



Eurofound

Arbejdstidens udvikling i det 21. århundrede: Arbejdstidens længde og reguleringen af denne i EU

Resumé

Indledning

Arbejdstiden er et centralt aspekt af arbejdslivet, og der har i årtier været fokus på regulering af arbejdstiden i politiske, økonomiske og sociale drøftelser på EU- og på nationalt niveau. I EU reguleres arbejdstiden og tilrettelæggelsen heraf gennem en kombination af forskellige regler, herunder arbejdstidsdirektivet, samt gennem overenskomstforhandlinger på nationalt niveau og på sektor- og virksomhedsniveau. Eurofound har i over ti år indsamlet oplysninger om en række aspekter af arbejdstiden i EU, herunder aspekter vedrørende overenskomstmæssige arbejdstider. Selv om oplysningerne er blevet offentliggjort jævnligt i årsrapporter, er de først nu blevet analyseret i et langsigtet perspektiv.

I denne rapport undersøges udviklingen i arbejdstiden i begyndelsen af det 21. århundrede. Der redegøres for de institutionelle reguleringsordninger i EU-medlemsstaterne og Norge, og der foretages en vurdering af både den aftalte arbejdstid og den normale arbejdstid i perioden 1999-2014. Der er fokus på arbejdstiden for fuldtidsansatte, herunder den overenskomstmæssige normale arbejdstid og på, hvordan den er fastsat. I rapporten, der primært er baseret på oplysninger indsamlet af Eurofound i alle EU-medlemsstaterne og Norge, er der navnlig fokus på fem sektorer: kemikalieindustrien, metalindustrien, banksektoren, detailhandlen og den offentlige administration.

Politisk kontekst

Formålet med arbejdstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF) er at sikre minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. I direktivet fastsættes mindstenormer for arbejdstid, og det sikres, at arbejdstagerne ikke får uforholdsmæssigt lange arbejdstider, og at de får tilstrækkelig hvile og ferie. I henhold til direktivets artikel 15 har medlemsstaterne ligeledes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser – og til at fremme anvendelsen af kollektive overenskomster – der er

gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Direktivet finder med meget få undtagelser anvendelse på alle sektorer (den offentlige og den private sektor) og på alle arbejdstagere.

Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle i fastlæggelsen af arbejdstidsnormer, navnlig gennem kollektive overenskomster vedrørende arbejdstidsmæssige aspekter på nationalt niveau og på sektor- og virksomhedsniveau. Deres rolle – og overenskomstforhandlingerne generelt – har ændret sig, navnlig siden den økonomiske krises begyndelse. En række tendenser i de nationale arbejdsmarkedsrelationer – såsom faldende udbredelse af fagforeninger, decentralisering af overenskomstforhandlinger og anvendelsen af fravalgs- og åbningsklausuler i kollektive overenskomster – er blevet mere tydelige siden krisens begyndelse, og dette har fået betydning for, hvordan arbejdstiden fastsættes.

Væsentlige konklusioner

Der er betydelige forskelle fra land til land mellem de institutionelle rammer for regulering af arbejdstiden. Der kan identificeres fire centrale ordninger for fastsættelse af arbejdstiden ud fra reguleringens forholdsmæssige omfang:

- Rent mandatbaseret ordning: Lovgivningen dækker de fleste arbejdstagere, og overenskomstforhandlinger og aftaler om arbejdstiden eller tilrettelæggelse heraf er et sjældent fænomen under denne ordning.
- Tilpasset mandatbaseret ordning: Lovgivningen spiller en central rolle i reguleringen af arbejdstidsnormer, men disse tilpasses ofte gennem overenskomstforhandlinger eller forhandlinger på forskellige niveauer.

- **Forhandlingsordning:** Normerne fastsættes primært i kollektive overenskomster, normalt på sektorniveau. Disse overenskomster kan suppleres af forhandlinger på virksomhedsniveau om tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- **Unilateral ordning:** Lovgivningen spiller næsten ingen rolle i fastsættelsen af arbejdstidsnormer, og forhandlingsstrukturerne er meget decentraliserede. Arbejdstiden og tilrettelæggelse heraf angives normalt i individuelle arbejdsaftaler og afspejler ofte de betingelser, som arbejdsgiverne har fastsat og tilbyder.

