



2024-02-23

Sutrumpintos darbo savaitės modeliai užsienio šalyse

Remiantis Eurostat duomenimis, 2022 m. Europos Sąjungos valstybių narių gyventojai vidutiniškai dirbo 37,5 valandas per savaitę¹.

Šiame darbe atskirai apžvelgiama sutrumpintos darbo savaitės eksperimento teisinė forma, turinys, trukmė ir gauta eksperimento nauda šalies gyventojams tokiose valstybėse kaip Australija, Jungtinė Karalystė, Islandija bei kai kuriose ES valstybėse narėse: Belgijoje, Danijoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje ir Vokietijoje. Pažymėtina, kad dauguma valstybių, kurios yra apžvelgiamos šiame darbe, neturi įteisintų 4 dienų darbo savaitės, tačiau šalių įmonės savanoriškai dalyvauja bandomuosiuose šio modelio projektuose, siekiant sukurti pridėtinę vertę ne tik darbuotojams, bet ir suteikti socialinę bei ekonominę gerovę įmonėms ir organizacijoms. Šiame darbe taip pat aptariamos sutrumpintos darbo savaitės eksperimento priežastys ir teikiama eksperimento nauda bei trūkumai.

Svarbu paminėti, kad Belgija yra vienintelė ES valstybė narė, kuri teisiškai įtvirtino trumpesnės darbo savaitės nuostatas. Vokietija šiuo metu vykdo bandomuosius projektus šalies mastu, siekiant išbandyti sutrumpintos darbo savaitės poveikį ir naudą.

Sutrumpintos darbo savaitės eksperimento priežastys

Keturių dienų darbo savaitė – patvirtinta papildoma įmonių arba organizacijų veiklos organizavimo tvarka, kai darbuotojai dirba 4 dienas per savaitę, nesumažinant gaunamo darbo užmokesčio sumos. Šis trumpesnės darbo savaitės metodas yra laikomas naudingu tiek ekonominiiais, tiek socialiniais aspektais, kadangi trumpesnė darbo savaitė gali užtikrinti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei sumažinti darbuotojų ir darbdavių streso lygį. Šis modelis taip pat gali padėti sumažinti įmonių naudojamų elektros energijos suvartojimo išteklių sąnaudas bei biuro priežiūros išlaidas².

Trumpesnės darbo laiko idėjos istorinė pradžia siejama su XX a., kai buvo prognozuojama, jog dėl augančios technologinės pažangos visose valstybėse gali sutrumpėti dirbančių asmenų darbo valandos. Apžvelgiant įvairių Europos ir pasaulio šalių vykdomus ar jau įgyvendintus trumpesnės darbo savaitės modelius, pastebėta, kad pagrindiniai sutrumpintos darbo dienos modeliai yra šie:

- darbuotojai dirba pagal fiksuotą darbo grafiką (4 arba 5 darbo dienas ir iki 8 valandų per dieną);
- darbuotojai dirba pagal „suspaustą“ darbo grafiką (4 darbo dienas ir iki 10 valandų per dieną).

¹ Eurostat. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)*. 2023-12-15:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUN2_custom_7460494/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=e3f930a8-28ff-4f93-8cf5-765ff464df7c

² Robert Bird. Connecticut Law Review. *The Four-Day Work Week: Views from the Ground*. USA, 2010, p. 4–23:

https://digitalcommons.lib.uconn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1065&context=law_review&ref=fintualist

Pastebėta, kad taip pat šalyse skiriasi pasirinkto trumpesnės darbo savaitės modelio įgyvendinimas. Pavyzdžiui, įmonės siūlo vieną papildomą laisvą dieną per savaitę (dažniausiai penktadienį), o kitos įmonės gali siūlyti laisvą nuo darbo dieną keisti ir turėti savaitės pradžioje, viduryje arba pabaigoje (atsižvelgiant į darbuotojo poreikius ir darbo specifiką).

Trumpesnių darbo valandų arba 4 darbo dienų savaitės modelio eksperimentus įmonės renkasi siekdamos išanalizuoti ir identifikuoti tinkamiausius darbo organizavimo būdus, kurie gali turėti abipusės naudos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

Kadangi darbo ir darbuotojo sampratos keičiasi, vis daugiau dėmesio skiriant lankstumui, technologijų vystymuisi ir talentingų darbuotojų išlaikymui, trumpesnės darbo savaitės sąlygų suteikimas yra vienas iš būdų, kaip įmonės gali parodyti savo išsipareigojimus, vykdant į darbuotojus nukreiptą įmonės politiką.

