

SL

SL

SL



EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 21.12.2010
COM(2010) 801 konč.

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

Pregled Direktive o delovnem času

**(Druga faza posvetovanja s socialnimi partnerji na evropski ravni
na podlagi člena 154 PDEU)**

{SEC(2010) 1610 konč.}

SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

Pregled Direktive o delovnem času

(Druga faza posvetovanja s socialnimi partnerji na evropski ravni na podlagi člena 154 PDEU)

1. UVOD

Skupni standardi, ki urejajo področje delovnega časa na ravni Evropske unije od leta 1993, se uporabljajo za vse gospodarske sektorje od leta 2000. Direktiva o delovnem času je temelj socialne Evrope, saj zagotavlja minimalno zaščito vseh delavcev pred prekomernim delovnim časom in neupoštevanjem minimalnega počitka. Direktiva omogoča tudi več prilagoditvenih mehanizmov za upoštevanje posebnih okoliščin glede na države, sektorje ali delavce. Vendar so bili v zadnjih letih zaradi različnih vzrokov izraženi pomisleki o učinkovitosti zakonodaje EU o delovnem času. Nekatere določbe na tem področju niso dohajale hitrih sprememb delovnih vzorcev, zato se je koristnost Direktive pri odzivanju na potrebe delavcev in podjetij zmanjšala. Poleg tega so težave pri izvajanju nekaterih določb te zakonodaje ali odločb Sodišča povzročile pravno nejasnost ali celo odstopanja pri izpolnjevanju predpisov v zvezi z nekaterimi pomembnimi vidiki. Zato je nujno potreben pregled Direktive, ki ga je Komisija odločena izvesti v skladu z načeli pametnejše zakonodaje.

Namen tega sporočila je v skladu s členom 154(3) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) zbrati mnenja socialnih partnerjev na ravni EU o vsebini predvidenih ukrepov na ravni EU za spremembo Direktive o delovnem času¹ ter jih vprašati, ali želijo začeti pogajanja, kot določa člen 155.

Komisija je 24. marca 2010 sprejela sporočilo, s katerim je začela prvo fazo tega posvetovanja². Navedeno sporočilo je opozorilo na težaven položaj, ki ga je povzročila pomanjkljiva sklepčnost sozakonodajalcev o predhodni reviziji Direktive³, ter pozvalo socialne partnerje na ravni EU, da izrazijo svoje izkušnje s sedanjo direktivo in predstavijo predpise o delovnem času, ki bi jih bilo treba za upoštevanje gospodarskih, družbenih, tehnoloških in demografskih dejstev 21. stoletja sprejeti na ravni EU.

To sporočilo združuje glavne rezultate prve faze pogajanja s socialnimi partnerji EU ter poglobitve ugotovitve iz zadnjih študij o trendih in vzorcih na področju delovnega časa ter gospodarski in družbeni učinek Direktive. Določa ključne možnosti za predlog spremembe Direktive. Sporočilo je treba obravnavati skupaj s poročilom Komisije o izvajanju Direktive (sprejeto istočasno), ki ocenjuje skladnost držav članic s predpisi o delovnem času ter opredeljuje glavna področja neskladnosti ali pravne negotovosti. V pomoč socialnim

¹ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

² COM(2010) 106, 24.3.2010.

³ Prvotni predlog COM(2004) 607; spremenjeni predlog COM(2005) 246.

partnerjem pri pripravi odgovorov na to posvetovanje bo Komisija objavila rezultate vseh študij in raziskav⁴, ki jih je uporabila za oblikovanje tega sporočila.

2. PRVA FAZA POSVETOVANJA S SOCIALNIMI PARTNERJI⁵

Socialni partnerji se v splošnem strinjajo, da se je v zadnjih 20 letih svet dela temeljito spremenil, kar je znatno vplivalo na organizacijo delovnega časa. Kljub temu se mnenja glede posledic teh sprememb za organizacijo delovnega časa močno razlikujejo. Delodajalci se nagibajo k prepričanju, da je treba zaradi njih spremeniti zakonodajo, da bi se zagotovila večja prožnost delovnega časa, sindikati pa menijo, da so zato potrebne spremembe za okrepitev pravnega varstva delavcev.

Delodajalci v zasebnem sektorju izpostavljajo dejavnike, kot so večja konkurenca, globalizacija, premik od proizvodnje k storitvam, nestanovitnost trga in tehnološke spremembe, zlasti vse večja raba informacijskih in komunikacijskih tehnologij.

Delodajalci v javnem sektorju poudarjajo predvsem svoje obveznosti 24-urnega zagotavljanja visokokakovostnih storitev za ranljive državljane, naraščajoče povpraševanje po zdravstvenih storitvah in negi zaradi demografskih dejavnikov, težave pri zadrževanju naraščanja stroškov ob proračunskih omejitvah, ki jih je sedanja kriza še poslabšala, ter kronično pomanjkanje usposobljenih zdravstvenih delavcev.

Sindikati izpostavljajo intenzivnejše delo, razvoj negotovih zaposlitev in negativne učinke prekomernega delovnega časa na zdravje in varnost ter delovno kakovost in produktivnost. Poudarjajo težave, ki zaradi dolgih delavnikov nastajajo pri usklajevanju dela in družinskega življenja ter spodbujanju večje udeležbe na trgu dela. Glede zdravstvenega sektorja sindikati trdijo, da lahko daljšanje delovnega časa zgolj poslabša težave, ki jih ima sektor pri zaposlovanju in ohranjanju delovne sile.

Številni sektorski socialni partnerji so izpostavili posebne značilnosti svojih sektorjev, ki bi jih predpisi o delovnem času morali upoštevati. Vendar so se mnenja razlikovala glede vrste potrebnih sprememb sedanje direktive. Poglavitne značilnosti so bile: sezonskost, posebni delovni vzorci v sektorju uprizoritvenih umetnosti, zagotavljanje nastanitve na delovnem mestu, samostojno in intelektualno delo, delo na odročnih območjih, zagotavljanje 24-urnih storitev, varnostno občutljive funkcije, hitra nihanja v povpraševanju, naraščanje zaposlitev za krajši delovni čas, pritiski zaradi stroškov in svetovne konkurence ter pomanjkanje usposobljene delovne sile.

Delodajalci so se na splošno strinjali z analizo, predstavljeno v posvetovalnem dokumentu Komisije. Business Europe, UEAPME in CEEP so pozdravili širšo perspektivo, ki je bila predlagana za sedanji pregled. Vendar sta Business Europe in UEAPME poudarila, da je treba

⁴ Glej študijo iz leta 2010, ki jo je Deloitte opravil za Komisijo: „*Study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*“. Glej tudi: „*Comparative analysis of working time in the European Union*“, Eurofound, 2010; „*Fifth Working Conditions Survey*“, Eurofound, 2010; „*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 in Ch. Remery, 2010. Povezave do celotnih besedil vseh navedenih študij so za lažje posvetovanje dostopne na spletišču Komisije.

