



ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Η οργάνωση και η ρύθμιση του χρόνου εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα έχει σημαντικό κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό αντίκτυπο. Στο επίπεδο της ΕΕ, η οδηγία 2003/88/ΕΚ (οδηγία για τον χρόνο εργασίας)¹ αποβλέπει στον καθορισμό ελάχιστων προτύπων, κοινών σε όλα τα κράτη μέλη, για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια λόγω υπερβολικού ή ακατάλληλου ωραρίου εργασίας και λόγω ανεπαρκούς χρόνου για ανάπαυση και ανάκτηση δυνάμεων μετά την εργασία. Ομοίως, στο άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι: «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.»

Κατά τα τελευταία είκοσι έτη έχουν συντελεστεί θεμελιώδεις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας και την οικονομία με σαφή αντίκτυπο σε πολλές πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Υπό το φως των εξελίξεων αυτών, είναι αναγκαίο να προβληματιστούμε σχετικά με το είδος της νομοθεσίας για τον χρόνο εργασίας που χρειάζεται η ΕΕ για να αντιμετωπίσει τις σημερινές και τις μελλοντικές προκλήσεις του πρώτου μέρους του 21ου αιώνα – κοινωνικές, οικονομικές, τεχνολογικές και δημογραφικές.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή έχει ξεκινήσει μια διεξοδική αναθεώρηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας. Στόχος είναι να εξετάσει ποιες αλλαγές του ισχύοντος νομικού πλαισίου θα ήταν ενδεχομένως αναγκαίες για να καταλήξει σε κανόνες για τον χρόνο εργασίας που να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των εργαζομένων, των επιχειρηματιών, των δημόσιων υπηρεσιών και των καταναλωτών σε ολόκληρη την ΕΕ.

Το πεδίο και η σημασία ενός κανονισμού της ΕΕ για τον χρόνο εργασίας

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δυνάμει του άρθρου 137 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 153 ΣΛΕΕ), το οποίο προβλέπει

¹Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9.

τη λήψη κοινοτικών μέτρων για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος με την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, τόσο στον δημόσιο όσο στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης και των υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης. Η οδηγία δεν ισχύει για τους αυτοαπασχολούμενους. Η δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας στους εθελοντές μπορεί να διαφέρει από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, καθώς εξαρτάται από το αν πληρούν τις προϋποθέσεις για να θεωρούνται «εργαζόμενοι» σύμφωνα με τον αυτόνομο ορισμό της έννοιας αυτής, ο οποίος είναι ειδικός για το δίκαιο της ΕΕ² και δεδομένων των ιδιαίτερων ρυθμίσεων εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία και πρακτική και των πραγματικών περιστάσεων.

Η ισχύουσα οδηγία για τον χρόνο εργασίας κωδικοποιεί δύο προηγούμενες οδηγίες, εκ των οποίων η σημαντικότερη εκδόθηκε το 1993, βάσει πρότασης που διατύπωσε η Επιτροπή^{3 4}.

Η οδηγία καθορίζει κοινές ελάχιστες απαιτήσεις για τους εργαζόμενους σε όλα τα κράτη μέλη, και συγκεκριμένα:

- ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης για τους εργαζόμενους (συνήθως 11 συναπτές ώρες ημερήσιας ανάπαυσης και 24–35 ώρες συνεχούς εβδομαδιαίας ανάπαυσης)
- ένα διάλειμμα κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες)
- όρια του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας (48 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν υπερωριών)
- ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για τους εργαζόμενους (τουλάχιστον 4 εβδομάδες τον χρόνο)
- ειδική προστασία για τους εργαζόμενους τη νύχτα⁵:

² Βλ. ΔΕΚ, υπόθεση C-428/09, Συλλογή I- 09961, *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*.

³ Πρόταση οδηγίας όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας – COM(90) 317 της 20ης Σεπτεμβρίου 1990.

