



# Darbas ne visą darbo dieną Europoje

## Santrauka

### Įvadas

Pastaruosius du dešimtmečius Europoje daugėja darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną. Ši tendencija ypač ryški tose šalyse, kuriose politikos formuotojai ir socialiniai partneriai aptarė įvairius darbo laiko organizavimo būdus kaip vieną iš būdų didinti darbo lankstumą. Plačiąja prasme darbas ne visą darbo dieną gali turėti ir teigiamą, ir neigiamą poveikį darbuotojams ir darbdaviams. Kai kurių darbuotojų nuomone, darbas ne visą darbo dieną yra vienas iš būdų išlaikyti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą tam tikrais gyvenimo etapais, o kiti ne visą darbo dieną dirbantys asmenys skundžiasi įvairiais tokio darbo trūkumais, palyginti su darbu visą darbo dieną. Dažnai teigiama, kad aukštos kvalifikacijos žmonėms, norintiems dirbti ne visą darbo dieną, darbo vietų nėra. Darbdaviams darbas ne visą darbo dieną gali būti naudingas tam tikrose veiklos etapuose, tačiau dėl jo jie gali patirti didesnes darbo jėgos išlaidas. Šioje ataskaitoje stengiamasi apibendrinti dviejų Europoje atliktų tyrimų rezultatus siekiant apžvelgti darbo visą darbo dieną padėtį ir bendrovių, ir darbuotojų požiūriui.

### Politinės aplinkybės

Darbai ne visą darbo dieną taikomos Darbo ne visą darbo dieną direktyvos (97/81/EB), kuria įgyvendinamas 1997 m. socialinių partnerių pasirašytas Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną, nuostatos. Direktyvos tikslai – panaikinti ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją, gerinti darbo ne visą darbo dieną kokybę, sudaryti sąlygas savanoriškai dirbti ne visą darbo dieną ir padėti lanksčiai organizuoti darbo laiką atsižvelgiant ir į darbdavių, ir į darbuotojų poreikius. Taip pat yra svarbios Darbo laiko direktyva (93/104/EB), kurioje nustatytos darbo valandų taisyklės, kuriomis siekiama apsaugoti darbuotojų sveikatą ir užtikrinti jų saugumą, ir Vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio direktyva (75/117/EEB), kuria draudžiama visų rūšių ir su visais darbo užmokesčio aspektais ir sąlygomis susijusi diskriminacija dėl lyties.

2010 m. kovo mėn. Europos Komisija inicijavo išsamią Darbo laiko direktyvos peržiūrą. Vienas iš šios peržiūros tikslų bus gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, todėl darbas ne visą darbo dieną dar kartą tampa politinių diskusijų dėmesio centru.

### Pagrindinės išvados

Literatūros peržiūra patvirtina, kad darbas ne visą darbo dieną lemia skirtingus teigiamus ir neigiamus padarinius darbdaviams, darbuotojams ir ekonomikai apskritai.

Teigiami padariniai:

- darbas ne visą darbo dieną daro teigiamą įtaką užimtumo lygiui, kadangi dėl jo darbo rinkoje dalyvauja daugiau moterų;
- naudodamiesi darbu ne visą darbo dieną, darbdaviai gali per tam tikrą laiką pakoreguoti savo išteklius pagal veiklos ciklo sąlygas;
- darbuotojams tai gali būti vienas iš būdų išlaikyti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, suteikiantis galimybę dirbantiems tėvams praleisti daugiau laiko su vaikais.

Neigiami padariniai:

- dėl fiksuotų išlaidų darbas ne visą dieną gali lemti didesnes įmonių bendras išlaidas darbo jėgai;
- ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų pajamos paprastai mažesnės ir jie turi mažiau galimybių daryti karjerą;
- iš kai kurių rezultatų matyti, kad ne visą darbo dieną dirbančių žmonių darbo vietų kokybė paprastai prastesnė, tačiau apskritai ne visą darbo dieną dirbančių žmonių pasitenkinimo darbu lygis panašus į dirbančiųjų visą darbo dieną.

Išanalizavus Europoje ne visą darbo dieną dirbančių žmonių procentinės dalies duomenis ir šių darbuotojų ypatumus nustatyta:

- per pastaruosius du dešimtmečius ne visą darbo dieną dirbančių vyrų ir moterų skaičius augo panašiai.
- Tačiau ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis (32 %) yra keturis kartus didesnė už taip dirbančių vyrų dalį (8 %).
- Daugiausia ne visą darbo dieną dirbančių vyrų yra jauniausio ir vyriausio amžiaus grupėse, o ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis didėja su amžiumi; tai rodo lyčių skirtumus pereinant nuo darbo visą darbo dieną prie darbo ne visą darbo dieną ir atvirkščiai.
- Europos šalys smarkiai skiriasi viena nuo kitos ir pagal ne visą darbo dieną dirbančių žmonių procentinę dalį, ir pagal darbo ne visą darbo dieną organizavimą.

Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalies skirtumus galima paaiškinti įvairiais socialiniais ir ekonominiais veiksniais. Priežastys, lemiančios nedidelę ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalį, gali priklausyti nuo labai įvairių ekonomikos reiškinių, pvz.:

- nepakankamos paklausos arba netgi darbuotojų priešinimosi nesavanoriškam darbui ne visą darbo dieną;
- reglamentavimo stokos;
- geros kokybės darbo ne visą darbo dieną vietų stygiaus;
- nedeklaruojamo darbo ne visą darbo dieną.

Kita vertus, didesnė ne visą darbo dieną dirbančių moterų procentinė dalis gali reikšti, kad iškyla kliūčių, pvz., siekiant gauti įperkamas vaikų priežiūros paslaugas. Su darbo valandomis susijusios kultūros skirtumai taip pat gali turėti įtakos žmonių norui dirbti ne visą darbo dieną.

Nustatyta, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo sąlygos skiriasi nuo sąlygų, kurios sudaromos dirbantiems visą darbo dieną. Pagrindiniai skirtumai tokie:

- mažiau valandų per dieną dirbantys žmonės paprastai neatlieka sudėtingų užduočių;
- ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai ne taip optimistiškai vertina savo galimybes sulaukti paaukštinimo darbe;
- ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai paprastai rečiau dalyvauja mokymuose arba išmoksta naujų dalykų darbe;
- visą darbo dieną dirbantys darbuotojai paprastai dažniau nei dirbantieji ne visą darbo dieną laikosi nuomonės, kad jų darbui reikia didelių protinių pastangų.

Atlikus tyrimus nustatyti tokie darbo ne visą darbo dieną ypatumai įvairiose Europos įstaigose:

Europos įmonėse daugiausia ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose, ir tai yra tie sektoriai, kuriuose dirba daugiausia moterys. Paprastai daugelyje įmonių, kuriose didesnę darbuotojų procentinę dalį sudaro moterys, yra daugiau ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų. Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai dažniausiai kasdien dirba tam tikrą nustatytą valandų skaičių. Tačiau vis labiau populiarėja kitų formų darbas ne visą darbo dieną, todėl daugėja galimybių ir darbdaviams, ir darbuotojams.

Kai kuriose įmonėse padaugėjo ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų tarp aukštos kvalifikacijos specialistų arba vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų. Tačiau apskritai darbo rinkoje tai tebėra retas reiškinys: trijuose ketvirtadaliuose įmonių ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų tarp tokias pareigas einančių asmenų nėra.

## Išvados dėl politikos krypčių

Nors yra ir teigiamų, ir neigiamų darbo ne visą darbo dieną aspektų, jis yra šiuolaikinio profesinio gyvenimo dalis. Todėl asmenims, norintiems dirbti ne visą darbo dieną, politikos formuotojai galėtų suteikti tokią galimybę, nepaisant to, ar tai būtų vyrai, ar moterys. Tačiau taip pat svarbu suteikti galimybę žmonėms, kurie nori ir gali dirbti visą darbo dieną, dirbti visą darbo dieną.

Politikos formuotojai turėtų stengtis mažinti nustatytus visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo sąlygų skirtumus. Svarbu, kad būtų kuo mažiau skirtumų, susijusių su galimybe mokytis.

Be kelių valandų per dieną darbo, darbo rinkoje atsiranda naujų darbo ne visą darbo dieną formų. Reikėtų toliau plėtoti šias naujas galimybes ir skatinti jomis naudotis užtikrinant didesnę įmonių ir darbuotojų gebėjimą prisitaikyti. Būtų naudinga nustatyti įmonėms ir darbdaviams labiausiai tinkamus gerosios patirties pavyzdžius ir jais dalytis.

Tarp darbuotojų, dirbančių vadovaujama darbą ir einančių tokias pareigas, kurioms reikalinga aukšta kvalifikacija, ne visą darbo dieną dirbančių žmonių yra labai nedaug. Kadangi tai gali trukdyti padidinti moterų galimybes užimti vadovaujančias pareigas (ir eiti pareigas, kurioms reikalinga aukšta kvalifikacija), būtina nustatyti ir skleisti įmonių gerąją patirtį ir šiuo klausimu.

### Daugiau informacijos

*Darbas ne visą darbo dieną Europos Sąjungoje*  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm)

Eszter Sandor, mokslinių tyrimų pareigūnė  
[esa@eurofound.europa.eu](mailto:esa@eurofound.europa.eu)