

35 vagy 40 órás munkahét?

Az európai országokban egyre gyakrabban vitatott kérdés a 35 órás munkahét létjogosultsága. A témában publikált cikkek különböző oldalról próbálják megközelíteni előnyeit és hátrányait, vizsgálják hatásait, ill. megváltoztatásának szükségességét és lehetőségét. Az alábbiakban mindezeket Németország és Franciaország példáján próbáljuk meg felvázolni.

Tárgyszavak: termelékenység; munkahely-teremtés; tarifaszereződés; munkanélküliség; munkaidő-csökkentés; munkahét; szakszervezet; munkaidőszámla.

Bevezetés

Az elmúlt évtizedekben a heti munkaidő jelentős változását lehetett tapasztalni. A 35 órás munkahét eredete egészen 1996-ig vezethető vissza. A folyamatot a rendkívül magas munkanélküliség indította el. Fő célja a foglalkoztatottság növelése volt, de a munkakörülmények javítása, a munka és a családi élet közötti összhang megteremtése is fontos szempont volt. A heti munkaidő csökkentése ugyanis lehetővé tette új munkahelyek létrehozását, ill. a régiék megtartását munkaidő-megosztással.

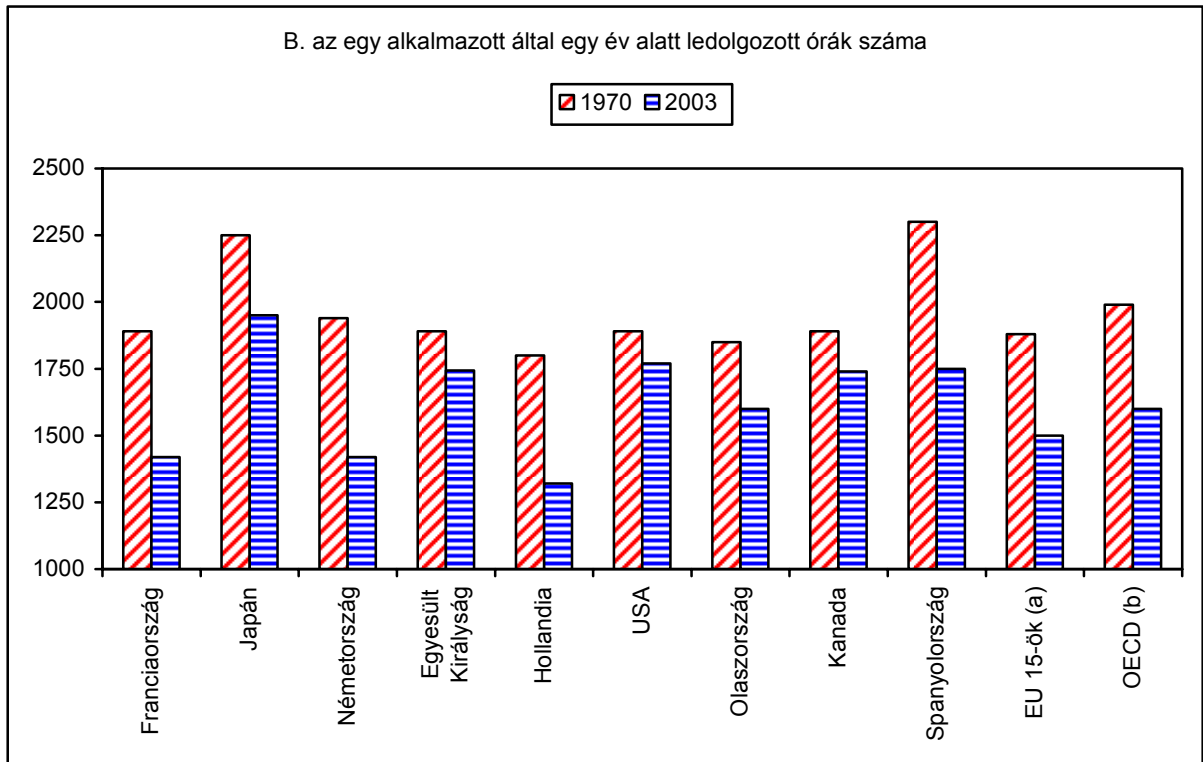
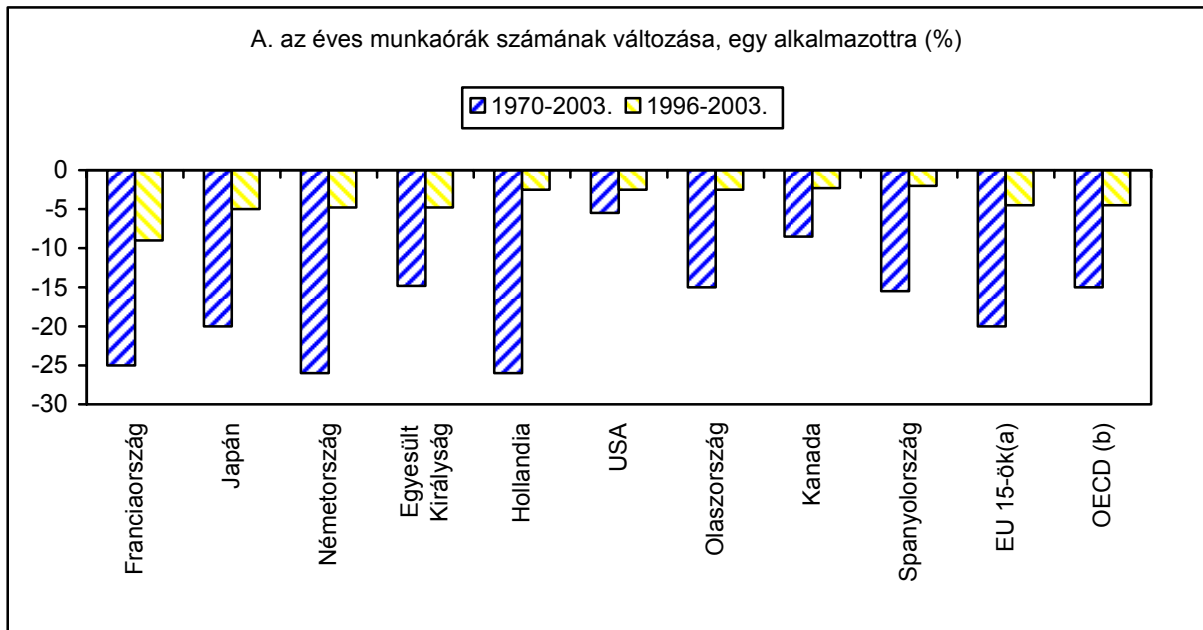
Az OECD által készült összeállítás arról ad tájékoztatást, hogyan alakult a munkaidő a kiválasztott országokban (1. ábra).

