

# Razvoj radnog vremena u 21. stoljeću: trajanje rada i njegovo uređivanje u EU-u

## Izvršni sažetak

### Uvod

Radno vrijeme ključni je element radnog vijeka i njegovo uređivanje već je desetljećima u središtu političkih, gospodarskih i društvenih rasprava na državnoj razini i na razini EU-a. U Europskoj uniji trajanje i organizacija radnog vremena uređeni su različitim kombinacijama zakona, uključujući Direktivu o radnom vremenu, kao i kolektivnim pregovorima na razini država, sektora ili poduzeća te pregovorima na individualnoj razini. Eurofound već više od deset godina prikuplja podatke o nekoliko aspekata radnog vremena u EU-u, uključujući aspekte povezane s kolektivno dogovorenim radnim vremenom. Iako se ovi podaci redovito objavljuju u godišnjim izvješćima, dosada nisu bili analizirani iz dugoročne perspektive.

U ovom se izvješću razmatra razvoj radnog vremena od početka 21. stoljeća. Opisuju se institucionalni sustavi uređivanja u državama članicama EU-a i Norveškoj te se procjenjuje razvoj dogovorenog radnog vremena i uobičajenog radnog vremena u razdoblju od 1999. do 2014. godine. Naglasak je na trajanju radnog vremena za radnike s punim radnim vremenom, uključujući kolektivno dogovoreno uobičajeno radno vrijeme i način na koji je uspostavljeno fiksno radno vrijeme. Temeljeći se uglavnom na podacima koje je zaklada Eurofound prikupila u svim državama članicama EU-a i Norveškoj, istraživanje je posebno usmjereno na pet sektora: kemikalije, obrada metala, bankarstvo, maloprodaja i javna uprava.

### Kontekst politike

Direktiva o radnom vremenu (2003/88/EZ) ima za cilj jamčiti ispunjavanje minimalnih zahtjeva u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri organizaciji radnog vremena. U njoj su određeni „minimalni” standardni za radno vrijeme i osigurava se da radnici ne rade previše sati i da imaju primjerene odmore i praznike. U članku 15. ove direktive također se dozvoljava državama članicama

da primijene ili uvedu zakone, propise ili administrativne odredbe koje su povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika te da promiču primjenu kolektivnih ugovora. Uz vrlo malo iznimaka ova se direktiva primjenjuje na sve sektore (javne i privatne) i na sve radnike.

Socijalni partneri imaju ključnu ulogu u definiranju standarda radnog vremena, posebice putem kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na aspekte radnog vremena na razini država, sektora ili poduzeća. Njihova uloga, kao i kolektivno pregovaranje općenito, doživjela je razne promjene, posebice od pojave gospodarske krize. Neki trendovi u industrijskim odnosima – poput pada sindikalne gustoće, decentralizacije kolektivnog pregovaranja i uporabe klauzule o izuzimanju i uvodne klauzule u kolektivnim ugovorima – postali su vidljiviji od početka krize i to je utjecalo na način definiranja radnog vremena.

### Ključni rezultati

Postoje značajne razlike među državama u pogledu institucionalnih uređenja radnog vremena. Na temelju relativne važnosti razine uređivanja moguće je odrediti četiri sustava utvrđivanja radnog vremena:

- potpuno propisani: zakonodavstvo obuhvaća većinu radnika; u ovom su sustavu kolektivno pregovaranje i ugovori koji se primjenjuju na trajanje ili organizaciju radnog vremena rijetki.
- prilagođeno propisani: zakonodavstvo ima dominantu ulogu u uređivanju standarda radnog vremena, ali oni se često prilagođavaju kroz kolektivne pregovore ili dogovore na različitim razinama.

- pregovarački: standardi su uglavnom određeni kolektivnim ugovorima, najčešće na razini sektora; ti ugovori mogu se nadopuniti pregovorima na razini poduzeća u vezi s pitanjima organizacije radnog vremena.
- jednostrani: zakonodavstvo gotovo nema ulogu u određivanju standarda radnog vremena i strukture pregovaranja veoma su decentralizirane; trajanje i organizacija radnog vremena uglavnom su navedeni u pojedinačnim ugovorima o radu i odražavaju uvjete koje poslodavci određuju i nude.