Over to tredjedele af medlemsstaterne har en tilpasset mandatbaseret ordning eller en forhandlingsordning for fastsættelse af arbejdstiden, og begge ordninger indebærer, at arbejdsmarkedets parter er direkte involveret i fastsættelsen af arbejdstiden. De otte lande med rent mandatbaserede ordninger er alle central- og østeuropæiske lande, der tiltrådte EU i eller efter 2004, og hvor de kollektive forhandlingsstrukturer er svagere.

Ordningerne for fastsættelse af arbejdstiden i EU er i al væsentlighed ikke blevet ændret i de sidste 15 år. Der ses imidlertid en tydelig tendens i nogle lande, hvor lavere institutionelle niveauer har fået flere forhandlingsbeføjelser. I mange central- og østeuropæiske lande har nylige ændringer af lovgivningen f.eks. gjort det muligt at fastsætte arbejdstiden og tilrettelægge arbejdet på virksomhedsniveau eller på individuelt niveau.

Den aftalte normale arbejdstid var ligeledes meget stabil i EU i perioden 1999-2014. Med nogle få undtagelser var der ingen dramatiske ændringer af den gennemsnitlige aftalte arbejdstid i de fleste medlemsstater. Stabile aftalte arbejdstider er ligeledes det mest betegnende for de sektorer, der er analyseret i denne rapport: kemikalieindustrien, metalindustrien, banksektoren, detailhandlen og den offentlige administration.

Den normale arbejdstid for fuldtidsansatte "konvergerer" mod EU-gennemsnittet i de medlemsstater, der er trådt ind i EU siden 2004. Denne konvergens stoppede imidlertid i 2011, og den normale arbejdstid er stadig længere i disse medlemsstater end i EU15. Den gennemsnitlige normale arbejdstid er kortere i lande med forhandlingsordninger og tilpassede mandatbaserede ordninger for fastsættelse af arbejdstiden og længere i lande med unilaterale og rent mandatbaserede ordninger.

Mænd har fortsat en længere arbejdstid end kvinder i EU. Forskellen, der var mest markant i 2005, er langsomt blevet reduceret, primært fordi kvinder i gennemsnit har en længere arbejdstid end tidligere. Forskellen er langt større for gruppen af ledere, hvis arbejdstid generelt ligger langt over gennemsnittet, og i Det Forenede Kongerige, der har en unilateral ordning for fastsættelse af arbejdstiden.

Glidning i arbejdstiden er udtryk for forholdet mellem den aftalte og den normale arbejdstid og viser således omfanget af "overarbejde" og graden af "overholdelse" af arbejdstidslovgivningen. Dette viser, at den unilaterale ordning indebærer en ringere grad af overholdelse af arbejdstidsnormer og således mere overarbejde. Forhandlingsordningen indebærer derimod ofte en højere grad af overholdelse af arbejdstidsnormer og således de mindste afvigelser fra aftalte bestemmelser.

Arbejdsmarkedsparternes rolle i fastsættelsen af arbejdstidsnormer er stort set uændret, men synes at være afgørende for den samlede normale arbejdstid. Den er ofte kortere i lande med forhandlingsordninger eller tilpassede mandatbaserede ordninger og længere i lande med rent mandatbaserede og unilaterale ordninger.

Konklusioner

Hvis fastsættelsen af arbejdstidsnormer ses i relation til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, spiller arbejdsmarkedets parter en afgørende rolle ved hensyn til at fastsætte disse normer. Dette skyldes, at der synes at være en positiv sammenhæng mellem overenskomstforhandlinger og kortere arbejdstid, mindre overarbejde og en højere grad af overholdelse af reglerne, i hvert fald hvad angår arbejdstiden.

Vedtagelsen af arbejdstidsdirektivet har indvirket på arbejdstidsnormerne i de medlemsstater, der er trådt ind i EU siden 2004, idet den normale arbejdstid i disse lande blev reduceret frem til 2011. Overenskomstforhandlinger spiller imidlertid stadig en meget lille rolle i mange af disse lande, og den normale arbejdstid er ofte længere end i lande med tilpassede mandatbaserede ordninger eller forhandlingsordninger for fastsættelse af arbejdstiden.

Yderligere oplysninger

Rapporten *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* er tilgængelig på <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Jorge Cabrita, forskningsleder, på jca@eurofound.europa.eu