

Rozvržení pracovní doby pro udržitelnou práci

Úvod

Pracovní doba je častým tématem výzkumů, protože povaha práce, její obsah, podmínky, za nichž je vykonávána, a sám trh práce se neustále mění. Tyto změny ovlivňují délku a organizaci pracovní doby. Jedním ze zjevných výsledků je stírání jasné hranice mezi pracovní a mimopracovní dobou, tedy mezi prací a soukromým životem.

Průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS) patří mezi zdroje, které jasně určily souvislost mezi rozvržením pracovní doby a zdravím a pohodou pracovníků. Výzkum nadace Eurofound věnovaný kvalitě pracovních míst ukazuje, že kvalita pracovní doby je jedním z hlavních prvků přispívajících ke kvalitě pracovních míst.

Tato zpráva zkoumá rozvržení pracovní doby podrobněji. Poskytuje přehled o nedávném vývoji délky a organizace pracovní doby v EU a zdůrazňuje nejvýznamnější trendy a rozdíly mezi členskými státy. Prostřednictvím hloubkové analýzy údajů ze šestého průzkumu EWCS (2015) zkoumá také z pohledu genderu a průběhu života souvislosti mezi rozvržením pracovní doby, rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a preferovanou pracovní dobou na jedné straně a zdravím a pohodou pracovníků na straně druhé. A konečně zjišťuje také vliv rozvržení pracovní doby na dlouhodobou udržitelnost práce.

Politické souvislosti

Nové výrobní metody a nové formy organizace práce vedly k mnohem pružnější organizaci pracovní doby. Společenské změny, jako je stárnutí, rostoucí rozmanitost životních drah, různé profesní dráhy a trend kratšího pracovního života, zároveň představují výzvy pro sociální státy a systémy sociální ochrany. Není proto překvapením, že jedním z hlavních cílů evropské strategie zaměstnanosti je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti, zejména u žen a starších pracovníků. Nicméně k tomu, aby pracovníci byli schopni pracovat a pokračovat v práci, je nezbytné dosáhnout odpovídající rovnováhy mezi pracovní a mimopracovní dobou přizpůsobením délky a organizace pracovní doby.

V této souvislosti Evropská komise zahájila iniciativu na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob, která je součástí evropského pilíře sociálních práv. Účelem iniciativy je umožnit rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi najít lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem a podněcovat spravedlivé rozdělování pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Její součástí je legislativní návrh na modernizaci právního rámce EU upravujícího pracovní volno z rodinných důvodů a pružné uspořádání pracovní doby.

Klíčová zjištění

Analýza údajů z průzkumu EWCS potvrzuje, že genderové rozdíly v týdenní pracovní době jsou stále významné, jelikož muži v zemích EU-28 pracují v průměru 39,2 hodiny a ženy 32,7 hodiny. Genderové rozdíly v placené pracovní době jsou největší v západní kontinentální Evropě, Irsku a Spojeném království.

Valná většina respondentů šestého průzkumu EWCS bez ohledu na gender a postavení v zaměstnání uvedla, že jejich pracovní doba „dobře“ či „velmi dobře“ vyhovuje jejich povinnostem v soukromém životě. Zdá se však, že muži jsou méně spokojeni s rovnováhou mezi svým pracovním a soukromým životem než ženy. To lze připisovat skutečnosti, že muži pracují více hodin, a proto mají relativně větší problémy přizpůsobit pracovní dobu rodinnému životu nebo jiným společenským závazkům. Zároveň se má za to, že mnoho žen si zvolilo takové povolání, odvětví a pracovní dobu, kde mohou snadněji skloubit práci s rodinnými závazky.

Bylo zjištěno, že délka pracovní doby má nepříznivý dopad na míru rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, kdy muži i ženy uváděli, že dlouhá pracovní doba omezuje jejich možnosti na skloubení práce s jinými společenskými závazky. Úpravy pracovní doby, které upřednostňují pevnou a pravidelnou pracovní dobu, dobré pracovní podmínky, vysokou předvídatelnost pracovní doby, možnost vzít si volno anebo si plánovat práci podle sebe, zvyšují pravděpodobnost dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Nepříznivý dopad práce na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem se soustředí zejména v rané fázi rodičovství, kdy mají respondenti malé děti předškolního věku. Přestože v tomto období dochází ke zkrácení pracovní doby u zaměstnaných matek a prodloužení pracovní doby u pracujících otců, příslušníci obou pohlaví uvedli, že by během této fáze rodičovství raději pracovali méně hodin.

Přestože se celkově zdá, že většina respondentů je se svojí aktuální pracovní dobou spokojena, většina ze 42 % respondentů, kteří by upřednostnili změnu pracovní doby, uvádí, že by chtěli aktuální pracovní dobu zkrátit. Preference týkající se pracovní doby se mezi pohlavími nijak dramaticky neliší: jediným rozdílem je to, že nepatrně větší procento mužů uvedlo, že by preferovali zkrácení pracovní doby, a nepatrně vyšší procento žen by pracovní dobu rádo prodloužilo.

