

## Директива «О рабочем времени»

Вопрос о рабочем времени снова стоит на повестке дня и существует вероятность того, что Европейская комиссия обнародует новые предложения по Директиве «О рабочем времени» в начале 2015 года. Потенциальные последствия для ЕФПОО и ее членских организаций будут обсуждаться на заседании в Брюсселе 4 сентября (более подробную информацию см. на странице [www.epsu.org/a/10169](http://www.epsu.org/a/10169)).

Европейская комиссия в настоящее время проводит ряд исследований по вопросам рабочего времени, в связи с чем большое значение придается участию в этих исследованиях членских организаций ЕФПОО (как непосредственному, так и через соответствующие национальные конфедерации профсоюзов).

**ЕФПОО необходимо быть готовой к проведению в следующем году масштабной работы по лоббированию и проведению кампаний. В этой связи большую помощь могли бы оказать членские организации, ответив на вопросы, которые приводятся в конце настоящего документа. ОТВЕЧАТЬ НА ВОПРОСЫ МОЖНО НА СВОЕМ РОДНОМ ЯЗЫКЕ.**

### **Работает ли действующее законодательство?**

**Консультации Европейской комиссии по вопросам осуществления Директивы «О рабочем времени»**

Европейская комиссия обязана провести консультацию по вопросам осуществления Директивы «О рабочем времени», в том числе выяснить взгляды работодателей и профсоюзов. 4 июля Директорат по вопросам занятости при Европейской комиссии направил письмо национальным социальным партнерам с вопросами, касающимися перенесения положений Директивы в национальное законодательство и их осуществления на практике, включая вопросы обеспечения выполнения и мониторинга. С письмом относительно консультации и формы представления отчетности можно ознакомиться на странице [www.epsu.org/a/10650](http://www.epsu.org/a/10650)

**Мы настоятельно рекомендуем членским организациям обсудить это письмо с соответствующими национальными конфедерациями и обеспечить включение проблем, связанных с рабочим временем в сфере общественного обслуживания, в любые пакеты документов, представляемые в Комиссию. Крайний срок для приема ответов: 4 ноября 2014 года.**

### **Возможные изменения норм в отношении рабочего времени**

**Исследования Европейской комиссии в связи с пересмотром Директивы «О рабочем времени»**

В конце 2012 года переговоры о рабочем времени между европейскими профсоюзными организациями и объединениями работодателей зашли в тупик. В настоящее время Европейская комиссия проводит анализ Директивы «О рабочем времени», в рамках которого будет рассматриваться возможность внесения изменений в соответствующее законодательство. В рамках этого исследования будет проведена

оценка «административных расходов и затрат на обеспечение соблюдения нормативно-правовых требований, а также связанного с ними бремени». Кроме того, параллельно с указанным межсекторальным обзорным анализом проводится исследование, предметом которого являются услуги в сфере общественного здравоохранения. В рамках этого исследования будут проанализированы возможные экономические, финансовые и организационные последствия для сектора общественного здравоохранения в случае внесения различных изменений в действующие нормы ЕС в отношении рабочего времени.

Всестороннее исследование в сфере здравоохранения в настоящее время проводит датская консультационная компания COWI, которая организует собеседования с представителями профсоюзов, работодателями, представителями министерств здравоохранения, медицинских учреждений и трудовых инспекций в восьми странах: Дании, Италии, Греции, Германии, Франции, Чешской Республике, Венгрии и Великобритании.

Мы ознакомились с черновым вариантом опросного листа, используемого при проведении собеседований, и выяснили, что в него включены следующие вопросы: использование отказов отдельных работников от обязательного соблюдения установленных норм, учетные периоды, время пребывания на связи, время работы в режиме ожидания, время отдыха, предоставляемое в порядке компенсации (отгулы), автономные работники, договоры о совмещении должностей, обеспечение баланса между работой и личной жизнью и предоставление информации, а также прерывание периодов отдыха.

Все указанные составляющие могут присутствовать в планах Европейской комиссии по пересмотру Директивы «О рабочем времени». Далее приводится краткое изложение основных положений, за которыми следует ряд вопросов по рассматриваемым темам.

## **Опросный лист ЕФПОО по Директиве «О рабочем времени» Краткое изложение основных положений**

**Использование отказов отдельных работников от обязательного соблюдения установленных норм:** Директива «О рабочем времени» устанавливает верхний предел на уровне 48 часов в неделю в качестве усредненного значения за учетный период (см. ниже), равный 17 неделям, шести месяцам или (если это оговорено в коллективном договоре) 12 месяцам. Исключения из этого верхнего предельного показателя допускаются только в отношении «автономных» работников (см. ниже), а также работников, подписавших индивидуальный отказ от обязательного соблюдения установленных норм. Индивидуальный отказ возможен лишь в том случае, когда это предусмотрено национальным законодательством. ЕФПОО и ЕКП выступали с призывами положить конец практике таких отказов как абсолютно недопустимой для законодательства об охране труда и технике безопасности. В случае поэтапного отказа от такой практики в течение следующих нескольких лет профсоюзы хотели бы также добиться введения требования о тщательном мониторинге случаев использования отказов от обязательного соблюдения установленных норм.