⁴ Οι ασκούμενοι ιατροί είχαν αποκλειστεί από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας του 1993, αλλά επανεντάχθηκαν στο πλαίσιο της τροποποίησης της οδηγία 2000/34/ΕΚ. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να εξασφαλίζουν ότι οι κανόνες της οδηγίας ισχύουν για τους ειδικευόμενους ιατρούς από την 1η Αυγούστου 2004. Η μοναδική εξαίρεση στην προθεσμία αυτή ήταν το όριο των 48 ωρών που προβλέπεται στην εν λόγω οδηγία για τον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας: καθώς η πολύωρη εργασία αποτελεί πάγιο χαρακτηριστικό της κατάρτισης των ασκούμενων ιατρών σε πολλά κράτη έλη στο στάδιο αυτό, η οδηγία του 2000 επέτρεψε την παράταση των μεταβατικών ρυθμίσεων για την σταδιακή εφαρμογή των ορίων του χρόνου εργασίας στους ασκούμενους ιατρούς για την περίοδο Αύγουστος του 2004 – 31 Ιουλίου 2009. Τρία κράτη μέλη, (UK, NL, HU), έκαναν χρήση μιας επιπλέον εξαίρεσης για να επιτρέψουν μια ελαφρά παράταση του ωραρίου εργασίας (το ανώτερο στις 52 ώρες εβδομαδιαίως) έως τις 31 Ιουλίου 2011. Από την 1η Αυγούστου 2011 ισχύει σε όλα τα κράτη μέλη το όριο των 48 ωρών όσον αφορά τον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας για τους ασκούμενους ιατρούς.

- οι κανονικές ώρες εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 8 ώρες (κατά μέσο όρο) ανά περίοδο 24 ωρών,
- η εργασία δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 8 ώρες για κάθε περίοδο 24 ωρών, αν αυτό ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση,
- το δικαίωμα όλων των εργαζομένων τη νύχτα σε δωρεάν ιατρική εξέταση πριν από την τοποθέτησή τους, και σε τακτά χρονικά διαστήματα στη συνέχεια,
- το «δικαίωμα μεταφοράς», όποτε είναι δυνατόν, σε θέση ημερήσιας εργασίας, αν πάσχουν από προβλήματα υγείας που σχετίζονται με τη νυκτερινή εργασία,
- μέτρα που να απαιτούν από τους εργοδότες που προσφεύγουν τακτικά στη νυκτερινή εργασία, να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές, εφόσον αυτές το ζητήσουν.

Η οδηγία δεν περιλαμβάνει κανέναν κανόνα σχετικά με τις αποδοχές (εκτός από το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών 4 εβδομάδων).

Οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας είναι αρκετά αναλυτικές και ευθυγραμμίζονται με τον καθορισμένο στόχο της για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Ωστόσο, η οδηγία προβλέπει ορισμένο βαθμό ευελιξίας, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές μεταξύ των εθνικών κανόνων για τον χρόνο εργασίας ή των απαιτήσεων για συγκεκριμένες δραστηριότητες ή επαγγέλματα:

- τα κράτη μέλη μπορούν να προσαρμόσουν τις διατάξεις της ΕΕ στις εθνικές τους συνθήκες (π.χ., η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας έχει οριστεί κάτω από τις 48 ώρες σε πολλές χώρες)·
- υπάρχει ουσιαστικό περιθώριο για ευέλικτες διευθετήσεις εργασίας μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (π.χ., οργάνωση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση)·
- υπάρχουν πολλές παρεκκλίσεις και εξαιρέσεις από τις γενικές διατάξεις (π.χ., για τη χορήγηση περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή την εθελούσια επιλογή εξαίρεσης από τον κανόνα των 48 ωρών).

