

Spôsoby rozvrhnutia pracovného času pre udržateľnú prácu

Úvod

Pracovný čas je opakujúcou sa témou štúdií, pretože sa neustále mení povaha práce, jej obsah, podmienky, za ktorých sa vykonáva, aj samotný pracovný trh. Tieto zmeny ovplyvňujú dĺžku pracovného času a spôsob, akým sa pracovný čas organizuje. Jedným z evidentných výsledkov je narušenie jasnej hranice medzi pracovným časom a mimopracovným časom – prácou a súkromnou sférou.

Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) patrí medzi zdroje, ktorými sa jednoznačne potvrdilo prepojenie medzi rozvrhnutím pracovného času a zdravím a pohodou pracujúcich. Z výskumu kvality pracovných miest Eurofoundu vyplýva, že kvalita pracovného času je jedným z rozhodujúcich prvkov, ktoré k tomu prispievajú.

V tejto správe sa skúmajú spôsoby rozvrhnutia pracovného času podrobnejšie. Uvádza sa v nej prehľad najnovšieho vývoja dĺžky a organizácie pracovného času v EÚ a upozorňuje sa na najdôležitejšie trendy a rozdiely medzi členskými štátmi. Prostredníctvom hĺbkovej analýzy údajov zo šiesteho prieskumu EWCS (v r. 2015) sa aj z rodového hľadiska a z hľadiska celoživotnej perspektívy skúmajú prepojenia medzi rozvrhnutím pracovného času, rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom a preferenciami pracovného času na jednej strane a zdravím a pohodou pracujúcich na strane druhej. V správe sa napokon skúmajú aj dôsledky spôsobov rozvrhnutia pracovného času z hľadiska dlhodobej udržateľnosti práce.

Politické súvislosti

Nové výrobné metódy a nové formy organizácie práce majú za následok oveľa pružnejšiu organizáciu pracovného času. Spoločenské zmeny, ako napr. starnutie, rastúca rozmanitosť životných dráh, meniace sa spôsoby zamestnávania a trend smerujúci k skracovaniu pracovného života, tie všetky súčasne prinášajú výzvy sociálnym štátom a systémom sociálnej ochrany. Preto neprekvapuje, že jedným z hlavných cieľov európskej stratégie zamestnanosti je zvýšenie celkových podielov zamestnanosti, najmä žien a starších pracujúcich osôb. Ale na to, aby pracujúci boli schopní pracovať a pokračovať v práci, je nevyhnutné dosiahnuť správny pomer medzi pracovným a mimopracovným časom prispôbením dĺžky a organizácie pracovného času.

Za týchto okolností ako súčasť európskeho piliera sociálnych práv začala Európska komisia iniciatívu na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov. Jej cieľom je umožniť rodičom a osobám s opatrovateľskými povinnosťami lepšie vyvážiť svoj pracovný a rodinný život a podporiť spravodlivé rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženy a mužov. Jej súčasťou je legislatívny návrh na modernizáciu právneho rámca EÚ pre dovolenky z rodinných dôvodov a pre pružné formy organizácie práce.

Hlavné zistenia

Podľa analýzy údajov z prieskumu EWCS sa potvrdzuje, že rodový rozdiel v týždennom pracovnom čase zostáva stále významný, pričom muži v EÚ28 pracujú priemerne 39,2 hodiny a ženy 32,7 hodiny. Najväčší rodový rozdiel v platenom pracovnom čase je v západnej kontinentálnej Európe, Írsku a Spojenom kráľovstve.

Veľká väčšina opýtaných v šiestom prieskume EWCS, nezávisle od rodu a postavenia v zamestnaní, tvrdila, že ich pracovný čas je „dobré“ alebo „veľmi dobre“ vyvážený s povinnosťami súkromného života. Muži sa však javia ako menej spokojní s rovnováhou medzi svojim pracovným a súkromným životom ako ženy. Možno to prisudzovať skutočnosti, že muži majú dlhší pracovný čas, a preto relatívne viac ťažkostí s jeho prispôbením rodinnému životu alebo iným sociálnym záväzkom. Zároveň sa predpokladá, že mnohé ženy si vybrali povolania, odvetvia a pracovný čas, pri ktorých sa ľahšie kombinuje práca s rodinnými záväzkami.

Zistilo sa, že dĺžka pracovného času nepriaznivo ovplyvňuje rozsah rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom tak mužov, ako aj žien, čo naznačuje, že dlhý pracovný čas obmedzoval ich možnosť skombinovať prácu a iné sociálne záväzky. Spôsoby rozvrhnutia pracovného času, v ktorých sa uprednostňuje pevný a rovnomerne rozdelený pracovný čas, dobré pracovné podmienky, vysoká predvídateľnosť pracovného času, možnosť čerpať voľno a/alebo pracovná nezávislosť, zvyšujú pravdepodobnosť dosiahnutia vyváženej situácie medzi pracovným a súkromným životom.

Negatívny vplyv práce na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom sa obvykle koncentruje počas rannej fázy rodičovstva – keď opýtaní majú malé deti v predškolskom veku. Aj keď sa toto obdobie zhoduje s obmedzením pracovného času zamestnaných matiek a predĺžením pracovného času pracujúcich otcov, obe pohlavia vyjadrujú preferenciu kratšieho pracovného času počas tejto rodičovskej fázy.