Više od dvije trećine država članica imaju prilagođeni propisani ili pregovarački sustav utvrđivanja radnog vremena, a oba sustava uključuju sudjelovanje socijalnih partnera u utvrđivanju radnog vremena. Osam država članica u kojima su na snazi potpuno propisani sustavi države su središnje i istočne Europe koje su ušle u Europsku uniju 2004. godine ili nakon 2004. i u kojima su strukture kolektivnog pregovaranja slabije.

U posljednjih 15 godina sustavi utvrđivanja radnog vremena u EU-u ostali su nepromijenjeni. Međutim, jedan vidljiv trend u nekim državama jest prijenos pregovaračke moći na niže institucionalne razine. Primjerice, u brojnim državama središnje i istočne Europe nedavne promjene propisanog zakonodavstva dozvoljavaju da se raspored rada i organizacija rada određuju na razini poduzeća ili na individualnoj razini.

Dogovoreno uobičajeno radno vrijeme bilo je veoma stabilno u EU-u u razdoblju između 1999. i 2014. godine. Osim nekoliko iznimaka, nije bilo većih promjena prosječnog dogovorenog radnog vremena u većini država članica. Stabilnost dogovorenog radnog vremena također je najznačajnija karakteristika na području svih sektora koji su analizirani u ovom izvješću: kemikalije, obrada metala, bankarstvo, maloprodaja i javna uprava.

Uobičajeno radno vrijeme za radnike s punim radnim vremenom odražava proces „konvergencije” prema prosjeku EU-a u onim državama članicama koje su pristupile EU-u u proširenjima od 2004. godine. Međutim, ova se konvergencija zaustavila 2011. godine i uobičajeno radno vrijeme i dalje je duže u tim državama članicama nego u državama EU-15. Uobičajeno radno vrijeme u prosjeku je kraće u državama koje imaju pregovarački i prilagođeno propisani sustav utvrđivanja radnog vremena, a dulje u jednostranim i potpuno propisanim sustavima.

Na području Europske unije muškarci i dalje rade više sati nego žene. Ta razlika, koja je dosegla svoj vrhunac 2005. godina, lagano se smanjuje jer žene prosječno rade više sati nego prije. Ova je razlika znatno veća kod skupine zanimanja menadžera koji općenito rade dulje od prosjeka te u Ujedinjenom Kraljevstvu koje ima jednostrani sustav utvrđivanja radnog vremena.

Kroz razliku u radnom vremenu uspoređuje se dogovoreno i uobičajeno radno vrijeme te se time prikazuje opseg „prekovremenog rada” i „usklađenosti” s propisima o radnom vremenu. To pokazuje da je jednostrani sustav povezan s lošijom usklađenosti sa standardima radnog vremena, a time i s više prekovremenog rada. S druge strane, kod pregovaračkog sustava postoji veća razina usklađenosti sa standardima radnog vremena, a uz to i najmanja odstupanja od dogovorenih odredbi.

Uloga socijalnih partnera u utvrđivanju standarda radnog vremena uglavnom ostaje nepromijenjena, ali čini se kako je presudna u utvrđivanju broja uobičajenih radnih sati. Broj radnih sati manji je u državama s pregovaračkim ili prilagođeno propisanim sustavima, a veći u državama s potpuno propisanim i jednostranim sustavima.

## Zaključci

Ako se utvrđivanje standarda radnog vremena razmatra u okvirima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, onda je neophodno sudjelovanje socijalnih partnera u njihovom utvrđivanju. Čini se kako je razlog tome činjenica da je kolektivno pregovaranje pozitivno povezano s manjim brojem radnih sati, manje prekovremenog rada i većom usklađenosti s propisima, barem što se tiče trajanja radnog vremena.

Usvajanje Direktive o radnom vremenu utjecalo je na standarde radnog vremena u onim državama članicama koje su pristupile u proširenjima od 2004. godine, jer se uobičajeno radno vrijeme u ovim državama smanjivalo sve do 2011. godine. Ipak, kolektivno pregovaranje i dalje ima određenu ulogu u velikom broju tih država i uobičajeno radno vrijeme duže je u tim državama nego u onima s prilagođeno propisanim ili pregovaračkim sustavima utvrđivanja radnog vremena.

### Dodatne informacije

Izvješće *Razvoj radnog vremena u 21. stoljeću: trajanje rada i njegovo uređivanje u EU-u* dostupno je na stranici <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Za više informacija obratite se voditelju istraživanja Jorgeu Cabriti na adresu [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)