**Учетные периоды:** учетным периодом является отрезок времени, за который рассчитывается усредненное значение рабочих часов при оценке соблюдения 48-часового верхнего предела. Стандартный период составляет 17 недель, однако в исключительных обстоятельствах он может составлять шесть месяцев. Его

увеличение до 12 месяцев допускается только в том случае, если это согласовано в рамках коллективного договора. ЕФПОО и ЕКП добиваются сохранения действующих норм вопреки давлению со стороны работодателей и Европейской комиссии, желающих закрепить возможность увеличения учетного периода в законодательном порядке, а не только в рамках коллективных договоров.

**Время пребывания на связи на рабочем месте:** постановлениями Европейского суда установлено, что все время пребывания на связи на рабочем месте следует засчитывать в счет рабочего времени для целей выполнения Директивы. Работодатели и Европейская комиссия пропагандировали различные альтернативные подходы. К их числу относятся учет только «активного» времени пребывания на связи или применение к времени пребывания на связи подхода, отличающегося от учета иного рабочего времени, например, принятие во внимание только какой-либо части времени, выраженной в процентах. Позиция ЕФПОО и ЕКП заключается в необходимости внесения поправок в Директиву с целью приведения ее в соответствие с постановлениями Европейского суда, а также в необходимости зачета всего времени пребывания на связи (100%) как рабочего времени.

**Время работы в режиме ожидания:** временем работы в режиме ожидания считается время, в течение которого работник находится дома, но при этом действует в режиме ожидания вызова на работу в случае возникновения чрезвычайной ситуации. Такой режим не предусмотрен Директивой «О рабочем времени», равно как не считается рабочим временем согласно каким-либо постановлениям Европейского суда. Он не входил в число вопросов, поднятых на переговорах 2011-12 годов, несмотря на то, что некоторые членские организации ЕФПОО выразили озабоченность по поводу того, как работодатели вводят жесткие правила в отношении договоренностей о работе в режиме ожидания с работниками, которые должны являться на рабочее место по первому требованию. ЕФПОО и ЕКП в настоящее время не имеют выработанной позиции в отношении необходимости учета какой-либо составляющей времени работы в режиме ожидания.

**Время отдыха, предоставляемое в порядке компенсации (отгулы):** в своих постановлениях Европейский суд также разъяснил, что время отдыха, предоставляемое в порядке компенсации за неиспользованные периоды отдыха, необходимо использовать сразу же по окончании периода работы, а не переносить на более поздний срок. Комиссия и работодатели надеялись на предоставление большей гибкости в данном случае, однако ЕФПОО и ЕКП заявляют о необходимости соблюдения постановлений Европейского суда.

**Автономные работники:** в отношении любого лица, подпадающего под определение «автономного» работника, может быть сделано исключение в плане обязательного соблюдения 48-часовой средней максимальной продолжительности рабочей недели. Обеспокоенность профсоюзов обусловлена тем, что определение понятия «автономный» является слишком расплывчатым, а также тем, что некоторые работодатели используют очень широкое толкование, согласно которому многие менеджеры и другие руководители старшего звена относились к категории «автономных» работников с тем, чтобы избежать 48-часового предельного значения. ЕФПОО и ЕКП отстаивают использование определения, ограничивающего данную группу работников только представителями самого высшего руководства.

**Применение в отношении работников или договоров:** ЕФПОО и ЕКП придерживаются четкой позиции, которая заключается в том, что при расчете рабочего

времени следует суммировать отработанные часы по всем договорам о совмещении должностей. В национальном законодательстве некоторых стран отсутствует ясность в этом вопросе.

**Обеспечение баланса между работой и личной жизнью и права на получение информации:** в Директиве «О рабочем времени» ничего не говорится об обеспечении баланса между работой и личной жизнью, равно как и о правах трудящихся на получение информации об изменениях, касающихся организации рабочего времени. ЕФПОО и ЕКП доказывают, что включение этих составляющих в текст Директивы способствовало бы ее улучшению.

**Периоды непрерывного отдыха:** в одном из исследований, проводимых по поручению Европейской комиссии, ставится вопрос о прерывании периодов отдыха. Вопрос ставится таким образом: «Каковы потенциальные последствия для работников в случае введения возможности для работника давать согласие на то, что работник не будет брать непрерывный отдых, а будет иметь возможность прервать свой отдых не более чем на 3 часа и продолжить работу в течение этого периода (например, раньше уйти с работы и отработать дополнительные часы позднее, находясь дома)»? Этот вопрос не входит в число вопросов, которые сколько-нибудь подробно обсуждались ранее, равно как он не входит в число вопросов, по которым имеется официальная позиция ЕФПОО и ЕКП. Еще остается выяснить, выступит ли Комиссия с какими-либо предложениями по этому вопросу, однако возникает серьезный вопрос о том, кому это должно обеспечить более высокую степень гибкости: работнику или работодателю.

