

Darba laika tendences 21. gadsimtā: darba laika ilgums un tā regulējums Eiropas Savienībā

Kopsavilkums

Ievads

Darba laiks ir darba dzīves galvenais elements, un tā regulējums jau desmitiem gadu ir bijis valstu un ES līmeņa politisko, ekonomikas un sociālo diskusiju pamatā. Eiropas Savienībā darba laika ilgumu un organizāciju regulē dažādas tiesību aktu kombinācijas, tostarp Darba laika direktīva, koplīgumu slēgšana valsts, nozares vai uzņēmuma līmenī, kā arī vienošanās individuālā līmenī. Vairāk nekā desmit gadus *Eurofound* ir vācis informāciju par vairākiem darba laika aspektiem Eiropas Savienībā, tostarp aspektiem attiecībā uz koplīgumā paredzēto darba laiku. Lai gan dati ir regulāri publicēti gada ziņojumos, līdz šim tie nav analizēti ilgtermiņa perspektīvā.

Šajā ziņojumā pētīta darba laika evolūcija 21. gs. sākumā. Tajā raksturoti regulējuma institucionālie režīmi ES dalībvalstīs un Norvēģijā, kā arī novērtēta līgumā paredzēto darba stundu un parasto darba stundu evolūcija laika posmā no 1999. gada līdz 2014. gadam. Uzmanība pievērsta darba laika ilgumam pilna laika darbiniekiem, tostarp koplīgumā paredzētām parastām darba stundām un to, kā tās nosaka. Galvenokārt pamatojoties uz *Eurofound* iegūto informāciju visās ES dalībvalstīs un Norvēģijā, pētījums jo sevišķi pievēršas piecām nozarēm: ķīmiskā rūpniecība, metālapstrāde, banku nozare, mazumtirdzniecība un valsts pārvalde.

Politikas konteksts

Ar Darba laika direktīvu (2003/88/EK) paredzēts garantēt drošības un veselības aizsardzības minimālo prasību izpildi darba laika organizācijā. Tā nosaka „minimālos” standartus darba stundām un nodrošina, lai darba ņēmēji nestrādātu pārmērīgi ilgi un viņiem būtu adekvāta atpūta un brīvdienas. Direktīvas 15. pants arī ļauj dalībvalstīm piemērot vai pieņemt tiesību aktus, normatīvus vai administratīvus noteikumus, kā arī veicināt koplīgumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības

aizsardzībai un drošībai. Ar nelieliem izņēmumiem direktīva attiecas uz visām nozarēm (publiskām un privātām) un uz visiem darba ņēmējiem.

Sociālajiem partneriem ir nozīmīga loma darba laika standartu noteikšanā, jo sevišķi sakarā ar koplīgumiem, kas nosaka darba laika aspektus valsts, nozares vai uzņēmuma līmenī. To loma — un kopumā arī koplīgumu slēgšana — ir mainījusies, jo sevišķi kopš ekonomikas krīzes. Dažas darba attiecību tendences, piemēram, arodbiedrību skaita samazināšanās, koplīgumu slēgšanas decentralizācija, atteikšanās tiesību un atvērtības klauzulas izmantošana koplīgumos, ir biežāka kopš krīzes sākuma un ir ietekmējusi darba laika noteikšanas veidu.

Galvenie konstatējumi

Pastāv ievērojamas atšķirības starp valstīm attiecībā uz institucionālajiem apstākļiem, kuri regulē darba laiku. Atkarībā no regulējuma relatīvā nozīmīguma var noteikt četrus galvenos darba laika apstākļu režīmus.

- Pilnībā nodotas tiesības: tiesību akti attiecas uz vairumu darba ņēmēju; šajā režīmā reti sastopama koplīgumu slēgšana un līgumi par darba laika ilgumu vai organizāciju.
- Daļēji nodotas tiesības: tiesību aktiem ir galvenā loma darba laika standartu regulēšanā, bet standartus bieži maina, izmantojot koplīgumu slēgšanu vai pārrunas dažādos līmeņos.
- Pārrunātas tiesības: standartus galvenokārt nosaka koplīgumu slēgšanas sarunās, parasti nozares līmenī; šādus līgumus var papildināt uzņēmuma līmeņa sarunas par darba laika organizācijas jautājumiem.

- Vienpusējas tiesības: tiesību aktiem ir maza loma darba laika standartu noteikšanā, un sarunu struktūra ir ļoti decentralizēta; darba laika ilgums un organizācija parasti ir norādīta individuālos darba līgumos un tie parasti ietver nosacījumus, kurus nosaka un piedāvā darba devēji.

Vairāk nekā divās trešdaļās dalībvalstu ir daļēji nodotu tiesību vai pārrunātu tiesību darba laika apstākļu režīms; abi no tiem paredz sociālo partneru tiešu dalību darba laika noteikšanā. Astoņām dalībvalstīm ir raksturīgs pilnībā nodotu tiesību režīms, un tās ir Centrāleiropas un Austrumeiropas valstis, kuras pievienojās ES 2004. gadā vai pēc tam un kurās koplīgumu slēgšanas struktūras ir vājākas.

Pēdējo 15 gadu laikā darba laika apstākļu režīmi Eiropas Savienībā būtībā nav mainījušies. Tomēr dažās valstīs redzamā tendence ir tāda, ka vairāk pārrunu veikšanas pilnvaru tiek nodotas uz zemākiem institucionālajiem līmeņiem. Piemēram, daudzās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs neseno veiktās izmaiņas tiesību aktos ļauj noteikt darba grafiku un darba organizāciju uzņēmuma vai individuālā līmenī.

Arī līgumā noteiktais parastais darba laiks Eiropas Savienībā bija ļoti stabils laika posmā no 1999. gada līdz 2014. gadam. Neskaitot dažus izņēmumus, vairumā dalībvalstu nebija krasas izmaiņas vidējā līgumā noteiktajā darba laikā. Līgumā noteiktā darba laika stabilitāte arī ir visredzamākā nozarēs, kuras analizētas šajā ziņojumā: ķīmiskās rūpniecības, metālapstrādes, banku, mazumtirdzniecības un valsts pārvaldes nozarē.

Parastais darba laiks pilna laika darba ņēmējiem liecina par „konverģences” procesu, virzoties uz vidējo ES rādītāju tajās dalībvalstīs, kuras pievienojās paplašināšanās laikā kopš 2004. gada. Tomēr šī konverģence beidzās 2011. gadā, un parastais darba laiks šajās dalībvalstīs joprojām ir ilgāks nekā sākotnējās 15 ES dalībvalstīs. Vidēji parastais darba laiks ir īsāks valstīs, kurās ir pārrunātu tiesību un daļēji nodotu tiesību darba laika apstākļu režīms, bet ilgāks — režīmos ar vienpusējām vai pilnībā nodotām tiesībām.

Vīrieši biežāk nekā sievietes ES turpina strādāt ilgākas stundas. Šī atšķirība, kura augstāko rādītāju sasniedza 2005. gadā, lēnām samazinās galvenokārt tāpēc, ka sievietes vidēji strādā vairāk stundu nekā iepriekš. Atšķirība ir daudz lielāka vadītāju profesijas grupai, kurā darba ņēmēji vispārīgi strādā ilgākas stundas nekā vidēji, tāpat kā Apvienotajā Karalistē, kurā ir vienpusēju tiesību darba laika apstākļu režīms.

Šī darba laika ievirze salīdzina līgumā noteikto un parasto darba laiku, tādējādi norādot „virsstundu” apmēru un „atbilstību” darba laika normatīviem. Tā norāda arī to, ka vienpusēju tiesību režīms ir saistīts ar sliktāku atbilstību darba laika standartiem un ilgākām virsstundām. Savukārt pārrunātu tiesību režīms daudz vairāk atbilst darba laika standartiem, tādējādi nodrošinot vismazākās atkāpes no līgumā noteiktajiem noteikumiem.

Lielā mērā nemainīga ir sociālo partneru loma darba laika standartu noteikšanā, taču tā šķiet izšķiroša parasto darba stundu skaita noteikšanā. Tās parasti ir īsākas valstīs ar pārrunātu tiesību vai daļēji nodotu tiesību darba laika apstākļu režīmu, bet garākas — ar pilnībā nodotu tiesību un vienpusēju tiesību režīmu.

Secinājumi

Ja darba laika standartu definīciju apskata darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības perspektīvā, tad sociālo partneru iesaistīšanās to noteikšanā ir ļoti nepieciešama. Tas ir svarīgi, jo koplīgumu slēgšana, šķiet, ir pozitīvi saistīta ar īsākām darba stundām, mazāk virsstundām un lielāku atbilstību normatīviem, vismaz darba ilguma ziņā.

Darba laika direktīvas pieņemšana ir ietekmējusi darba laika standartus tajās valstīs, kuras pievienojās paplašināšanās laikā kopš 2004. gada, tādā veidā, ka līdz 2011. gadam šajās valstīs parastais darba laiks samazinājās. Tomēr vēl joprojām koplīgumu slēgšanai ir ļoti maza loma lielā daļā šo valstu un parastās darba stundas visbiežāk ir garākas nekā valstīs ar daļēji nodotu tiesību vai pārrunātu tiesību darba laika apstākļu režīmu.

Papildu informācija

Ziņojums *Darba laika tendences 21. gadsimtā: darba laika ilgums un tā regulējums Eiropas Savienībā* ir pieejams adresē <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Lai saņemtu plašāku informāciju, sazinieties ar izpētes vadītāju Jorge Cabrita, rakstot uz adresi: jca@eurofound.europa.eu