

# A fenntartható munkavégzés munkaidősémái

## Bevezető

A munkaidő visszatérő tanulmánytéma, mivel a munka jellege, tartalma, a munkavégzés feltételei és maga a munkaerőpiac folyamatosan változik. Ezek a változások hatással vannak a munkaidő hosszára és szervezésének módjára. Az egyik legszembetűnőbb eredmény a munkaidő és a munkán kívül töltött idő, vagyis a munkahelyi élet és a magánélet egyértelmű elkülönítése egymástól.

Az európai munkakörülmény-felmérés egyike azoknak a forrásoknak, amelyek világos kapcsolatot állapítanak meg a munkaidősémák és a munkavállalók egészsége és jó közérzete között. Az Eurofound munkahelyi minőséggel kapcsolatos kutatásai szerint a munkaidő minősége az egyik legfontosabb meghatározó tényező.

Ez a jelentés a munkaidősémákkal foglalkozik részletesebben. A jelentés áttekintést ad az Unióban tapasztalható közelmúltbéli változásokról a munkaidő hosszát és szervezését illetően, és összefoglalja a legfontosabb tagállami trendeket és különbségeket. A jelentés a hatodik európai munkakörülmény-felmérés (2015) adatainak átfogó elemzésével a nemek és életpályák vonatkozásában is vizsgálja a munkaidősémák, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a munkaidőre vonatkozó preferenciák, valamint a munkavállalók egészsége és jó közérzete közötti kapcsolatot. Végül pedig a jelentés azt is megvizsgálja, hogy a munkaidősémák hosszú távon milyen hatással vannak a munkavégzés fenntarthatóságára.

## Szakpolitikai háttér

Az új termelési módszerek és a munkaszervezés új formái révén a munkaidő-szervezés sokkal rugalmasabbá vált. Az olyan társadalmi változások ugyanakkor, mint az öregedés, az életpályák sokszínűbbé válása, a foglalkoztatási pályák diverzifikálódása, valamint az a tendencia, hogy munkavállalók egyre rövidebb időt töltenek a munka világában, kihívást jelentenek a jóléti államok és a szociális védelmi rendszerek számára. Nem meglepő tehát, hogy az európai foglalkoztatási stratégia egyik legfőbb célkitűzése a foglalkoztatási ráták növelése, mindenekelőtt a női és az idősebb munkavállalók körében. Ahhoz azonban, hogy a munkavállalók képesek legyenek dolgozni és folytatni a munkát, alapvető fontosságú megteremteni a helyes

egyensúlyt a munkaidő és a magánélet között a munkaidő hosszának kialakítása és megszervezése során.

Ebben az összefüggésben, a szociális jogok európai pillérének részeként az Európai Bizottság elindította a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására irányuló kezdeményezést. A kezdeményezés célja, hogy lehetőséget biztosítson a szülők és gondozási feladatokat ellátók számára, hogy egyensúlyt teremtsenek szakmai és magánéletük között, és hogy ösztönözze a gondozói feladatkörök nők és férfiak közötti méltányos megosztását. A kezdeményezés a családi okokból igényelhető szabadságról és rugalmas munkafeltételekről szóló uniós jogi keret modernizálása céljából jogalkotási javaslatot is tartalmaz.

## Fő megállapítások

Az európai munkakörülmény-felmérés elemzése megerősíti, hogy heti munkaidő tekintetében a nemek közötti különbség továbbra is jelentős: az Európai Unió 28 tagállamában a férfiak átlagosan 39,2 órát, míg a nők 32,7 órát dolgoznak. Fizetett munkaidő tekintetében a kontinentális Nyugat-Európában, Írországból és az Egyesült Királyságból a legnagyobb a nemek közötti különbség.