⁵ Podrobnejši pregled odgovorov vsebuje SEC(2010) 1610.

priznati pomembnost vprašanja stalne pripravljenosti za zasebni in javni sektor. Več delodajalskih organizacij je poleg tega izpostavilo, da je prožnost lahko koristna za delavce in delodajalce ter da ne bi smela imeti negativne konotacije.

Nasprotno so bili ETUC in ostali sindikati kritični do celotne analize Komisije. Menili so, da Komisija ni ustrezno upoštevala pravne pomembnosti predpisov o delovnem času in cilja Pogodbe glede ohranjanja in izboljšanja zaščite zdravja in varnosti delavcev ter da Direktiva v državah članicah ne deluje učinkovito, ker Komisija ni izpolnila svojih obveznosti spoštovanja in izvrševanja zakonodaje EU. ETUC in EPSU (sindikata EU za storitve, ki zajemata tudi javni sektor) sta zavrnila možnost, da bi se delodajalci ali javne službe spoprijemali z nepremostljivimi ovirami pri izvajanju sodb *SIMAP–Jaeger*.

Glavni medpanožni socialni partnerji se strinjajo, da je pregled Direktive potreben. Vendar se mnenja delodajalcev in sindikatov znatno razlikujejo glede okvira, obsega in ciljev tega pregleda.

Business Europe načeloma nasprotuje predpisom o delovnem času na ravni EU, UEAPME pa meni, da je zakonsko urejanje na ravni EU pomembno, saj bi malim in srednjim podjetjem zagotovilo enake konkurenčne pogoje. Vse medpanožne delodajalske organizacije se strinjajo, da so sedanji predpisi preveč togi in zapleteni, ter poudarjajo, da je treba spremeniti predvsem sodno prakso v zadevi *SIMAP–Jaeger* ter nedavne sodne odločbe o plačanem letnem dopustu⁶.

Business Europe meni, da bi bilo referenčno obdobje koristno podaljšati na 12 mesecev, vendar pregled ne bi smel zajeti nobenih drugih vprašanj, bistveno pa je ohraniti izvzetje. CEEP in UEAPME bi sprejela vključitev drugih vprašanj v pregled ter menita, da bi podaljšanje referenčnega obdobja na 12 mesecev in sprememba sodne prakse *SIMAP–Jaeger* znatno zmanjšala potrebo po izvzetju.

Delodajalci v javnem sektorju na splošno poudarjajo, da je „celovit“ pregled predpisov o delovnem času prednostna naloga, saj imajo ti predpisi velike posledice za delovanje javnih služb. Menijo, da bi morala biti sodna praksa *SIMAP–Jaeger* v osredju, vendar so naklonjeni tudi izboljšanju zaščite delavcev pred dolgimi ali napornimi delovniki ter večjemu usklajevanju dela in družinskega življenja. Vsi so izrazili pomisleke glede sprememb v zvezi z izvzetjem, čeprav CEEP obžaluje, da se je njegova uporaba hitro razširila v javnih službah, ter meni, da ta ni v interesu delodajalcev, delavcev ali uporabnikov javnih storitev.

Sindikati po drugi strani izpostavljajo, da predpisi o delovnem času temeljijo na temeljnih socialnih pravicah, ki jih zagotavljata Pogodba in Listina EU. Pri kakršnem koli pregledu je zato načeloma treba te pravice spoštovati in upoštevati, da se okrepi zaščita, do katere so delavci zdaj upravičeni. Poleg tega je treba ustrezno upoštevati stališča Parlamenta in sindikatov, izražena med medinstitucionalno razpravo o predhodnem predlogu za spremembo Direktive.

ETUC in EPSU podpirata celoviti pregled, vendar menita, da bi bile spremembe zaželeno le, če bi dejansko obravnavale vprašanje odstranitve izvzetja. V okviru pregleda bi si bilo treba prizadevati za uveljavitev uporabe na delavca ter strožja pravila glede odstopanja za „samostojne delavce“. Vprašanje stalne pripravljenosti bi bilo treba rešiti na uravnotežen in trajen način ter pri tem spoštovati in upoštevati sodno prakso *SIMAP–Jaeger* brez

⁶ Sodbi v združenih zadevah *Schultz-Hoff & Stringer*, C-350/06 & C-520/06.

spreminjanja opredelitve stalne pripravljenosti ali delovnega časa. S tem se strinja tudi večina organov, ki predstavljajo zdravstvene delavce, in se ob tem opira na raziskave na področju zdravja in varnosti, na katerih temelji Direktiva, čeprav je manjši del zdravniških organizacij trdil, da bi morali zdravniki imeti možnost delati do 65 ur na teden ob osebni privolitvi. ETUC je poudaril tudi vprašanje usklajevanja dela in družinskega življenja ter možnosti, da delavci v večji meri vplivajo na vzorce delovnega časa.

Odgovori sektorskih socialnih partnerjev so večinoma odražali stališča medpanožnih delodajalcev in sindikatov. Vendar so nekateri izmed njih menili, da Direktive ni treba spreminjati (delodajalske organizacije v sektorjih gostinstva, morskega ribištva, bančništva in pridobivanja nafte in plina z vrtanjem proč od obale ter zasebne varnosti).

Organizacije javnih gasilskih služb prav tako podpirajo sodno prakso SIMAP–Jaeger. Kljub temu želijo sprostiti predpise o času počitka za ohranitev tradicionalnega delovnega vzorca 24-urnih izmen, za katerega menijo, da ustreza posebnim potrebam gasilskih služb, vendar so ob tem potrebne dodatne raziskave učinkov na zdravje in varnost. Pod nekaterimi pogoji bi nekatere strani sprejele začasno nadaljnjo uporabo izvzetja. Nekateri so podprli spremembo Direktive, ki bi iz področja njene uporabe izključila prostovoljne gasilske službe.

Predstavniki organizacije delavcev obrambnih sil EUROMIL so trdili, da bi morali biti dejansko zajeti v Direktivi in da je treba izvrševati sodno prakso SIMAP–Jaeger.

V zvezi z drugimi potrebnimi oblikami ukrepanja na ravni EU ETUC in EPSU želita, da Komisija sprejme vse možne ukrepe proti državam članicam, ki ne zagotavljajo skladnosti s predpisi, kar bi zajelo tudi uvedbo postopkov za ugotavljanje kršitev. Podpirajo tudi ukrepe za spodbujanje boljšega kadrovanja in virov na inšpektoratih za delo v državah članicah. Devet evropskih zdravniških organizacij pa je v skupnem odgovoru zavrnilo možnost uvedbe postopkov za ugotavljanje kršitev. V več odgovorih je bila Komisija pozvana k podpori primerjalnih raziskav in/ali izmenjav dobrih praks.

