

Evoluții ale timpului de lucru în secolul 21: durata și reglementarea acestuia în UE

Rezumat

Introducere

Timpul de lucru este un element esențial al vieții profesionale, iar reglementarea lui se află de zeci de ani în centrul discuțiilor politice, economice și sociale de la nivel național și european. În Uniunea Europeană, durata și organizarea timpului de lucru sunt reglementate prin diferite combinații de acte normative, printre care se numără și Directiva privind timpul de lucru, prin negocieri colective la nivel național, sectorial sau de întreprindere, precum și prin negocieri la nivel individual. De mai bine de zece ani, Eurofound culege informații despre mai multe aspecte referitoare la timpul de lucru în UE, inclusiv la timpul de lucru convenit în mod colectiv. Deși datele obținute se publică cu regularitate în rapoarte anuale, până în prezent ele nu au făcut obiectul unei analize dintr-o perspectivă pe termen lung.

Prezentul raport analizează evoluția timpului de lucru la începutul secolului 21. Raportul descrie regimurile instituționale de reglementare în statele membre ale UE și în Norvegia și evaluează modul în care au evoluat atât programul de lucru convenit, cât și cel efectiv, în perioada 1999-2014. Se pune accentul pe durata timpului de lucru pentru lucrătorii cu normă întreagă, inclusiv pe programul de lucru normal convenit în mod colectiv și pe modul de stabilire a acestuia. Bazându-se în primul rând pe informațiile culese de Eurofound din toate statele membre și din Norvegia, studiul se axează în special pe cinci sectoare: sectorul produselor chimice, sectorul prelucrării metalelor, sectorul bancar, sectorul comerțului cu amănuntul și sectorul administrației publice.

Contextul politicilor

Directiva privind timpul de lucru (2003/88/CE) urmărește garantarea îndeplinirii cerințelor minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru. Directiva stabilește standarde „minime” privind programul de lucru și se asigură că lucrătorii nu au un orar de lucru excesiv și că beneficiază în mod adecvat de repaus și de zile de concediu. De asemenea, articolul 15 din directivă permite statelor membre să aplice sau să adopte acte cu putere de lege și acte administrative – și să promoveze

aplicarea unor convenții colective – mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor. Cu foarte puține excepții, directiva se aplică tuturor sectoarelor (publice și private) și tuturor lucrătorilor.

Partenerilor sociali le revine un rol major în definirea standardelor privind timpul de lucru, în special prin contractele colective de muncă ce reglementează aspecte referitoare la timpul de lucru la nivel național, sectorial sau de întreprindere. Rolul acestora – și al negocierilor colective în general – a suferit unele schimbări, în special după declanșarea crizei economice. Unele tendințe în privința relațiilor de muncă – precum declinul densității sindicale, descentralizarea negocierilor colective și folosirea clauzelor de excludere și a celor de deschidere în contractele colective de muncă – au devenit mai vizibile după declanșarea crizei, ceea ce a afectat modalitatea de definire a timpului de lucru.

Principalele constatări

Contextele instituționale de reglementare a timpului de lucru diferă semnificativ de la o țară la alta. În funcție de importanța relativă a nivelurilor de reglementare, se disting patru regimuri principale ale timpului de lucru:

- **Mandat în totalitate:** legislația se aplică majorității lucrătorilor; negocierile și contractele colective privind durata sau organizarea timpului de lucru se folosesc rareori în cadrul acestui regim.
- **Mandat cu ajustări:** legislația joacă un rol dominant în reglementarea standardelor privind timpul de lucru, însă aceste standarde sunt ajustate deseori prin negocieri colective sau prin negocieri la diferite niveluri.
- **Negociat:** standardele se stabilesc în special prin contracte colective de muncă, de obicei la nivel sectorial; aceste contracte pot fi completate prin negocierea, la nivel de întreprindere, a aspectelor legate de organizarea timpului de lucru.

- Unilateral: legislația nu are aproape niciun rol în definirea standardelor privind timpul de lucru, iar structurile de negociere sunt foarte descentralizate; de obicei, durata și organizarea timpului de lucru sunt prevăzute în contractele individuale de muncă și au tendința de a reflecta condițiile stabilite și oferite de angajatori.

În peste două treimi din statele membre, regimul timpului de lucru este mandatat cu ajustări sau negociat, ambele contexte implicând participarea directă a partenerilor sociali în cadrul procesului de definire a timpului de lucru. Cele opt state membre în care există regimuri mandatate în totalitate sunt țări din Europa Centrală și de Est care au aderat la UE în 2004 sau ulterior și în care structurile de negociere colectivă sunt mai slabe.

Regimurile de stabilire a timpului de lucru în UE au rămas în esență neschimbate în ultimii 15 ani. Cu toate acestea, în unele țări s-a observat tendința de a se transfera o putere de negociere mai mare către niveluri instituționale inferioare. De exemplu, în multe țări din Europa Centrală și de Est modificările recente ale legislației în domeniu permit ca programul de lucru și modul de organizare a muncii să fie stabilite la nivelul întreprinderii sau la nivel individual.

De asemenea, timpul de lucru normal convenit a fost foarte stabil în UE între 1999 și 2014. Cu câteva excepții, în majoritatea statelor membre nu s-au înregistrat modificări fundamentale ale timpului de lucru mediu convenit. În același timp, stabilitatea timpului de lucru convenit este cea mai evidentă caracteristică la nivelul tuturor sectoarelor analizate în prezentul raport: sectorul produselor chimice, sectorul prelucrării metalelor, sectorul bancar, sectorul comerțului cu amănuntul și sectorul administrației publice.

Timpul normal de lucru pentru lucrătorii cu normă întreagă indică un proces de „convergență” către media la nivelul UE în statele membre care au aderat în cadrul valurilor de extindere începând cu 2004. Însă această convergență a încetat în 2011, iar timpul normal de lucru este în continuare mai lung în aceste state membre decât în UE-15. În medie, timpul normal de lucru este mai scurt în țările cu regimuri negociate și mandatate cu ajustări și mai lung în țările cu regimuri unilaterale și mandatate în totalitate.

În UE, bărbații continuă să lucreze mai multe ore decât femeile. După ce a atins nivelul maxim în 2005, diferența a început să scadă lent, în primul rând datorită faptului că femeile lucrează, în medie, mai multe ore decât înainte. Decalajul este mult mai mare în cadrul categoriei profesionale a managerilor de întreprindere, care lucrează în general mai multe ore decât media, precum și în Regatul Unit, unde există un regim unilateral de stabilire a timpului de lucru.

Diferența în ceea ce privește timpul de lucru este dată de comparația între timpul de lucru convenit și cel efectiv, care arată numărul de „ore suplimentare” efectuate și măsura în care sunt respectate reglementările privind timpul de lucru. Diferențele arată că regimul unilateral se asociază cu o respectare mai redusă a standardelor privind timpul de lucru și, deci, cu efectuarea mai multor ore suplimentare. În schimb, în cadrul regimului negociat există tendința de respectare într-o măsură mai mare a standardelor privind timpul de lucru, ceea ce duce la cele mai puține abateri de la prevederile convenite.

Rolul partenerilor sociali în definirea standardelor privind timpul de lucru rămâne în linii mari neschimbat, însă pare să fie decisiv în ceea ce privește durata programului normal de lucru. Acesta are tendința de a fi mai scurt în țările cu regimuri negociate sau mandatate cu ajustări și mai lung în țările cu regimuri mandatate în totalitate și cu regimuri unilaterale.

Concluzii

În cazul în care standardele privind timpul de lucru se definesc din perspectiva sănătății și a securității lucrătorilor, implicarea partenerilor sociali în definirea lor este esențială, întrucât negocierea colectivă pare a fi asociată în mod pozitiv cu un program de lucru mai scurt, cu mai puține ore suplimentare și cu o respectare mai strictă a reglementărilor, cel puțin în ceea ce privește durata programului de lucru.

Adoptarea Directivei privind timpul de lucru a avut un impact asupra standardelor referitoare la timpul de lucru în statele membre care au aderat în cadrul valurilor de extindere începând cu 2004, în sensul că timpul normal de lucru în aceste state membre a scăzut până în 2011. Cu toate acestea, negocierile colective joacă în continuare un rol minor în multe dintre aceste țări, iar programul normal de lucru are tendința de a fi mai lung aici decât în țările cu regimuri ale timpului de lucru mandatate cu ajustări sau negociate.

Informații suplimentare

Raportul *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* (Evoluții ale timpului de lucru în secolul 21: durata și reglementarea acestuia în UE) este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Pentru mai multe informații, vă rugăm să vă adresați dlui Jorge Cabrita, director de cercetare, la adresa jca@eurofound.europa.eu