Επιπλέον, το Δικαστήριο αποφάνθηκε, σε μια σειρά αποφάσεων, ότι οι απαιτήσεις της οδηγίας όσον αφορά τον μέγιστο χρόνο εργασίας, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και τις κατώτατες περιόδους ανάπαυσης «αποτελούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο».⁵

⁵ Ο ορισμός του «εργαζόμενου τη νύχτα» εξαρτάται από την εργασία σε κανονικές συνθήκες κατά τη «νυκτερινή περίοδο» όπως καθορίζεται από το κράτος μέλος: ισχύουν επίσης διάφορες παρεκκλίσεις. Βλ. SEC (2010) 1611 τελικό, κεφάλαιο σχετικά με την «νυκτερινή εργασία».

⁶ Βλ. υπόθεση C-19/04, *Dellas* [2005] ECR-I-10253, σκέψεις 40-41 και 49, και νομολογία που παρατίθεται στο τμήμα αυτό· ομοίως σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, υπόθεση C-124/05, *FNV*, σκέψη 28.

Ορισμένες αποφάσεις του Δικαστηρίου έχουν ιδιαίτερη σημασία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας στις υπηρεσίες δημόσιας υγείας/φροντίδας:

- (i) Σχετικά με την αντιμετώπιση του «χρόνου εφημερίας»: το Δικαστήριο αποφάνθηκε, στις υποθέσεις *SIMAP* (3 Οκτωβρίου 2000), *Jaeger* (9 Σεπτεμβρίου 2003) και *Dellas* (1 Δεκεμβρίου 2005), ότι οποιοσδήποτε χρόνος «εφημερίας» κατά τον οποίον ο εργαζόμενος υποχρεούται να παραμείνει σε έναν χώρο που ορίζει ο εργοδότης, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όταν υπολογίζονται τα όρια χρόνου εργασίας βάσει της οδηγίας και δεν μπορεί να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των κατώτατων περιόδων ανάπαυσης. Για τους εργαζομένους, αυτό σημαίνει ότι ο χρόνος εφημερίας πρέπει να υπολογίζεται πλήρως για τους σκοπούς των δικαιωμάτων για τις περιόδους ανάπαυσης και τον μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Για τους εργοδότες αυτό σημαίνει ότι, κατά την οργάνωση και τον προγραμματισμό του χρόνου εργασίας εντός των ορίων της οδηγίας, πρέπει να υπολογίζουν τον χρόνο εφημερίας των υπαλλήλων τους πλήρως ως χρόνο εργασίας.
- (ii) Σχετικά με την αντιμετώπιση του χρόνου «επιφυλακής»: το Δικαστήριο επίσης υποστήριξε στην υπόθεση *SIMAP* ότι ο χρόνος «επιφυλακής», όταν ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει υπηρεσίες σε περίπτωση που κληθεί, αλλά δεν είναι υποχρεωμένος να παραμείνει στον χώρο εργασίας και μπορεί (για παράδειγμα) να παραμείνει στην οικία του ή σε κάποιο άλλο χώρο της επιλογής του, δεν πρέπει να θεωρείται πλήρως ως χρόνος εργασίας βάσει της οδηγίας: στις περιπτώσεις αυτές, μόνο ο χρόνος που αφιερώνει για να απαντήσει στην κλήση που δέχεται πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας.
- (iii) Όσον αφορά τον χρόνο λήψης της «αντισταθμιστικής ανάπαυσης». Σύμφωνα με την οδηγία, η ελάχιστη ημερήσια και εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης μπορεί να μετατεθεί συνολικά ή εν μέρει, αλλά μόνο με την προϋπόθεση ότι οι απολεσθείσες ώρες ανάπαυσης αντισταθμίζονται εξ ολοκλήρου στη συνέχεια. Η οδηγία, ωστόσο, δεν διευκρινίζει το χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου πρέπει να γίνει αυτό. Το Δικαστήριο έκρινε, στην απόφαση *Jaeger*, ότι αυτή η «ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση» πρέπει να παρέχεται αμέσως μετά την εν λόγω εκτεταμένη βάρδια. Για τους εργαζομένους, αυτό σημαίνει ότι δικαιούνται χρόνο ανάπαυσης αμέσως αφότου ολοκληρώσουν το παρατεταμένο ωράριο εργασίας, έτσι ώστε να ανακτήσουν τις δυνάμεις τους από την εργασία που εκτέλεσαν και να είναι σε θέση για τη μελλοντική εργασία. Για τους εργοδότες αυτό σημαίνει ότι είναι υποχρεωμένοι να χορηγήσουν στους εργαζόμενους που εκτελούν παρατεταμένο ωράριο εργασίας ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση αμέσως μετά, γεγονός που έχει επιπτώσεις στην οργάνωση και τον προγραμματισμό του εργατικού δυναμικού τους.

