



Eurofound

# Arbeidstijdontwikkelingen in de 21e eeuw: arbeidsduur en de regulering hiervan in de EU

## Samenvatting

### Inleiding

De arbeidstijd is een belangrijk element van het arbeidsleven en de regulering van de arbeidstijd stond, decennia lang, centraal bij politieke, economische en sociale besprekingen op nationaal en EU-niveau. In de Europese Unie worden de duur en de organisatie van de arbeidstijd gereguleerd door verschillende combinaties van wetgeving, zoals de arbeidstijdrichtlijn, collectieve onderhandelingen op nationaal, sectoraal of bedrijfsniveau en onderhandelingen op individueel niveau. Eurofound heeft meer dan tien jaar informatie verzameld over diverse aspecten van de arbeidstijd in de EU, waaronder aspecten die verband houden met de collectief overeengekomen arbeidsduur. Hoewel de gegevens regelmatig in jaarverslagen zijn gepubliceerd, zijn zij nog niet eerder geanalyseerd vanuit een langetermijnperspectief.

In dit verslag wordt de ontwikkeling van de arbeidstijd aan het begin van de 21 eeuw bestudeerd. In het verslag wordt de institutionele regulering in de lidstaten van de EU en Noorwegen beschreven en de ontwikkeling van de overeengekomen arbeidsduur en de gebruikelijke arbeidsduur in de periode 1999-2014 beoordeeld. De nadruk wordt gelegd op de duur van de arbeidstijd voor voltijdse werknemers, inclusief de collectief overeengekomen normale arbeidsduur en hoe deze is vastgelegd. Het verslag is hoofdzakelijk gebaseerd op informatie die Eurofound heeft verzameld uit alle lidstaten van de EU en Noorwegen. Het onderzoek richt zich speciaal op vijf sectoren: de chemiesector, de metaalsector, de banksector, de detailhandel en de overheidssector.

### Beleidscontext

De arbeidstijdrichtlijn (2003/88/EG) beoogt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd te garanderen. De richtlijn stelt 'minimumnormen' voor de arbeidstijd vast en zorgt ervoor dat werknemers niet buitensporig veel uren werken en passende rusttijden en vakantie hebben. Artikel 15 van de richtlijn stelt de

lidstaten in staat om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren – en de toepassing van collectieve overeenkomsten te bevorderen – die gunstiger zijn voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers. De richtlijn is, met zeer weinig uitzonderingen, op alle sectoren (publiek en particulier) en op alle werknemers van toepassing.

De sociale partners spelen een belangrijke rol bij de vaststelling van arbeidstijdnormen, vooral via collectieve overeenkomsten die aspecten van de arbeidsduur op nationaal, sectoraal of bedrijfsniveau behandelen. Hun rol – en de rol van collectieve onderhandelingen in het algemeen – is veranderd, vooral na de economische crisis. Sommige trends op het gebied van arbeidsverhoudingen – zoals de daling van het aantal vakbondsleden, de decentralisatie van collectieve onderhandelingen en het gebruik van opt-out- en openingsclausules in collectieve overeenkomsten – zijn sinds de aanvang van de crisis duidelijker waar te nemen en dit alles heeft zijn uitwerking gehad op de wijze waarop de arbeidstijd wordt bepaald.

### Hoofdconclusies

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen landen in de institutionele regulering van de arbeidstijd. Uitgaande van het belang van de toepasselijke reguleringsniveaus, kunnen er vier voornamelijk arbeidstijdstelsels worden vastgesteld:

- **Verplicht opgelegde normen:** De wetgeving geldt voor de meeste werknemers; bij dit stelsel zijn er zelden collectieve onderhandelingen en overeenkomsten over de duur of de organisatie van de arbeidstijd.
- **Aangepaste opgelegde normen:** De wetgeving speelt een leidende rol bij de regulering van de arbeidstijdnormen, maar deze worden vaak aangepast via collectieve onderhandelingen of onderhandelingen op andere niveaus.

- **Onderhandelde normen:** De normen worden voornamelijk middels cao's vastgesteld, gewoonlijk op sectoraal niveau; dergelijke overeenkomsten kunnen worden aangevuld via onderhandelingen op bedrijfsniveau over kwesties die verband houden met de organisatie van de arbeidstijd.
- **Unilaterale normen:** De wetgeving speelt nauwelijks een rol bij de vaststelling van arbeidstijdnormen en de onderhandelingsstructuren zijn zeer gedecentraliseerd; de duur en de organisatie van de arbeidstijd worden gewoonlijk in afzonderlijke arbeidsovereenkomsten vermeld en zijn vaak een afspiegeling van de door de werkgevers bepaalde en aangeboden voorwaarden.

Meer dan twee derde van de lidstaten heeft een stelsel met aangepaste opgelegde of onderhandelde normen. In beide gevallen is er sprake van een directe betrokkenheid van de sociale partners bij de vaststelling van de arbeidstijd. De acht lidstaten die zich kenmerken door een stelsel met verplicht opgelegde normen, zijn alle Midden- en Oost-Europese landen die in of na 2004 tot de EU zijn toegetreten en zwakkere structuren voor collectieve onderhandelingen kennen.

De arbeidstijdstelsels in de EU zijn de afgelopen 15 jaar nagenoeg ongewijzigd gebleven. In sommige landen is er wel een trend waar te nemen waarbij er meer onderhandelingsbevoegdheid naar lagere institutionele niveaus gaat. Zo is het in vele Midden- en Oost-Europese landen dankzij recente wetswijzigingen mogelijk om werkroosters en de werkorganisatie op bedrijfsniveau of individueel niveau te bepalen.

In de periode 1999-2014 was ook de overeengekomen normale arbeidsduur zeer stabiel in de EU. In de meeste lidstaten waren er, op enkele uitzonderingen na, geen dramatische veranderingen in de gemiddelde overeengekomen arbeidsduur. De stabiliteit van de overeengekomen arbeidsduur is ook het duidelijkste kenmerk in de sectoren die in dit verslag zijn geanalyseerd: chemiesector, metaalsector, banksector, detailhandel en overheidssector.

Bij de gebruikelijke arbeidsduur voor voltijdse werknemers is een 'convergentieproces' zichtbaar naar het EU-gemiddelde in de lidstaten die bij de uitbreidingen sinds 2004 tot de EU zijn toegetreten. Dit convergentieproces kwam in 2011 tot stilstand en de gebruikelijke arbeidsduur is in deze lidstaten nog

steeds langer dan in de EU15. De gebruikelijke arbeidsduur is gemiddeld korter in landen met een arbeidstijdstelsel met onderhandelde of aangepaste opgelegde normen en langer in landen met een stelsel met unilaterale of verplicht opgelegde normen.

Mannen blijven meer uren werken dan vrouwen in de EU. Het verschil, met een piek in 2005, wordt nu langzaam kleiner, hoofdzakelijk omdat vrouwen gemiddeld meer uren werken dan voorheen. De kloof is veel groter bij de beroepsgroep managers die, over het algemeen, veel meer uren werkt dan gemiddeld, en in het Verenigd Koninkrijk, dat een unilateraal stelsel kent.

De arbeidstijdafwijking vergelijkt de overeengekomen en de gebruikelijke arbeidsduur en geeft daarom de 'overuren' en de 'naleving' van de arbeidstijdvoorschriften aan. Hieruit komt naar voren dat het unilaterale stelsel wordt geassocieerd met een geringere naleving van de arbeidstijdnormen en dus met meer overuren. Het stelsel met onderhandelde normen kent daarentegen vaak een grotere naleving van de arbeidstijdnormen en daarom de kleinste afwijkingen van overeengekomen bepalingen.

De rol van de sociale partners bij de vaststelling van arbeidstijdnormen blijft grotendeels ongewijzigd, maar lijkt bepalend te zijn voor de gebruikelijke arbeidsduur. Deze is vaak korter in landen met een stelsel met onderhandelde of aangepaste opgelegde normen en langer bij stelsels met verplicht opgelegde of unilaterale normen.

## Conclusies

Indien de arbeidstijdnormen worden gedefinieerd aan de hand van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, dan is de betrokkenheid van de sociale partners bij de definiëring van essentieel belang. De reden hiervan is dat collectieve onderhandelingen positief gerelateerd lijken te zijn aan een kortere arbeidsduur, minder overuren en een grotere naleving van de voorschriften, althans wat de arbeidsduur betreft.

De vaststelling van de arbeidstijdrichtlijn is van invloed geweest op de arbeidstijdnormen in de lidstaten die bij de uitbreidingen sinds 2004 tot de EU zijn toegetreten, in de zin dat de gebruikelijke arbeidsduur in deze landen tot 2011 verminderde. Desondanks spelen collectieve onderhandelingen in veel van deze landen nog steeds een zeer kleine rol. Verder is de gebruikelijke arbeidsduur vaak langer dan in landen met een stelsel met aangepaste of onderhandelde normen.

### Aanvullende informatie

Het verslag *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* (Arbeidstijdontwikkelingen in de 21e eeuw: arbeidsduur en de regulering hiervan in de EU) is te vinden op de website <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Jorge Cabrita, onderzoeksleider, via [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).