

Razvoj delovnega časa v 21. stoletju: dolžina delovnega časa in njegova ureditev v EU

Povzetek

Uvod

Delovni čas je ključni element delovnega življenja, njegova ureditev pa je že desetletja v središču političnih, gospodarskih in družbenih razprav na nacionalni ravni in ravni EU. V Evropski uniji dolžino in organizacijo delovnega časa urejajo skupek različne zakonodaje, vključno z direktivo o delovnem času, ter kolektivna pogajanja na nacionalni ali sektorski ravni ali na ravni podjetij in pogajanja na individualni ravni. Eurofound že več kot desetletje zbira informacije o več vidikih delovnega časa v EU, vključno z vidiki, povezanimi z delovnim časom, določenim s kolektivnimi pogodbami. Čeprav so se podatki redno objavljali v letnih poročilih, pa do zdaj z dolgoročnega vidika še niso bili analizirani.

V tem poročilu se preučuje razvoj delovnega časa na začetku 21. stoletja. V njem so opisani institucionalni sistemi ureditve v državah članicah EU in na Norveškem ter ocenjen razvoj dogovorjenega in običajnega števila delovnih ur med letoma 1999 in 2014. Poudarek je na dolžini delovnega časa delavcev, ki delajo s polnim delovnim časom, vključno s kolektivno dogovorjenim običajnim številom delovnih ur in načinom njihove določitve. Študija, ki temelji predvsem na informacijah, ki jih je Eurofound zbral v vseh državah članicah in na Norveškem, je osredotočena zlasti na pet sektorjev: kemični, kovinskopredelovalni, bančni in maloprodajni sektor ter sektor javne uprave.

Ozadje politike

Cilj direktive o delovnem času (2003/88/ES) je zagotoviti minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa. Direktiva določa „minimalne“ standarde glede števila delovnih ur ter zagotavlja, da delavci ne delajo dlje od običajnega delovnega časa ter imajo ustrezen počitek in dopust. Države članice lahko v skladu s členom 15 direktive tudi uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte – ter spodbujajo izvajanje kolektivnih pogodb – ki so ugodnejši za

varovanje zdravja in varnosti delavcev. Z zelo malo izjemami se direktiva uporablja za oba sektorja (javni in zasebni) ter za vse delavce.

Socialni partnerji imajo pomembno vlogo pri opredelitvi standardov v zvezi z delovnim časom, zlasti prek kolektivnih pogodb, ki vključujejo vidike delovnega časa, na nacionalni ali sektorski ravni ali ravni podjetij. Njihova vloga se je tako kot kolektivna pogajanja na splošno spremenila, zlasti po začetku gospodarske krize. Nekateri trendi na področju odnosov med delodajalci in delojemalci – kot so zmanjševanje gostote sindikatov, decentralizacija kolektivnih pogajanj ter uporaba klavzul o izvzetju in uvodnih klavzul – so postali po začetku krize očitnejši, kar je vplivalo na način določitve delovnega časa.

Ključne ugotovitve

Med državami so znatne razlike glede institucionalnih okvirov za ureditev delovnega časa. Na podlagi relativnega pomena ravni ureditve je mogoče opredeliti štiri glavne sisteme določitve delovnega časa:

- v celoti predpisan: zakonodaja zajema večino delavcev; v tem sistemu so kolektivna pogajanja in pogodbe, ki vključujejo dolžino ali organizacijo delovnega časa, redke;
- prilagojeno predpisan: zakonodaja ima vodilno vlogo pri urejanju standardov v zvezi z delovnim časom, vendar se ti pogosto prilagodijo s kolektivnimi pogajanjmi na različnih ravneh;
- dogovorjen: standardi se določijo večinoma s kolektivnimi pogodbami, po navadi na sektorski ravni; take pogodbe se lahko dopolnijo s pogajanjmi o vprašanih v zvezi z delovnim časom na ravni podjetij;

- enostranski: zakonodaja ima pri opredelitvi standardov v zvezi z delovnim časom komajda kakršno koli vlogo, pogajalske strukture pa so zelo decentralizirane; dolžina in organizacija delovnega časa sta po navadi določena v individualnih pogodbah o zaposlitvi, ki pogosto odražajo pogoje, ki jih določijo in ponudijo delodajalci.

