

## Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας

Ο χρόνος εργασίας έχει επιστρέψει στην ημερήσια διάταξη και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ίσως δημοσιεύσει νέες προτάσεις για τη σχετική οδηγία στις αρχές του 2015. Η σημασία αυτής της πιθανότητας για την EPSU και τους συνεργαζόμενους φορείς θα συζητηθεί σε μια σύσκεψη στις Βρυξέλλες στις 4 Σεπτεμβρίου (λεπτομέρειες στο [www.epsu.org/a/10169](http://www.epsu.org/a/10169)).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διεξάγει διάφορες μελέτες για τον χρόνο εργασίας και είναι σημαντικό να συνεισφέρουν σε αυτές οι συνεργαζόμενοι με την EPSU φορείς απευθείας ή/και μέσω των εθνικών τους συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών.

**Η EPSU θα χρειαστεί να προετοιμαστεί για εκτεταμένη άσκηση πίεσης και διεξαγωγή εκστρατειών τον επόμενο χρόνο και θα ήταν πολύ χρήσιμο αν οι συνεργαζόμενοι φορείς βοηθούσαν απαντώντας στις ερωτήσεις στο τέλος του παρόντος εγγράφου. ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΓΡΑΨΕΤΕ ΤΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΓΛΩΣΣΑ.**

### **Υφιστάμενη νομοθεσία. Λειτουργεί:**

**Διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υλοποίηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας**

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να διεξαγάγει διαβούλευση για την υλοποίηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας στην οποία θα πρέπει να καταθέσουν τις απόψεις τους οι εργοδότες και τα συνδικάτα. Στις 4 Ιουλίου η Διεύθυνση Απασχόλησης της Επιτροπής έγραψε στους κοινωνικούς εταίρους των κρατών ερωτώντας για την ενσωμάτωση και την υλοποίηση της οδηγίας, καθώς και για την εκτέλεση και εποπτεία αυτής. Η επιστολή για τη διαβούλευση και η μορφή της έκθεσης βρίσκονται εδώ: [www.epsu.org/a/10650](http://www.epsu.org/a/10650)

Παροτρύνουμε τους συνεργαζόμενους φορείς να εξετάσουν το θέμα με τις εθνικές συνομοσπονδίες τους και να φροντίσουν να επισημάνουν σε ό,τι καταθέσουν στην Επιτροπή τυχόν προβλήματα με τον χρόνο εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες. Η προθεσμία υποβολής απαντήσεων λήγει στις 4 Νοεμβρίου 2014.

### **Πιθανές αλλαγές στους κανόνες για τον χρόνο εργασίας**

**Μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για επανεξέταση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας**

Στο τέλος του 2012 οι διαπραγματεύσεις για τον χρόνο εργασίας μεταξύ των ευρωπαϊκών συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων κατέληξαν σε αδιέξοδο. Τώρα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επανεξετάζει την οδηγία για τον χρόνο εργασίας, διαδικασία στην οποία θα εξετάσει και πιθανές αλλαγές στη νομοθεσία. Αυτή η μελέτη θα περιλάβει εκτίμηση του «διοικητικού και κανονιστικού κόστους και επιβάρυνσης». Μαζί με αυτήν τη διακλαδική επανεξέταση θα υπάρξει μελέτη για τις δημόσιες υπηρεσίες υγείας. Σε αυτήν θα εξεταστεί τι οικονομικές/χρηματοδοτικές/οργανωτικές συνέπειες μπορεί να επιφέρουν στον κλάδο πιθανές αλλαγές στους κανόνες της Ε.Ε. για τον χρόνο εργασίας.

Η λεπτομερής διερεύνηση του υγειονομικού κλάδου γίνεται από τη δανέζικη συμβουλευτική εταιρεία COWI, που διεξάγει συνεντεύξεις με συνδικάτα, εργοδότες, αντιπροσώπους των

υπουργείων υγείας, υγειονομικά ιδρύματα και σώματα επιθεώρησης εργασίας σε οκτώ κράτη: Δανία, Ιταλία, Ελλάδα, Γερμανία, Γαλλία, Τσεχία, Ουγγαρία και Ηνωμένο Βασίλειο.

Έχουμε δει προσχέδιο του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιείται στις συνεντεύξεις. Θίγει τα ακόλουθα ζητήματα: ατομική εξαίρεση, περίοδοι αναφοράς, εφημερίες, χρόνος διαθεσιμότητας, αντισταθμιστική ανάπαυση, αυτόνομοι εργαζόμενοι, ταυτόχρονες συμβάσεις, συνδυασμός εργασίας και ιδιωτικής ζωής, δικαίωμα στην ενημέρωση, διακοπή περιόδων ανάπαυσης.

Όλα αυτά θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη στα σχέδια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για επανεξέταση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας. Παρακάτω συνοψίζουμε τα κύρια σημεία και μετά θέτουμε σχετικά ερωτήματα.