Evropski medpanožni socialni partnerji so do različne mere izrazili svojo pripravljenost za možni začetek pogajanj iz člena 155 PDEU pred drugo fazo posvetovanja ali med njo. Business Europe in UEAPME sta odločno podprla medpanožne rešitve, saj gre za načelna vprašanja. Vendar ETUC pričakuje, da delodajalci svoja stališča precej bolj približajo njegovim lastnim stališčem (še posebej glede kritičnega vprašanja izvzetja), preden bi začel načrtovati pogajanja.

V javnem sektorju CEEP odločno podpira iskanje rešitev za javne službe s pomočjo medsektorskih pogajanj. CEMR in HOSPEEM, ki sta pridružena CEEP-u, sta podobnega mnenja. EPSU kljub temu vztraja, da države članice ali delodajalci v javnem sektorju prenehajo uporabljati vsa obstoječa izvzetja, preden bi se odločil za pogajanja.

Socialni partnerji v drugih sektorjih večinoma niso izrazili zanimanja za pogajanja na sektorski ravni ali pa so menili, da je za to še prezgodaj.

3. KLJUČNI VZORCI IN TRENDI NA PODROČJU DELOVNEGA ČASA⁷

Vzorci delovnega časa so se v zadnjih dvajsetih letih razvili zaradi kombinacije vplivov tehnoloških sprememb, globalizacije, prestrukturiranja podjetij in organizacije dela, večje vloge storitev, povečanja raznovrstnosti delovne sile ter individualizacije življenjskih slogov in odnosov do poklicnih poti. Čeprav minimalni standardi, ki jih zagotavlja Direktiva, podpirajo večjo skladnost v EU in so imeli pomembno vlogo pri zmanjševanju povprečnega delovnega časa, se vzorci delovnega časa še naprej razlikujejo in bodo ostali pravilo med državami članicami, različnimi dejavnostmi in skupinami delavcev.

Splošni trend je postopno zmanjševanje povprečnega delovnega časa v EU: s 40,5 ure leta 1991 za ES-12 na 37,5 ure leta 2010 v EU-27⁸. Vendar je to zmanjševanje v veliki meri posledica stalnega povečevanja števila zaposlenih za krajši delovni čas, s 15,9 % delovne sile leta 1998 na 18,2 % leta 2008⁹. Povprečno število delovnih ur zaposlenih s polnim delovnim časom v EU se od leta 2000 skoraj ni spremenilo.

V Evropi so med državami še vedno velike razlike v letnem povprečju delovnih ur. Nobenih znakov ni, da se te razlike zmanjšujejo, in malo verjetno je, da se bo stanje spremenilo v bližnji prihodnosti. Povprečno število delovnih ur sega od manj kot 1 400 (na Nizozemskem) do prek 2 100 (v Grčiji)¹⁰. Zanimivo je, da se zdi dolžina delovnega časa v veliki meri obratno sorazmerna s stopnjami urne produktivnosti v državah članicah. 40-urna tedenska delovna obveznost sicer še vedno prevladuje v večini držav članic, vendar se za nekatere zdi, da razvijajo posebne vzorce z večjo tedensko razpršenostjo delovnih ur (posebej Združeno kraljestvo, vendar tudi Irska, Nizozemska, Nemčija in nordijske države)¹¹. 9 % zaposlenih (zlasti moških) v povprečju še vedno dela več kot 48 ur na teden, vendar ta delež upada¹².

Največje spremembe, ki trenutno potekajo, se nanašajo bolj na prožne ureditve delovnega časa kot na njegovo dolžino. V zadnjih dveh desetletjih so se poleg dela za krajši delovni čas pojavile mnoge prožne oblike organizacije delovnega časa, kot so premakljiv začetek delovnega časa, gibljiv delovni čas, kapitalizacija delovnega časa in delo na daljavo. Za lažje prilagajanje na te spremembe se spodbujajo posebej prilagojene rešitve, ki so pogosto dogovorjene na ravni podjetja v okviru skupnega zakonodajnega okvira. Vendar je ta premik k prožnejšim delovnim vzorcem in individualiziranemu delovnemu času izrazitejši v severnih in zahodnih državah članicah EU.

Večjo prožnost delovnega časa so v veliki meri spodbudile potrebe podjetij zaradi nestanovitnih trgov, naraščajoče svetovne konkurence in večjega osredotočanja na potrebe potrošnikov/kupcev. Zaradi prestrukturiranj vrednostne verige, ki jih izvajajo podjetja, se bodo potrebe po prožnosti premaknile pretežno na podizvajalce ali enote vzdolž vrednostne verige in na njihove delavce, kar bo ustvarilo dvojni proces, v katerem se bodo ob ponovljivih in proizvodno intenzivnih tehnikah pojavljale nove oblike prožnega in samostojnega „intelektualnega“ dela¹³.

⁷ Glej opombo 4.

⁸ 36,4 ure v ES-12 leta 2010.

⁹ Anketa Eurostata o delovni sili.

¹⁰ Glej študijo, ki jo je opravil Deloitte.

¹¹ Glej peto raziskavo Eurofounda ter Plantenga in Remery (2010).

¹² Prav tam.

¹³ Rezultati projekta WORKS, kot je navedeno v študiji, ki jo je izvedel Deloitte.

Vendar si prožnejši delovni čas želijo tudi mnogi delojemalci, zlasti tisti z družinskimi obveznostmi, ki skušajo bolje uskladiti delovne obveznosti in zasebno življenje¹⁴. Vse večja raznovrstnost delovne sile (z večjim številom starejših, vendar predvsem več ženskami med zaposlenimi) je glavni vzrok večje individualizacije vzorcev delovnega časa. Zato lahko pozitivno vpliva na stopnje udeležbe žensk in starejših delavcev¹⁵. Vendar se mera, do katere lahko zaposleni nadzorujejo organizacijo svojega dela ali nanjo vplivajo, znatno razlikuje v državah članicah in tudi med njimi. Še zlasti se zdi, da lahko visoko usposobljeni in strokovni delavci ter tisti z na znanju temelječimi in komunikacijsko intenzivnimi zaposlitvami bolje izkoristijo prožni delovni čas kot fizični delavci, saj lahko bolje nadzorujejo svoj delovni čas.