Přestože mezi muži a ženami neexistují žádné rozdíly, pokud jde o nutnost pracovat ve volném čase, aby splnili pracovní požadavky, ženy uváděly častěji než muži, že kvůli práci nemohou rodině věnovat tolik času, kolik by chtěly. Zejména muži a ženy pracující ve školství i osoby samostatně výdělečně činné s větší pravděpodobností uvádějí, že pracují i ve svém volném čase.

Co se týče souvislosti mezi pracovní dobou a zdravím a pohodou, výsledky ukazují, že mít kontrolu nad pracovní dobou a pevná nebo pravidelná pracovní doba mají pozitivní dopad na pohodu pracovníků. Nespokojenost s pracovními podmínkami, atypická pracovní doba, dlouhá pracovní doba, vysoká intenzita práce a práce ve volném čase – to jsou faktory, které znemožňují dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Na udržitelnost práce, měřenou schopností pracovat do 60 let věku nebo déle, má nepříznivý vliv řada faktorů, jako je malá spokojenost s pracovními podmínkami, vystavení fyzickým rizikům, nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem a atypické rozložení pracovní doby (práce na směny, v noci nebo o víkendech). Udržitelnost práce lze naopak příznivě ovlivnit tím, že se pracovníkům poskytne možnost úpravy rozvržení pracovní doby, která má zvýšit pružnost pracovní doby tak, aby byla pro zaměstnance příznivá, nebo která je specificky navržena pro pracovníky s pečovatelskými povinnostmi.

Politické ukazatele

Politiky týkající se pracovní doby musejí zohledňovat celý život zaměstnance. Potřeby a preference jednotlivců z hlediska pracovní doby se v průběhu života liší. Politiky týkající se pracovní doby by měly tuto proměnlivost v průběhu života zohledňovat a poskytovat více podpory nebo flexibility v obdobích, kdy je rovnováha mezi pracovním a soukromým životem ohrožena nejvíce.

Politiky by měly dále podporovat rovnější rozdělení placené a neplacené práce mezi ženy a muže. Genderové rozdíly v týdenní pracovní době odrážejí rozdíly v čase stráveném neplacenou prací a plněním pečovatelských povinností. Na podporu většího zapojení mužů, a zejména otců, v domácnosti by bylo možné využít pobídek pro muže čerpat pracovní volno z rodinných důvodů nebo získat kompenzaci za zkrácenou pracovní dobu během fáze života vyžadující plnění rodičovských povinností.

Politiky by měly být transformativní. Politické iniciativy, jako je zmíněná nová iniciativa Evropské komise, která obsahuje návrhy na modernizaci právního rámce týkajícího se pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby, jsou v souladu s potřebami, které uvedli muži (zejména upřednostnění kratší pracovní doby během rodičovské fáze života). Existuje proto velká šance, že budou dobře přijaty a že budou transformativní, jelikož podporují rovnější rozdělení placené a neplacené práce mezi muži a ženami.

Univerzální a individuální práva by měla být doplněna kolektivními smlouvami na odvětvové, oborové nebo podnikové úrovni. Regulace maximální týdenní pracovní doby, doby odpočinku, pracovního volna, pracovního volna z rodinných důvodů a ochrany během atypické práce by měla zohledňovat specifičnost odvětví nebo oboru a zároveň podporovat upravování pracovní doby podle měnících se potřeb a preferencí jednotlivce v různých fázích života.

Politiky týkající se pracovní doby musejí řešit faktory, které mají nepříznivý dopad na udržitelnost práce. Dobré zdraví, spokojenost s pracovními podmínkami a pružné uspořádání pracovní doby k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou silným prediktorem ochoty a schopnosti zůstat v zaměstnání déle. Politiky by měly proto podporovat rozložení pracovní doby, které předchází nepříznivým dopadům na zdraví a pohodu zaměstnanců, například vyvarováním se dlouhé pracovní doby po delší období. Měly by podporovat větší autonomii z hlediska práce a pracovní doby a upřednostňovat lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Je zapotřebí určit a propagovat příklady správné praxe. Rozdíly mezi klastry zemí zkoumanými v této zprávě poukazují na skutečnost, že tvůrci politik by se měli zaměřit na klastry, kterým se lépe daří sladit pracovní a soukromý život a dosáhnout větší udržitelnosti práce, a inspirovat se z nich.

Další informace

Zpráva *Working time patterns for sustainable work* [Rozvržení pracovní doby pro udržitelnou práci] je k dispozici na adrese <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Jorge Cabritu, vedoucího výzkumu, jca@eurofound.europa.eu.