

# Darba laika modeļi ilgtspējīgam darbam

## Ievads

Darba laiks ir jautājums, kam tiek veltīti regulāri pētījumi, jo pastāvīgi mainās gan darba raksturs, saturs un apstākļi, kādos darbs tiek veikts, gan darba tirgus. Šīs pārmaiņas ietekmē darba laika ilgumu un to, kā darba laiks tiek organizēts. Viens no acīmredzamiem rezultātiem ir skaidras robežas izzušana starp darba laiku un ārpusdarba laiku jeb darbu un privāto dzīvi.

Eiropas darba apstākļu apsekojums (EWCS) ir viens no datu avotiem, kuros ir skaidri noteikta saistība starp darba laika modeļiem un darbinieku veselību un labjutību. Eurofound pētījumi par darbvietau kvalitāti liecina, ka darba laika kvalitāte ir viens no galvenajiem darbvietau kvalitātes rādītājiem.

Šajā ziņojumā darba laika modeļi ir aplūkoti sīkāk. Tajā ir sniegts pārskats par darba laika ilguma un organizācijas neseno pārmaiņām ES un atspoguļotas svarīgākās tendences un atšķirības starp dalībvalstīm. Padziļināti analizējot sestā EWCS (2015) datus, ziņojumā no dzimuma un dzīves gājuma perspektīvas ir aplūkoti arī saistība starp darba laika modeļiem, darba un privātās dzīves līdzsvaru un vēlamo darba laiku, no vienas puses, un darbinieku veselību un labjutību, no otras puses. Ziņojumā ir pētīta arī darba laika modeļu ietekme uz darba ilgtspēju ilgtermiņā.

## Politikas konteksts

Jaunu ražošanas metožu un jaunu darba organizācijas veidu ietekmē darba laika organizācija ir kļuvusi daudz elastīgāka. Vienlaikus tādas pārmaiņas sabiedrībā kā novecošana, dzīves trajektoriju pieaugošā daudzveidība, dažādi nodarbinātības ceļi un tendence īsāka darba mūža virzienā ir radījušas problēmas labklājības valstīm un sociālās aizsardzības sistēmām. Tāpēc nav pārsteidzoši, ka viens no Eiropas Nodarbinātības stratēģijas galvenajiem mērķiem ir paaugstināt kopējo nodarbinātības līmeni, jo īpaši sievietes un gados vecāku darbinieku vidū. Taču, lai darbinieki varētu strādāt un turpinātu strādāt, ir svarīgi panākt labu līdzsvaru starp darba laiku un ārpusdarba laiku, pielāgojot darba laika ilgumu un organizāciju.

Šajā kontekstā, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pilāra koncepciju, Eiropas Komisija ir pieņēmusi iniciatīvu strādājošu vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam. Tā ir izstrādāta, lai dotu iespēju vecākiem un personām, kas uzņēmušās aprūpes pienākumus, uzlabot darba un ģimenes dzīves līdzsvaru un lai atbalstītu aprūpes pienākumu taisnīgu sadalījumu sievietes un vīriešu starpā. Tā ietver tiesību akta priekšlikumu, kura mērķis ir modernizēt ES tiesisko regulējumu ar ģimenes apstākļiem saistītu atvaļinājumu un elastīga darba režīma jomā.

## Galvenie konstatējumi

EWCS datu analīze apstiprina, ka plaša starp dzimumiem nedēļas darba laikā joprojām ir ievērojama, proti, ES 28 valstīs vīrieši strādā vidēji 39,2 stundas, bet sievietes 32,7 stundas. Vislielākā plaša starp dzimumiem apmaksāta darba laika ilgumā ir kontinentālās Eiropas rietumu daļā, Īrijā un Apvienotajā Karalistē.

Lielākā daļa no sestā EWCS respondentiem neatkarīgi no dzimuma un nodarbinātības statusa apgalvo, ka viņu darba stundas ir labi vai ļoti labi līdzsvarotas ar privātās dzīves pienākumiem. Tomēr šķiet, ka vīrieši ir mazāk apmierināti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru nekā sievietes. Tas var būt skaidrojams ar faktu, ka vīrieši strādā garākas darba stundas un tāpēc viņiem ir relatīvi sarežģītāk pielāgot darba laiku ģimenes dzīvei vai citām sociālajām saistībām. Vienlaikus tiek pieņemts, ka daudzas sievietes ir izvēlējušās profesijas, nozares un darba stundas, kas atvieglo darba un ģimenes pienākumu apvienošanu.

Konstatēts, ka darba laika ilgums negatīvi ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru, un gan sievietes, gan vīrieši norāda, ka garas darba stundas mazina viņu iespējas apvienot darbu un citas sociālās saistības. Iespēju panākt darba un privātās dzīves līdzsvaru palielina darba laika režīmi, kas atbalsta fiksētas un regulāras darba stundas, labi darba apstākļi, labi paldzams darba laiks, iespēja izmantot brīvdienas un/vai darba autonomija.

Darba negatīvā ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvaru parasti ir koncentrēta bērnu audzināšanas agrīnajā posmā, kad respondentiem ir mazi pirmsskolas vecuma bērni. Lai gan šis periods sakrīt ar darba laika samazinājumu nodarbinātām mātēm un darba laika pieaugumu strādājošiem tēviem, abu dzimumu respondenti norāda, ka bērnu audzināšanas posmā vēlētos strādāt mazāk stundu.

