



Praca w niepełnym wymiarze godzin w Unii Europejskiej

Streszczenie

Wprowadzenie

W ostatnich dwóch dekadach coraz popularniejsze staje się w Europie zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin. Jest to w szczególności prawda w przypadku krajów, w których różne sposoby organizacji czasu pracy są brane pod uwagę przez decydentów i partnerów społecznych, jako metoda zwiększenia elastyczności. Praca w niepełnym wymiarze godzin, w szerszym rozumieniu, może mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki dla pracowników i pracodawców. Podczas gdy niektórzy pracownicy postrzegają ją jako sposób na odnalezienie równowagi pomiędzy pracą, a życiem rodzinnym na pewnym etapie życia, inni pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin skarżą się na różne negatywne skutki takiej pracy, w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na pełny etat. Często mówi się, że nie ma stanowisk dla wysoko wykwalifikowanych osób, które chciałyby pracować w niepełnym wymiarze godzin. Dla pracodawców praca w niepełnym wymiarze godzin może mieć ważne zastosowanie w cyklu pracy, ale może również wiązać się z wyższymi kosztami pracy. Niniejszy raport stara się podsumować wyniki dwóch ogólnoeuropejskich badań, uzyskując przez to obraz pracy w niepełnym wymiarze czasu – przedstawiający punkt widzenia zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownika.

Kontekst polityki

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin jest objęte dyrektywą o pracy w niepełnym wymiarze godzin (97/81/WE), wdrażającą porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin, które zostało podpisane przez partnerów społecznych w 1997 r. Jego cele to eliminowanie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, poprawa jakości pracy w niepełnym wymiarze godzin, ułatwienie dobrowolnego zatrudniania w niepełnym wymiarze godzin i przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników. Ważna jest tu również dyrektywa o czasie pracy (93/104/WE), która obejmuje przepisy dotyczące czasu pracy mające chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, oraz dyrektywa o równości wynagrodzeń (75/117/EWG), zakazująca wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia.

W marcu 2010 r. Komisja Europejska rozpoczęła całościowy przegląd dyrektywy o czasie pracy. Jednym z celów tego przeglądu będzie zwiększenie równowagi między pracą a życiem prywatnym, co sprawi, że praca w niepełnym wymiarze godzin znowu znajdzie się w centrum dyskusji o zakresie tej polityki.

Kluczowe ustalenia

Przegląd literatury potwierdza, że niepełny wymiar godzin ma pozytywne i negatywne skutki, które są inne dla pracodawców, pracowników i gospodarki jako całości.

Pozytywne aspekty:

- niepełny wymiar godzin pozytywnie wpływa na wskaźnik zatrudnienia, ponieważ postrzegana jest jako zwiększający udział kobiet w sile roboczej;
- za pomocą niepełnego wymiaru godzin pracodawcy mogą dostosować swoje zasoby do cyklicznych warunków na przestrzeni danego okresu;
- dla pracowników może to być sposób na większą równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym dzięki temu, że umożliwia to spędzanie większej ilości czasu z dziećmi przy jednoczesnym utrzymaniu zatrudnienia.

Negatywne aspekty:

- niepełny wymiar godzin może zwiększać ogólne koszty pracy dla przedsiębiorców z powodu kosztów stałych;
- pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin mają średnio niższe wynagrodzenia i mniej możliwości rozwoju kariery;
- niektóre wyniki sugerują, że jakość stanowisk oferowanych w niepełnym wymiarze godzin jest średnio niższa, choć zadowolenie z pracy pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin jest zasadniczo zbliżone do zadowolenia pracowników pracujących w pełnym wymiarze godzin.

Z analizy odsetka i profilu osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin w obrębie Europy wynika, że:

- wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin wzrastał w ostatnich dwóch dekadach w podobnym tempie dla mężczyzn i kobiet;
- jednocześnie wskaźnik zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin (32%) jest czterokrotnie wyższy od wskaźnika dla mężczyzn (8%);
- podczas gdy zatrudnienie mężczyzn w niepełnym wymiarze godzin jest najbardziej powszechne w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej, wskaźnik zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin zwiększa się z wiekiem, odzwierciedlając nierówności między kobietami i mężczyznami w przekształcaniach z pełnego do niepełnego wymiaru godzin;
- pomiędzy krajami europejskimi istnieją duże różnice zarówno w odsetku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, jak i organizacji pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Różnice we wskaźniku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin można wytłumaczyć różnymi czynnikami społeczno-ekonomicznymi: przyczyny niskiego wskaźnika zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin mogą odzwierciedlać bardzo różne zjawiska ekonomiczne, na przykład:

