

# Modele czasu pracy a trwałość zatrudnienia

## Wprowadzenie

Biorąc pod uwagę nieustannie ewoluujący charakter pracy, jej istotę, warunki jej wykonywania i zmiany na samym rynku pracy, nie dziwi fakt, iż czas pracy jest regularnie powracającym tematem badań. Powyższe zmiany nie pozostają bez wpływu na czasowy wymiar pracy i sposób jej organizacji. Jednym z najbardziej widocznych skutków jest zacieranie się granicy pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym, czyli sferą zawodową i prywatną.

Wyniki europejskiego badania warunków pracy (European Working Conditions Survey, EWCS) jednoznacznie wskazują na korelację pomiędzy modelami czasu pracy a zdrowiem i dobrym samopoczuciem pracowników. Zgodnie z wynikami badania Eurofound, jakość czasu pracy jest jednym z kluczowych czynników mających wpływ na jakość samych miejsc pracy.

W niniejszym sprawozdaniu modele czasu pracy poddano bardziej szczegółowej analizie. Stanowi ono przegląd najnowszych zmian w zakresie czasu i organizacji pracy w UE, podkreśla najważniejsze tendencje i różnice zaobserwowane w poszczególnych państwach członkowskich. Na podstawie szczegółowej analizy danych pochodzących z szóstego europejskiego badania warunków pracy (2015), z perspektywy płci i z perspektywy uwzględniającej cały cykl życia zbadano również związki pomiędzy, z jednej strony, modelami czasu pracy, równowagą między pracą a życiem prywatnym i preferencjami w zakresie czasu pracy, a zdrowiem i dobrym samopoczuciem pracowników, z drugiej strony. Ponadto przedmiotem badania jest również wpływ modeli czasu pracy na trwałość zatrudnienia w perspektywie długoterminowej.

## Kontekst polityki

Nowe metody produkcji i formy organizacji pracy przełożyły się na większą elastyczność organizacji pracy. Jednocześnie zmiany społeczne, takie jak starzenie się społeczeństwa, coraz większe zróżnicowanie trajektorii życia, obieranych ścieżek zawodowych oraz obserwowana tendencja skracania życia zawodowego stanowią wyzwania dla państw opiekuńczych i systemów ochrony socjalnej. Nic dziwnego, że jednym z głównych celów europejskiej strategii zatrudnienia jest podniesienie ogólnych wskaźników zatrudnienia, w szczególności zatrudnienia kobiet i starszych pracowników. Aby pracownicy mogli być aktywni zawodowo zarówno w krótszej, jak i dłuższej perspektywie, konieczne jest jednak zapewnienie

odpowiedniej równowagi między czasem pracy a czasem wolnym, co wymagać będzie odpowiednich zmian w wymiarze i organizacji czasu pracy.

Z uwagi na to, w ramach europejskiego filaru praw socjalnych Komisja Europejska uruchomiła inicjatywę wspierającą równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodziców i opiekunów. Chodzi o to, by ułatwić rodzicom i osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze zachowanie odpowiedniej równowagi między pracą a życiem rodzinnym, a także by zachęcać do sprawiedliwego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami. W ramach inicjatywy opracowano wniosek ustawodawczy mający unowocześnić przepisy unijne regulujące urlopy rodzinne i elastyczną organizację czasu pracy.

## Kluczowe ustalenia

Analiza danych pochodzących z EWCS potwierdza istnienie wyraźnych różnic między kobietami i mężczyznami w zakresie tygodniowego wymiaru czasu pracy: w UE-28 mężczyźni pracują średnio 39,2 godziny, a kobiety – 32,7 godziny tygodniowo. W zakresie wynagradzanego czasu pracy, największe różnice między nimi odnotowano w krajach Europy Zachodniej, w Irlandii i Wielkiej Brytanii.

Zdecydowana większość respondentów szóstego EWCS, niezależnie od płci i statusu zatrudnienia, stwierdziło, że są w stanie „dobrze” lub „bardzo dobrze” godzić swój czas pracy z obowiązkami życia prywatnego. Mężczyźni wydają się jednak mniej zadowoleni z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym niż kobiety. Może wynikać to z faktu, iż czas pracy mężczyzn jest z reguły dłuższy, przez co stosunkowo trudniej jest im dostosować aktywność zawodową do wymogów życia rodzinnego i innych zobowiązań. Jednocześnie zakłada się, że wiele kobiet wybiera takie zawody, branże i godziny pracy, które ułatwią im godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi.

Okazuje się, że czas pracy ma negatywny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym; zarówno mężczyźni, jak i kobiety sygnalizowali, że długie godziny pracy utrudniają im godzenie pracy z innymi zobowiązaniami natury społecznej. Taka organizacja czasu, która sprzyja stałym i regularnym godzinom pracy, dobre warunki w miejscu zatrudnienia, duża przewidywalność czasu pracy, możliwość wzięcia urlopu i/lub samodzielność w pracy ułatwiają osiągnięcie równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Negatywny wpływ pracy nad równowagę między życiem zawodowym a prywatnym najbardziej uwidacznia się na wczesnym etapie rodzicielstwa, kiedy pracownicy zajmują się dziećmi w wieku przedszkolnym. Chociaż odnotowano, że w tym okresie matki pracują w mniejszym, a ojcowie w większym wymiarze czasu, obie płci preferują krótsze godziny pracy na tym etapie rodzicielstwa.