Delo za krajši delovni čas in prožnost organizacije dela sta samo dva primera naraščajoče raznovrstnosti ureditev delovnega časa. Veliko število ljudi, ki delajo na daljavo¹⁶, v izmenah (17 %), zvečer/ponoči (10 % vsaj trikrat na mesec) ali ob sobotah/nedeljah (53 % vsaj enkrat na mesec)¹⁷, ter količinsko neopredeljen, vendar vedno pogostejši pojav „jemanja dela domov“ sestavljajo splošno sliko vse bolj raznovrstnih vzorcev dela v Evropi. Drug primer te prožnosti je veliko število delavcev, ki ima več zaposlitev (3,8 % delovne sile¹⁸).

Ta trend naj bi se v prihodnosti okrepil, saj se bodo delodajalci in delojemalci zavzemali za bolj prilagojene in individualizirane ureditve delovnega časa. Tak razvoj je mogoč zaradi sprememb v organizaciji dela ob podpori široke uporabe digitalnih tehnologij. Ta trend lahko sicer poveča možnosti za rešitve, ki bodo ugodne za vse, vendar lahko delavce 21. stoletja izpostavi novim tveganjem, saj bodo nekateri postali ranljivejši zaradi negativnih posledic intenzivnejšega dela in izginjanja meje med zasebnim in poklicnim življenjem¹⁹.

4. GLAVNI DRUŽBENI IN GOSPODARSKI UČINKI DIREKTIVE²⁰

Glavni cilj Direktive je zaščita delavcev pred prekomernim delovnim časom in neupoštevanjem časa počitka. Obstajajo številni in trdni dokazi, da dolgi delavniki, neupoštevanje minimalnega časa počitka in netipični delovni čas škodljivo vplivajo na zdravje in varnost, kar velja za zadevne delavce in širšo družbo. Poleg tega lahko ima negativne učinke na ravnotežje med delom in zasebnim življenjem zlasti neenakomerna ali neobičajna porazdelitev delovnega časa. Resne posledice za zdravje in varnost lahko ima zlasti medsebojno vplivanje dodatnih dejavnikov, kot so dolgi delavniki in delo v izmenah.

To je posebej pomembno v zdravstvenem sektorju. Po eni strani je treba zagotoviti, da zdravstvenih storitev in pomoči v sili ne opravljajo delavci, katerih sposobnosti in presoja bi bile oslABLJENE zaradi izčrpanosti ali stresa, ki ga povzročajo dolgi delavniki, ter tako zavarovati paciente. Po drugi strani se sektor že spopada s pomanjkanjem usposobljenih

¹⁴ Usklajevanje dela in družinskega življenja še vedno vidi kot največjo težavo 18 % delavcev, in sicer zlasti tisti, ki delajo v izmenah, so v stalni pripravljenosti ali delajo več kot 48 ur na teden. Med delavci, ki delajo čez vikend ali ponoči, se dvema tretjinama to zdi ustrezno za zasebno življenje, vendar jih kar nekaj meni nasprotno (EUROSTAT, 2004).

¹⁵ Navede se lahko tudi, da lahko koncentracija dela za krajši delovni čas v slabo plačanih sektorjih z omejenimi možnostmi za poklicni razvoj in usposabljanje negativno vpliva na enakost spolov. Glej J. Plantenga in dr. (2010) v opombi 4.

¹⁶ Okrog 4,5 milijona delavcev v EU leta 2002 (Poročilo o izvajanju, Okvirni sporazum EU o delu na daljavo).

¹⁷ Glej peto raziskavo Eurofounda.

¹⁸ Raziskava o delovni sili, 2009.

¹⁹ Glej študijo, ki jo je opravil Deloitte.

²⁰ Glej študijo, ki jo je opravil Deloitte, v opombi 4.

strokovnih delavcev in brez ustreznih ukrepov se bo ta vrzel v prihodnosti še povečala. Za zaposlovanje in ohranjanje zdravstvenih delavcev je treba ustvariti privlačnejše delovne pogoje. V tem okviru sta bistvena razumen delovni čas ter ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.

Primerjalno obstaja manj trdnih dokazov o gospodarskem in poslovnem učinku Direktive, česar glede na trenutne razmere na trgih dela ne bi smeli zanemariti. To je verjetno posledica dejstva, da so gospodarski subjekti predpise o delovnem času vključili v svoje delovanje že pred časom.

Raziskave kažejo, da podjetja skrbi, kakšne učinke lahko imajo predpisi o delovnem času na konkurenčnost in zmožnost obvladovanja sezonskih in drugih fluktuacij v dejavnosti, saj je v obdobjih konic pridobivanje kadrov težavno. Zato potrebujejo prožne delovne vzorce, kot je računanje povprečnega delovnega časa (pogostejše za obdobja do 4 mesecev, a tudi za obdobja, daljša od 12 mesecev), za katera je mnogo strani v odgovorih navedlo, da bi jih bilo treba podaljšati. Le manjše število podjetij izvaja dežurstvo na delovnem mestu, vendar bi tistim, ki to počno, štetje časa dežurstva v celoti v delovni čas povzročilo znatne težave.

Podjetja v državah, za katere se v neki obliki uporablja izvzetje, želijo nadaljevati z njegovo uporabo. V precejšnjem številu podjetij delavci delajo več kot 48 ur zlasti zaradi sezonskih fluktuacij in nepretrganega zagotavljanja storitev izven običajnega delovnega časa. Presenetljivo je, da v ta namen le malo podjetij dejansko prosi svoje zaposlene za pisno privolitev, kar kaže na vrzeli v znanju in skladnosti s predpisi.

V javnih službah (zdravstvo, oskrba v nastanitvenih ustanovah, gasilci in policija) so omejitve javne porabe, večje povpraševanje po storitvah in pomanjkanje usposobljenih delavcev po vsem svetu delodajalce spodbudile k iskanju načinov, kako se izogniti predpisom o stalni pripravljenosti in nadomestnem počitku iz Direktive.

Sedanji pravni okvir velja na splošno za koristnega za delojemalce, saj jim zagotavlja vzvod pri pogajanjih ali doseganju boljših delovnih pogojev in celotnega plačila na trgih, kjer ponudba ne dohaja povečanega povpraševanja po usposobljenem osebju. Vendar lahko v nekaterih primerih pride do izgube dohodka, če ni izvzetja. Poleg tega lahko spodbuja večjo učinkovitost in ukrepe za boljše ravnotežje med delom in zasebnim življenjem za delojemalce ter kakovost storitev za državljane.

Izvzetje se uporablja v zasebnem in javnem sektorju, zlasti v primerih, ko se nepretrgano zagotavljanje oskrbe ali storitve potrebuje ali zahteva zaradi konkurenčnih pogojev. Izvzetje ne velja za „enostavno možnost“ izogibanja zahtevam Direktive, vendar se zlasti v javnem sektorju uporablja kot orodje za doseg prožnosti, da se zadosti potrebam posebnih dejavnosti in posebnih oblik netipičnega dela ter premosti pomanjkanje virov. Dokazi kažejo, da se v nekaterih primerih uporablja tudi za zaščito pred tveganjem pomanjkanja osebja med kritičnimi obdobji.