- brak zapotrzebowania na pracę w niepełnym wymiarze godzin, lub nawet sprzeciw pracowników wobec przymusowej pracy w niepełnym wymiarze godzin;
- brak przepisów;
- brak stanowisk dobrej jakości w niepełnym wymiarze godzin;
- nierejestrowana praca w niepełnym wymiarze godzin.

Z drugiej strony wyższy udział kobiet wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin może podkreślać, na przykład, bariery w dostępie do opieki nad dziećmi po przystępnej cenie. Kulturowe różnice w podejściu do wymiaru pracy mogą również wpływać na gotowość osób do pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Warunki pracy pracowników w niepełnym wymiarze godzin okazały się inne, od warunków pracowników pracujących w pełnym wymiarze godzin. Główne różnice były następujące:

- osoby pracujące krócej mają mniejsze szanse na wykonywanie złożonych zadań;
- pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin są mniej optymistyczni co do szans na awans;
- pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin mają mniej szans na szkolenia i zdobywanie nowych kwalifikacji w pracy;
- pracownicy pracujący w pełnym wymiarze godzin mają więcej szans na znalezienie pracy wymagającej intelektualnie, niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin.

Schematy pracy w niepełnym wymiarze godzin w obrębie europejskich przedsiębiorstw:

W europejskich przedsiębiorstwach praca w niepełnym wymiarze godzin jest najbardziej powszechna w sektorze edukacji, służby zdrowia i opieki społecznej – wszystkie te sektory są zdominowane przez kobiety. Zasadniczo w wielu przedsiębiorstwach wysoki odsetek zatrudnionych kobiet oznacza także większą liczbę stanowisk w niepełnym wymiarze godzin. Praca w niepełnym wymiarze czasu jest często wykonywana w pewnych ustalonych godzinach każdego dnia. Inne formy zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin są jednak coraz częstsze, zwiększając zakres możliwości dla pracodawców i pracowników.

W niektórych przedsiębiorstwach praca w niepełnym wymiarze godzin staje się coraz bardziej popularna wśród osób na stanowiskach dla specjalistów i kadry menadżerskiej, które wymagają wysokich kwalifikacji. Jeśli spojrzeć jednak na siłę roboczą jako całość, jest to nadal rzadkie zjawisko: trzy czwarte przedsiębiorstw nie ma pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin na takich stanowiskach.

Wskazówki dotyczące polityki

Praca w niepełnym wymiarze godzin ma zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty, jest bez wątpienia elementem nowoczesnego życia zawodowego. Z tego względu decydenci mogliby stworzyć możliwości podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet. Jednocześnie ważne jest, by osoby, które chcą i mogą pracować na pełen etat, miały taką możliwość.

Decydenci powinni dążyć do ograniczenia stwierdzonych różnic w warunkach pracy pomiędzy pracownikami pracującymi w niepełnym i pełnym wymiarze godzin. Co ważniejsze należy zlikwidować różnicę w dostępie do szkolenia.

Poza pracą wykonywaną przez kilka godzin dziennie zaczynają się pojawiać nowe formy pracy w niepełnym wymiarze godzin. Można by dalej rozwijać te nowe opcje i zachęcać do ich stosowania, zapewniając w ten sposób przedsiębiorstwom i pracownikom większą elastyczność. Można by zidentyfikować i wymienić dobre praktyki w zakresie tego, co się sprawdza dla przedsiębiorstw i pracowników.

Praca w niepełnym wymiarze godzin wśród kadry menadżerskiej i osób pracujących na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji występuje sporadycznie. Ponieważ może to być bariera bardziej zrównoważonego przedstawicielstwa kobiet wśród kadry zarządzającej i na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji, konieczne jest zidentyfikowanie i rozpowszechnienie dobrych praktyk przedsiębiorstwa w tym względzie.

Dalsze informacje

Part-time work in the European Union (Praca w niepełnym wymiarze godzin w Unii Europejskiej):
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm

Eszter Sandor, specjalista ds. badań:
esa@eurofound.europa.eu