Sutrumpintos darbo savaitės privalumai ir trūkumai

ES ir kitų šalių įmonės, svarstydamos galimybes ir siekdamos pritraukti bei išlaikyti talentingus darbuotojus, renkasi trumpesnę darbo savaitę kaip efektyvią alternatyvą. Trumpesnė darbo savaitė, kai renkama dirbti atitinkamai mažesnę valandų skaičių arba suteikti vieną papildomą laisvą dieną per savaitę, gali būti naudinga tiek įmonės darbuotojams, tiek vadovams dėl šių dažniausiai minimų privalumų³:

- *motyvacija ir darbingumas*: įmonių pasirinkimas turėti sutrumpintą darbo savaitę gali būti stipri motyvacija darbuotojams, kadangi tai gali paskatinti darbuotojus dirbti efektyviau ir už tai papildomai gauti daugiau laisvo laiko asmeninių poreikių įgyvendinimui. Be to, tikėtina, kad darbuotojai rečiau išnaudos darbdavio teikiamus kitokio pobūdžio laisvadienius;

- *talentų pritraukimas ir savarankiškumas*: įmonės, atsižvelgiant į vykdomų veiklų specifikacijas, gali privalėti įdarbinti papildomus darbuotojus, o tai sudaro galimybę ne tik skatinti šalies ekonomikos augimą, bet ir įdarbinti kvalifikuotus specialistus. Be to, įmonės, suteikdamos savo darbuotojams geras sąlygas darbo sąlygas, gali ilgiau išlaikyti nekintantį darbuotojų skaičių;

- *klimato kaita ir energijos išteklių*: trumpesnė darbo savaitė gali padėti sumažinti įprastai sunaudojamos elektros energijos, vandens ir oro kondicionierių energijos išteklius. Taip pat gali sumažėti keliuose esančių automobilių srautai tam tikromis dienomis, o tai padeda sumažinti bendrą šiltnamio efektą sukeliančių dujų kiekį aplinkoje;

- *sveikata*: ilgos darbo valandos ir darbuotojų patiriamas stresas kelia pavojų asmenų sveikatai, todėl tikėtina, kad trumpesnė darbo savaitė gali padėti kovojant su nerimo sutrikimu, nuotaikų kaita, nutukimu, diabetu ir širdies ligomis;

- *laisvalaikio produktų vartojimo padidėjimas*: darbuotojai, turėdami daugiau laisvo laiko, galėtų didinti laisvalaikio produktų vartojimą. Pavyzdžiui, daugiau laiko leisti kultūros, sporto, saviugdos ar kituose reginiuose.

Atsižvelgiant į pateiktus trumpesnės darbo savaitės privalumus, šis modelis tampa vis patrauklesnis įmonėms ir darbdaviams, norintiems sumažinti sunaudojamų energijos išteklių išlaidas, pritraukti talentingus darbuotojus ir pagerinti bendrą darbuotojų ir įmonės gerovės aplinką.

Nepaisant to, ne visos įmonės arba organizacijos turi galimybę pasinaudoti trumpesnės darbo savaitės modeliais. Pavyzdžiui, sveikatos priežiūros įstaigos turi užtikrinti, kad darbuotojai būtų pasiruošę teikti įvairiapusišką pagalbą visą parą. Taip pat šis naujas veiklos organizavimo modelis gali neigiamai paveikti įmonės veiklą ir funkcionavimą. Pavyzdžiui, Japonijoje įsikūrus *Microsoft* bendrovės padalinys atliko 4 dienų darbo savaitės bandomojo projekto modelio įgyvendinimą ir, nors projekto rezultatai buvo teigiami, iki galo įgyvendinti trumpesnės darbo savaitės modelį nematė galimybės dėl per daug sudėtingos ir nelanksčios įmonės struktūros.