A hatodik munkakörülmény-felmérésben részt vevő válaszadók túlnyomó többsége nemtől és foglalkoztatási viszonytól függetlenül azt állította, hogy munkaidejük „jól” vagy „nagyon jól” összeegyeztethető magánéleti kötelezettségeikkel. A férfiak azonban kevésbé elégedettek a munkájuk és a magánéletük közötti egyensúllyal, mint a nők. Ennek oka, hogy a férfiak munkaideje hosszabb, és viszonylag több nehézséggel szembesülnek a nőknél a munkaidő és a családi élet, illetve az egyéb szociális kötelezettségvállalások összeegyeztetése során. Ugyanakkor feltételezhetően több nő választ olyan foglalkozást, ágazatot vagy állást, amelyeket könnyebb összeegyeztetni a családi kötelezettségvállalásokkal.

Megállapítást nyert, hogy a munkaidő hossza a nők és a férfiak tekintetében egyaránt kedvezőtlen hatással van a munka és a magánélet egyensúlyára, ami jelzi, hogy a hosszú munkaidő miatt csökken a munka és az egyéb szociális kötelezettségek összeegyeztetésének lehetősége. A fix és rendszeres munkaidőt előnyben részesítő munkaidőrendszerek, a jó munkakörülmények, a

munkaidő kiszámíthatósága, a szabadidő és/vagy a munkahelyi autonómia lehetősége mind növeli a munka és a magánélet egyensúlyba kerülésének valószínűségét.

A munka és a magánélet közötti egyensúly negatív hatása jellemzően a gyermeknevelés korai szakaszában összpontosul, tehát zömében akkor, amikor a szülők fiatal óvodáskorú gyermekeket nevelnek. Bár ez az időszak egybeesik a foglalkoztatott anyák munkaidejének csökkenésével és a dolgozó apák munkaidejének növekedésével, mindkét nem előnyben részesítené a rövidebb munkaidőt a gyermeknevelés korai időszakában.

Noha a legtöbben elégedettek tűnnek a jelenlegi munkaidejükkel, azon válaszadók 42%-ának többsége, akik úgy nyilatkoztak, hogy örülnének, ha változna a munkaidejük, szeretnék, ha csökkenne a munkaórák száma. A munkaidőre vonatkozó preferenciák nem mutatnak drasztikus különbséget a nemek között, noha a férfiak magasabb aránya számolt be arról, hogy örülne, ha csökkenne a munkaideje, míg a nők közül kicsivel többen szeretnék, ha nőne a munkával töltött órák száma.

Bár nincs különbség a férfiak és a nők között azt illetően, hogy szükséges-e dolgozniuk szabadidejükben a munkával kapcsolatos igények teljesítése érdekében, a nők gyakrabban számoltak be arról, hogy munkájuk akadályozza őket abban, hogy elegendő időt töltsenek családjukkal. Az oktatásban dolgozók és az önfoglalkoztatók mindkét nemnél nagyobb valószínűséggel adták azt a választ, hogy munkával töltik szabadidejüket.

A munkaidő, az egészség és a jó közérzet közötti kapcsolat viszonylatában az eredmények azt mutatják, hogy a munkaidő felett gyakorolt irányítás, illetve a fix vagy rendszeres munkaidő kedvező hatással van a munkavállalók közérzetére. Bebizonyosodott, hogy a munkakörülményekkel való elégedetlenség, a nem szokványos időbeosztás, a fokozott munkaintenzitás és a szabadidőben való munkavégzés hátrányosan hat a munka és a magánélet egyensúlyára.

A munkavégzés fenntarthatóságát (ami a jelentés szerint a munkára való alkalmasságot jelenti 60 éves korig vagy akár annál idősebb korban) több tényező, például a munkakörülmények, a fizikai kockázatoknak való kitettség, a munka és a magánélet közötti egyensúly hiánya, valamint a nem szokványos időbeosztási sémák (váltott műszak, illetve az éjszakai vagy hétvégi munka) egyaránt kedvezőtlenül befolyásolják. Ezzel ellentétben a munka fenntarthatóságára jótékony hatással lehetnek az olyan, a munkavállalók által igénybe vehető, munkaidősémákat érintő kiigazítások, amelyek célja a munkahelyi rugalmasság ösztönzése, illetve kifejezetten a gondozási feladatokat ellátó munkavállalók segítése.

