

Моделите на работното време за устойчивост на работните места

Въведение

Работното време е често възникваща тема на проучване поради характера на работата, нейното съдържание, условията, при които се извършва, и постоянно изменящия се пазар на труда. Тези проблеми оказват въздействие върху продължителността на работното време и начина, по който то се организира. Един от очевидните резултати е заличаването на ясното разграничение между работно и неработно време — между професионалната и личната сфера.

Европейското проучване за условията на труд (EWCS) е един от източниците, установили ясна връзка между моделите на работното време и здравето и благосъстоянието на работещите. Проучването на Eurofound за качеството на работните места показва, че качеството на работното време е един от елементите, чието въздействие е от решаващо значение.

В настоящия доклад са изследвани по-подробно моделите на работното време. Представен е преглед на последните развития в продължителността и организацията на работното време в ЕС и са посочени най-важните тенденции и различия между държавите членки. Чрез задълбочен анализ на данните от шестото Европейско проучване за условията на труд (2015 г.), в него също така са изследвани от гледна точка на пола и целия живот връзките между моделите на работното време, равновесието между професионалния и личния живот и предпочитанията за работното време, от една страна, и здравето и благосъстоянието на работещите, от друга. Накрая в него са проучени последиците от моделите на работното време за дългосрочната устойчивост на трудовата заетост.

Контекст на политиката

Новите методи на производство и новите форми на организация на труда доведоха до много по-гъвкава организация на работното време. Същевременно социални промени, като застаряването, нарастващото многообразие на жизнените пътища, различните форми на заетост и тенденцията към по-къс професионален живот, създадоха предизвикателства пред социалните държави и системите за социална закрила. Ето защо не е изненадващо, че една от основните цели на Европейската стратегия за заетост е повишаване на общите равнища на заетост, по-специално за жените и по-възрастните работници. За да могат обаче работниците да работят и да продължат да работят, от съществено значение е постигането на добро съответствие между работно и неработно време

чрез адаптиране на продължителността и организацията на работното време.

Именно в този контекст и като част от европейския стълб на социалните права, Европейската комисия стартира инициативата в подкрепа на равновесието между професионалния и личния живот за работещи родители и лица, полагащи грижи. Тя си поставя за цел да даде възможност на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи да установят по-добро равновесие между професионалния и личния живот и да насърчи справедливото споделяне между жените и мъжете на отговорностите за полагане на грижи. В инициативата е включено законодателно предложение за модернизиране на правната рамка на ЕС за отпуски по семейни причини и гъвкави работни споразумения.

Основни констатации

Анализът на данните от Европейското проучване за условията на труд потвърждава, че разликата между мъжете и жените при седмичното работно време остава голяма, като мъжете в ЕС-28 работят средно 39,2 часа, а жените — 32,7 часа. Разликата по пол в платеното работно време е най-голяма в континентална Западна Европа, Ирландия и Обединеното кралство.

Голямото мнозинство от респондентите на шестото Европейско проучване за условията на труд, независимо пола и трудовоправния си статут, са заявили, че тяхното работно време съответства „добре“ или „много добре“ на задълженията им в личния живот. Мъжете обаче се оказват по-малко доволни от своето равновесие между професионалния и личния живот, отколкото жените. Това може да се обясни с факта, че мъжете работят по-дълго време и поради това им е по-трудно да съобразяват работното си време със семейния живот или други социални задължения. Същевременно се счита, че много жени са предпочели професии, сектори и работни часове, които улесняват съчетаването на работата със семейните задължения.

Установено е, че продължителността на работното време оказва отрицателно въздействие върху качеството на равновесието между професионалния и личния живот, при което както мъжете, така и жените посочват, че дълготното работно време намалява възможността им да съчетават работата с други социални задължения. Договорености за продължителността и разпределението на работното време, които са в полза на фиксирано и редовно работно време, добри условия на труд, висока степен

на предвидимост на работното време, възможност за отсъствие от работа и/или автономност на работното място — всичко това повишава вероятността за постигане на равновесие между професионалния и личния живот.

Отрицателното въздействие на работата върху равновесието между професионалния и личния живот най-често се проявява в началото на периода на полагане на родителски грижи, когато респондентите имат малки деца на предучилищна възраст. Макар този период да съвпада с намаляване на работното време за работещите майки и удължаване на работното време за работещите бащи, и двата пола изразяват предпочитанието си да работят по-малко часове през периода на полагане на родителски грижи.

Общо взето, повечето респонденти изглеждат доволни от настоящото си работно време, но повечето от онези 42 %, които са изразили предпочитание за промяна на работното време, заявяват, че биха искали намаляване на настоящото им работно време. В предпочитанията по отношение на работното време няма драстична разлика между двата пола: ако изобщо има такава, то малко по-голям дял от мъжете са изразили предпочитание за намаляване на работното им време, докато малко по-голям дял от жените биха искали удължаване на тяхното работно време.