³ Henley Business School. *Four Better or Four Worse?*. United Kingdom, 2024, p. 2–14:
<https://assets.henley.ac.uk/defaultUploads/Four-Better-Four-Worse-Henley-Business-School.pdf?mtime=20190701093655>

Atsižvelgiant į tai, trumpesnė darbo savaitė gali būti nenaudinga tiek organizacijai, tiek darbuotojams dėl tokių trūkumų:

- *darbo funkcijų neįgyvendinimas*: dirbant mažesnį valandų kiekį per savaitę nei įprastai, darbuotojams gali neužtekti laiko atlikti ir įgyvendinti visas būtinas darbo funkcijų užduotis. Tokiu atveju darbuotojai gali pradėti dirbti viršvalandžius ir susidurti su šalutinėmis sveikatos problemomis;

- *emocinė būklė*: sutrumpintas darbo laikas gali sukelti papildomą įtampą, perdegimą ir stresą, kadangi darbuotojams tenkančios darbo užduotys turi būti atliekamos per trumpesnę laiką;

- *įmonės klientų nepasitenkinimas*: trumpesnė darbo savaitė gali sudaryti kliūtis bendrauti su kitomis įmonėmis ir jų klientais, jeigu per savaitę įmonė dirba tik 4 dienas. Sumažėjęs pasiekiamumas ne darbo dienomis gali trukdyti laiku reaguoti į situacijas, spręsti verslo klausimus ir bendrauti su įmonės klientais.

Sutrumpintos darbo savaitės modeliai įvairiose šalyse

Australija

2022 m. Australija įgyvendino 4 darbo dienų savaitės metodų programą, siekiant užtikrinti geresnes darbo kultūros sąlygas darbuotojams. Bandomasis projektas truko 6 mėn. Už šios pokyčių programos įgyvendinimą buvo atsakinga pelno nesiekianti organizacija *4 dienų savaitė pasaulyje* (angl. *4 Day Week Global*), kuri siekė pakeisti darbo praktiką Australijoje⁴.

4 darbo dienų savaitės projekto įgyvendinimo etapuose dalyvavo 20 įvairių pramonės šakų įmonių, įskaitant ir rinkodaros bei gamybos įmones. Projekto metu įmonių darbuotojai dirbo 20 proc. mažiau/trumpiau nei įprastai, o darbo užmokestis už atliekamas darbo funkcijas išliko nepasikeitęs.

Bandomojo 4 darbo dienų savaitės projekto rezultatai buvo teigiami:

1) dalyvavusios įmonės teigiamai įvertino 4 dienų darbo savaitės bandymo poveikį, kadangi įmonėms pavyko pritraukti naujų ir talentingų darbuotojų, paskatinti darbuotojų produktyvumą ir motyvaciją dirbti. Įmonėse taip pat sumažėjo darbuotojų kaitos rodikliai, o didžioji dalis darbuotojų išreiškė norą tęsti 4 darbo dienų savaitės modelį;

2) dauguma darbuotojų palankiai vertino 4 darbo dienų savaitę, kadangi pavyko geriau suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo interesus. Didelė dalis įmonėse dirbančių asmenų sumažino neigiamų emocijų ir persidirbimo riziką;

3) dėl 4 darbo dienų savaitės darbuotojai turėjo daugiau laiko užsiimti sveikatai ir aplinkai draugiška veikla (važinėjo dviračiais ir panašiai).

Pažymėtina, kad po bandomojo 4 darbo dienų savaitės projekto kai kurios įmonės ir toliau savo veikloje taiko sutrumpinto laiko darbo savaitės modelį.

Nepaisant to, Australijoje įprasta darbo savaitė trunka 36 val., tačiau darbo valandų skaičius gali skirtis priklausomai nuo darbuotojo turimos profesijos ir įmonės veiklos. Sąžiningo darbo įstatyme⁵ reglamentuojamos viršvalandžių taisyklės siekia apsaugoti darbuotojų teises, užtikrinant teisingą kompensaciją už papildomai dirbtas valandas. Be to, Australijos darbuotojai turi teisę į 4 savaites mokamų atostogų per metus, o nuostatos dėl darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, atspindi besikeičiančią darbo jėgos dinamiką.

Nepaisant to, kad Australijoje nėra jokio teisės akto ar įstatymo, reglamentuojančio 4 darbo dienų savaitės nuostatas, šaliai toliau ieškant naujoviškų darbo metodų, 4 dienų darbo savaitė gali būti tinkama strategija, padedanti formuoti darbo kultūros ateitį šalyje.