5. MOŽNOSTI ZA PREGLED

Osnovna pravila Direktive o delovnem času so zajeta tudi v Listini o temeljnih pravicah EU, ki v členu 31(2) določa:

„Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

Sodišče je poleg tega večkrat ponovilo, da zahteve Direktive o najdaljšem delovnem času, plačanem letnem dopustu in minimalnem času počitka *„sestavljajo pravila prava socialne varnosti Unije, ki so posebnega pomena in do katerih mora biti upravičen vsak delavec“*²¹.

Komisija take premisleke ustrezno upošteva²². Poleg tega velika večina socialnih partnerjev EU želi obdržati minimalne predpise na ravni EU ter priznava, da imajo koristno družbeno in gospodarsko vlogo. Nobena stran v odgovorih ni zahtevala korenitih sprememb sedanjega okvira, čeprav so mnogi predlagali večjo prožnost njegove uporabe.

Komisija zato ne bo podprla možnosti odprave skupnih minimalnih zahtev na ravni EU v korist zakonskega urejanja delovnega časa na lokalni in/ali nacionalni ravni.

Socialni partnerji EU se v odgovorih odločno strinjajo, da je treba sedanje predpise o delovnem času nujno spremeniti. Tako meni tudi Komisija, kot je bilo izraženo v dokumentu prve faze posvetovanja ter v poročilu o izvajanju.

Komisija zato ne bo podprla možnosti ohranitve obstoječega stanja.

Obstaja tudi visoka stopnja soglasja, da bi morali predpisi EU o delovnem času zagotavljati večjo prožnost, kar bi zadevnim socialnim partnerjem omogočilo pogajanja glede načina izvajanja na ustrezni ravni. Nekatere strani so v odgovorih tudi menile, da bi morali biti predpisi na ravni EU jasnejši, enostavnejši in se izvrševati na način, da se učinkoviteje zaščitijo ključni zdravstveni in varnostni vidiki, hkrati pa zmanjša nepotrebna upravna obremenitev (zlasti za MSP)²³ ter okrepi konkurenčnost.

Vendar se mnenja socialnih partnerjev EU še vedno razlikujejo glede glavnih dejavnikov, ki naj bi bili odločilni za vsebino sprememb predpisov o delovnem času. Zato ni bilo mogoče doseči soglasja, katere naj bi bile prednostne naloge pregleda ali kakšna naj bo vsebina morebitne prihodnje spremenjene direktive.

Komisija mora nadaljevati s preučevanjem dveh glavnih možnosti: posebni pregled (5.1) ali celovitejši niz sprememb (5.2), in sicer glede vprašanj, na katera so socialni partnerji opozorili v svojih odgovorih.

5.1. Posebni pregled

Prva možnost zajema predlog novih rešitev s poudarkom na vprašanjih stalne pripravljenosti in nadomestnega počitka ter obravnavo težav pri izvajanju sodne prakse *SIMAP-Jaeger*²⁴, na

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

²² Glej COM (2010) 573 o Listini.

²³ Glej tudi COM(2010) 543 o pametni pravni ureditvi v EU.

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

katere je opozorilo mnogo zainteresiranih strani. Iz odgovorov je mogoče jasno sklepati, da sta ti dve vprašanji posebej pomembni za javne službe, ki morajo zagotavljati nepretrganost storitve (na primer javno zdravstvo, storitve oskrbe v nastanitvenih ustanovah, gasilci in službe za pomoč v sili). Jasno je tudi, da se tu pojavlja veliko primerov neskladnosti ali pravne negotovosti²⁵.

Priporočene rešitve se do neke mere razlikujejo med socialnimi partnerji, različnimi javnimi službami in različnimi državami članicami. Namen je najti ustrezen skupni okvir EU, ki bi omogočil rešitve, dosežene s pogajanjem na lokalni ali sektorski ravni, ter podprl zaščito zdravja in varnosti delavcev in uporabnikov ter zagotavljanje visoke kakovosti storitev. Ker se stalna pripravljenost (kot je opredeljeno z odločbami Sodišča) uporablja zlasti v nekaterih sektorjih, bi Komisija podprla tudi rešitev s pomočjo sektorskih pogajanj na evropski ravni, vendar je to stvar samostojne odločitve socialnih partnerjev.

i) Stalna pripravljenost

Uravnotežena rešitev vprašanja stalne pripravljenosti bi se lahko začela s priznanjem načela, da je vsaka stalna pripravljenost, pri kateri mora biti delavec prisoten na delovnem mestu, da je lahko delodajalcu na voljo za opravljanje dela, če je to potrebno (dežurstvo), delovni čas za namene Direktive in je ni mogoče obravnavati kot počitek²⁶. Tako bi se ohranila načela iz odločb *SIMAP* in *Jaeger*. Vendar se predlaga uvedba odstopanja, omejenega na sektorje, v katerih je potrebno nepretrgano zagotavljanje storitve, kar bi omogočilo, da se obdobja stalne pripravljenosti štejejo različno (tj. ne vedno uro za uro: načelo „enakovrednosti“), če se upoštevajo nekatere omejitve največjega števila tedenskih ur ter zadevni delavci ustrezno zaščitijo.

Takšna rešitev bi ustrezala zelo različnim delovnim vzorcem med stalno pripravljenostjo v različnih sektorjih in dejavnostih ter med različnimi državami članicami. Socialnim partnerjem bi omogočila prožnost pri iskanju rešitev na lokalni ali sektorski ravni ter določanju najprimernejše metode, kako naj se stalna pripravljenost šteje. Izhajala bi iz razlage Sodišča v zadevi *Dellas*²⁷, vendar zanjo ne bi bilo treba uvesti novega razlikovanja med „aktivnim“ in „neaktivnim“ obdobjem stalne pripravljenosti.

Pravni status stalne pripravljenosti zunaj delovnega mesta bi ostal, kot je bilo odločeno v sodbi *SIMAP*²⁸: samo obdobja, ko zaposleni dejansko odgovarja na klic, bi se štela v delovni čas, čeprav bi se čakanje doma lahko obravnavalo ugodneje v okviru nacionalne zakonodaje ali kolektivnih pogodb.

Posebej je treba pojasniti, ali naj se odstopanje na podlagi „enakovrednosti“, predlagano zgoraj, uporablja v posebnih okoliščinah, ko delavec v okviru svoje zaposlitve biva na delovnem mestu, da je lahko na voljo v primeru klica²⁹.

ii) Nadomestni počitek

²⁵ COM(2010) 802, Poročilo o izvajanju Direktive o delovnem času; Deloitte Consulting, (2010), *Study to support an impact assessment regarding Directive 2003/88/EC* (glej opombo 4).