Aj keď sa zdá, že celkovo je väčšina jednotlivcov spokojná so svojim súčasným pracovným časom, väčšina zo 42 % opýtaných, ktorí sa vyjadrili za uprednostnenie zmeny pracovného času, hovorí, že by radšej súčasný pracovný čas skrátila. Preferencie pracovného času medzi pohlaviami sa prívlemlí nelíšia: snáď len mierne väčší podiel mužov uviedol, že by radšej pracovný čas skrátili, kým mierne väčší podiel žien by chcel svoj pracovný čas predĺžiť.

Zatiaľ čo medzi mužmi a ženami nie sú rozdiely, pokiaľ ide o potrebu pracovať vo voľnom čase na plnení pracovných požiadaviek, ženy častejšie ako muži uvádzali, že práca im bráni venovať rodine toľko času, koľko by chceli. Muži i ženy pracujúci najmä v školstve rovnako ako samostatne zárobkovo činné osoby s vyššou pravdepodobnosťou uvádzajú, že pracujú aj vo svojom voľnom čase.

Z hľadiska prepojenia medzi pracovným časom a zdravím a pohodou výsledky ukazujú, že kontrola nad pracovným časom a pevný alebo rovnomerne rozdelený pracovný čas majú priaznivý vplyv na pohodu pracujúcich. Nespokojnosť s pracovnými podmienkami, neobvyklý pracovný čas, dlhý pracovný čas, vysoká intenzita práce a práca vo voľnom čase sa ukázali ako škodlivé pre dobrú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Ukazuje sa, že udržateľnosť práce – meranú uvádzanou schopnosťou pracovať do šesťdesiatky alebo dlhšie – nepriaznivo ovplyvňujú viaceré faktory, napr. nízka spokojnosť s pracovnými podmienkami, vystavenie rizikám poškodenia zdravia, nerovnováha medzi pracovným a súkromným životom a neobvyklé spôsoby rozvrhnutia pracovného času (práca na zmeny, v noci alebo počas víkendov). Udržateľnosť práce môžu naopak priaznivo ovplyvniť vhodné úpravy, ktorých účelom je zvýšenie pružnosti spôsobov rozvrhnutia pracovného času podľa potrieb zamestnancov, alebo konkrétne navrhnuté rozvrhy pre pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami.

Politické ukazovatele

V politikách pracovného času sa musí prijať celoživotná perspektíva. Potreby a preferencie jednotlivcov, pokiaľ ide o pracovný čas, sa v priebehu života menia. Táto zmena počas života by sa mala uznať v politikách pracovného času, ktoré by mali poskytovať väčšiu podporu a/alebo flexibilitu počas období, keď sú napätia v rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom najväčšie.

Politiky by mali pokračovať v podpore rovnomernejšieho rozdelenia platenej a neplatenej práce medzi mužov a ženy. Rodový rozdiel v týždennom pracovnom čase odzrkadľuje rozdiely v čase využívanom na neplatenú prácu a opatrovateľské povinnosti. Intenzívnejšie zapojenie mužov, a najmä otcov, v domácej sfére by mohlo podporiť lepšie stimuly pre mužov, aby čerpali dovolenku z rodinných dôvodov alebo náhradu za skrátenie pracovného času počas rodičovskej fázy života.

Politiky by mali byť transformačné. Politické iniciatívy, akou je aj nedávna iniciatíva Európskej komisie, ktoré obsahujú návrh na modernizáciu právneho rámca dovoleniek z rodinných dôvodov a pružných foriem pracovného času, sú v súlade s potrebami vyjadrenými mužmi (najmä s preferenciou pracovať menej hodín počas rodičovskej fázy života). Majú preto veľký potenciál priaznivého prijatia a môžu byť transformačne podporovaním rovnomernejšieho rozdelenia platenej a neplatenej práce medzi mužov a ženy.

Všeobecné a individuálne práva by mali byť doplnené kolektívnymi dohodami na úrovni odvetvia, odboru alebo spoločnosti. Regulácia maximálneho týždenného pracovného času, časov odpočinku, dovolenky, dovolenky z rodinných dôvodov a ochrany pri neobvyklej práci by mala zohľadňovať špecifiká odvetvia alebo odboru činnosti a zároveň podporovať prispôsobovanie pracovného času meniacim sa potrebám a preferenciám jednotlivcov v rôznych etapách života.

Politiky pracovného času sa musia zaoberať faktormi, ktoré negatívne ovplyvňujú udržateľnosť práce. Dobré zdravie, spokojnosť s pracovnými podmienkami a pružné formy organizácie práce, ktoré zabezpečujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, sú významnými ukazovateľmi ochoty a schopnosti dlhšie zotrvať v zamestnaní. Politiky by preto mali podporovať spôsoby rozvrhnutia pracovného času, ktoré predchádzajú negatívnym vplyvom na zdravie a pohodu pracujúcich, napríklad odrádzaním od dlhého pracovného času na dlhé obdobia. Mali by propagovať lepšie pracovné miesto a individuálny pracovný čas a uprednostňovať lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Potrebné je identifikovať a propagovať príklady osvedčených postupov. Rozdiely medzi krajinami skúmanými v tejto správe poukazujú na skutočnosť, že tvorcovia politik by mali hľadať usmernenie v tých krajinách, ktorým sa lepšie darí v oblasti dosahovania dobrej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a väčšej udržateľnosti práce.

Ďalšie informácie

Správa „Working time patterns for sustainable work“ (Spôsoby rozvrhnutia pracovného času pre udržateľnú prácu) sa nachádza na stránke <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Ďalšie informácie vám môže poskytnúť Jorge Cabrita, vedúci výskumu, na adrese: jca@eurofound.europa.eu.