

# Οι εξελίξεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας κατά τον 21ο αιώνα: Η διάρκεια του χρόνου εργασίας και η ρύθμισή της στην ΕΕ

## Συνοπτική παρουσίαση

### Εισαγωγή

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές παραμέτρους του εργασιακού βίου και η ρύθμισή του αποτέλεσε για δεκαετίες το επίκεντρο πολιτικού, οικονομικού και κοινωνικού διαλόγου τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η διάρκεια και η οργάνωση του χρόνου εργασίας ρυθμίζονται από διάφορες νομικές πράξεις, μεταξύ των οποίων η οδηγία για τον χρόνο εργασίας, καθώς και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρηματικό επίπεδο και τις διαπραγματεύσεις σε ατομικό επίπεδο. Για πάνω από μια δεκαετία, το Eurofound συγκέντρωσε στοιχεία που αφορούν διάφορες πτυχές του χρόνου εργασίας στην ΕΕ, περιλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με το προβλεπόμενο από τις συλλογικές συμβάσεις ωράριο εργασίας. Ενώ τα σχετικά στοιχεία έχουν παρουσιαστεί σε δημοσιευόμενες ανά τακτά χρονικά διαστήματα ετήσιες εκθέσεις, δεν είχαν αναλυθεί μέχρι σήμερα υπό το πρίσμα μιας μακροπρόθεσμης θεώρησής τους.

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει τις εξελίξεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας στις αρχές του 21ου αιώνα. Περιγράφει τα θεσμοθετημένα κανονιστικά καθεστώτα των κρατών μελών της ΕΕ και της Νορβηγίας και αξιολογεί την εξέλιξη τόσο των προβλεπόμενων από τις συλλογικές συμβάσεις όσο και των συνήθων ωραρίων εργασίας στο διάστημα μεταξύ 1999 και 2014. Αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση στη διάρκεια του χρόνου εργασίας των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, περιλαμβανομένων των προβλεπόμενων από τις συλλογικές συμβάσεις κανονικών ωραρίων εργασίας και του τρόπου καθορισμού τους. Βασίζομενη κυρίως σε στοιχεία που συνέλεξε το Eurofound από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και από τη Νορβηγία, η μελέτη εστιάζει ιδίως σε πέντε κλάδους: χημικά προϊόντα, μεταλλουργία, τράπεζες, υπηρεσίες λιανικής πώλησης και δημόσια διοίκηση.

### Πλαίσιο πολιτικής

Σκοπός της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας (2003/88/ΕΚ) είναι η κατοχύρωση των ελάχιστων απαιτήσεων για την ασφάλεια και την υγεία σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Η οδηγία θεσπίζει τα «ελάχιστα» πρότυπα σχετικά με τη διάρκεια εργασίας και διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν θα εργάζονται υπέρμετρα και ότι θα απολαύουν επαρκούς ανάπαυσης και περιόδων διακοπών. Το άρθρο 15 της οδηγίας επιτρέπει επίσης στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και να προωθούν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που είναι ευνοϊότερες για την προστασία της ασφάλειας και

της υγείας των εργαζομένων. Πλην ελάχιστων εξαιρέσεων, η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς (δημόσιο και ιδιωτικό) και σε όλους τους εργαζομένους.

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο κατά τον καθορισμό των προτύπων για το ωράριο εργασίας, ιδίως μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που καλύπτουν τις διάφορες πτυχές του ωραρίου εργασίας σε εθνικό, κλαδικό ή επιχειρηματικό επίπεδο. Ο ρόλος τους –και ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων εν γένει– έχει αλλάξει, ιδίως μετά την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Ορισμένες τάσεις των εργασιακών σχέσεων –όπως η μειωμένη συμμετοχή των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η χρήση ρητρών εξαίρεσης και «ρητρών ανοίγματος» στις συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες– έχουν γίνει πιο αισθητές μετά την έναρξη της κρίσης και έχουν μεταβάλει τον ορισμό του χρόνου εργασίας.