## Szakpolitikai iránymutatások

**A munkaidőre irányuló szakpolitikáknak életpályaszemléleten kell alapulniuk.** Az egyének munkaidővel kapcsolatos igényei és preferenciái egész életen át változnak. A munkaidőre irányuló szakpolitikáknak figyelembe kell venniük ezt a változást, és több támogatást és/vagy rugalmasságot kell nyújtaniuk azokban az időszakokban, amelyekben a munka és a magánélet egyensúlyba kerülésére van szükség.

**A szakpolitikáknak továbbra is támogatniuk kell a fizetett és nem fizetett munka férfiak és nők közötti egyenlőbb eloszlását.** A nemek közötti szakadékokat a heti munkaidő tekintetében jól tükrözik a nem fizetett munkával és a gondozási feladatokkal eltöltött idő közötti különbségek. Megfelelőbb ösztönzők révén – például családi okokból igényelhető szabadság vagy a gyermeknevelés korai időszakában csökkentett munkaidő kompenzálásával – támogatni kell a férfiak, de mindenekelőtt az apák nagyobb részvételét az otthoni életben.

**A szakpolitikáknak alakíthatónak kell lenniük.** A családi okokból igényelhető szabadság és rugalmas munkafeltételek modernizálásáról szóló javaslatokat tartalmazó szakpolitikai kezdeményezések (mint amilyen az Európai Bizottság legutóbbi kezdeményezése) összhangban vannak a férfiak igényeivel (különösen a gyermeknevelés korai időszakában a kevesebb munkaóra iránti igényt illetően). Ezért nagy az esélye, hogy ezek a kezdeményezések kedvező fogadtatásban részesülnek, és hogy alakíthatók lesznek, mivel támogatják a fizetett és nem fizetett munka férfiak és nők közötti egyenlőbb eloszlását.

**Az egyetemes és személyhez fűződő jogokat ki kell egészíteni kollektív szerződésekkel az ágazatok, iparágak vagy vállalatok szintjén.** A nem szokványos időbeosztással járó munkák során a maximális heti munkaórákra, pihenőidőkre, szabadságra, családi okokból igényelhető szabadságra és védelemre vonatkozó szabályozásnak éppúgy figyelembe kell vennie a tevékenység ágazati vagy iparági sajátosságait, mint a munkaidő változó igényekhez és preferenciákhoz való alakítását a különböző életszakaszok során.

**A munkaidőre irányuló szakpolitikáknak kezelniük kell azokat a tényezőket, amelyek kedvezőtlen hatással vannak a munkavégzés fenntarthatóságára.** Az egészség, a munkakörülményekkel való elégedettség, valamint a munka és a magánélet egyensúlyát segítő rugalmas intézkedések hatékonyan jelzik előre az arra való hajlandóságot és képességet, hogy a munkavállalók tovább maradjanak a munka világában. A szakpolitikáknak ezért olyan munkaidősémákat kell ösztönözniük, amelyekkel elkerülhetők a munkavállalók egészségére és jó közérzetére gyakorolt negatív hatások, például azáltal, hogy felszámolják a huzamosabb ideig végzett, fokozott munkaintenzitással járó sémákat. A szakpolitikáknak továbbá nagyobb autonómiát kell ösztönözniük a munkahelyeket és a munkaórákat illetően, és előnyben részesíteniük a munka és a magánélet közötti egyensúly kialakítását.

**Szükség van a követendő példák azonosítására és népszerűsítésére.** A jelentésben vizsgált országcsoportok közti különbségek rámutatnak, hogy a politikai döntéshozóknak azoktól a klaszterektől kell iránymutatást kérniük, amelyek jól teljesítenek a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében, és biztosítják a munkavégzés fenntarthatóságát.

### További információ

A *Fenntartható munka munkaidősémái (Working time patterns for sustainable work)* című jelentést megtalálja a <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work> oldalon.

További információért forduljon Jorge Cabrita kutatásvezetőhöz a [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu) címen.