Choć większość badanych wyraziła ogólne zadowolenie ze swojego obecnego czasu pracy, większość spośród 42% respondentów, którzy deklarują chęć wprowadzenia zmian w swoim czasie pracy, wolałaby pracować mniej niż obecnie. Nie odnotowano wyraźnych różnic w preferencjach dotyczących czasu pracy między kobietami a mężczyznami: jeśli już, nieco wyższy był odsetek mężczyzn, którzy chcieliby pracować mniej, a nieco większy odsetek kobiet, które chciałyby zwiększyć swój wymiar czasu pracy.

Chociaż pod względem konieczności wykonywania obowiązków zawodowych w czasie wolnym nie odnotowano różnic między płciami, kobiety częściej niż mężczyźni stwierdzały, że praca uniemożliwia im poświęcenie wystarczającego czasu rodzinie. Osoby pracujące w sektorze edukacji i prowadzące działalność na własny rachunek, bez względu na płeć, najczęściej deklarowały, że pracują w czasie wolnym.

Z punktu widzenia związków między czasem pracy a zdrowiem i samopoczuciem, wyniki badania wskazują, że kontrolowanie czasu pracy oraz stałe lub regularne godziny pracy mają pozytywny wpływ na dobrostan pracowników. Niezadowolenie z warunków pracy, niestandardowe i długie godziny pracy, jej duża intensywność i wykonywanie obowiązków zawodowych w wolnym czasie miały niekorzystny wpływ na równowagę między życiem zawodowym i prywatnym.

Wiele czynników może negatywnie wpływać na trwałość pracy, którą mierzy się postrzeganą przez pracownika zdolnością do pracy do 60. roku życia lub dłużej, m.in. niski poziom zadowolenia z warunków pracy, narażenie na zagrożenia fizyczne, brak równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, niestandardowe modele czasu pracy (praca w systemie zmianowym, w nocy lub w weekendy). Natomiast na trwałość pracy pozytywnie wpływa możliwość dostosowania organizacji czasu pracy do potrzeb pracowników, co sprzyja korzystnej dla pracowników elastyczności zatrudnienia lub ułatwia zadanie pracownikom mającym obowiązki w zakresie opieki.

## Wskazówki dotyczące polityki

**W strategiach politycznych dotyczących czasu pracy należy uwzględnić perspektywę uwzględniającą cały cykl życia.** Jeśli chodzi o czas pracy, potrzeby i preferencje każdej osoby zmieniają się w zależności od tego, na jakim etapie życia się znajduje. Polityka czasu pracy powinna uwzględniać te różnice i zapewnić większe wsparcie i/lub elastyczność w tych okresach największych napięć między pracą a życiem prywatnym.

**Strategie polityczne powinny w dalszym ciągu wspierać równy podział płatnej i nieodpłatnej pracy między kobiety a mężczyzn.** Różnice w tygodniowej liczbie godzin pracy kobiet i mężczyzn przekładają się na różnice w ilości czasu spędzonego na wykonywaniu pracy nieodpłatnej i obowiązków związanych z opieką. Mężczyźni, a w szczególności ojcowie, można mobilizować do większego zaangażowania w obowiązki domowe, wprowadzając skuteczniejsze zachęty do skorzystania z urlopu wychowawczego lub rekompensaty za redukcję czasu pracy na wczesnych etapach rodzicielstwa.

**Realizowane polityki powinny mieć charakter transformatywny.** Inicjatywy polityczne, takie jak niedawno ogłoszona przez Komisję Europejską propozycja modernizacji ram prawnych regulujących urlopy wychowawcze i elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy odpowiadają potrzebom wyrażonym przez mężczyzn (w szczególności zmniejszenie liczby godzin pracy w okresie rodzicielstwa). Mają zatem duży potencjał powodzenia wśród samych zainteresowanych, a co więcej, są w stanie zmienić sytuację, propagując bardziej równy podział odpłatnej i nieodpłatnej pracy między kobiety a mężczyzn.

**Prawa powszechne i indywidualne należy uzupełnić układami zbiorowymi zawierającymi na poziomie sektorowym, branżowym i na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw.** Regulacje prawne dotyczące maksymalnej liczby godzin pracy w tygodniu, okresów odpoczynku, urlopu wypoczynkowego, urlopu rodzinnego i ochrony osób wykonujących pracę niestandardową powinny uwzględniać specyfikę danego sektora lub branży, a jednocześnie wspierać dostosowywanie czasu pracy do zmieniających się potrzeb i preferencji poszczególnych osób na różnych etapach życia.

**W strategiach politycznych dotyczących czasu pracy należy uwzględnić czynniki mające negatywny wpływ na trwałość pracy.** Dobry stan zdrowia, zadowolenie z warunków pracy i elastyczność potrzebna do zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym w ogromnym stopniu determinują gotowość i zdolności do pracy w późniejszym wieku. Z tego względu należy wspierać wprowadzanie takich modeli czasu pracy, które zapobiegają negatywnemu wpływowi na zdrowie i dobre samopoczucie pracowników, m.in. przeciwdziałając długim okresom pracy w wymiarze wielu godzin dziennie. Powinny sprzyjać większej autonomii pracowników pod względem czasu pracy i obowiązków zawodowych, a także równowadze między życiem zawodowym i prywatnym.

**Należy identyfikować i propagować dobre praktyki w tym obszarze.** Różnice pomiędzy grupami krajów objętych sprawozdaniem wskazują na fakt, iż decydenci powinni poszukiwać wskazówek w tych grupach, które osiągają lepsze wyniki pod względem równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz trwałości pracy.

### Dalsze informacje

Sprawozdanie *Modele czasu pracy a trwałość zatrudnienia (Working time patterns for sustainable work)* jest dostępne na stronie <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Aby uzyskać dalsze informacje, należy skontaktować się z Jorgem Cabritą, urzędnikiem ds. badań, pod adresem [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)