### Βασικά πορίσματα

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας. Βάσει της σχετικής σημασίας των επιπέδων ρύθμισης, προσδιορίστηκαν τέσσερα κύρια πλαίσια ρύθμισης του χρόνου εργασίας:

- **Αποκλειστική ρύθμιση:** Η νομοθεσία καλύπτει την πλειοψηφία των εργαζομένων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που καλύπτουν θέματα διάρκειας ή οργάνωσης του χρόνου εργασίας σπανίζουν στο συγκεκριμένο πλαίσιο ρύθμισης.
- **Προσαρμόσιμη ρύθμιση:** Η νομοθεσία διαδραματίζει κεντρικό ρόλο όσον αφορά τη θέσπιση των προτύπων βάσει των οποίων ρυθμίζεται ο χρόνος εργασίας, όμως τα πρότυπα αυτά συχνά αναπροσαρμόζονται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή των διαπραγματεύσεων σε διάφορα επίπεδα.
- **Ρύθμιση κατόπιν διαπραγμάτευσης:** Τα πρότυπα θεσπίζονται κυρίως μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών, κατά κανόνα σε κλαδικό επίπεδο. Οι εν λόγω συμβάσεις ή συμφωνίες μπορούν να εξειδικεύονται με συμβάσεις ή συμφωνίες σε επιχειρηματικό επίπεδο οι οποίες ρυθμίζουν θέματα οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

- Μονομερής ρύθμιση: Ο ρόλος της νομοθεσίας όσον αφορά τη θέσπιση των προτύπων που ρυθμίζουν τον χρόνο εργασίας είναι μάλλον αμελητέος και οι δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι σε μεγάλο βαθμό αποκεντρωμένες. Η διάρκεια και η οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά κανόνα δηλώνονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας και κατά τεκμήριο αντανακλούν τους όρους που καθορίζονται και προτείνονται από τους εργοδότες.

Πάνω από τα δύο τρίτα των κρατών μελών εφαρμόζουν καθεστώς προσαρμοσμένης ρύθμισης του χρόνου εργασίας ή ρύθμισης κατόπιν διαπραγμάτευσης, ήτοι καθεστώτα που προϋποθέτουν την άμεση συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων κατά τον καθορισμό του χρόνου εργασίας. Τα οκτώ κράτη μέλη που εφαρμόζουν καθεστώς αποκλειστικής ρύθμισης είναι στο σύνολό τους χώρες της ανατολικής και της κεντρικής Ευρώπης οι οποίες προσχώρησαν στην ΕΕ το 2004 ή αργότερα και όπου οι δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι λιγότερο αναπτυγμένες.

Τα καθεστώτα καθορισμού του χρόνου εργασίας στην ΕΕ έχουν ουσιαστικά παραμείνει αναλλοίωτα τα τελευταία 15 χρόνια. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες έχει γίνει αισθητή μια τάση «μεταβίβασης» σημαντικού μέρους των αρμοδιοτήτων διαπραγμάτευσης σε χαμηλότερα θεσμικά επίπεδα. Σε πολλές χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, για παράδειγμα, οι πρόσφατες τροποποιήσεις της κανονιστικής νομοθεσίας επιτρέπουν την κατάρτιση προγραμμάτων εργασίας και τη ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης της εργασίας σε επιχειρηματικό ή ατομικό επίπεδο.

Τα προβλεπόμενα από τις συλλογικές συμβάσεις κανονικά ωράρια εργασίας παρέμειναν επίσης εξαιρετικά σταθερά στην ΕΕ στο διάστημα μεταξύ 1999 και 2014. Πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, στα περισσότερα κράτη μέλη δεν σημειώθηκαν δραματικές αλλαγές όσον αφορά το μέσο προβλεπόμενο στις συλλογικές συμβάσεις ωράριο εργασίας. Η σταθερότητα του προβλεπόμενου στις συλλογικές συμβάσεις κανονικού ωραρίου εργασίας αποτελεί επίσης το κύριο χαρακτηριστικό των κλάδων που αναλύονται στην έκθεση: των χημικών προϊόντων, της μεταλλουργίας, των τραπεζών, των υπηρεσιών λιανικής πώλησης και της δημόσιας διοίκησης.

Η εξέλιξη του συνήθους ωραρίου εργασίας των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης δείχνει μια τάση «σύγκλισης» των κρατών μελών που προσχώρησαν στις διευρύνσεις από το 2004 και μετά με τον μέσο όρο της ΕΕ. Ωστόσο, η σύγκλιση διακόπηκε το 2011 και το σύννηθες ωράριο εργασίας εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερης διάρκειας στα εν λόγω κράτη μέλη σε σχέση με την ΕΕ15. Κατά μέσο όρο, το σύννηθες ωράριο εργασίας είναι μικρότερης διάρκειας στις χώρες οι οποίες εφαρμόζουν καθεστώς ρύθμισης κατόπιν διαπραγμάτευσης ή προσαρμοσμένης ρύθμισης του χρόνου εργασίας και μεγαλύτερης διάρκειας στις χώρες που εφαρμόζουν καθεστώς μονομερούς ή αποκλειστικής ρύθμισης.