Franciaország követők nélküli példája

Franciaországban a 35 órás munkahét 2000. évi törvénybe iktatása egy hosszú folyamat eredménye volt, ami komoly vitákra adott okot főleg a munkaadói szervezetek, szakszervezetek és kormányok között. Egyetlen más OECD-ország sem követte Franciaország példáját abban, hogy a rövidebb munkaidő törvénybe iktatásával harcoljon a foglalkoztatás növeléséért és csökkentse a munkanélküliséget.

Az új törvény alapján a heti átlagos munkaidő nem lehet több 35 óránál, de a cégek az év során meghatározhatnak nagyobb és kisebb foglalkoztatottságú időszakokat mindaddig, amíg az átlagot nem lépik túl.

Következésképpen a cégek a heti munkaidőt az igényekhez igazíthatják. A törvény engedményt vezetett be a dolgozók társadalombiztosítási járulékában mindaddig, amíg kollektív megállapodás van a munka-



a) A következő országok foglalkoztatottság alapján súlyozott átlaga: Ausztria, Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Írország, Olaszország, Hollandia, Spanyolország, Svédország és az Egyesült Királyság.

b) A következő országok foglalkoztatottság alapján súlyozott átlaga: Ausztrália, Belgium, Kanada, Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Írország, Olaszország, Japán, Hollandia, Új-Zéland, Norvégia, Spanyolország, Svédország, Egyesült Királyság és Egyesült Államok.