Ορισμένα κράτη μέλη, κατά την περίοδο που ακολούθησε τις αποφάσεις στις υποθέσεις SIMAP και Jaeger, θέσπισαν νομοθεσία που προβλέπει τη χρήση της δυνατότητας «εξαίρεσης»⁷, στην περίπτωση δραστηριοτήτων που απαιτούν 24ωρη διαθεσιμότητα και για τις οποίες η εφημερία αποτελεί ιδιαίτερο χαρακτηριστικό — συχνά στη συγκεκριμένη περίπτωση των υπηρεσιών δημόσιας υγείας και/ή περίθαλψης. Κάθε παρέκκλιση πρέπει να σέβεται τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και να εφαρμόζεται σύμφωνα με αυτόν.⁸

Τα κράτη μέλη μεταφέρουν την οδηγία με πολύ διαφορετικό τρόπο. Σε ορισμένα κράτη μέλη οι κανόνες για τον χρόνο εργασίας σε όλους τους τομείς της οικονομίας καθορίζονται συνήθως από συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες ποικίλλουν ανάλογα με τον τομέα δραστηριότητας. Σε άλλες περιπτώσεις, η νομοθεσία καθορίζει βασικούς κανόνες, αλλά οι συλλογικές συμβάσεις είναι επίσης πολύ σημαντικές σε πολλούς τομείς. Σε ορισμένα κράτη μέλη καθορίζονται με τομεακή νομοθεσία ειδικοί κανόνες για τον χρόνο εργασίας— ιδίως στον τομέα της δημόσιας υγείας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον δημόσιο τομέα, όπου οι ειδικές τομεακές ή υποτομεακές νομοθεσίες μπορεί να είναι πολύ εκτεταμένες και πολύπλοκες.

Η πρόταση νομοθετικής αλλαγής κατά την περίοδο 2004-2009

Κατά την περίοδο 2004-2009, πραγματοποιήθηκαν εκτεταμένες συζητήσεις στο Συμβούλιο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σχετικά με νομοθετική πρόταση της Επιτροπής η οποία θα επέφερε μια σειρά τροποποιήσεων στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας.

Η πρόταση της Επιτροπής βασίστηκε σε μια επανεξέταση της οδηγίας και σε διαβουλεύσεις που επικεντρώθηκαν σε τέσσερα ειδικά θέματα τα οποία δεν αντιμετωπίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία ή τη νομολογία. Τα δύο από τα κύρια θέματα (η δυνατότητα «εξαίρεσης» και η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό των ορίων του χρόνου εργασίας) είναι αυτά για τα οποία η ίδια η οδηγία προβλέπει υποχρέωση αναθεώρησης εντός της δεκαετίας μετά την έκδοσή της. Τα δύο άλλα ζητήματα (αντιμετώπιση του χρόνου εφημερίας και του χρόνου της αντισταθμιστικής ανάπαυσης)

⁷ Η δυνατότητα «εξαίρεσης» αποτελεί παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 22 παράγραφος 1 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, σύμφωνα με την οποία ένα κράτος μέλος μπορεί να επιτρέψει σε έναν εργοδότη να ζητήσει ατομικά από έναν εργαζόμενο να συμφωνήσει να εργαστεί εθελοντικά περισσότερες ώρες από το όριο που ορίζει η οδηγία (κατά μέσο όρο 48 ώρες την εβδομάδα). Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. SEC 2010 1611, κεφάλαιο 5.