⁴ 4 Day Week Global. *Experimenting with a 4 day week in Australasia*. New Zealand. 2024, p. 3–11: <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86b04e/t/64654696c03e4c1fab3c25ba/1684358809096/4+Day+Week+ANZ+2023+Results.pdf>

⁵ *Fair Work Act*: <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>

Belgija

2022 m. spalio 3 d. patvirtintas Darbo nuostatų įstatymo pakeitimo projektas⁶, kuriame reglamentuojamos 4 darbo dienų savaitės nuostatos.

4 darbo dienų savaitės tikslas – skatinti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei išvengti darbuotojų sveikatos sutrikimų, draudžiant dirbti viršvalandžius ne darbo dienomis.

Pagal Darbo nuostatų įstatymą, trumpesnė darbo savaitė leidžia darbuotojams dirbti 4 dienas per savaitę, nesilaikant standartinės 5 dienų per savaitę ir 8 darbo valandų per dieną ribos. Darbuotojai, kurių bendrasis darbo laikas neviršija 38 val. per savaitę, gali dirbti 9,5 val. per dieną (4 dienas per savaitę). Taip pat darbuotojai, kurių bendrasis darbo laikas neviršija 40 val. per savaitę, turi galimybę savarankiškai išdirbti savo savaitės darbo valandas per 4 dienas. Pažymėtina, kad šiuo atveju darbuotojai turi pasirašyti kolektyvinę darbo sutartį, kad būtų nustatytos per darbo dieną dirbamų valandų ribos.

Darbuotojai, norintys pasinaudoti 4 darbo dienų savaitės galimybe, turi pateikti darbdaviui raštišką prašymą, kuris gali būti pratęsiamas po 6 mėn. Darbdavys turi teisę priimti arba atmesti darbuotojo prašymą, raštu pateikdamas atsakymą per 1 mėn. nuo darbuotojo prašymo pateikimo dienos. Dažniausiai darbdavio atsisakymas priimti darbuotojo prašymą gali priklausyti nuo organizacijos veiklos vykdymo ir darbuotojo pareigų pobūdžio. Darbuotojams, dirbantiems 4 dienas per savaitę (kai yra gautas darbdavio sutikimas), taikoma apsauga nuo atleidimo iš darbo, t. y. darbuotojas negali būti atleistas iš darbo vien todėl, kad dirba 4, o ne 5 dienas per savaitę.

Darbdaviai privalo 5 metus saugoti darbuotojų prašymų ir susitarimų įrašus. Kitu atveju darbdaviui gali būti skiriama administracinė bauda nuo 200 EUR iki 2000 EUR.

Danija

Danijoje nėra teisės aktų ar įstatymų, reglamentuojančių sutrumpintos darbo savaitės nuostatas. Nepaisant to, Danijoje darbuotojai vidutiniškai dirba 33 val. per savaitę, todėl spėjama, kad Danijoje gyvenantys asmenys turi pakankamai laiko poilsiui ir laisvalaikiui po darbo valandų.

Danijoje maksimalus savaitės darbo valandų skaičius vidutiniškai siekia 48 val., įskaitant viršvalandžius. Pagal suteikiamų darbo atostogų politiką šalyje, darbuotojams kasmet yra suteikiamos 25 apmokamos atostogų dienos, be to, taikomos papildomos lengvatos, pavyzdžiui, susitarimas dėl papildomos šeštosios atostogų savaitės. Iš viso darbuotojas gali gauti 36 dienas mokamų atostogų, įskaitant valstybines šventes. Pažymėtina, kad darbuotojas, dirbdamas ne visą darbo dieną, vidutiniškai taip pat gali dirbti ne daugiau nei 37 val. per savaitę.

Danijoje veikianti pažangi darbo praktika, mažėjantis vidutinis darbo valandų skaičius ir palanki politika darbuotojų atžvilgiu siekia įgyvendinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei šiuolaikinės darbo jėgos lankstumo sąlygas. Nuolatinis prisitaikymas prie kintančios darbo dinamikos, pavyzdžiui, nuotolinio darbo, rodo Danijos gebėjimą reaguoti į besikeičiančius darbuotojų poreikius ir darbo rinkos aplinkybes⁷.