1. ábra Rövidülő munkaidő

idő tekintetében. Végezetül a törvény garanciát teremtett a minimálbérrel foglalkoztatott alkalmazottaknak, aminek az volt a célja, hogy megakadályozza, hogy a rövidebb munkaidő miatt csökkenjen a reálbérük.

A legtöbb OECD-országban már több mint 30 éve a munkaidő csökkenését lehetett megfigyelni, ami a termelékenység növekedésével és a részmunkaidős állások számának emelkedésével járt együtt. De Franciaországban már nagyon nagy volt a csökkenés: a munkaórák száma 8%-kal alacsonyabb az EU-átlagnál, így a legalacsonyabb az OECD-térségben. A különbség eléri a 17%-ot is, ha Kanadával hasonlítjuk össze, az USA-hoz, Japánhoz, Ausztráliához vagy Új-Zélandhoz viszonyítva pedig a 20%-ot is.

A munkaórák alakulásának franciaországi tendenciája kissé kivételnek számít. Valójában miközben néhány más OECD-ország lépéseket tett a munkaidő gazdasági alapon történő csökkentésére, mint Hollandia az 1980-as évek elején, ezek a kezdeményezések nagyon ritkán jelentek meg hivatalosan, törvény formájában. Az esetek többségében tárgyalások eredményeként jöttek létre, eseti alapon, a szociális partnerek között, a kormányok közvetlen beavatkozása nélkül.

A francia kivétel másik szempontja abban a tényben rejlik, hogy a 35 órás munkahétre áttérő munkások többsége számára megmaradt korábbi keresetük. Ennek biztosítása érdekében a kormány a francia cégek számára csökkentette a bérek alapján fizetendő járulékokat, a szakszervezet pedig hozzájárult a bérek (1–3 évre) befagyasztásához. Továbbá, amint a dolgozók fokozták munkaintenzitásukat és a cégek átszervezték termelési módszereiket, azt várták, hogy az 1 órára eső termelékenységnövekedés nagyobb lesz.

Teljesítette-e a céljait?

Még nagyon korai egyértelműen állást foglalni abban a kérdésben, hogy a 35 órás munkahét teljesítette-e céljait. Franciaországban a foglalkoztatottság 1997 óta emelkedett, de az emelkedés egy része inkább a kedvező gazdasági körülményeknek köszönhető, mint a 35 órás reformnak. Minden esetre a többi európai országban ugyanebben az időszakban nagyobb volt a növekedés a foglalkoztatás terén.

A törvény rövid távú haszna, hogy rugalmasságot biztosít a munkaidő-beosztásban. A merev munkaidő-beosztásokat felszabadította és ez hozzájárult a termelékenység növekedéséhez. Valójában az egy órára eső termelékenységnövekedés Franciaországban 1996–2002 között a többi OECD-országhoz viszonyítva magas volt.

Ez az óránkénti termelékenységnövekedés, a munkaadói járulékok csökkentésével és bizonyos bémódosítással párosulva, minden bizonynyal segített egy időre a bérköltségek csökkentésében. Ez kedvezett a munkahelyteremtésnek. Francia kutatóintézetek és az OECD számításai szerint 2003-ban mintegy 300 000–400 000 új munkahelyet hoztak létre. A baj az, hogy a cégeknek a 35 órás munkahét kapcsán adott támogatások növelték az állami deficitet és ez viszont növelhette az állami adóságot.

Másik probléma, hogy miközben növekedett az óránkénti termelékenység, ez nem volt elég az egy munkavállalóra eső munkaórák csökkenésének a kompenzálására. Minden ledolgozott órát hatékonyabban lehetett felhasználni, de a rövidebb munkahét az egy főre jutó termelékenység csökkenését okozta.

Ugyanakkor vannak pozitívumok is. A dolgozók oldalán három alkalmazottból majdnem kettő arról számol be, hogy a 35 órás munkahétre történő átállás javította életkörülményeiket. A gyermekes dolgozók 60%-a szerint erősítette a munka és a család közötti összhangot. Azonban mivel a 35 órás munkahét jelentős átszervezésekkel járt, főleg a szakképzetlen dolgozók és a nők kaptak kevesebb túlórapénzt, de ugyanakkor munkaidejük is kiszámíthatatlanabb lett.

5–6 év elteltével már le lehet vonni néhány következtetést a reformról. A 35 órás munkahét nyilvánvalóan teremtett új munkahelyeket, de ez költséges és hosszú távú hatása bizonytalan. Növelte az állami hiányokat és nem biztos, hogy ez volt az állami eszközök legjobb felhasználása új munkahelyek létesítésére. Továbbá a lakosság öregedésének összefüggésében, amikor is a kormány számára fontos, hogy a potenciális munkaerőt a lehető legjobban mobilizálja, a munkaidő csökkentése bizonyára nem a legjobb választás.

A kormány nemrégiben enyhítette a törvény egyes részeit, megkönnyítve a túlórákat. Tovább folytatódik azonban a vita, hogy kívánatos-e a további könnyítés és ha igen, hogyan valósítsák meg lehetőleg fájdalommentesen.

Németország nem engedheti meg ezt a luxust

Németországban az utóbbi időben egyre többet foglalkoznak azzal a kérdéssel, hogy a jövőben ismét többet kell dolgozni. Ennek módjáról, sőt a prioritásokról azonban az iparban távolról sincs egyetértés. A verseny és a költségnyomás sok vállalatot rákényszerít arra, hogy elgondolkozzon a 40 órás munkahét bevezetéséről. Ez különösen azokra a ter-

melővállalatokra érvényes, amelyek 38 vagy sőt 35 órás tarifális munkaidőt vezettek be.

A nemzetközi összehasonlítások azt mutatják, hogy a munkaidő meghosszabbítását nem lehet elkerülni. Svájcban minden évben 300 órával, az USA-ban 350 órával dolgoznak többet, mint a nyugatnémet iparban. Erre vezethető vissza a német cégek versenytársaikkal szembeni költséghátránya.

Azonban nem az a döntő, hogy a munkaidőt mindenki számára me-reven felemeljék heti 40 órára. Ehelyett olyan megoldásokra van szükség, amelyek a vállalatok számára egyéni módozatokat tesznek lehetővé a munkaidő rugalmas alakítására. Ilyen lehet pl. az éves munkaidőmodell – részben hosszú lejáratú munkaidőszámlákkal –, ami lehetővé teszi a teljes, részleges vagy béremelés nélküli munkaidő-hosszabbítást, akár a szabadságidőszakok figyelembevétel is. Ezek a modellek hozzájárulhatnak a német vállalatok versenyképességének növeléséhez. Számos tarifaszerződés tartalmaz már lehetőséget a munkaidő rugalmas, cégen belüli szabályozására.

Természetesen eddig is lehetett heti 40 órát vagy többet dolgozni, a 35 órás munkahét nem zárja ki a túlórákat. Azt azonban idővel és/vagy pénzzel ki kell egyenlíteni, ami a szokásos javadalmazásnak akár az 50%-át is kiteheti. Ezért a munkaadóknak az az érdeke, hogy a 40 órás munkahetet úgy vezessék be, hogy sem pénzbeli, sem időbeli kiegyenlítést ne kelljen nyújtani. Ez csak a munkaidő bérkiegyenlítés nélküli meghosszabbításával lehetséges. Jogilag a munkavállalók és munkaadók közötti szerződéseket, a vállalati megállapodásokat és tarifaszerződéseket kellene felülvizsgálni és adott esetben megváltoztatni.

A heti munkaidő tartamát alapján véve nem lehet megállapodásban szabályozni, erre csak a tarifaszerződést aláíró partnereknek van joguk. A munkaidő tartamára vonatkozó vállalati megállapodás csak akkor érvényes, ha az alkalmazandó tarifaszerződés ezt egy klauzulával kifejezetten megengedi. A tarifaszerződés módosítása csak akkor alkalmas a 40 órás munkahét bevezetésére, ha a munkavállalók munkaszerződése nem tartalmaz számukra kedvezőbb szabályozást.

