

# Darbo laiko pokyčiai XXI amžiuje. Darbo laiko trukmė ir jos reguliavimas ES

## Santrauka

### Įvadas

Darbo laikas yra vienas iš svarbiausių profesinio gyvenimo elementų, į kurio reguliavimą jau išstisus dešimtmečius yra sutelktos nacionalinio ir ES lygmenų politinės, ekonominės ir socialinės diskusijos. Europos Sąjungoje darbo laiko trukmė ir organizavimas yra reguliuojami taikant įvairius teisės aktų derinius, įskaitant Darbo laiko direktyvą, taip pat kolektyvines derybas nacionaliniu, sektorių ar įmonių lygmeniu ir individualias derybas. Jau gerokai daugiau nei dešimtmetį „Eurofound“ renka informaciją apie keletą darbo laiko ES aspektų, įskaitant aspektus, susijusius su darbo laiku, dėl kurio susitariama per kolektyvines derybas. Nors duomenys kasmet skelbiami metinėse ataskaitose, iki šiol jie nebuvo analizuojami ilgalaikės perspektyvos požiūriu.

Šioje ataskaitoje nagrinėjama darbo laiko raida XXI amžiaus pradžioje. Joje aprašyti ES valstybių narių ir Norvegijos instituciniai reguliavimo režimai ir vertinama tiek sutarto darbo laiko, tiek įprasto darbo laiko raida 1999–2014 m. Daugiausiai dėmesio skiriama visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo laikui, įskaitant įprastą darbo laiką, dėl kurio susitariama per kolektyvines derybas, taip pat tai, kaip jis yra nustatomas. Tyrimė pirmiausiai remiamasi visose ES valstybėse narėse ir Norvegijoje „Eurofound“ surinkta informacija ir susitelkiama į penkis sektorius: cheminių medžiagų, metalo apdirbimo, bankininkystės, mažmeninės prekybos ir viešojo administravimo.

### Politinės aplinkybės

Darbo laiko direktyva (2003/88/EB) siekiama užtikrinti minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimui. Joje nustatyti minimalūs darbo laiko standartai ir užtikrinama, kad darbuotojai nedirbtų viršvalandžių ir kad jiems būtų suteikiamas pakankamas poilsis ir atostogos. Be to, direktyvos 15 straipsniu valstybėms narėms leidžiama taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus ir sudaryti palankias sąlygas taikyti

kolektyvinius susitarimus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu. Išskyrus kelis atvejus, direktyva taikoma visoms veiklos sritims, viešoms ir privačioms, ir visiems darbuotojams.

Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo apibrėžiant darbo laiko standartus, ypač sudarant kolektyvinius susitarimus dėl darbo laiko aspektų nacionaliniu, sektorių ar įmonių lygmeniu. Jų vaidmuo ir apskritai kolektyvinių derybų procesas kinta, ypač nuo ekonomikos krizės pradžios. Kai kurios darbo santykių tendencijos, – tokios kaip profesinių sąjungų skverbties mažėjimas, kolektyvinių derybų decentralizavimas, taip pat atsakymo išlygos ir įvadinų nuostatų taikymas kolektyviniuose susitarimuose, – prasidėjus krizei tapo akivaizdesnės, ir tai turėjo įtakos darbo laiko apibrėžimui.

### Pagrindinės išvados

Skirtingose šalyse darbo laiko reguliavimui taikomos labai įvairios institucinės nuostatos. Remiantis santykinė reguliavimo lygmenų svarba, galima įvardyti keturis pagrindinius darbo laiko nustatymo režimus:

- Grindžiamas tik teisės aktais. Teisės aktai taikomi daugumai darbuotojų; šiam režimui būdinga tai, kad kolektyvinės derybos ir susitarimai dėl darbo laiko trukmės ar organizavimo yra reti.
- Grindžiamas teisės aktais bei derybomis. Teisės aktai yra labai svarbūs reguliuojant darbo laiko standartus, tačiau pastarieji dažnai koreguojami per kolektyvines derybas arba per skirtingo lygmens derybas.
- Grindžiamas derybomis. Standartai dažniausiai nustatomi kolektyvinių derybų susitarimais; tokie susitarimai gali būti papildomi įmonių lygmeniu rengiamose derybose dėl darbo laiko organizavimo klausimų.

- Vienašališkas. Teisės aktai neatlieka beveik jokio vaidmens apibrėžiant darbo laiko standartus, o derybų struktūros yra labai decentralizuotos; darbo laiko trukmė ir organizavimas paprastai nurodomi individualiose darbo sutartyse ir dažniausiai grindžiami darbdavio nustatytais ir pasiūlytomis sąlygomis.

Daugiau kaip dviejuose trečdaliuose valstybių narių taikomas teisės aktais bei derybomis grindžiamas arba derybomis grindžiamas darbo laiko nustatymo režimas, todėl abiem atvejais socialiniai partneriai tiesiogiai dalyvauja apibrėžiant darbo laiką. Visos aštuonios valstybės narės, kurioms būdingas tik teisės aktais grindžiamas režimas, yra Rytų ir Vidurio Europos šalys, kurios į ES įstojo 2004 m. ar vėliau ir kuriose kolektyvinių derybų struktūros yra silpnesnės.

Darbo laiko nustatymo režimai Europos Sąjungoje per pastaruosius 15 metų iš esmės lieka nepakitę. Tačiau viena akivaizdi tendencija kai kuriose šalyse yra ta, kad daugiau įgaliojimų derėtis perduodama į žemesnius institucinius lygmenis. Pavyzdžiui, daugelyje Rytų ir Vidurio Europos šalių neseniai atlikti įstatymų pakeitimai, siekiant suteikti galimybę darbo grafikus nustatyti ir darbo organizavimo klausimus spręsti įmonių lygmeniu arba individualiai.

Sutartas įprastas darbo laikas Europos Sąjungoje 1999–2014 m. taip pat buvo labai pastovus. Išskyrus kelias išimtis, daugumoje valstybių narių vidutinis sutartas darbo laikas iš esmės nepakito. Be to, sutarto darbo laiko stabilumas yra akivaizdžiausia ypatybė, būdinga šioje ataskaitoje analizuojamiems sektoriams – cheminių medžiagų, metalo apdirbimo, bankininkystės, mažmeninės prekybos ir viešojo administravimo.

Valstybėse narėse, kurios į ES įstojo nuo 2004 m., visą darbo laiką dirbančių darbuotojų įprasto darbo laiko trukmė artėjo prie ES vidurkio. Tačiau tokia konvergencija 2011 m. baigėsi, tad įprastas darbo laikas šiose valstybėse narėse vis dar yra ilgesnis nei 15-oje ES valstybių narių. Įprastas darbo laikas vidutiniškai yra trumpesnis šalyse, kuriose taikomas derybomis grindžiamas darbo laiko režimas ir teisės aktais bei derybomis grindžiamas darbo laiko režimas, o ilgesnis šalyse, kuriose taikomas vienašališkas režimas ir tik teisės aktais grindžiamas režimas.

Europos Sąjungoje vyrai ir toliau dirba daugiau valandų nei moterys. Skirtumas, kuris buvo didžiausias 2005 m., lėtai mažėja, pirmiausiai dėl to, kad moterys vidutiniškai dirba daugiau valandų nei anksčiau. Skirtumas daug didesnis vadovų profesinėje grupėje (apskritai vadovų darbo laikas yra ilgesnis už vidurkį) ir Jungtinėje Karalystėje, kur taikomas vienašališkas darbo laiko nustatymo režimas.

Darbo laiko nuokrypio rodiklis naudojamas palyginti sutartą ir įprastą darbo laiką ir atitinkamai padeda nustatyti viršvalandžių ir atitikties darbo laiko taisyklėms lygį. Taip parodoma, kad vienašališko režimo sąlygomis darbo laiko standartų laikomasi prasčiau, todėl viršvalandžiai yra didesni. O taikant derybomis grindžiamą režimą yra priešingai – darbo laiko standartų laikomasi geriau, todėl nuo sutartų nuostatų nukrypstama rečiau.

Socialinių partnerių vaidmuo apibrėžiant darbo laiko standartus iš esmės lieka nepakitęs, tačiau atrodo, kad jis yra lemiamas nustatant įprastą darbo laiką. Jis paprastai trumpesnis šalyse, kuriose taikomas derybomis grindžiamas arba teisės aktais bei derybomis grindžiamas režimas, o ilgesnis šalyse, kuriose taikomas tik teisės aktais grindžiamas režimas ir vienašališkas režimas.

## Išvados

Jei darbo laiko standartai apibrėžiami vadovaujantis darbuotojų sveikatos ir saugos kriterijais, tai socialinių partnerių dalyvavimas juos apibrėžiant yra būtinas. Taip yra dėl to, kad egzistuoja teigiamas ryšys tarp kolektyvinių derybų ir trumpesnio darbo laiko, trumpesnių viršvalandžių ir geresnio taisyklių laikymosi, bent darbo laiko trukmės atžvilgiu.

Darbo laiko direktyvos priėmimas paveikė darbo laiko standartus tose valstybėse narėse, kurios į ES įstojo nuo 2004 m., – jose įprastas darbo laikas trumpėjo iki 2011 m. Nepaisant to, kolektyvinėms deryboms daugelyje iš šių šalių tenka labai menkas vaidmuo, o įprastas darbo laikas jose paprastai yra ilgesnis nei šalyse, kuriose taikomas teisės aktais bei derybomis grindžiamas arba derybomis grindžiamas darbo laiko nustatymo režimas.

### Papildoma informacija

Ataskaita „*Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*“ („Darbo laiko pokyčiai XXI amžiuje. Darbo laiko trukmė ir jos reguliavimas ES“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su mokslinių tyrimų vadove Jorge Cabrera e. paštu [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).