²⁶ Kot je Sodišče že razsodilo v sodbi *Vorel* (zadeva C-437/05), to ne vpliva na višino plačila, ki ne sodi v področje uporabe Direktive.

²⁷ Zadeva *Dellas* C-14/04.

²⁸ *SIMAP*, zadeva C-303/98, točka 50.

²⁹ Na primer vratarji, upravniki počitniških kampov, nekateri negovalci v nastanitvenih ustanovah, nekateri delavci v obrambnih silah.

Za pojasnitev razporeditve dnevnega in tedenskega nadomestnega počitka bi bile potrebne nove določbe. Sodišče je v sodbi *Jaeger* odločilo, da je treba zamujeni minimalni dnevni počitek nadomestiti takoj po koncu podaljšanega delavnika in v vsakem primeru pred začetkom naslednjega delovnega obdobja („takojšnji nadomestni počitek“). Pravni status zamujenega tedenskega počitka pa ni tako jasen.

Mnoge strani so v odgovorih izrazile željo po večji prožnosti pri razporejanju nadomestnega počitka, vendar so zadnje študije potrdile, da imajo zamiki obdobj minimalnega dnevnega ali tedenskega počitka škodljive učinke za zdravje in varnost. Priznava se, da je za vrsto posebnih primerov potrebna večja prožnost, vendar se je pri tem treba dosledno omejiti na primere, ko je prožnost potrebna zaradi objektivnih razlogov, ter zagotoviti celovite ukrepe za zaščito zdravja in varnosti zadevnih delavcev.

Sodišče je nedavno odločilo³⁰, da je lahko v zelo posebnih okoliščinah, ko je za zagotavljanje oskrbe v nastanitvenih ustanovah v omejenem obdobju v razmerju z določenim posameznikom potrebno zaupanje, objektivno nemogoče izmenjevati obdobja dela in dnevnega počitka po običajnem redu. Vendar je bilo poudarjeno, da je treba delavcu v takšnih izjemnih primerih zagotoviti ustrezno nadomestno zaščito, ki omogoča zadosten počitek in okrevanje.

Vprašanje, ali naj se tedenski počitek običajno izkoristi v nedeljo in ne na kakšen drug dan v tednu, je izredno zapleteno in zastavlja dodatna vprašanja o vplivu na zdravje in varnost ter ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter vprašanja družbene, verske in vzgojne narave. Vendar to še ne pomeni, da so v tem primeru predpisi na ravni EU nujno potrebni, saj se z vidika drugih vprašanj, ki pri tem nastajajo, zdi primerno načelo subsidiarnosti.

5.2. Celoviti pregled

Druga možnost je predlog celovitejšega niza sprememb ter obravnava vprašanj stalne pripravljenosti in nadomestnega počitka. S to možnostjo bi se v okviru pregleda zagotovila celovitejša obravnava zgoraj opisanih spreminjajočih se delovnih vzorcev in trendov ter zdravstvenih in varnostnih vprašanj, ki jih povzroča prekomerni delovni čas. Poleg tega je veliko socialnih partnerjev želelo obravnavo številnih drugih vprašanj, ki so navedena spodaj.

i) Večja prožnost za nove delovne vzorce

Predpise na ravni EU bi bilo treba prilagoditi vse bolj prožnim oblikam organizacije dela in individualiziranemu delovnemu času. Prizadevati si je treba za dobro usmerjeno in trajno prožnost predpisov o delovnem času, ki bodo povečali produktivnost in konkurenčnost ter hkrati zagotovili tudi učinkovitejšo zaščito pred zdravstvenimi in varnostnimi tveganji.

Možnosti glede samostojnih delavcev, ravnotežja med delom in zasebnim življenjem in več hkratnih pogodb o zaposlitvi, ki so podrobno navedene spodaj, se nanašajo predvsem na pripombe socialnih partnerjev na ta vprašanja.

Ob upoštevanju ustrezne zaščite zdravja in varnosti, kadar je to potrebno, bi se lahko obravnavale tudi naslednje spremembe:

³⁰ *Isère*, C-428/09.

- prostor za dodatno prožnost, da se o ureditvah delovnega časa lahko odloča v okviru kolektivnih pogajanj, če so izpolnjene posebne temeljne zahteve,
- odstopanja, da se v posebnih primerih na podlagi sporazuma med socialnimi partnerji zagotovi možnost referenčnih obdobj, daljših od 12 mesecev,
- podaljšanje referenčnega obdobja za računanje povprečnega delovnega časa na 12 mesecev v skladu z zakonodajo, in sicer po posvetovanju s socialnimi partnerji na ustrezni ravni in v tistih sektorjih ali državah članicah, kjer se odstopanje z „izvzetjem“ ne uporablja, v okviru uravnoteženega svežnja z drugimi možnostmi, navedenimi spodaj.

ii) Ravnotežje med delom in zasebnim življenjem za nove demografske okoliščine

Svet dela se znatno spreminja, ker je delovno aktivnih vse več žensk in starejših delavcev, ker zdaj pogosto delata oba partnerja, včasih ob različnih urnikih in različnih dnevih, in ker je nega otrok in starejših zahtevna naloga. Hitra in splošno razširjena rast gibljivega delovnega časa ob večji individualizaciji življenjskih slogov delavcev vseh starosti kaže, do kolikšne mere so potrebne bolj uravnotežene rešitve. Prožnejši predpisi o delovnem času bi državam članicam pomagali pri uresničevanju cilja strategije EU 2020, da se stopnja delovne aktivnosti poveča na 75 % (s sedanjih 69 %), zlasti z nadaljnjim povečevanjem aktivne udeležbe žensk in starejših.

Direktiva trenutno ne zajema določb, ki bi določale, da delodajalci delavce obveščajo o načrtovanih spremembah kolektivnih delovnih urnikov ali da lahko delavci zahtevajo spremembe individualnih delovnih urnikov. Obstajajo dokazi, da to povzroča velike izzive za usklajevanje dela z družinskim življenjem in splošno ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.