Egyes munkaszerződésekben azonban kikötik, hogy a túlórákat fizetéssel kell kiegyenlíteni. Az ilyen szabályozás a jelenlegi joggyakorlat szerint csak akkor érvényes, ha a fizetéssel kiegyenlített túlórák számát havi tízre korlátozzák. Ha így van, a munkaadó – az üzemi tanács hozzájárulásával – rendszeresen elrendelhet túlórákat és úgy további javadalmazás nélkül bevezetheti a 40 órás munkahetet. Ilyen esetben elképzelhető vállalati megállapodás is, amiben a megállapodás időtartamára

meghatározott túlórakontingenst előre jóváhagy. A 40 órás munkahetet azonban nem lehet olyan kollektív szabályozásokon keresztül bevezetni, mint tarifaszerződés és vállalati megállapodás, mivel a munkaszerződésekben legtöbbször 40 órásnál rövidebb munkahetet kötnek ki.

Csak a cél világos: a németeknek többet kell dolgozniuk

Ma még nem lehet tudni, hogy a munkaidő általános meghosszabbítása, kevesebb szabadság, szombati munka vagy munkaidő-beosztás további rugalmassá tétele a megoldás. Az iparban megindult az általános támadás az eddigi munkaidő-szabályozás ellen. Ipari vezetők szerint a 35 órás munkahét veszélyezteti a német versenyképességet és ezáltal a munkahelyeket is. A munkaidő bérkiegyenlítés nélküli meghosszabbítása részben lényegesen javítaná a vállalatok versenyhelyzetét. A munkaköltségek csökkennének, a termékeket és szolgáltatásokat versenyképes áron lehetne a piacon kínálni. Ez tendenciájában nagyobb keresletet eredményezne, ami viszont nagyobb foglalkoztatottságot hoz magával.

Az autóiparban például meg lehetne akadályozni a gyártás áthelyezését a kelet-európai országokba a 40 órás munkahét bevezetésével (a bevezetés 14% költségmegtakarítást eredményezhet!). A Porsche szerint pedig következetes folyamatoptimalizálással még többet lehetne elérni anélkül, hogy lényeges beavatkozásokra lenne szükség.

De minél inkább inog a 35 órás munkahét, annál keserűbb lesz a szakszervezetek ellenállása a hosszabb munkaidővel szemben, amit például a fémipar 2004. évi tarifaszerződése bizonyos feltételek mellett kifejezetten megenged.

A lehetséges munkaidőmodellek tarka sokféleségét tükrözi a Siemens-konzern. Miközben Bocholtban nemrégiben bevezették a 40 órás munkahetet, a Siemens Medical Solutions részlegénél ez a modell jelenleg nem téma. Ott a rugalmas munkaidőszámlák a döntőek, hiszen ezzel ki tudják egyenlíteni az ingadozásokat. A foglalkoztatottak ezeken a számlákon maximum 210 óra követelést vagy 70 óra tartozást gyűjthetnek. Bár a bérköltségek a 35 órás munkahét esetén valamivel magasabbak, de a jó képzettség következtében nagyon rugalmasan lehet a munkatársakat foglalkoztatni.

Tulajdonképpen nem az a döntő, hogy a heti munkaidőt mereven 40 órára emeljék fel mindenkinek. A 40 órás munkahétre való teljes körű visszatérés nem felel meg a rugalmasság követelményeinek.