Jungtinė Karalystė

2022 m. Jungtinėje Karalystėje buvo įgyvendinamas 4 darbo dienų savaitės bandomasis projektas, kuriame dalyvavo 70 įmonių, apimančių daugiau kaip 3300 įvairių pramonės šakų darbuotojus. Bandomasis projektas truko 6 mėn. Už šios pokyčių programos įgyvendinimą buvo

⁶ *Loi portant des dispositions diverses relatives au travail:*

https://www.ejustice.just.fgov.be/img_l/pdf/2022/10/03/2022206360_F.pdf

⁷ *Cirkulære om statens arbejdstidsaftale:* <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/9551>

atsakinga pelno nesiekianti organizacija *4 dienų savaitė pasaulyje*, kuri viso bandomojo projekto metu bendradarbiavo su Oksfordo ir Kembridžo universitetų mokslinių tyrimų centrais⁸.

Bandomojo 4 darbo dienų savaitės projekto rezultatai taip pat buvo teigiami:

- 1) 92 proc. įmonių po bandomojo projekto pabaigos tęsė 4 darbo dienų savaitės taikymą, kurį taiko iki dabar;
- 2) vidutinis dalyvaujančių įmonių uždirbamo pelno pajamos padidėjo 1,4 proc.;
- 3) 57 proc. dalyvavusių įmonių sumažėjo darbuotojų kaita;
- 4) 39 proc. projekte dalyvavusių darbuotojų patyrė streso lygio sumažėjimą;
- 5) 43 proc. projekte dalyvavusių darbuotojų pastebėjo teigiamą poveikį psichologinei ir fizinei sveikatai.

Pažymėtina, kad Jungtinėje Karalystėje darbuotojai vidutiniškai dirba 36 val. per savaitę, o darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas per tam tikrą savaitę dirbtų daugiau nei 48 val. Darbuotojai gali pasirinkti dirbti ir daugiau valandų nei yra nustatyta, tačiau jiems nėra mokama už viršvalandžius, o darbo valandų skaičius per savaitę turi būti patvirtintas darbo sutartyje.

Nepaisant to, kad Jungtinėje Karalystėje nėra jokio teisės akto ar įstatymo, reglamentuojančio 4 darbo dienų savaitės nuostatas. Išbandytas 4 darbo dienų savaitės projektas gali būti taikomas plačiau ir įtvirtintas įstatymuose ateityje.

Islandija

Islandijoje nuo 2015 iki 2019 metų buvo įgyvendinamas 4 darbo dienų savaitės projektas, kuris buvo sėkmingas. Po šio bandomojo projekto pasikeitė įprastos Islandijos darbo valandos, kadangi 90 proc. gyventojų šiuo metu ir toliau naudojasi sutrumpintomis darbo valandomis per savaitę. Bandomasis projektas truko 6 mėn. Kaip ir kitose šalyse, taip ir Islandijoje projekto įgyvendinimo metu darbuotojai dirbo mažiau valandų, tačiau darbo užmokestis išliko nepasikeitęs. Šio bandomojo projekto tikslas buvo įvertinti 4 darbo dienų savaitės įgyvendinimo poveikį darbuotojų efektyvumui ir gyvenimo kokybei. Pažymėtina, kad bandomajame projekte dalyvavo daugiau kaip 2500 įvairių pramonės šakų darbuotojų, įskaitant sveikatos priežiūros, švietimo, socialinių paslaugų sektorių darbuotojus.

Islandijoje atlikto 4 dienų darbo savaitės bandymo rezultatai buvo teigiami:

- 1) darbuotojai geriau suderino profesinį ir asmeninį gyvenimą, daugiau laiko skyrė laisvalaikiui, šeimai ir kitoms asmeninėms veikloms;
- 2) sumažėjo darbuotojų streso, perdegimo ir nuovargio lygis, todėl pagerėjo psichologinės ir fizinės sveikatos rodikliai;
- 3) didžioji dalis dalyvių padidino savo darbo produktyvumą. Darbuotojai galėjo geriau susikaupti, efektyviai nustatyti užduočių prioritetus ir veiksmingiau siekti savo tikslų;
- 4) darbdaviai nustatė didesnę darbuotojų pasitenkinimą, geresnius įdarbinimo ir išlaikymo rodiklius bei mažesnę pravaikštų skaičių;
- 5) didžioji dalis darbdavių nusprendė savo įmonėse įvesti 4 dienų darbo savaitę.

