

Vývoj pracovného času v 21. storočí: trvanie pracovného času a jeho regulácia v EÚ

Zhrnutie

Úvod

Pracovný čas je zásadným prvkom pracovného života a jeho regulácia je celé desaťročia v centre záujmu politických, hospodárskych a spoločenských diskusií tak na vnútroštátnej úrovni, ako aj na úrovni EÚ. V Európskej únii je dĺžka pracovného času a jeho organizácia upravená rôznymi kombináciami právnych predpisov vrátane smernice o pracovnom čase, ako aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania na vnútroštátnej, odvetvovej alebo podnikovej úrovni a rokovaní na individuálnej úrovni. Viac ako desaťročie nadácia Eurofound zhromažďovala informácie o viacerých aspektoch pracovného času v EÚ vrátane aspektov týkajúcich sa kolektívne dohodnutého pracovného času. Napriek pravidelnej publikácii týchto údajov v ročných správach, uvedené údaje neboli dosiaľ analyzované z dlhodobého hľadiska.

V tejto správe sa hodnotí vývoj pracovného času na začiatku 21. storočia. Opisujú sa v nej inštitucionálne postupy regulácie v členských štátoch EÚ a v Nórsku a hodnotí sa vývoj dohodnutého počtu pracovných hodín a obvyklého počtu pracovných hodín v období rokov 1999 až 2014. Dôraz sa kladie na dĺžku pracovného času v prípade zamestnancov na plný pracovný čas vrátane kolektívne dohodnutého bežného počtu pracovných hodín a na spôsob, akým sa stanovuje. Vychádzajúce predovšetkým z informácií, ktoré nadácia Eurofound zhromaždila zo všetkých členských štátov EÚ a Nórska, sa štúdiá zameriava konkrétne na päť odvetví: chemický priemysel, obrábanie kovov, bankovníctvo, maloobchod a verejná správa.

Politické súvislosti

Cieľom smernice o pracovnom čase (2003/88/ES) je pri organizácii pracovného času zaručiť minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia. Stanovené sú v nej „minimálne“ normy pre počet pracovných hodín a zaručuje sa, aby zamestnanci nepracovali nadmerný počet hodín a mali primeraný odpočinok a dovolenku. Podľa článku 15 smernice sa členským štátom tiež umožňuje uplatňovať alebo zavádzať právne predpisy

alebo iné správne opatrenia – a podporovať uplatňovanie kolektívnych dohôd – ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov. Okrem niekoľkých výnimiek táto smernica platí pre všetky odvetvia (verejné a súkromné) a všetkých zamestnancov.

Pri stanovovaní noriem pracovného času zohrávajú dôležitú úlohu sociálni partneri, najmä prostredníctvom kolektívnych zmlúv vzťahujúcich sa na aspekty pracovného času na vnútroštátnej, odvetvovej a podnikovej úrovni. Ich úloha – a kolektívne vyjednanie vo všeobecnosti – sa zmenili, najmä od hospodárskej krízy. Niektoré trendy v oblasti pracovnoprávných vzťahov sa od začiatku krízy prejavujú vo väčšej miere, napríklad pokles hustoty odborových zväzov, decentralizácia kolektívneho vyjednávania a uplatňovanie ustanovení o výnimkách a otváracích klauzúl v kolektívnych zmluvách, čo ovplyvnilo spôsob definovania pracovného času.

Hlavné zistenia

Medzi jednotlivými krajinami existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o inštitucionálny rámec upravujúci pracovný čas. Na základe relatívneho významu úrovni regulácie možno určiť štyri hlavné systémy stanovovania pracovného času, pri ktorých sa uplatňujú normy:

- Vychádzajúce výlučne z právnych predpisov: právne predpisy sa vzťahujú na väčšinu zamestnancov; kolektívne vyjednanie a dohody vzťahujúce sa na dĺžku alebo organizáciu pracovného času sú pri tomto systéme zriedkavé.
- Vychádzajúce z právnych predpisov s úpravami: právne predpisy zohrávajú dominantnú úlohu v regulácii noriem pre pracovný čas, často však bývajú upravené na základe kolektívneho vyjednávania alebo rokovaní na rôznych úrovniach.

- Vyjednané: normy sú stanovené hlavne kolektívnymi zmluvami, zvyčajne na odvetvovej úrovni; takéto dohody môžu byť doplnené vyjednávaniaми o organizácii pracovného času na podnikovej úrovni.
- Jednostranné: právne predpisy nezohrávajú takmer žiadnu úlohu pri definovaní noriem týkajúcich sa pracovného času a vyjednávacie štruktúry sú výrazne decentralizované; dĺžka a organizácia pracovného času bývajú zvyčajne uvedené v jednotlivých pracovných zmluvách a spravidla sú v nich zohľadnené podmienky určené a ponúknuté zamestnávateľmi.

Vo viac než dvoch tretinách členských štátov existuje vyjednaný systém stanovenia pracovného času alebo systém, pri ktorom sa uplatňujú právne predpisy s úpravami, pričom v obidvoch prípadoch sa pri spôsobe stanovenia pracovného času počíta s priamou účasťou sociálnych partnerov. Systém, pri ktorom sa vychádza výlučne z právnych predpisov, je charakteristický pre osem členských štátov (všetky sú to stredoeurópske a východoeurópske krajiny), ktoré sa pripojili k EÚ v roku 2004 alebo po tomto roku a v ktorých sú štruktúry kolektívneho vyjednávania slabšie.

Systémy stanovenia pracovného času sa v EÚ za posledných 15 rokov v podstate nezmenili. V niektorých krajinách sa však objavuje určitý trend, keď dochádza k výraznejšiemu presunutiu vyjednávacjej pozície na nižšie inštitucionálne úrovne. Napríklad v mnohých krajinách strednej a východnej Európy nedávne zmeny v právnych predpisoch umožnili určovať pracovné režimy a organizáciu práce na podnikovej alebo individuálnej úrovni.

Dohodnutý bežný pracovný čas bol tiež veľmi stabilný v EÚ aj v období rokov 1999 až 2014. Až na zopár výnimiek, vo väčšine členských štátov nedošlo k žiadnym dramatickým zmenám, pokiaľ ide o priemerný dohodnutý pracovný čas. Stabilita dohodnutého pracovného času je takisto najevidentnejšou charakteristikou odvetví analyzovaných v tejto správe (chemický priemysel, obrábanie kovov, bankovníctvo, maloobchod a verejná správa).

V prípade obvyklého pracovného času zamestnancov na plný pracovný čas dochádza, ako sa ukazuje, v členských štátoch, ktoré sa pripojili k EÚ v rámci rozširovania od roku 2004, k procesu „konvergenencie“ smerom k priemeru EÚ. Táto konvergencia sa však skončila v roku 2011 a obvyklý pracovný čas je v týchto členských štátoch ešte stále dlhší než v EÚ-15. Obvyklý pracovný čas je v priemere kratší v krajinách, v ktorých sa používa vyjednaný systém alebo právne predpisy s úpravami, a dlhší v prípade jednostranných systémov a systémov s výlučne právnymi predpismi.

Muži stále pracujú viac hodín, než ženy v EÚ. Tento rozdiel bol najväčší v roku 2005 a odvtedy sa postupne znižuje, najmä z toho dôvodu, že ženy pracujú v priemere viac hodín než predtým. Tento rozdiel je oveľa väčší v prípade profesijnej skupiny manažérov, ktorí odpracujú spravidla oveľa viac hodín ako priemer, ako aj v Spojenom kráľovstve, kde sa uplatňuje jednostranný postup stanovenia pracovného času.

Pri „posune pracovného času“ sa porovnáva rozdiel medzi dohodnutým pracovným časom a obvyklým pracovným časom, a tak naznačuje rozsah „nadčasov“ a „dodržavania“ predpisov upravujúcich pracovný čas. Vyplýva z neho, že jednostranný systém sa spája so slabším dodržiavaním noriem pracovného času, a teda s dlhšími nadčasmi. Na druhej strane v prípade vyjednaného systému, býva úroveň dodržiavania noriem pracovného času silnejšia, a teda aj odchýlky od dohodnutých podmienok sú najmenšie.

Úloha sociálnych partnerov pri definovaní noriem pracovného času zostáva zväčša nezmenená, ukazuje sa však, že je rozhodujúca v prípade obvyklého počtu pracovných hodín. Tieto bývajú kratšie v krajinách s vyjednaným systémom alebo s právnymi predpismi s úpravami a dlhšie v prípade jednostranných systémov a systémov s výlučne právnymi predpismi.

Záver

Ak sa pri definovaní noriem pracovného času má brať ohľad na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov, potom je zapojenie sociálnych partnerov do ich definovania nevyhnutné. Je to tým, že podľa všetkého kolektívne vyjednávanie pozitívne súvisí s kratším pracovným časom, menším počtom nadčasov a väčším dodržiavaním predpisov, aspoň z hľadiska dĺžky pracovného času.

Prijatie smernice o pracovnom čase ovplyvnilo normy pracovného času v tých členských štátoch, ktoré sa pripojili k EÚ v rámci rozširovania od roku 2004, keďže v týchto krajinách až do roku 2011 dochádzalo k znižovaniu obvyklého pracovného času. Kolektívne vyjednávanie však vo veľkej časti týchto krajín ešte stále zohráva veľmi malú úlohu a obvyklý počet pracovných hodín býva v nich vyšší než v krajinách, v ktorých sa používajú vyjednané systémy stanovenia pracovného času alebo systémy s právnymi predpismi s úpravami.

Ďalšie informácie

Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation (Správa Vývoj pracovného času v 21. storočí: trvanie pracovného času a jeho regulácia v EÚ) sa nachádza na stránke <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

V prípade záujmu o ďalšie informácie sa obráťte na Jorge Cabritu, vedúceho výskumu, na adrese: jca@eurofound.europa.eu