Munkaviszony keretében foglalkoztatottak munkaideje, 2002

Ország	Éves munkaidő	Heti átlagos munkaidő összesen	Szokásos heti munkaidő, főfoglalkozás	Többlet-munkaidő, főfoglalkozás	Munkaidő, másodállás	Munkaidő/hét	Szabadság és ünnepnapok	Hiányzás más okból ^{a)}	Betegség és anyasági szabadság miatti hiányzás ^{b)}
	(a)=(b)×(f)	(b)=(c)+(d)+(e)	(c)	(d)	(e)	(f)=52[(g)+(h)+(i)]	(g)	(h)	(i)
	óra	heti munkaidő			(nem) ledolgozott hetek				
Ausztria	1497	38,4	36,6	1,4	0,4	39,0	7,2	3,3	2,6
Belgium	1451	36,3	35,7	0,3	0,3	40,0	7,1	2,9	2,1
Cseh Közt.	1692	41,3	40,4	0,7	0,3	41,0	6,2	2,6	2,2
Dánia	1410	36,3	34,8	0,8	0,7	38,9	7,4	3,9	1,8
Finnország	1491	38,8	36,9	1,4	0,4	38,5	7,0	4,4	2,1
Franciaország	1467	36,2	35,2	0,8	0,3	40,5	7,0	2,7	1,9
Görögország	1816	40,7	40,2	0,1	0,4	44,6	6,7	0,4	0,2
Hollandia	1223	31,8	30,1	1,3	0,4	38,4	7,5	3,9	2,2
Írország	1585	36,3	35,8	0,2	0,3	43,7	5,7	1,6	1,0
Lengyelország	1817	41,8	40,2	0,3	1,3	43,4	6,2	1,5	0,9
Magyarország	1798	40,9	40,3	0,4	0,2	43,9	6,3	1,0	0,8
Nagy-Britannia	1546	38,2	37,2	0,7	0,4	40,5	6,5	3,4	1,6
Németország	1480	36,5	35,2	1,1	0,2	40,6	7,8	2,2	1,4
Norvégia	1339	37,3	34,8	1,8	0,7	36,0	6,5	5,9	3,6
Olaszország	1533	37,4	37,2	0,1	0,1	41,0	7,9	2,1	1,0
Portugália	1688	40,4	39,3	0,3	0,8	41,8	7,3	1,7	1,2
Spanyolország	1639	38,8	38,6	0,1	0,2	42,2	7,0	1,7	1,2
Svájc	1586	37,5	34,3	2,7	0,5	42,3	6,0	2,6	1,1
Svédország	1349	38,1	36,0	1,4	0,7	35,4	6,8	6,0	3,8
Szlovák Közt.	1761	41,8	41,4	0,3	0,1	42,2	6,9	1,5	1,4

^{a)} vakáció nélkül – ^{b)} részben a (h) is tartalmazza.

A hosszabb vagy rugalmasabb munkaidővel a vállalatok célja végső soron a költségek csökkentése. Hiszen minél rugalmasabb a modell, annál kevesebb pótlékot kell kifizetni túlóráért és vasárnapi munkáért.

Európai összehasonlítás a munkaidő vonatkozásban

A munkaviszony keretében foglalkoztatottak éves munkaidejét (1. táblázat) a heti átlagos munkaidő és az egy év alatt ledolgozott hetek száma adja meg. 2002-ben Európában a heti normál munkaidő 30,1 óra (Hollandia) és 41,4 óra (Szlovákia) között volt. A heti összes munkaidő a főfoglalkozásban ledolgozott túlórákat és a másodállásban ledolgozott órákat is tartalmazza. Nagyobb heti munkaidő főleg a közép- és kelet-európai országokban, valamint a dél-európai országokban szokásos.

Az éves munkaidő második komponensét az évente ledolgozott hetek száma képezi. A munkavégzésből történő kiesés okaként a táblázat a szabadság és ünnepnapok mellett a betegséget és anyagságot veszi figyelembe.

Összeállította: Jurasits Jánosné

Durand, M.; Marint, J.: The 35-hour week. = OECD Observer, 2004. 244. sz. szept. p. 10–12.

Röhrborn, S.: Zurück in die Zukunft: Der Weg zur 40-Stunden-Woche. = Produktion, 2004. 41. sz. okt. 7. p. 26.

350 Stunden zu wenig. = Produktion, 2004. 41. sz. okt. 7. p. 4.

Karius, A.: Auslaufmodell verliert an Boden. = Produktion, 2004. 47. sz. nov. 18. p. 1–2.

Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten in Europa. = ifo Schnelldienst, 57. k. 22. sz. 2004. nov. p. 48–49.