

Vývoj pracovní doby v 21. století: délka pracovní doby a její regulace v EU

Shrnutí

Úvod

Pracovní doba je klíčovým prvkem pracovního života a její regulace je již po několik desetiletí předmětem politických, ekonomických a sociálních debat na úrovni členských států a EU. V Evropské unii je délka a úprava pracovní doby upravována prostřednictvím kombinace různých právních předpisů, včetně směrnice o pracovní době, i kolektivního vyjednávání na vnitrostátní, odvětvové nebo podnikové úrovni a jednání na individuální úrovni. Nadace Eurofound již přes deset let shromažďuje informace o několika aspektech pracovní doby v EU, včetně aspektů týkajících se kolektivně dohodnuté pracovní doby. Přestože se údaje pravidelně zveřejňují ve výročních zprávách, doposud nebyly analyzovány z dlouhodobého hlediska.

Zpráva zkoumá vývoj pracovní doby na začátku 21. století. Popisuje institucionální režimy regulace v členských státech EU a Norsku a posuzuje vývoj dohodnuté pracovní doby i obvyklé pracovní doby v letech 1999 až 2014. Důraz je kladen na délku pracovní doby pracovníků zaměstnaných na plný úvazek, včetně kolektivně dohodnuté běžné pracovní doby a způsobu jejího pevného stanovování. Studie čerpá zejména z informací, které nadace Eurofound shromáždila ze všech členských států EU a Norska, a zaměřuje se konkrétně na pět odvětví: chemický průmysl, kovodělný průmysl, bankovníctví, maloobchod a veřejnou správu.

Politické souvislosti

Cílem směrnice o pracovní době (2003/88/ES) je zaručit minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Stanoví „minimální“ normy pro pracovní dobu a zajišťuje, aby zaměstnanci nepracovali nadměrný počet hodin a měli dostatečný odpočinek a dovolenou. Článek 15 směrnice rovněž umožňuje členským státům uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy a napomáhat uplatňování kolektivních smluv, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a

zdraví zaměstnanců. Až na několik málo výjimek se směrnice uplatní na všechna odvětví (veřejná i soukromá) a na všechny zaměstnance.

Při definování norem pro pracovní dobu hrají důležitou úlohu sociální partneři, a to zejména prostřednictvím kolektivních dohod zahrnujících aspekty pracovní doby na vnitrostátní, odvětvové nebo podnikové úrovni. Jejich úloha a kolektivní vyjednávání obecně se mění, zejména od hospodářské krize. Některé trendy v oblasti pracovněprávních vztahů, jako je pokles počtu odborových svazů, decentralizace kolektivního vyjednávání a zařazování odstupních a zahajovacích doložek do kolektivních smluv, jsou od začátku krize mnohem zjevnější a to ovlivňuje způsob, jakým se pracovní doba definuje.

Klíčová zjištění

Mezi jednotlivými státy panují značné rozdíly, pokud jde o institucionální uspořádání upravující pracovní dobu. Na základě relativní důležitosti úrovně regulace lze určit čtyři hlavní režimy stanovování pracovní doby:

- plně regulovaný: právní předpisy zahrnují většinu pracovníků; kolektivní vyjednávání a smlouvy zahrnující délku nebo úpravu pracovní doby jsou v tomto režimu vzácné,
- částečně regulovaný: právní předpisy hrají dominantní úlohu v regulaci norem pro pracovní dobu, které jsou však často upravovány formou kolektivního vyjednávání nebo jednání na různých úrovních,
- vyjednávací: normy stanoví převážně kolektivní smlouvy, zpravidla na úrovni odvětví; tyto smlouvy mohou být doplněny vyjednáváním o otázkách úpravy pracovní doby na úrovni podniku,

- jednostranný: právní předpisy nehrají v definování norem pro pracovní dobu téměř žádnou úlohu a struktury vyjednávání jsou značně decentralizované; délka a úprava pracovní doby je většinou uvedena v jednotlivých pracovních smlouvách a zpravidla odráží podmínky, které stanoví a nabízejí zaměstnavatelé.

Více než dvě třetiny členských států mají částečně regulovaný nebo vyjednávací režim stanovování pracovní doby, což implikuje přímou účast sociálních partnerů na definování pracovní doby. Osm členských států charakterizovaných plně regulovanými režimy jsou všechno země střední a východní Evropy, které vstoupily do EU v roce 2004 nebo později a které mají slabší struktury kolektivního vyjednávání.

Režimy stanovování pracovní doby v EU se během posledních 15 let v zásadě nezměnily. V některých zemích je patrný trend, kdy dochází k většímu posílení vyjednávací pozice na nižších institucionálních úrovních. V mnoha zemích střední a východní Evropy například nedávné změny právních předpisů umožnily určovat délku a úpravu pracovní doby na úrovni podniku nebo individuálně.

Dohodnutá běžná pracovní doba byla v EU v letech 1999 až 2014 též velmi stabilní. Až na několik výjimek ve většině členských států nedocházelo k dramatickým změnám průměrné dohodnuté pracovní doby. Stabilní dohodnutá pracovní doba je rovněž nejvýraznější charakteristikou v různých odvětvích analyzovaných v této zprávě, jmenovitě v chemickém a kovodělném průmyslu, bankovníctví, maloobchodě a veřejné správě.

Obvyklá pracovní doba pracovníků zaměstnaných na plný úvazek se v členských státech, které přistoupily k EU v rámci rozšiřování od roku 2004, postupně přibližovala evropskému průměru. To však skončilo v roce 2011 a obvyklá pracovní doba v těchto členských státech stále zůstává delší než v zemích EU-15. Obvyklá pracovní doba je v průměru kratší v zemích s vyjednávacím a částečně regulovaným režimem stanovování pracovní doby a delší v jednostranných a plně regulovaných režimech.

Muži nadále pracují více hodin než ženy v EU. Tento rozdíl, který dosáhl vrcholu v roce 2005, se postupně snižuje, zejména proto, že ženy v průměru pracují více hodin než dříve. Uvedený rozdíl je mnohem větší u profesní skupiny manažerů, kteří obecně pracují mnohem více hodin, než je průměr, a ve Spojeném království, kde je zavedený jednostranný režim stanovování pracovní doby.

Odchylka pracovní doby porovnává dohodnutou a obvyklou pracovní dobu, a tak určuje rozsah „přesčasů“ a míru „shody“ s předpisy upravujícími pracovní dobu. To ukazuje, že jednostranný režim je spojený s horší shodou s normami pro pracovní dobu a tudíž delšími přesčasů. Vyjednávací režim naproti tomu zpravidla vykazuje vyšší míru shody s normami pro pracovní dobu a tudíž nejmenší odchylky od dohodnutých ustanovení.

Úloha sociálních partnerů v definování norem pro pracovní dobu zůstává z velké části nezměněná, ale podle všeho je rozhodující pro délku obvyklé pracovní doby. Pracovní doba bývá kratší v zemích s vyjednávacím nebo částečně regulovaným režimem a delší v zemích s plně regulovaným a jednostranným režimem.

Závěry

Podíváme-li se na definování norem pro pracovní dobu z hlediska zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, pak je zapojení sociálních partnerů do jejich definování zásadní. To je způsobeno tím, že kolektivní vyjednávání podle všeho pozitivně koreluje s kratší pracovní dobou, nižším počtem přesčasů a větším dodržováním právních předpisů, a to alespoň z hlediska délky pracovní doby.

Přijetí směrnice o pracovní době mělo vliv na normy pro pracovní dobu v členských státech, které přistoupily k EU v rámci rozšiřování od roku 2004, a to v podobě zkracování pracovní doby až do roku 2011. Nicméně kolektivní vyjednávání ve velké části těchto zemí stále hraje velmi malou úlohu a obvyklá pracovní doba je zde zpravidla delší než v zemích s částečně regulovaným nebo vyjednávacím režimem stanovování pracovní doby.

Další informace

Zprávu *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* (Vývoj pracovní doby v 21. století: délka pracovní doby a její regulace v EU) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Jorge Cabritu, vedoucího výzkumu, jca@eurofound.europa.eu.