⁸ Το άρθρο 52 του Χάρτη ορίζει ότι κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να σέβεται το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών και ότι περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων.

ήταν αυτά για τα οποία η Επιτροπή είχε λάβει πολλά αιτήματα αποσαφήνισης της εφαρμογής της οδηγίας, κατόπιν της ερμηνείας του Δικαστηρίου στις υποθέσεις SIMAP και Jaeger.

Ειδικότερα, η αρχική πρόταση επιδίωκε:

- (i) είτε να καταργήσει την εθελούσια επιλογή εξαίρεσης από τον κανόνα των 48 ωρών σταδιακά είτε να την εξαρτήσει από πρόσθετους προστατευτικούς όρους και μια δεσμευτική ρήτρα αναθεώρησης·
- (ii) να αντιμετωπίζεται ο χρόνος εφημερίας διαφορετικά από τον κανονικό χρόνο εργασίας, διακρίνοντας μεταξύ ενεργών και ανενεργών περιόδων στον χώρο εργασίας·
- (iii) να επιτρέψει περισσότερη ευελιξία στον χρονικό προγραμματισμό της αντισταθμιστικής ανάπαυσης (πρέπει να παρέχεται εντός «εύλογου χρονικού διαστήματος»·
- (iv) να επιτρέψει να παρατείνεται η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό της μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας έως το μέγιστο χρονικό διάστημα των 12 μηνών δια νόμου (και όχι μόνον από συλλογική σύμβαση, όπως στην τρέχουσα οδηγία).

Οι συζητήσεις σχετικά με την πρόταση αυτή μεταξύ των δύο θεσμικών οργάνων απέτυχαν στο στάδιο της συνδιαλλαγής το 2009.

Η τρέχουσα αναθεώρηση της οδηγίας

Ο πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανακοίνωσε το 2009 ότι η Επιτροπή θα υποβάλει νέα πρόταση για την τροποποίηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, μετά τη διενέργεια διαβουλεύσεων σε δύο στάδια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σύμφωνα με το άρθρο 154 ΣΛΕΕ και την εκπόνηση ολοκληρωμένης εκτίμησης αντίκτυπου.

Η Επιτροπή παρουσίασε [ένα έγγραφο διαβούλευσης σε πρώτο στάδιο των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων τον Μάρτιο του 2010](#)⁹, το οποίο παρέχει σαφή επισκόπηση των κύριων όρων που σχετίζονται με την αναθεώρηση και τις νομικές επιπτώσεις τους (π.χ. χρόνος εφημερίας, χρόνος επιφυλακής, αντισταθμιστική ανάπαυση, αυτόνομοι εργαζόμενοι, εφαρμογή ανά σύμβαση ή εφαρμογή ανά εργαζόμενο, δυνατότητα εξαίρεσης). Το παρόν έγγραφο εξετάζει αν οι κοινωνικοί εταίροι κρίνουν ότι υπάρχει ανάγκη για αλλαγή, και στην περίπτωση αυτή ποιο θα πρέπει να είναι το πεδίο εφαρμογής της.

[Η ανακοίνωση για την έναρξη του δεύτερου σταδίου διαβούλευσης με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους τον Δεκέμβριο του 2010](#)¹⁰ συνοψίζει τις απαντήσεις που ελήφθησαν από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει πράγματι

⁹ COM (2010) 106 της 24.03.2010

¹⁰ COM (2010) 801 τελικό και SEC (2010) 1610 τελικό της 21.12.2010

ανάγκη για αλλαγή. Στην εν λόγω ανακοίνωση παρουσιάζονται διάφορα θέματα σε σχέση με τα οποία ορισμένοι ή όλοι οι κοινωνικοί εταίροι θα ήθελαν να επέλθουν αλλαγές και προτείνονται πιθανές επιλογές για καθένα από αυτά.