Za vključitev v Direktivo bi bilo treba obravnavati naslednje vidike:

- socialne parterje spodbuditi k sklenitvi sporazumov za podporo usklajevanja dela in družinskega življenja na ustrezni ravni in brez poseganja v njihovo neodvisnost,
- določiti, da bodo države članice ob posvetovanju s socialnimi partnerji zagotavljale, da delodajalci pravočasno obvestijo delavce o kakršnih koli večjih spremembah delovnih vzorcev,
- določiti, da delodajalci preučijo zahteve delavcev za spremembe njihovega delovnega časa in delovnih vzorcev ob upoštevanju obojestranske potrebe po prožnosti ter da zavrnitev takšnih zahtevkov utemeljijo.

iii) Samostojni delavci

Države članice lahko dovolijo odstopanja od meje 48 ur, obdobja počitka in drugih določb v skladu s členom 17(1) Direktive za nekatere delavce, ki lahko sami določajo svoj delovni čas ali katerih delovni čas ni določen v naprej. Vendar je treba za prilagoditev spreminjajočim se delovnim vzorcem, ki omogočajo sorazmerno samostojno delo brez jasnih časovnih omejitev, ter za preprečitev zlorab jasneje opredeliti to odstopanje.

V spremenjeni opredelitvi bi bilo treba določiti, da to odstopanje velja samo za višje vodstvene delavce v javnem ali zasebnem sektorju ter za ostale delavce, ki dejansko samostojno odločajo o trajanju in organizaciji svojega delovnega časa.

iv) Več pogodb o zaposlitvi

Kar nekaj delavcev v EU ima sklenjenih več hkratnih pogodb o zaposlitvi z različnimi delodajalci ali včasih z istim delodajalcem. Jasneje je treba določiti, da v takšnih primerih omejitev delovnega časa iz Direktive velja na delavca. Komisija je že opozorila, da je treba Direktivo uporabljati na delavca, kolikor je to mogoče, saj je njen cilj zaščita zdravja in varnosti. Vendar je izvrševanje lahko težavno, če delodajalcev ne pozna delavčevih drugih zaposlitev. Najprej bi bilo treba določiti, da morajo države članice, če zaposleni dela po več kot eni pogodbi pri istem delodajalcu, vzpostaviti učinkovite mehanizme za izvrševanje določb Direktive na delavca. V primeru več hkratnih pogodb z različnimi delodajalci so ustrezni mehanizmi za spremljanje in izvrševanje bolj zapleteni. Takšni mehanizmi bi lahko bili predmet izmenjave dobrih praks iz točke ix) spodaj.

v) Področje uporabe Direktive in posebne sektorske težave

Ena izmed možnosti v nekaterih odgovorih je bila izključitev nekaterih skupin (na primer obrambnih sil ali prostovoljnih gasilcev) iz področja uporabe Direktive. Vendar se to zdi v neskladju z Listino, ki se sklicuje na „vsakega delavca“ ter z osnovnim načelom več odločb Sodišča, da Direktiva ščiti temeljne socialne pravice vsakega „delavca“³¹. Sodišče je nedavno razsodilo³², da ima pojem „delavec“ iz Direktive avtonomen pomen v pravu EU, saj se nanaša na objektivno opredeljeno zaposlitveno razmerje, čeprav je njegova konkretna uporaba v pristojnosti nacionalnih sodišč.

Vsi delavci, ki ustrezajo objektivni opredelitvi zaposlitvenega razmerja, bi sicer morali biti zajeti v področju uporabe Direktive, vendar je potreben premislek o posebnih skupinah, kot so prostovoljni gasilci, pri katerih sta uporaba ali izvrševanje splošnih pravil težavna. Te skupine po nacionalni zakonodaji veljajo za delavce v nekaterih državah članicah, vendar ne v drugih.

Posebej bi bilo treba obravnavati tudi posebne okoliščine nekaterih mobilnih delavcev v cestnem prometu. Za te delavce ne veljajo nekatere določbe Direktive v zvezi z obdobji počitka in nočnim delom³³, zajeti pa niso niti v sektorski Direktivi 2002/15/ES. Treba bi bilo razmisliti o večji usklajenosti predpisov o delovnem času za vse mobilne delavce v cestnem prometu ne glede na vrsto vozila, ki ga vozijo, ter pri tem upoštevati obstoječe posebne zahteve o času vožnje, odmorih ter obdobjih dnevnega in tedenskega počitka iz Uredbe (ES) št. 561/2006.

vi) Izvzetje

Vprašanje, ali naj se izvzetje ohrani, povzroča globoka razhajanja. To vprašanje je glavni vzrok za neuspešna prizadevanja za soglasje med sozakonodajalcema leta 2009. Sindikati in delodajalci imajo o tem vprašanju različna mnenja. Zato je primerno, da Komisija izvzetje obravnava posebej ter pri tem upošteva nove podatke o njegovi praktični uporabi, ki kažejo široko in hitro rast, zlasti v povezavi z uporabo stalne pripravljenosti, vendar z zelo različnimi standardi zaščite in spremljanja³⁴.

³¹ Glej opombo 21.

³² *Isère*, C-428/09.

³³ Glej SEC(2010) 1611 – Delovni dokument služb Komisije: Poročilo o izvajanju Direktive o delovnem času, oddelek 2.6.1.

³⁴ COM(2010) 802, Poročilo o izvajanju Direktive o delovnem času; Deloitte Consulting, (2010), *Study to support an impact assessment regarding Directive 2003/88/EC* (glej opombo 4).

Tukaj je primerno opozoriti, da uporabo izvzetja trenutno omogoča 16 od 27 držav članic, vendar jo 11 od njih dopušča samo v sektorjih ali dejavnostih, kjer se izjemno pogosto uporablja stalna pripravljenost³⁵. Malo verjetno je, da bi se brez izvedljivih nadomestnih rešitev vse te države članice odzvale na poziv k prenehanju uporabe tega odstopanja. Jasno je, da bo prihodnja uporaba izvzetja v storitvah, za katere je potrebna stalna pripravljenost, odvisna od tega, na kakšen način bodo javne službe prevzele spremembe glede stalne pripravljenosti in nadomestnega počitka, ki bodo uvedene s pregledom. Širša uporaba izvzetja bi se lahko omejila z drugimi možnimi oblikami prožnosti, uvedenimi z revizijo Direktive, kot je podaljšanje referenčnega obdobja za izračun povprečnega tedenskega delovnega časa.

Zato je bolj smiselno, da se potreba po uporabi izvzetja dolgoročno zmanjša z bolj prilagojenimi oblikami prožnosti, kot da se ponovno začne razprava o njegovi ukinitvi, saj se zdi, da soglasje med socialnimi partnerji ali med sozakonodajalcema o tem vprašanju ni mogoče. Pomembno je poudariti, da se število delavcev EU, ki delajo več kot 48 ur (trenutno 9 % delovne sile), še naprej zmanjšuje, čeprav so še vedno velike razlike med državami članicami, vzrok za to število pa so drugi dejavniki, zlasti več pogodb o zaposlitvi, ter uporaba izvzetja.

Poleg tega bi bilo možno za navedene delavce, ki sprejemajo izvzetje, zaščito okrepiti z učinkovitim spremljanjem prekomernega števila ur³⁶, zmanjšanjem tveganja pritiska delodajalca ter zagotavljanjem, da posamezni delavec da potrebno soglasje na podlagi svobodne in utemeljene odločitve. V okviru Direktive bi bilo treba zagotoviti tudi mehanizem za učinkovito periodično ocenjevanje izvzetja.

vii) *Plačani letni dopust*

Odgovori so izpostavili težave glede enega vidika zakona v zvezi s plačanim letnim dopustom – odločbi v zadevah *Schultz-Hoff* in *Stringer*³⁷, v katerih je Sodišče razsodilo, da je delavec, ki je odsoten z dela zaradi razlogov (kot je bolezen), na katere ne more vplivati, še vedno upravičen do plačanega letnega dopusta za navedeno obdobje. Opozoriti je treba, da dokazovanje delovne nesposobnosti in višina plačila med takšno odsotnostjo sodita v okvir nacionalnega prava in nista zajeta v področju uporabe Direktive.

Zdi se, da je temeljna težava pomanjkanje jasnosti glede vprašanja, ali lahko delavec na dolgotrajnem bolniškem dopustu kopiči pravice do plačanega letnega dopusta v zaporednih letih. Takšna možnost povzroča nepredvidljive in morda tudi znatne stroške za delodajalce ter bi lahko imela nehoten učinek spodbujanja delodajalcev k odpuščanju delavcev na dolgotrajni bolniški odsotnosti, še preden je jasno, ali se lahko ti delavci po okrevanju vrnejo na delo. Poleg tega se zdi, da bi neomejeno kopičenje preseгло tisto, kar je potrebno za uresničevanje ciljev Direktive.

Najboljša rešitev je morda sprememba, da se pojasni, da lahko države članice določijo ustrezne zgornje meje za nakopičene pravice do plačanega letnega dopusta v zaporednih letih, če presežejo število tednov, potrebno za dosego ciljev Direktive glede minimalnega počitka in okrevanja³⁸.

³⁵ COM(2010) 802, Poročilo o izvajanju Direktive o delovnem času.

³⁶ Pokazalo se je, da sedanje določbe člena 22(1) v veliki meri ostajajo neučinkovite.

³⁷ Glej opombo 6.

³⁸ Zadeva v obravnavi *KHS*, C-214/10 in stališča Komisije v tej zadevi.

viii) Boljša priprava zakonodaje

Rezultat zgornjih predlogov bi bila kodifikacija več pomembnih odločb Sodišča in pojasnitev številnih vprašanj, pri katerih se pojavljajo negotovosti, kar bi omogočilo jasnejšo, enostavnejšo, preglednejšo in dostopnejšo zakonodajo.

Obstoječe besedilo Direktive se težko bere, ima nejasno strukturo in zajema vrsto zdaj zastarelih določb. Vsebuje zlasti veliko število odstopanj in določb, ki se prekrivajo (na primer glede referenčnih obdobj) z nekaj podvojitvami in ponavljanji. Kakšno koli revizijo je vsekakor treba izvesti s posebno pozornostjo in razumnimi omejitvami, da se zagotovi celovitost materialnega prava ter prepreči kakšno koli tveganje negotovosti.

ix) Ukrepi za izvrševanje in sodelovanje

Pomisleki glede učinkovitega izvrševanja temeljnih standardov delovnega časa so bili izraženi v številnih odgovorih, zajeti pa so tudi v poročilu Komisije o izvajanju.

To je pomembno vprašanje. Komisija je v zvezi s tem pripravljena podpreti boljše sodelovanje in izmenjave dobrih praks med nacionalnimi organi in med socialnimi partnerji³⁹, na primer z oblikovanjem odbora strokovnjakov za delovni čas na ravni EU.

6. NASLEDNJI KORAKI

Revidirana Direktiva o delovnem času bo ključna pri doseganju boljših delovnih pogojev in zagotavljanju prožnosti, ki jo podjetja in zaposleni potrebujejo za uresničevanje inovativnih in uravnoteženih rešitev na delovnem mestu. Potrebni so dodatni zakonodajni ukrepi, da se predpise EU prilagodi spreminjajočim se vzorcem delovnega časa in hkrati ohrani njihov cilj zaščite zdravja in varnosti delavcev ter da se pojasni kritična vprašanja razlage.

Komisija bo rezultate tega posvetovanja upoštevala pri svojih prihodnjih ukrepih za pregled Direktive. Pri tem lahko predvsem začasno odloži takšne ukrepe, če se socialni partnerji odločijo za medsebojna pogajanja glede zadevnih vprašanj v zadostnem obsegu. Drugače bo nadaljevala s postopkom sprejemanja predloga za spremembo Direktive na podlagi podrobne ocene učinka gospodarskih in družbenih vidikov, ki bo objavljena istočasno.

Hkrati bo Komisija nadaljevala z uporabo razpoložljivih pravnih instrumentov ter ukrepala v primerih neskladnosti držav članic s sedanjimi predpisi EU, zlasti ko ima prekomerni delovni čas očitne negativne posledice za zdravje in varnost delavcev.

7. VPRAŠANJA ZA SOCIALNE PARTNERJE

Komisija zato želi zbrati mnenja socialnih partnerjev o naslednjih vprašanjih:

1. Se je treba pri spreminjanju predpisov o delovnem času EU omejiti na vprašanja stalne pripravljenosti in nadomestnega počitka ali je potrebna širša obravnava nekaterih oziroma vseh vprašanj, navedenih v oddelku 5.2?

³⁹ Možni primeri bi lahko vključevali izmenjave glede uporabe dela na daljavo (za katero so socialni partnerji že sklenili okvirni sporazum na ravni EU) ali okvirne sporazume o inovativnih načinih dela, da se zagotovita nepretrganost oskrbe v javnih službah ter kakovost delovnih pogojev.

2. Ali menite, da bi ob upoštevanju zahtev iz člena 153 PDEU

a) možnosti iz oddelka 5.1 glede stalne pripravljenosti in nadomestnega počitka

b) nekatere ali vse možnosti iz oddelka 5.2 glede drugih vprašanj, ki so bila poudarjena v odgovorih socialnih partnerjev ali v okviru sedanjega pregleda,

lahko zadostovale za celovito obravnavo vprašanj, ki ste jih izrazili v odgovorih med prvo fazo posvetovanja?

3. So socialni partnerji EU na medpanožni ali sektorski ravni pripravljeni začeti pogajanja o vseh ali nekaterih vprašanjih iz tega sporočila za sklenitev sporazuma, ki bi omogočil spremembo Direktive z uporabo možnosti iz člena 155 PDEU?