Οι άνδρες εξακολουθούν να εργάζονται περισσότερες ώρες από τις γυναίκες στην ΕΕ. Η διαφορά, η οποία κορυφώθηκε το 2005, άρχισε να φθίνει με αργό ρυθμό, κυρίως επειδή οι γυναίκες εργάζονται κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες σε σχέση με το

παρελθόν. Η διαφορά εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερη στην επαγγελματική ομάδα των διευθυντικών στελεχών τα οποία, σε γενικές γραμμές, εργάζονται περισσότερες ώρες σε σχέση με τον μέσο εργαζόμενο. Επίσης, παραμένει μεγαλύτερη στο Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο εφαρμόζει σύστημα μονομερούς ρύθμισης του χρόνου εργασίας.

Η απόκλιση του χρόνου εργασίας προκύπτει από τη σύγκριση μεταξύ του προβλεπόμενου από τις συλλογικές συμβάσεις και του συνήθους ωραρίου και, κατά συνέπεια, καταδεικνύει την έκταση της «υπερωριακής απασχόλησης» και της «συμμόρφωσης» προς τους κανονισμούς που ρυθμίζουν τον χρόνο εργασίας. Η σύγκριση αυτή δείχνει ότι το καθεστώς της μονομερούς ρύθμισης παρουσιάζει χαμηλότερο βαθμό συμμόρφωσης προς τα πρότυπα βάσει των οποίων ρυθμίζεται ο χρόνος εργασίας και, ως εκ τούτου, συσχετίζεται με τη μεγαλύτερη διάρκεια υπερωριακή απασχόληση. Αντίθετα, το καθεστώς της ρύθμισης κατόπιν διαπραγμάτευσης τείνει να επιτυγχάνει υψηλότερα επίπεδα συμμόρφωσης προς τα πρότυπα βάσει των οποίων ρυθμίζεται ο χρόνος εργασίας και, ως εκ τούτου, παρουσιάζει τις μικρότερες αποκλίσεις από τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τον καθορισμό των προτύπων βάσει των οποίων ρυθμίζεται ο χρόνος εργασίας παραμένει εν πολλοίς αναλλοίωτος, όμως φαίνεται ότι είναι κρίσιμος για τον καθορισμό του συνήθους ωραρίου εργασίας. Το σύννηθες ωράριο εργασίας τείνει να είναι μικρότερης διάρκειας στις χώρες που εφαρμόζουν καθεστώς ρύθμισης κατόπιν διαπραγμάτευσης ή προσαρμοσμένης ρύθμισης και μεγαλύτερης διάρκειας στις χώρες που εφαρμόζουν καθεστώς αποκλειστικής ή μονομερούς ρύθμισης.

## Συμπεράσματα

Εάν ο καθορισμός των προτύπων για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας οφείλει να λαμβάνει υπόψη την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία θέσπισης των εν λόγω προτύπων είναι ιδιαίτερα σημαντική. Το συμπέρασμα αυτό φαίνεται ότι προκύπτει από τη θετική συσχέτιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με τα μικρότερης διάρκειας ωράρια εργασίας, τη μικρότερης διάρκειας υπερωριακή απασχόληση και τον υψηλότερο βαθμό συμμόρφωσης προς τους κανονισμούς, τουλάχιστον όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Η θέσπιση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας επηρέασε τα πρότυπα για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας στα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Ένωση κατά τις διευρύνσεις από το 2004 και μετά, υπό την έννοια ότι συνέβαλε στη μείωση της διάρκειας του συνήθους ωραρίου στις χώρες αυτές έως το 2011. Παρόλα αυτά, ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες αυτές εξακολουθεί να είναι αμελητέος και το σύννηθες ωράριο εργασίας εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερης διάρκειας σε σύγκριση με τις χώρες που εφαρμόζουν καθεστώς προσαρμοσμένης ρύθμισης ή ρύθμισης κατόπιν διαπραγμάτευσης.

### Περαιτέρω πληροφορίες

Η έκθεση *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* («Οι εξελίξεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας κατά τον 21ο αιώνα: Η διάρκεια του χρόνου εργασίας και η ρύθμιση της στην ΕΕ») διατίθεται στη διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Για περισσότερες πληροφορίες, επικοινωνήστε με τον Jorge Cabrita, Διευθυντή Έρευνας, στη διεύθυνση [cau@eurofound.europa.eu](mailto:cau@eurofound.europa.eu).