Več kot dve tretjini držav članic ima sistem prilagojeno predpisane ali dogovorjene določitve delovnega časa, pri čemer oba sistema vključujeta neposredno udeležbo socialnih partnerjev pri načinu določitve delovnega časa. Vse od osmih držav članic, za katere so značilni sistemi v celoti predpisane določitve, so srednje- in vzhodnoevropske države, ki so se pridružile EU leta 2004 ali pozneje in v katerih so strukture kolektivnih pogajanj šibke.

Sistemi določitve delovnega časa v EU se v zadnjih 15 letih niso bistveno spremenili. Vendar pa je v nekaterih državah očiten trend, da je bilo več pogajalske moči prenesene na nižje institucionalne ravni. Na primer, v številnih srednjih- in vzhodnoevropskih državah nedavne spremembe zakonodaje omogočajo določitev delovnih urnikov in organizacije dela na ravni podjetja ali posameznika.

Tudi dogovorjeni običajni delovni čas se je med letoma 1999 in 2014 zelo malo spremenil. Povprečni dogovorjeni delovni čas se v večini držav članic ni bistveno spremenil, pri čemer je samo nekaj izjem. Nespremenljivost dogovorjenega delovnega časa je tudi najočitnejša značilnost sektorjev, analiziranih v tem poročilu: kemičnega, kovinskopredelovalnega, bančnega in maloprodajnega sektorja ter sektorja javne uprave.

V državah članicah, ki so se EU pridružile v širitvah od leta 2004, izkazuje običajni delovni čas delavcev, ki delajo polni delovni čas, „približevanje“ povprečju EU. Vendar se je to približevanje leta 2011 ustavilo in običajni delovni čas je v teh državah še vedno daljši kot v EU15. Običajni delovni čas je v povprečju krajši v državah s sistemi dogovorjene in prilagojene predpisane določitve delovnega časa ter daljši v sistemih enostranske in v celoti predpisane določitve.

Moški v EU še vedno delajo več ur kot ženske. Razlika, ki je bila največja leta 2005, se počasi manjša, zlasti zato ker ženske v povprečju delajo več ur kot prej. Razlika je veliko večja pri poklicni skupini vodstvenih delavcev, ki na splošno delajo veliko več ur, kot znaša povprečje, in v Združenem kraljestvu, ki ima sistem enostranske določitve delovnega časa.

Z odklonom delovnega časa (working time drift) se primerjata dogovorjeni in običajni delovni čas ter tako pokaže obseg „nadurnega dela“ in „skladnosti“ s predpisi o delovnem času. To kaže, da je sistem enostranske določitve povezan z manjšo usklajenostjo s standardi v zvezi z delovnim časom in tako z večjim številom nadur. Sistem dogovorjene določitve ima za razliko pogosto višjo raven usklajenosti s standardi v zvezi z delovnim časom in tako najmanjše odklone od dogovorjenih določb.

Vloga socialnih partnerjev pri opredelitvi standardov v zvezi z delovnim časom ostaja večinoma nespremenjena, vendar se zdi, da je odločilna za število običajnih delovnih ur. To je pogosto manjše v državah s sistemom dogovorjene ali prilagojene predpisane določitve ter večje v sistemih v celoti predpisane in enostranske določitve.

Sklepne ugotovitve

Vključitev socialnih partnerjev v opredelitev standardov v zvezi z delovnim časom je ključna z vidika zdravja in varnosti delavcev. Razlog za to je, ker se zdi, da so kolektivna pogajanja pozitivno povezana s krajšim delovnim časom, manjšim številom nadur in večjo usklajenostjo s predpisi, vsaj glede dolžine delovnega časa.

Sprejetje direktive o delovnem času je tako vplivalo na standarde v zvezi z delovnim časom v državah članicah, ki so se EU pridružile v širitvah od leta 2004, da se je običajni delovni čas v teh državah do leta 2011 skrajšal. Kolektivna pogajanja imajo kljub temu v velikem deležu teh držav še vedno zelo majhno vlogo, običajni delovni čas pa je pogosto daljši kot v državah s sistemom prilagojene predpisane ali dogovorjene določitve delovnega časa.

Dodatne informacije

Poročilo *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU (Razvoj delovnega časa v 21. stoletju: dolžina delovnega časa in njegova ureditev v EU)* je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Za dodatne informacije se obrnite na vodjo raziskav Jorgeja Cabrita na e-naslovu jca@eurofound.europa.eu.