Lai gan kopumā vairums respondentu šķiet apmierināti ar pašreizējo darba laiku, lielākā daļa no tiem 42 % respondentu, kas vēlētos mainīt savu darba laiku, apgalvo, ka gribētu saīsināt pašreizējo darba laiku. Vēlamais darba laiks starp dzimumiem radikāli neatšķiras, vienīgi nedaudz lielāks skaits vīriešu norāda, ka vēlētos īsāku darba laiku, un nedaudz vairāk sievietes apgalvo, ka vēlētos pagarināt savu darba laiku.

Attiecībā uz vajadzību strādāt brīvā laikā, lai izpildītu darba prasības, starp vīriešiem un sievietēm nav atšķirību, tomēr sievietes biežāk nekā vīrieši norāda, ka darba dēļ nav varējušas veltīt ģimenei tik daudz laika, cik vēlētos. Vīrieši un sievietes, kas strādā izglītības jomā, un pašnodarbinātas personas biežāk norāda, ka strādā brīvā laikā.

Attiecībā uz darba laika saistību ar veselību un labjutību apsekojuma rezultāti atklāj, ka darbinieku labjutību pozitīvi ietekmē kontrole pār darba laiku un fiksēts vai regulārs darba laiks. Darba un privātās dzīves līdzsvaru nelabvēlīgi ietekmē neapmierinātība ar darba apstākļiem, netipisks darba laiks, garas darba stundas, augsta darba intensitāte un darbs brīvā laikā.

Darba ilgtspēju, ko novērtē pēc atbildēm uz jautājumu par spējām strādāt līdz 60 gadu vecumam un ilgāk, negatīvi ietekmē vairāki faktori, piemēram, zems apmierinātības līmenis ar darba apstākļiem, saskare ar fiziskiem riskiem, slikts darba un privātās dzīves līdzsvars un netipiski darba laika modeļi (darbs maiņās, naktīs un nedēļas nogalēs). Darba ilgtspēju pozitīvi var ietekmēt, pielāgojot darbiniekiem pieejamos darba laika modeļus ar pasākumiem, kas uzlabo darbiniekiem izdevīgu elastīgumu vai ir īpaši paredzēti darbiniekiem ar aprūpes pienākumiem.

## Politikas norādes

### Darba laika politikā jāievēro dzīves gājuma perspektīva.

Indivīdu vajadzības un izvēle attiecībā uz darba laiku dzīves laikā mainās. Darba laika politikā būtu jāatzīst šī dzīves laikā vērojamā mainība un jānodrošina lielāks atbalsts un/vai elastīgums periodos, kad darba un privātās dzīves līdzsvars ir pakļauts vislielākajai spriedzei.

**Politikai būtu jāturpina veicināt apmaksāta un neapmaksāta darba vienlīdzīgāks sadalījums starp vīriešiem un sievietēm.** Plaisu starp dzimumiem nedēļas darba stundu skaita ziņā atspoguļo neapmaksātā darbā un aprūpes pienākumos pavadītā laika atšķirības. Vīriešu un jo īpaši tēvu lielāku iesaisti mājsaimniecības jomā varētu veicināt, izmantojot spēcīgākus stimulus, kas rosinātu vīriešus izmantot atvaļinājumus ģimenes apstākļu dēļ vai saņemt kompensāciju par saīsinātu darba laiku bērnu audzināšanas posmā.

**Politikai būtu jābūt pārveidojošai.** Tādas politikas iniciatīvas kā nesen pieņemtā Eiropas Komisijas iniciatīva, kurās ir iekļauti priekšlikumi ar mērķi modernizēt tiesisko regulējumu ar ģimenes apstākļiem saistītu atvaļinājumu un elastīga darba režīma jomā, atbilst vīriešu paustajām vajadzībām (jo īpaši izvēlei bērnu audzināšanas posmā strādāt mazāk stundu). Tāpēc tām ir liels potenciāls tikt atzinīgi uzņemtām un tās varētu būt pārveidojošas, jo veicinātu apmaksāta un neapmaksāta darba vienlīdzīgāku sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm.

### Vispārējās un individuālās tiesības būtu jāpapildina ar koplīgumiem sektoru, nozaru vai uzņēmumu līmenī.

Regulējumā, kas reglamentē maksimālo darba stundu skaitu nedēļā, atpūtas periodus, atvaļinājumus, atvaļinājumus ģimenes apstākļu dēļ un aizsardzību netipiska darba laikā, būtu jāņem vērā darbības sektora vai nozares īpatnības, atbalstot darba laika pielāgošanu indivīdu mainīgajām vajadzībām un izvēlei dažādos dzīves posmos.

**Darba laika politikā jāpievēršas faktoriem, kas negatīvi ietekmē darba ilgtspēju.** Laba veselība, apmierinātība ar darba apstākļiem un elastīgs darba un privātās dzīves līdzsvara režīms ir spēcīgi faktori, kas veicina gribu un spējas ilgāk palikt darba tirgū. Tāpēc politikai būtu jāsekmē darba laika modeļi, kas novērš negatīvu ietekmi uz darbinieku veselību un labjutību, piemēram, aizliedzot ilgstoši garas darba stundas. Tiem būtu jāveicina darba un darba laika lielāka autonomija un jāatbalsta darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošana.

**Jāapzina un jāveicina labas prakses piemēri.** Atšķirības starp šajā ziņojumā analizētajām valstu kopām norāda uz to, ka politikas veidotājiem būtu jāmeklē risinājumi tajās kopās, kurām ir izdevies panākt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un lielāku darba ilgtspēju.

### Papildu informācija

Ziņojums “*Working time patterns for sustainable work*” (“Darba laika modeļi ilgtspējīgam darbam”) ir pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Lai saņemtu plašāku informāciju, sazinieties ar pētniecības vadītāju *Jorge Cabrera*, rakstot uz adresi: [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)