### **Ερωτηματολόγιο της EPSU για την οδηγία για τον χρόνο εργασίας Σύνοψη των κύριων ζητημάτων**

**Ατομική εξαίρεση:** Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας ορίζει ανώτατο όριο 48 ωρών την εβδομάδα σε περίοδο αναφοράς (βλ. παρακάτω) 17 εβδομάδων, 6 μηνών ή, αν έχει συμφωνηθεί σε συλλογική σύμβαση εργασίας, 12 μηνών. Εξαιρέσεις από αυτό το όριο επιτρέπονται μόνο για «αυτόνομους» εργαζομένους (βλ. παρακάτω) και εργαζομένους που έχουν υπογράψει ατομική εξαίρεση. Ατομική εξαίρεση μπορεί να γίνει μόνο όπου υπάρχει εθνική νομοθεσία που το επιτρέπει. Οι EPSU και ETUC εδώ και καιρό ζητούν να πάψει να υφίσταται το δικαίωμα εξαίρεσης, γιατί το θεωρούν εντελώς ακατάλληλο για νομοθεσία που αφορά στην υγεία και στην ασφάλεια. Αν αποσυρθεί σταδιακά σε βάθος ετών, τα συνδικάτα θα ήθελαν να υπάρξει και απαίτηση στενής παρακολούθησης της χρήσης της εξαίρεσης.

**Περίοδοι αναφοράς:** Περίοδος αναφοράς είναι ο χρόνος βάσει του οποίου υπολογίζονται οι μέσες ώρες εργασίας όταν κρίνεται η συμμόρφωση με το μέγιστο των 48 ωρών. Η κανονική περίοδος είναι 17 εβδομάδες, αλλά μπορεί να γίνει 6 μήνες σε εξαιρετικές περιστάσεις. Μπορεί να παραταθεί στους 12 μήνες μόνο αν συμφωνηθεί στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας. Οι EPSU και ETUC θέλουν να διατηρηθούν οι υφιστάμενοι κανόνες εξαιτίας πίεσης από τους εργοδότες και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή να επιτρέψει να παραταθεί η περίοδος αναφοράς μέσω νομοθεσίας και όχι απλώς μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

**Χρόνος εφημερίας:** Αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου έχουν ορίσει ότι ο χρόνος εφημερίας στον τόπο εργασίας πρέπει να θεωρείται πλήρως ως χρόνος εργασίας όταν κρίνεται η συμμόρφωση με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας. Οι εργοδότες και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχουν προτείνει διάφορες εναλλακτικές. Μεταξύ άλλων: να προσμετράται μόνο ο «ενεργός» χρόνος εφημερίας ή να αντιμετωπίζεται ο χρόνος εφημερίας διαφορετικά από τον υπόλοιπο χρόνο εργασίας —για παράδειγμα, να προσμετράται μόνο ένα ποσοστό του. Η θέση των EPSU και ETUC είναι ότι η οδηγία πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να εναρμονιστεί με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και ότι όλος ο χρόνος εφημερίας πρέπει να αντιμετωπίζεται 100% ως χρόνος εργασίας.

**Χρόνος διαθεσιμότητας:** Χρόνος διαθεσιμότητας λογίζεται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι στο σπίτι αλλά σε επιφυλακή μήπως τον καλέσουν να εργαστεί σε επείγουσα ανάγκη. Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν αναφέρεται σε αυτόν τον χρόνο ούτε υπάρχει απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου με την οποία να θεωρείται χρόνος εργασίας. Το θέμα δεν θίχτηκε στις διαπραγματεύσεις του 2011–12, αν και ορισμένοι

συνεργαζόμενοι με την EPSU φορείς έχουν εκφράσει τον προβληματισμό τους για τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες επιβάλλουν αυστηρούς κανόνες για τη διαθεσιμότητα, απαιτώντας από τους εργαζόμενους να βρίσκονται στον τόπο εργασίας σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα. Οι EPSU και ETUC μέχρι στιγμής δεν έχουν αποφασίσει αν πρέπει να ληφθούν υπόψη πιυχές του θέματος της διαθεσιμότητας.