**ЕФПОО была бы крайне признательна членским организациям за представление ответов на следующие вопросы, касающиеся указанных аспектов рабочего времени. Представленная информация поможет нам эффективно отреагировать на вопросы Европейской комиссии и представить замечания и предложения в рамках проводимых ЕКП дискуссий относительно внесения возможных изменений в положения Директивы.**

**Мы направили вам настоящий опросный лист в формате Word с тем, чтобы вы могли вставить свои ответы под каждым вопросом, используя столько места, сколько вам понадобится. ОТВЕЧАТЬ НА ВОПРОСЫ МОЖНО НА СВОЕМ РОДНОМ ЯЗЫКЕ.**

**Желательно, чтобы вы направили ответы до заседания ЕФПОО по вопросам рабочего времени, намеченного на 4 сентября. Вместе с тем, мы понимаем, что это может оказаться затруднительным в период летних отпусков. Если вы не сможете направить ответы до 4 сентября, мы перенесем крайний срок их представления на 17 октября. Это даст нам возможность перевести и проанализировать ответы до конца этого года.**

**1. Отказы отдельных работников от обязательного соблюдения установленных норм**

- Используются ли индивидуальные отказы в вашем секторе?
- Регулируются ли индивидуальные отказы коллективными договорами в вашем секторе?

- Располагаете ли вы (оценочными) данными о численности работников в вашем секторе, подписавших индивидуальный отказ?
- Осуществляется ли какой-либо мониторинг использования индивидуальных отказов в вашем секторе со стороны трудовых инспекций или иных государственных органов?
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, возникающих в связи с использованием практики индивидуальных отказов:

## **2. Учетный период**

- Какой учетный период применяется в вашем секторе в целях расчета рабочего времени?
  - 17 недель
  - Шесть месяцев
  - 12 месяцев
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, возникающих в связи с применением учетного периода:

## **3. Время пребывания на связи на работе**

- Требуется ли от работников в вашем секторе быть на связи на работе?
- Располагаете ли вы данными о численности работников, а также о продолжительности периодов пребывания на связи и соответствующих нормативных положениях?
- Все ли время пребывания на связи на работе засчитывается полностью как рабочее время при расчете рабочего времени в соответствии с Директивой «О рабочем времени»?
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, связанных со временем пребывания на связи на работе в вашем секторе:

## **4. Время работы в режиме ожидания**

- Требуется ли от работников в вашем секторе находиться в режиме ожидания дома?
- Располагаете ли вы данными о численности работников, а также о продолжительности периодов работы в режиме ожидания и соответствующих нормативных положениях?



- Сталкиваются ли работники в вашем секторе с какими-либо проблемами, касающимися договоренностей о работе в режиме ожидания, в частности с требованием являться на рабочее место по первому требованию?
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, связанных со временем работы в режиме ожидания в вашем секторе:

**5. Время отдыха, предоставляемое в порядке компенсации (отгулы)**

- Существуют ли в вашем секторе проблемы, связанные с использованием времени отдыха, предоставляемого в порядке компенсации за дополнительные отработанные часы, сразу же после продленной смены?
- Могут ли они без затруднений сразу же использовать время отдыха, предоставляемого в порядке компенсации?
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, возникающих в связи с использованием времени отдыха, предоставляемого в порядке компенсации:

**6. Автономные работники**

- Известны ли вам какие-либо проблемы в вашем секторе, возникающие в связи с определением понятия «автономные работники»?
- Считаете ли вы, что работодатели отнесли некоторых сотрудников к этой категории несмотря на то, что те не являются руководителями старшего звена?
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, возникающих в связи с определением понятия «автономные работники»:

**7. Договоры о совмещении должностей**

- Содержатся ли в национальном законодательстве вашей страны либо в соглашениях и договорах, применяемых в вашем секторе, четкие положения о том, что при расчете рабочего времени следует принимать во внимание все договоры о совмещении должностей, на основании которых тот или иной работник осуществляет трудовую деятельность по найму?
- Просьба представить любые дополнительные сведения о тех или иных проблемах, возникающих в связи с расчетом рабочего времени для сотрудников, работающих на основании более чем одного договора:

**8. Обеспечение баланса между работой и семейной жизнью и права на получение информации**

- Имеют ли работники в вашем секторе право просить о предоставлении им более гибкого графика работы?

- Если нет, помогло бы включение этого права в число положений Директивы «О рабочем времени»?
- Имеют ли работники в вашем секторе право на получение информации об изменениях, касающихся организации рабочего времени?
  - Если нет, помогло бы включение этого права в число положений Директивы «О рабочем времени»?
- Просьба представить любые дополнительные сведения об улучшении баланса между работой и семейной жизнью, а также о правах работников на получение информации, касающейся рабочего времени:

#### **9. Прерывание периодов отдыха**

- Как бы ваш профсоюз отреагировал на идею о том, что гибкий режим рабочего времени может быть обеспечен за счет прерывания работниками периодов отдыха?

**Просьба представить любые иные комментарии по основным вопросам рабочего времени, затрагивающим ваш сектор.**

**Кроме того, просим информировать нас о любых проведенных новых исследованиях, касающихся рабочего времени, а также охраны труда и техники безопасности.**

Страна:

Сектор:

Имя и фамилия контактного лица:

Профсоюз:

Эл.почта:

Телефон: