimo pagrindimas yra būtinumas pašalinti pernelyg ilgo darbo neigiamą poveikį, kuris galimas esant nereglementuotiems individualiems darbo santykiams.

Tačiau neseniai debatų pobūdis pasikeitė ir darbo laiko organizavimas buvo vis dažniau suprantamas kaip labai svarbus veiksnys gerinant darbo našumą, stiprinant konkurencingumą, derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą, užtikrinant vis didesnę preferencijų ir darbo pobūdžio įvairovę. Todėl kyla šie klausimai: ar darbo laiko reglamentavimas dar atitinka minėtus pokyčius? ar reikalingos reformos norint pritaikyti galiojančias taisykles prie 21-o amžiaus bendrovių, darbuotojų ir vartotojų poreikių?

2004 m. Komisija pasiūlė¹⁰ Direktyvos 2003/88/EB pakeitimus, siekdama trijų konkrečių tikslų:

- patikslinti direktyvos taikymo nuostatas dėl budėjimo laiko vadovaujantis Teisingumo Teismo išaiškinimais *SIMAP*, *Jaeger* ir *Dellas* bylose;
- leisti atskaitos laikotarpį vidutinei darbo savaitės trukmei apskaičiuoti pratęsti nacionaliniais teisės aktais iki ne daugiau kaip dvylikos mėnesių;
- persvarstyti galimybę individualiais atvejais netaikyti 48 valandų maksimalios darbo savaitės trukmės pasirenkant vidutinę darbo savaitės trukmę (šio persvarstymo reikalavimas aiškiai išdėstytas direktyvos 22 straipsnyje).

⁹ „31 straipsnis Sąžiningos ir teisingos darbo sąlygos

1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.
2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

¹⁰ Pradinis pasiūlymas COM(2004) 607; iš dalies pakeistas pasiūlymas COM(2005) 246.

Šios plačiai aptartos problemos liko neišspręstos galiojančiais teisės aktais ar jų taikymo praktika. Tačiau 2004–2009 m. vykusių diskusijų metu Parlamento ar Taryba iškelė ir kitų problemų, kaip antai profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimas, ypatingų socialinių situacijų, pavyzdžiui, „savarankiškų darbuotojų“ ir tuo pačiu metu keliuose darbuose dirbančių darbuotojų, reglamentavimas. Pastarieji klausimai yra susiję su pirmiau minėtais struktūriniais pokyčiais.

4. VISAPUSIŠKO PERSVARSTYMO TIKSLAI

Dėl fundamentalių darbo rinkos pokyčių reikia pakeisti atitinkamą ES ir nacionalinio lygmenų reglamentavimo sistemą. Toks visapusiškas persvarstymas turėtų būti grindžiamas politikos tikslais, dėl kurių iš esmės galėtų susitarti suinteresuotieji asmenys.

Darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimas ir toliau turi būti pagrindinis darbo laiko reglamentavimo tikslas, kadangi direktyvos teisinis pagrindas yra 153 straipsnio 1 dalies a punktas – „darbo aplinkos gerinimas siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga“.

Tačiau reikėtų apsvarstyti kitus tikslus. ES darbo laiko reglamentavimas yra labai svarbus geresniam profesinio ir šeimos gyvenimo derinimui, kadangi darbuotojai turi laiko savo šeimos pareigoms atlikti ir turi galimybę pakeisti savo darbo laiko paskirstymą. Reikėtų atsižvelgti ir į kitus šiam tikslui įgyvendinti svarbius ES teisės aktus, pavyzdžiui, direktyvas dėl motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, darbo ne visą darbo dieną.

Darbo laiko reglamentavimas taip pat gali būti svarbus verslo gebėjimui lanksčiau reaguoti į kintančias išorės aplinkybes. Lankstesnės gamybos ir darbo laiko valandos gali verslui padėti įgyti konkurencinių pranašumų. Darbo laiko lankstumas yra svarbus ir pavieniams darbuotojams, nes jie gali savo darbo grafiką geriau suderinti su kiekvienu gyvenimo etapu ir individualiais poreikiais.

Galiausiai atsižvelgiant į ES geresnio reglamentavimo darbotvarkę svarbu tai, kad ES ir nacionalinio lygmens darbo laiko reglamentavimas leistų pasiekti numatytus tikslus nesukuriant nereikalingos naštos įmonėms, ypač MVĮ.

5. PAGRINDINĖS DIREKTYVOS TAIKYMO PROBLEMOS

Visapusiškas direktyvos persvarstymas turėtų būti pradėtas analizuojant darbo rinkos pokyčių poveikį galiojančios direktyvos taikymui ir nustatant, kurias jos nuostatas reikia pritaikyti, supaprastinti ar patikslinti. Būtent dėl šių direktyvos taikymo sunkumų gali reikėti iš esmės pakeisti esamas taisykles.

(a) Darbo valandos

Vidutinė darbo savaitės trukmė ES yra mažesnė nei 48 valandos ir darbo savaitė toliau mažėja. Tačiau akivaizdu, kad kai kurios darbuotojų grupės ir toliau dirba ilgesnę nei vidutinė darbo savaitę, o tai sudaro nuo 49 iki 80 valandų per savaitę.

Dėl naujų darbo ypatumų darbuotojai gali būti savarankiškesni ir mobilesni, o tai kelia klausimų apie darbo laiko ribojimą ar ribojimo tikslingumą. Be to, kai kuriose šakose ar profesijose ilgesnė darbo trukmė gali būti reikalinga (trumpai ar ilgesnį laiką) siekiant

užtikrinti konkurencingumą, reaguoti į sezoniškumą ar kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą, garantuoti būtinas viešąsias paslaugas 24 valandas per parą.

Kai kuriais atvejais 48 valandų riba jau buvo padidinta pasinaudojus direktyvos galimybėmis: būtent, nukrypti leidžiančia nuostata savarankiškai dirbantiems darbuotojams ir leidimu individualiais atvejais netaikyti maksimalios darbo savaitės trukmės. Maksimalios darbo savaitės trukmės nenustatymas pastaraisiais metais ES pasitaiko vis dažniau. Šiuo metu penkios valstybės narės naudojasi galimybe nenustatyti maksimalios darbo savaitės trukmės visose ekonomikos šakose; dešimt valstybių narių tuo naudojasi tik tam tikrose srityse, daugiausia tose, kur vyrauja darbas budėjimo režimu.

Taip pat svarbus yra dirbančių daugiau nei pagal vieną sutartį darbuotojų, kurie gali dirbti ir ilgiau nei 48 valandas per savaitę tam pačiam ar skirtingiems darbdaviams, klausimas¹¹.

Keli suinteresuotieji asmenys mano, kad darbuotojų nereikėtų saugoti nuo ilgesnio nei vidutiniškai 48 valandų per savaitę darbo, jeigu jie nori uždirbti papildomų pajamų ar greičiau siekti karjeros. Tiesa, buvo teigiama, kad teisinis apribojimas yra būtinas norint užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą, kadangi pavieniai darbuotojai ne visada gali laisvai pasirinkti darbo laiko ribas dėl prastesnės derybinės pozicijos, palyginti su darbdaviais. Be to, ilgos darbo valandos gali pakenkti darbo našumui, kūrybiškumui ir darbo vietų kūrimui, taip pat profesinio ir šeimos gyvenimo derinimui.

(b) Budėjimo laikas

Kai kuriose ūkio šakose ar profesijose darbo laikas apima budėjimo laiką, kai darbuotojas turi būti darbo vietoje ir pasirengęs dirbti, jeigu bus pakviestas tai daryti, tačiau neturi būti dėmesingas visą laiką, gali miegoti ar ilsėtis, jeigu dirbti nereikia.

Budėjimo laikas ypač populiarius 24 valandas per parą teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų, stacionariųjų globos paslaugų ir neatidėliotinos pagalbos tarnybų darbo, pavyzdžiui, policijos ar gaisrininkų, atvejais. Faktiškai budėjimų metu atliktas darbas labai skiriasi įvairiose ūkio šakose ir valstybėse narėse. Kai kuriais atvejais darbuotojams gali reikėti ilgai dirbti beveik arba visai neturint galimybės pailsėti. Kitais atvejais jiems dirbti praktiškai tenka retai, tačiau jiems vis tiek reikia būti darbo vietoje.

Šis ypatingas darbo laiko lankstumo tipas, kurio reikia teikiant nuolatinės paslaugas, kelia subtilią problemą – kaip pagal direktyvą skaičiuoti darbo valandas ir poilsio laiką budėjimo laiku. Ilgos darbo vietoje praleistos valandos gali turėti žalingą poveikį darbuotojų sveikatai ir saugai, taip pat trukdyti jų profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimui. Todėl dažnai yra teigiama, kad budėjimo laikas darbo vietoje turėtų būti laikomas darbo laiku ir jokia jo dalis neturėtų būti įtraukiama apskaičiuojant minimalią poilsio trukmę. *SIMAP-Jaeger-Dellas* byloje Teisingumo Teismas nusprendė, kad direktyvą reikėtų aiškinti taip, kad budėjimo laikas turi būti nustatomas skaičiuojant kiekvieną valandą kaip darbo laiką.

Kita vertus, buvo pabrėžta, kad visų budėjimų laikotarpių kaip darbo laiko skaičiavimas ir tuo pačiu 48 valandų trukmės maksimali darbo savaitė gali turėti labai neigiamų pasekmių paslaugų, kurias teikiant reikalingas ypatingas lankstumas siekiant užtikrinti tai 24 valandas

¹¹ ES 0,6 proc. darbuotojų dirba ilgiau nei vidutiniškai 48 valandas per savaitę *ir* keliuose darbuose (4-as EWCS, 2005 m.).

per parą, teikimui ir finansavimui. Teigiama, kad, pavyzdžiui, tam tikrose valstybėse narėse išlaidos sveikatos priežiūros paslaugoms dramatiškai išaugtų, o tai sukeltų kitų problemų, kaip antai medicinos produktų kainos augimą ir gyventojų senėjimo poveikį. Dėl kai kurių kvalifikuotų medikų trūkumo kai kuriose valstybėse narėse jau sunku nusamdyti ar išlaikyti pakankamą specialistų skaičių.

Siekiant išvengti tokių pasekmių buvo svarstomos galimos alternatyvos. Dėl kai kurios šių alternatyvų turėtų būti keičiamas *acquis*. Pavyzdžiui, neaktyvūs budėjimo laiko periodai darbo vietoje nebūtų įtraukiami apskaičiuojant darbo laiką. Arba neaktyvūs laikotarpiai būtų skaičiuojami tik kaip dalis darbo laiko, proporcingai reikalaujamo atidumo lygiui (vadinamoji ekvivalentų sistema).

(c) Darbo savaitės vidutinės trukmės nustatymo lankstumas

Lankstumas paskirstant darbo valandas yra svarbus konkurencingumo veiksnys, ypač tose ūkio šakose, kur galimi svyravimai veiklos ciklo metu.

Pagal direktyvą jau dabar galimas tam tikras lankstumas: apskaičiuojant 48 valandų ribinę darbo savaitės trukmę skaičiuojamas išdirbtų per savaitę valandų vidurkis remiantis atskaitos laikotarpiu. Paprastai atskaitos laikotarpis negali viršyti 4 mėnesių, tačiau pagal nukrypti leidžiančias nuostatas jis gali būti iki 6 mėnesių tam tikrose veiklos srityse arba iki 12 mėnesių (tik pagal kolektyvinius susitarimus) visose veiklos srityse.

Tačiau susirūpinimą dėl 4 mėnesių pamatinio atskaitos laikotarpio pratęsimo apribojimų reiškia verslininkai, dirbantys tuose sektoriuose ar šalyse, kuriose nėra kolektyvinių derybų tradicijų, arba apskritai MVĮ atstovai. Jie mano, kad dėl tokių apribojimų būtų diskriminuojami ir kad darbo laiko lankstumo poreikis nėra susijęs nei su pramonės darbo santykių modeliu, nei su įmonių dydžiu.

Šios taisyklės galėtų būti lankstesnėmis leidžiant nacionaliniais įstatymais atskaitos laikotarpį nustatyti iki 12 mėnesių. Tai tikrai padėtų bendrovėms patikslinti darbo ar gamybos laiką atsižvelgiant į veiklos svyravimus dėl sezonškumo ar ekonominio ciklo.

Kita vertus, ilgesni atskaitos laikotarpiai gali būti traktuojami kaip skatinimas ilgesnį laikotarpį dirbti ilgiau ir atitinkamai kaip veiksniai, sukeltys nepageidaujamą poveikį darbuotojų sveikatai ir saugai ir trukdantys profesinio bei asmeninio gyvenimo derinimui. Norint išvengti tokio poveikio gali būti reikalingos kai kurios apsauginės sąlygos.

(d) Minimalios dienos ir savaitės poilsio trukmės nustatymo lankstumas

Kitas svarbus klausimas yra verslui palikta teisė lanksčiai nustatyti, kada turėtų būti suteiktas minimalus dienos ir savaitės poilsis, reikalaujamas pagal direktyvą.

Pagal galiojančią direktyvą kai kurie arba visi minimalios trukmės poilsio laikotarpiai gali būti atidėti, jeigu visos minimaliai reikalingos poilsio valandos po to bus visiškai kompensuotos. Pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją toks poilsio laiko kompensavimas turėtų būti suteiktas kaip galima greičiau; bet koku atveju visas trūkstamas dienos poilsis turėtų būti suteiktas tuoj pat, pasibaigus prastam darbo laikui.

Kai kurie suinteresuotieji asmenys teigia, kad minimali poilsio trukmė (dienos ar savaitės) turėtų būti visada panaudota nedelsiant; kraštutiniu atveju minimaliai nukeliant poilsio laiką ir

iš karto visiškai kompensuojant. Jie pažymi, kad galimas pervargusių darbuotojų keliamas pavojus savo ir kitų sveikatai ir saugai ir kad dėl nepakankamo poilsio nukentėtų veiklos pajėgumas bei darbo našumas.

Kita vertus, lankstesnis trūkstamo poilsio laiko kompensavimas ir organizavimas gali padėti verslui organizuoti darbą ypač teikiant paslaugas 24 valandas per parą atokiose vietovėse arba esant kvalifikuotų darbuotojų trūkumui. Kai kuriais atvejais toks lankstumas gali taip pat padėti darbuotojams geriau derinti profesinį ir šeimos gyvenimą arba tenkinti jų individualius poreikius.

6. TOLESNI ŽINGSNIAI

Šis komunikatas – pirmas konsultacijų pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnio 2 dalį etapas. Šiuo etapu Komisija siekia sužinoti socialinių partnerių nuomonę, ar reikalingi Europos Sąjungos lygmens veiksmai dėl darbo laiko direktyvos ir kokia turėtų būti tokių veiksmų aprėptis.

Komisija išnagrinės pirmu etapu pareikštas nuomones ir po to nuspręs ar reikalingi ES veiksmai. Jeigu nuspręs, kad tokie veiksmai reikalingi, Komisija pradės antrą ES lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapą. Tuo etapu bus konsultuojamasi dėl bet kokio veiksmų pasiūlymo turinio pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnio 3 dalį.

Tuo pačiu metu Komisija atliks išsamų poveikio vertinimą ir išnagrinės direktyvos teisinio taikymo valstybėse narėse ir socialinius bei ekonominius aspektus, kurie yra svarbūs visapusiškam direktyvos persvarstymui. Poveikio vertinimas, žinoma, neturės įtakos konsultacijų rezultatams. Komisija planuoja paskelbti poveikio vertinimo rezultatus laiku, kad galėtų informuoti institucijas vykstant diskusijoms dėl bet kokio teisės akto pasiūlymo.

Klausimai, dėl kurių Komisija siūlo konsultuotis su socialiniais partneriais, yra šie:

- (a) Kaip mes galėtume parengti suderintus ir naujoviškus pasiūlymus dėl darbo laiko organizavimo, kurie leistų po paskutinių nesėkmingų derybų proceso pažengti į priekį? Kokia yra jūsų ilgalaikė darbo laiko organizavimo modernioje įmonėje vizija?
- (b) Kaip manote, kokį poveikį darbo rinkos ypatumų ir praktikos pokyčiai turėjo direktyvos taikymui? Ar kuri nors konkreti nuostata paseno, ar ją tapo sunkiau taikyti?
- (c) Kokios turite patirties, susijusios su bendru darbo laiko direktyvos veikimu? Kokios turite patirties, susijusios su pagrindinėmis šio dokumento 5 skirsnyje nurodytomis problemomis?
- (d) Ar sutinkate su šiame dokumente pateikta analize dėl darbo laiko organizavimo ir reglamentavimo ES? Ar yra kokių nors kitų problemų, kurias, jūsų nuomone, reikėtų įtraukti?

- (e) Ar manote, kad Komisija turėtų imtis iniciatyvos keisti direktyvą ? Jeigu taip, ar sutinkate su šiame dokumente nurodytais persvarstymo tikslais ? Kokia, jūsų nuomone, turėtų būti direktyvos keitimo aprėptis ?
- (f) Ar manote, kad, be teisinių priemonių, reikėtų imtis kitų Europos Sąjungos lygmens veiksmų ? Jeigu taip, kokias turėtų būti tų veiksmų sritis ir kokiais klausimais ?
- (g) Ar norėtumėte inicijuoti dialogą pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipsnį bet kuriuo šioje konsultacijoje nurodytu klausimu ? Jeigu taip, kokiu?