Nepaisant to, kad bandomojo projekto rezultatai turėjo teigiamos įtakos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, šalyje nebuvo ir nėra patvirtinti teisės aktai ar įstatymai, reglamentuojantys tokį darbo savaitės reglamentavimą.

Islandijoje darbuotojai vidutiniškai dirba 35 val. per savaitę. Draudžiama darbdaviams reikalauti, kad darbuotojai dirbtų daugiau nei 13 val. per dieną, o už viršvalandžius mokama papildomai.

Minimalus apmokamų darbo atostogų laikas yra 24 dienos per metus. Darbuotojai taip pat turi galimybę gauti papildomų atostogų dienų. Pažymėtina, kad Islandijoje taip pat per metus yra 16 apmokamų valstybinių švenčių dienų, su papildoma kompensacija už darbą švenčių dienomis.

Islandijoje atlikto bandymo rezultatai rodo, kad 4 dienų darbo savaitė turi teigiamą poveikį ir darbuotojams, ir įmonėms. Kadangi lanksčios darbo sąlygos ir toliau lieka aktualios,

⁸ Kyle Lewis, Will Stronge, Jack Kellam, Lukas Kikuchi. *The results are in: the UK's four-day week pilot. United Kingdom*. 2023, p. 5–68: <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

novatoriškų darbo laiko valdymo metodų įteisinimo sistema lieka Islandijos vyriausybės prioritetas.

Nyderlandai

Nors Nyderlanduose ir nėra įteisinta 4 darbo dienų savaitė, tačiau pagal Darbo laiko įstatymą⁹, dirbantiems asmenims šalyje yra ribojamas darbo laikas iki 12 val. per dieną ir iki 60 val. per savaitę.

Pažymėtina, kad asmenims iki 18 metų, nėščiosioms arba neseniai pagimdžiusioms moterims yra taikomos specialios darbo valandų taisyklės, kurios sudaromos pasirašant kolektyvinę darbo sutartį. Nors šalyje oficialiai nėra reglamentuotos 4 dienų darbo savaitės, darbuotojai turi vieną iš trumpiausių darbo savaitčių pasaulyje – vidutiniškai dirba 29 val. per savaitę.

Darbuotojams suteikiamos teisės pasirinkti ir dirbti ne visą nustatytą darbo laiką, kas prisideda prie trumpesnės darbo savaitės. Standartinės darbo valandos dažniausiai trunka nuo 9 val. iki 17 arba 18 val. nuo pirmadienio iki penktadienio, su ribojimu dėl maksimalaus darbo valandų per dieną ir savaitę skaičiaus.

Darbuotojams atostogų teisės nustatomos pagal dirbtų valandų skaičių per savaitę, o darbuotojams mokamos atostogų išmokos yra proporcingos jų darbo valandoms. Nepanaudotos atostogų dienos gali būti perkeliamos į kitus metus, iki 6 mėn., pabrėžiant darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros svarbą.

Pažymėtina, kad Nyderlanduose yra labai plačiai paplitęs darbas ne visą darbo dieną, kadangi net 61 proc. visų šalyje dirbančių žmonių renkasi dirbti ne visą darbo laiką. Šis modelis rodo progresyvų požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą¹⁰.

Prancūzija

Prancūzijos darbo valandų sąlygos vidutiniškai apima 35 val. darbo savaitę. Šalyje taip pat dalis įmonių planuoja sutrumpinti darbo savaitę iki 32 val., siekdamas užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Nepaisant to, Prancūzijoje galiojantys darbo sąlygų įstatymai griežtai kontroliuoja darbo valandas, leisdami darbuotojams dirbti ne daugiau kaip 10 val. per dieną ir ne daugiau kaip 44 val. per savaitę, įskaitant viršvalandžius¹¹. Už dirbtus viršvalandžius darbuotojai turi teisę gauti papildomą darbo užmokestį arba kompensuojamą laisvą laiką. Viršvalandžių tarifai šalyje svyruoja nuo 110 proc. iki 150 proc. standartinio valandinio darbo užmokesčio, taip užtikrinant teisingą kompensaciją už ilgesnes darbo valandas¹².