Παράλληλα με τη διαδικασία διαβούλευσης, η Επιτροπή ξεκίνησε επίσης εργασίες για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των ισχυόντων κανόνων, καθώς και των πιθανών αλλαγών. Η Επιτροπή στο πλαίσιο της δεύτερης φάσης διαβούλευσης, δημοσίευσε μια σειρά μελετών αξιολόγησης και εκθέσεων, με έμφαση τόσο στις νομικές όσο και κοινωνικοοικονομικές πτυχές, τις οποίες έθεσε στη διάθεση των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων:

- *λεπτομερή έκθεση των υπηρεσιών της Επιτροπής σχετικά με τη νομική εφαρμογή της ισχύουσας οδηγίας*¹¹ που δημοσιεύτηκε το 2010 και καθορίζει τις απαιτήσεις της οδηγίας, όπως ερμηνεύτηκαν στις αποφάσεις του Δικαστηρίου έως τα τέλη του 2010, για καθένα από τα βασικά θέματα της οδηγίας και παρέχει λεπτομερή απολογισμό της μεταφοράς της οδηγίας τα κράτη μέλη,

- *μελέτη εξωτερικών συμβούλων σχετικά με τον κοινωνικό και τον οικονομικό αντίκτυπο των υφιστάμενων κανόνων για τον χρόνο εργασίας* (που περιελάμβανε συγκεκριμένα κεφάλαια για τον αντίκτυπο που είχαν στην πράξη για τις υπηρεσίες δημόσιας υγείας και περιθαλψής οι αποφάσεις στις υποθέσεις SIMAP-Jaeger καθώς και η χρήση της δυνατότητας εξαίρεσης),¹²

- *διάφορες άλλες μελέτες που δημοσιεύτηκαν σχετικά με διάφορες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην ΕΕ από την Επιτροπή, το Eurofound και άλλες οργανώσεις.*

Κατά τις δεύτερες διαβουλεύσεις, οι κυριότεροι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι (ETUC, CEEP και BUSINESSEUROPE, UEAPME) εξέφρασαν, τον Μάιο του 2011, το ενδιαφέρον τους να προβούν σε μεταξύ τους διαπραγματεύσεις για την αναθεώρηση της οδηγίας, με στόχο την επίτευξη συμφωνίας που θα μπορούσε να υλοποιηθεί με οδηγία του Συμβουλίου βάσει του άρθρου 155 της ΣΛΕΕ. Οι διαπραγματεύσεις ξεκίνησαν επίσημα με κοινή επιστολή προς τον Επίτροπο László Andor στις 14 Νοεμβρίου 2011. Κατά συνέπεια, η Επιτροπή ανέστειλε τις εργασίες εκτίμησης επιπτώσεων, από σεβασμό για την αυτονομία των διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων.

Ωστόσο, μετά από σειρά συσκέψεων από τον Δεκέμβριο του 2011 και μετά, οι κοινωνικοί εταίροι ανήγγειλαν την εμπλοκή των συνομιλιών τους τον Δεκέμβριο του 2012. Μετά από διερευνητικές επαφές και την αντιμετώπιση των βασικών διαπραγματευτών, ο Επίτροπος κ. László Andor, κατέληξε στο συμπέρασμα, τον Φεβρουάριο του 2013, ότι οι διαπραγματεύσεις είχαν οριστικά σταματήσει.

¹¹ COM (2010) 802 τελικό και SEC (2010) 1611 τελικό της 21.12.2010

¹² «Study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation», Deloitte, 2010

Επομένως, εναπόκειται στην Επιτροπή να συνεχίσει την αναθεώρηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας. Η Επιτροπή επιθυμεί να ολοκληρώσει τις προπαρασκευαστικές της εργασίες με μια διεξοδική εκτίμηση του αντικτύπου των πιθανών επιλογών αναθεώρησης. Η δημόσια διαβούλευση αποσκοπεί στο να συμβάλει στην τρέχουσα αναθεώρηση και στην εκτίμηση αντικτύπου.