**Αντισταθμιστική ανάπαυση:** Με αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου έχει επίσης διασαφηνιστεί ότι η ανάπαυση προς αντιστάθμιση χαμένων περιόδων ανάπαυσης πρέπει να λαμβάνεται αμέσως μόλις τελειώνει η βάρδια και όχι αργότερα. Η Επιτροπή και οι εργοδότες επιζητούν μεγαλύτερη ευελιξία σε αυτό το θέμα, αλλά οι EPSU και ETUC υποστηρίζουν ότι πρέπει να γίνουν σεβαστές οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

**Αυτόνομοι εργαζόμενοι:** Όσοι ορίζονται ως «αυτόνομοι» εργαζόμενοι μπορούν να εξαιρεθούν από την εργασιακή εβδομάδα των 48 ωρών κατά μέγιστο. Αυτό που προβληματίζει τα συνδικάτα είναι πως η «αυτονομία» είναι υπέρμετρα ασαφής και πως ορισμένοι εργοδότες την έχουν ερμηνεύσει πολύ χαλαρά, ώστε πολλοί μάντζερ και ανώτερα στελέχη θεωρούνται «αυτόνομοι» για να αποφεύγεται το όριο των 48 ωρών. Οι EPSU και ETUC ζητούν έναν ορισμό που να περιορίζει τους «αυτόνομους» εργαζόμενους μόνο στα ανώτερα των ανωτέρων στελεχών.

**Εφαρμογή σε εργαζομένους ή συμβάσεις:** Η θέση των EPSU και ETUC είναι πως προφανώς στον υπολογισμό του χρόνου εργασίας οι ώρες ενός εργαζομένου πρέπει να αθροίζονται από όλες τις ταυτόχρονες συμβάσεις. Αυτό δεν είναι σαφές στη νομοθεσία ορισμένων κρατών.

**Συνδυασμός εργασίας και ιδιωτικής ζωής και δικαίωμα στην ενημέρωση:** Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν αναφέρει τίποτε για τον συνδυασμό εργασίας και ιδιωτικής ζωής ούτε για το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται για αλλαγές στις συμφωνίες για τον χρόνο εργασίας. Οι EPSU και ETUC υποστηρίζουν ότι η οδηγία θα βελτιωνόταν αν αναφερόταν σε αυτά τα θέματα.

**Διακοπή περιόδων ανάπαυσης:** Μία από τις μελέτες που διεξάγονται για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγείρει το ερώτημα της διακοπής περιόδων ανάπαυσης. Ερωτά: «Τι θα σήμαινε για τον τόπο εργασίας αν μπορούσε ο εργαζόμενος να δεχθεί ότι δεν θα λάβει χρόνο ανάπαυσης χωρίς διακοπή, αλλά ότι μπορεί να τον διακόψει για 3 ώρες το πολύ και να εργαστεί ξανά εντός αυτής της περιόδου (π.χ. να σχολάει νωρίτερα και να εργάζεται επιπλέον ώρες αργότερα από το σπίτι);» Αυτό είναι ένα ζήτημα που δεν έχει συζητηθεί λεπτομερώς ποτέ και για το οποίο οι EPSU και ETUC δεν έχουν επίσημη θέση. Μένει να φανεί αν η Επιτροπή θα καταθέσει πρόταση για αυτό το θέμα, αλλά πρέπει να τεθεί το σοβαρό ερώτημα αν αυτός που θα αποκτήσει μεγαλύτερη ευελιξία είναι ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης.

**Η EPSU θα ήταν ιδιαίτερα ευγνώμων αν οι συνεργαζόμενοι φορείς απαντούσαν στις παρακάτω ερωτήσεις σχετικά με αυτές τις όψεις του χρόνου εργασίας. Οι πληροφορίες που θα δώσετε θα μας βοηθήσουν να απαντήσουμε αποτελεσματικά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και να συνεισφέρουμε σε συζητήσεις της ETUC για πιθανές αλλαγές στην οδηγία.**

Σας έχουμε αποστείλει το ερωτηματολόγιο σε μορφή Word, ώστε να μπορείτε να πληκτρολογήσετε τις απαντήσεις σας κάτω από κάθε ερώτηση χωρίς περιορισμό στον χώρο. **ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΓΡΑΨΕΤΕ ΤΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΓΛΩΣΣΑ.**

Θα βοηθούσε πολύ αν μπορούσατε να στείλετε τις απαντήσεις πριν τη σύσκεψη της EPSU για τον χρόνο εργασίας, στις 4 Σεπτεμβρίου. Ωστόσο, κατανοούμε ότι αυτό ίσως αποδειχθεί δύσκολο κατά την καλοκαιρινή ανάπαυλα. Αν δεν προλαβαίνετε πριν τις 4 Σεπτεμβρίου, θα ορίσουμε μια μεταγενέστερη καταληκτική ημερομηνία: 17 Οκτωβρίου. Έτσι, θα μπορέσουμε να μεταφράσουμε και να αναλύσουμε τις απαντήσεις πριν το τέλος του χρόνου.