Няма разлики между мъжете и жените по отношение на необходимостта да работят през свободното си време, за да изпълняват служебни задължения, но жените съобщават по-често от мъжете, че работата им пречи да отдадат за семейството си толкова време, колкото искат. По-специално, както мъжете, така и жените, работещи в образованието, а също и безработните, по-често съобщават, че работят през времето си за почивка.

Що се отнася до връзката между работното време и здравето и благосъстоянието, резултатите показват, че разполагането с контрол върху работното време и фиксираното или редовното работно време оказват положително въздействие върху благосъстоянието на работещите. Неудовлетвореността от условията на труд, нетипичното работно време, дългите работни часове, високата интензивност на труда и работата през свободното време са се оказали неблагоприятни за доброто равновесие между професионалния и личния живот.

Показано е, че върху устойчивостта на трудовата заетост — измерена чрез отчетената способност да се работи до 60-годишна възраст и след това — отрицателно въздействие оказват редица фактори, например неудовлетвореност от условията на труд, експозиция на физически рискове, лошо равновесие между професионалния и личния живот и нетипични модели на работното време (работа на смени, през нощта или през почивните дни). От друга страна, устойчивостта на заетостта може да бъде повлияна положително от приспособяване на моделите на работното време, предлагани на работещите, които имат за цел повишаване на съобразеността с тях гъвкавост, или са специално предназначени за работещи, които имат отговорности за полагане на грижи.

Насоки за политиката

Политиките за работното време трябва да се изготвят с оглед на целия живот. Нуждите и предпочитанията на отделните хора по отношение на работното време се променят в течение на техния живот. Политиките за работното време следва да отчитат тези промени в течение на целия живот и да предоставят повече подкрепа и/или гъвкавост през периодите, когато равновесието между професионалния и личния живот е подложено на най-голямо напрежение.

Политиките трябва да продължат да насърчават **равномерното споделяне на платения и неплатения труд между мъжете и жените**. Разликата по пол в работните часове през седмицата се отразява в различни във времето, употребено за неплатен труд и отговорности за полагане на грижи. По-активното включване на мъжете, и по-специално на бащите, в домакинството може да бъде насърчено чрез по-добри стимули за мъжете да вземат отпуск по семейни причини или да бъдат компенсирани за намалените работни часове през периода на полагане на родителски грижи.

Политиките следва да водят до промени.

Политическите инициатива, например най-новата на Европейската комисия, в които се съдържат предложения за модернизиране на правната рамка относно отпуска по семейни причини и договореностите за продължителността и разпределението на работното време, съответстват на нуждите, посочени от мъжете (по-специално предпочитанието за намаляване на работното време през периода на полагане на родителски грижи). Поради това те имат голям потенциал да бъдат добре приети и по всяка вероятност ще доведат до промени, като насърчат по-равномерното споделяне на платения и неплатения труд между мъжете и жените.

Всеобщите и индивидуалните права следва да бъдат допълнени с **колективни трудови договори на секторно, отраслово или фирмено равнище**. Регламентирането на максималната седмична продължителност на работното време, периодите на почивка, отпуските, отпуска по семейни причини и защитата при нетипично работно време следва да бъде съобразена с характерните особености на сектора и отрасъла на дейността при подкрепа за съобразяване на работното време с променящите се нужди на отделните хора и предпочитанията през различните етапи от живота.

Политиките в областта на работното време трябва **отстраняват факторите, оказващи отрицателно въздействие върху устойчивостта на трудовата заетост**. Доброто здраве, удовлетвореността от условията на труд и гъвкавите договорености за равновесието между професионалния и личния живот са добра гаранция за готовност и способност за оставане за по-дълго време на работа. Политиките трябва следователно да насърчават модели на работното време, които предотвратяват отрицателните въздействия върху здравето и благосъстоянието на работещите, например като не допускат голяма продължителност на работното време през по-дълги периоди от време. Те следва да стимулират по-голяма автономност на работното място и по отношение на работното време, както и да помагат за постигането на по-добро равновесие между професионалния и личния живот.

Примерите за добра практика трябва да бъдат идентифицирани и популяризирани. Различията между групите държави, изследвани в настоящия доклад, изтъкват факта, че авторите на политики следва да вземат пример от групите, които имат по-добри резултати по отношение на постигането на добро равновесие между професионалния и личния живот и по-голяма устойчивост на трудовата заетост.

Допълнителна информация

Пълният текст на доклада „Working time patterns for sustainable work“ (Моделите на работното време за устойчивост на работните места) може да се намери на <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>.

За допълнителна информация се обърнете към Jorge Cabrita, ръководител изследвания, на адрес: jca@eurofound.europa.eu