Svarstoma, kad įvedus 4 dienų darbo savaitę, Prancūzijoje galėtų būti taikomi du pagrindiniai metodai:

- 1) 32 val. darbo savaitė su apmokėjimu už 35 darbo valandas;
- 2) sutrumpinta 35 val. darbo savaitė per 4 dienas.

Pažymėtina, kad tam tikros įmonės Prancūzijoje savanoriškai suteikia trumpesnės darbo savaitės sąlygas savo darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, kad Prancūzijoje nėra jokios teisinės bazės, įtvirtinančios 4 darbo dienų savaitę nacionaliniu lygiu¹³.

⁹ *Arbeidstijdenwet*: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02>

¹⁰ *Ten pat*.

¹¹ Direction de l'information légale et administrative. *Durée du travail d'un salarié à temps plein*. 2023-01-09: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

¹² Direction de l'information légale et administrative. *Durée du travail d'un salarié à temps plein*. 2023-01-09: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

¹³ Jorene Bourgain. *Semaine de 4 jours : est-ce une si bonne idée?*. 2024-02-02:

<https://www.juritravail.com/Actualite/semaine-de-4-jours-est-ce-une-si-bonne-idee/Id/376123>

Vokietija

2024 m. vasario 1 d. Vokietijoje buvo pradėtas įgyvendinti 4 darbo dienų savaitės bandomasis projektas. Planuojama projekto trukmė – 6 mėn. Šiame eksperimente dalyvauja 45 įmonės, kurios suteikia darbuotojams papildomą laisvą dieną kiekvieną savaitę, išlaikydamos visą darbo užmokestį. Šis bandomasis projektas atspindi platesnes tendencijas Vokietijos darbo rinkoje, kurioje įmonės susiduria su sunkumais užpildydamos laisvas darbo vietas dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo ir didėjančios infliacijos. Darbuotojai vis dažniau siekia didesnio darbo užmokesčio ir geresnės darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros.

Bandomuoju projektu siekiama įvertinti, ar 4 dienų darbo savaitė gali padidinti darbuotojų darbingumą, pagerinti jų sveikatą ir sumažinti pravaikštų skaičių.

Svarbu paminėti ir tai, kad Vokietijoje teisiškai nustatytos darbo dienos trunka nuo pirmadienio iki šeštadienio, tačiau daugumos darbuotojų standartinė darbo savaitė trunka nuo 8 val. iki 17 val. (nuo pirmadienio iki penktadienio). Darbuotojai gali dirbti iki 10 val. per dieną, jei bendras savaitės darbo laikas neviršija 48 val. Priešingai nei kitose Europos ar pasaulio šalyse, Vokietijoje nėra įstatymų, įpareigojančių mokėti darbuotojui už viršvalandžius, nors darbdaviai ir darbuotojų susitarimuose dažnai yra nustatoma viršvalandžių apmokėjimo sistema. Darbdaviai negali įpareigoti darbuotojų dirbti sekmadieniais ar valstybinių švenčių dienomis. Kitu atveju darbdaviai privalo suteikti papildomas laisvas dienas per nustatytą laiką¹⁴.

Parengė

Informacijos ir komunikacijos departamento

Tyrimų skyriaus

Patarėja Laura Švelnytė

Tel. (8 5) 209 6173, el. p. laura.svelnyte@lrs.lt

Seimo kanceliarijos Informacijos ir komunikacijos departamento Tyrimų skyriaus parengti analitiniai ir informaciniai darbai skirti Seimo narių parlamentinei ir Seimo kanceliarijos veiklai. Šiuose darbuose pateikta informacija nėra oficiali Lietuvos Respublikos Seimo pozicija.

Šį darbą atgaminti, išleisti, platinti, versti, perdirbti, viešai skelbti, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis, galima tik gavus Seimo kanceliarijos leidimą.

Visais atvejais naudojant šį darbą privaloma nurodyti šaltinį.

© Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, 2024

¹⁴ The Business Times. *German companies test 4-day work week to fight labour crisis*. 2024-02-22:
<https://www.business-times.com.sg/international/german-companies-test-4-day-work-week-fight-labour-crisis>