#### 1. Ατομική εξαίρεση

- Υπάρχει δυνατότητα ατομικής εξαίρεσης στον κλάδο σας;
- Ρυθμίζεται η χρήση της ατομικής εξαίρεσης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας στον κλάδο σας;
- Έχετε εκτίμηση/δεδομένα για τον αριθμό των εργαζομένων στον κλάδο σας που έχουν υπογράψει ατομική εξαίρεση;
- Εποπτεύεται η χρήση της εξαίρεσης στον κλάδο σας από σώμα επιθεώρησης εργασίας ή άλλο κρατικό όργανο;
- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα από τη χρήση της ατομικής εξαίρεσης:

#### 2. Περίοδος αναφοράς

- Ποια είναι η περίοδος αναφοράς που ισχύει στον κλάδο σας για τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας;
  - 17 εβδομάδες
  - 6 μήνες
  - 12 μήνες
- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα από την εφαρμογή της περιόδου αναφοράς:

#### 3. Χρόνος εφημερίας

- Απαιτείται από τους εργαζομένους στον κλάδο σας να κάνουν εφημερία;
- Έχετε δεδομένα για τον αριθμό των εργαζομένων, τη διάρκεια και τους κανονισμούς σχετικά με τις εφημερίες;
- Για τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας σε σχέση με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας θεωρείται ο χρόνος εφημερίας 100% ως χρόνος εργασίας;
- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα σχετικά με την εφημερία στον κλάδο σας:

#### 4. Χρόνος διαθεσιμότητας

- Απαιτείται από τους εργαζομένους στον κλάδο σας να είναι σε διαθεσιμότητα στο σπίτι;
- Έχετε δεδομένα για τον αριθμό των εργαζομένων, τη διάρκεια και τους κανονισμούς σχετικά με τη διαθεσιμότητα;
- Αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο σας προβλήματα με τις συμφωνίες για διαθεσιμότητα, όπως απαίτηση να βρίσκονται στον τόπο εργασίας σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα;

- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα σχετικά με τον χρόνο διαθεσιμότητας στον κλάδο σας:

#### **5. Αντισταθμιστική ανάπαυση**

- Υπάρχουν στον κλάδο σας προβλήματα με εργαζομένους που παίρνουν αντισταθμιστική ανάπαυση για επιπλέον ώρες εργασίας αμέσως μετά την υπερωριακή βάρδια;
- Μπορούν να είναι σίγουροι ότι θα πάρουν την αντισταθμιστική ανάπαυση αμέσως;
- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα από τη λήψη αντισταθμιστικής ανάπαυσης:

#### **6. Αυτόνομοι εργαζόμενοι**

- Γνωρίζετε αν υπάρχουν προβλήματα στον κλάδο σας από τον τρόπο με τον οποίο ορίζονται οι «αυτόνομοι εργαζόμενοι»;
- Πιστεύετε ότι οι εργοδότες έχουν περιλάβει σε αυτήν την κατηγορία εργαζομένους ακόμη κι αν δεν είναι ανώτερα στελέχη;
- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα από τον ορισμό των «αυτόνομων εργαζομένων»:

#### **7. Ταυτόχρονες συμβάσεις**

- Είναι σαφές στην εθνική νομοθεσία σας ή σε συμφωνίες που ισχύουν στον κλάδο σας ότι όλες οι ταυτόχρονες συμβάσεις ενός εργαζομένου πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας;
- Γράψτε περισσότερα για τυχόν προβλήματα από τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας για εργαζομένους με περισσότερες από μία συμβάσεις:

#### **8. Συνδυασμός εργασίας και οικογενειακής ζωής και δικαίωμα στην ενημέρωση**

- Έχουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο σας δικαίωμα να ζητήσουν πιο ευέλικτες ώρες εργασίας;
  - ο Αν όχι, θα βοηθούσε αν αυτό το δικαίωμα περιλαμβανόταν στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας;
- Έχουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο σας δικαίωμα να ενημερώνονται για αλλαγές στις συμφωνίες για τον χρόνο εργασίας;
  - ο Αν όχι, θα βοηθούσε αν αυτό το δικαίωμα περιλαμβανόταν στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας;
- Γράψτε περισσότερα για το πώς μπορεί να βελτιωθεί ο συνδυασμός εργασίας και οικογενειακής ζωής ή/και το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται για τον χρόνο εργασίας:

#### **9. Διακοπή περιόδων ανάπαυσης**

- Πώς θα αντιδρούσε το συνδικάτο σας στην ιδέα ότι η ευελιξία στον χρόνο εργασίας μπορεί να επιτευχθεί διακόπτοντας τις περιόδους ανάπαυσης των εργαζομένων;

**Κάντε όσα άλλα σχόλια θέλετε για τα κύρια ζητήματα που αφορούν στον χρόνο εργασίας και επηρεάζουν τον κλάδο σας.**

**Επίσης ενημερώστε μας για νέες μελέτες που ίσως έχουν γίνει σχετικά με τον χρόνο εργασίας και την υγεία και ασφάλεια.**

Χώρα:

Κλάδος:

Άτομο επικοινωνίας:

Συνδικάτο:

Ιμείλ:

Τηλέφωνο: