



# Pracovní doba a rovnováha mezi pracovním a osobním životem z hlediska průběhu života

## Shrnutí

### Úvod

Od 80. let 20. století většina průmyslových společností zažívá výrazný trend postupu směrem k diverzifikaci, decentralizaci a individualizaci modelů pracovní doby, ovlivněný jak potřebami podniků, které požadují větší přizpůsobivost, aby bylo možné vyhovět tržním omezením, tak velkými změnami v rozdělení práce mezi muže a ženy. Současně, a v souvislosti se zvýšeným podílem žen mezi pracovními silami, se více rozšířily různé formy rozvržení pracovní doby, zejména práce na částečný úvazek. Větší rozmanitosti a pružnosti pracovní doby však využívají převážně ženy.

Tato zpráva čerpá údaje z pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě nadace Eurofound (European Working Conditions Survey, EWCS), který vycházel z pohovorů s více než 38 000 respondenty ve 34 zemích, a dokumentuje převládající modely pracovní doby zaměstnanců, osob samostatně výdělečných činných a rodičů samoživitelů v pěti seskupeních zemí. Analyzuje též vztah mezi placeným zaměstnáním a činnostmi v domácnosti, rovnováhou mezi pracovním a osobním životem a preferencemi ohledně pracovní doby v průběhu života.

### Politické souvislosti

Podle jednoho z hlavních cílů strategie Evropa 2020 by do roku 2020 mělo nejméně 75 % obyvatel ve věku 20–64 let být zaměstnáno, což v mnoha členských státech vyžaduje výrazný nárůst podílu práce žen. Aby tohoto cíle bylo dosaženo, budou členské státy EU, zejména státy s nízkou mírou zaměstnanosti žen, muset zavést politická opatření, která upřednostňují větší rovnováhu mezi pracovním a osobním životem v průběhu života. Aspekty rovnováhy mezi pracovním a osobním životem se naopak vzájemně ovlivňují s klíčovými problémy, které zmiňuje současný přezkum směrnice EU o pracovní době, zejména dlouhá pracovní doba, ale i práce mimo obvyklou pracovní dobu a organizace náhradní doby odpočinku. Jinými slovy, zdá se, že pro strategii zaměstnanosti EU je

zásadní pochopit složité interakce mezi organizací pracovní doby a pracovními podmínkami. Kromě toho, analýza pracovních podmínek v Evropě v kontextu průběhu života, pohlaví a vyhlídek v jednotlivých zemích je užitečná pro určení potenciálních překážek a problémů, s nimiž jsou členské státy EU konfrontovány. Určí také přesné reformy politik, které jsou nezbytné pro dosažení cílů v oblasti zaměstnanosti v Evropě.

### Klíčová zjištění

#### Pracovní doba

Průměrná týdenní pracovní doba se mezi zeměmi značně liší, přičemž mezi Tureckem a Nizozemskem je propast téměř 20 hodin.

Celkově je délka týdenní pracovní doby v zemi ve vzájemném negativním vztahu s mírou zaměstnanosti žen. S výjimkou několika zemí platí, že čím je podíl žen v pracovních silách vyšší, tím je průměrná týdenní pracovní doba kratší.

Týdenní pracovní doba u osob samostatně výdělečně činných (44,8 hodiny) je v průměru delší než týdenní pracovní doba zaměstnaných pracovníků (38 hodin), možná z toho důvodu, že na osoby samostatně výdělečně činné se nevztahují běžné právní předpisy o pracovní době.

Významný zůstává rozdíl mezi týdenní pracovní dobou žen a mužů, kdy muži v zemích EU-27 pracují v průměru 40,2 hodiny a ženy 35,4 hodiny týdně.

Rozložení pracovní doby je u žen významnější než u mužů. Pracovní doba žen je výrazně ovlivněna jejich životní etapou. Ve všech životních etapách pracují zaměstnané ženy méně placených hodin než zaměstnaní muži.

Ve všech seskupeních zemí klesá pracovní doba žen během rodičovství, zatímco současně výrazně roste rozdíl mezi pracovní dobou žen a mužů.

Výkyvy v pracovní době žen v průběhu života jsou větší v severoevropských zemích a v liberálních zemích orientovaných na trh (Estonsko, Irsko, Spojené království) zařazených do této analýzy, stejně jako je rozdíl mezi pracovní dobou žen a mužů. V severních zemích však zůstává vysoký podíl žen v práci i během rodičovství.

### **Rovnováha mezi pracovním a osobním životem a preference ohledně pracovní doby**

Přibližně 80 % respondentů průzkumu EWCS uvádí, že jejich pracovní doba jde dobře nebo velmi dobře dohromady s plněním rodinných nebo jiných společenských závazků mimo práci. Zaměstnaní muži jsou o něco méně spokojeni se svou rovnováhou pracovního a osobního života než jejich ženské protějšky.

V porovnání se severoevropským seskupením ženy téměř ve všech ostatních seskupeních zemí uvádějí velké problémy se sladěním pracovního a rodinného života. Organizace pracovní doby vyhovující rodině může usnadnit vyváženost pracovního a soukromého života. Avšak během rodičovské fáze zaměstnanci uvádějí větší problémy s rovnováhou pracovního a osobního života, i když lze pracovní dobu a jiné charakteristiky upravovat.

Téměř 40 % zaměstnanců uvádí, že by chtěli svou současnou pracovní dobu změnit. Muži i ženy preferují sblížení pracovní doby: kratší práce na plný úvazek pro obě pohlaví.

Preference ohledně pracovní doby se v průběhu života výrazně liší. Zejména matky předškolních dětí mají větší tendenci požadovat zkrácení pracovní doby než jejich mužské protějšky.

### **Čas strávený vykonáváním neplacené práce**

V každé fázi života zaměstnané ženy stále tráví v průměru více hodin neplacenými činnostmi v domácnosti nebo v rámci péče o rodinu než zaměstnaní muži. Nejmenší rozdíl mezi ženami a muži byl nalezen v severním seskupení a největší v kontinentálním a jižním seskupení.

Zatímco na obou koncích životního cyklu je rozdíl mezi ženami a muži nejmenší, roste dramaticky během rodičovské fáze, kdy zaměstnané ženy věnují v porovnání se zaměstnanými muži dvojnásobný počet hodin péči o rodinu a domácím pracím.

Vstupem do rodičovské fáze zkracují zaměstnané ženy svou placenou práci o čtyři hodiny týdně, ale svou neplacenou práci současně prodlužují o 25 hodin, zatímco neplacená práce mužů vzroste o 12 hodin.

Seskupení severních zemí vykazuje nejmenší rozdíl mezi ženami a muži, pokud jde o rozdělení času, a to dokonce i v případě zohlednění kompozičních a strukturálních účinků. Tento výsledek lze připsat

aktivním politikám zohledňujícím tuto problematiku, které prosazují rovnost žen a mužů, a opatřením, která mají pomoci rodičům dosáhnout rovnováhy mezi placenou prací a rodinným životem. Tato opatření zahrnují poskytování vysoce kvalitních veřejných zařízení péče o děti a seniory a možnost pružné a měnitelné pracovní doby v průběhu života.

## **Politické ukazatele**

Strategie Evropa 2020 je zásadní měrou závislá na další integraci žen na trhu práce v Evropě. Základem je růst nabídky ženských pracovních sil z hlediska kvantitativního (účast) i z hlediska intenzity (pracovní doba).

Ve většině zemí zůstává kritickým obdobím pro integraci žen na trh práce rodičovská péče. Ke zvyšování podílu ženských pracovních sil jsou nezbytná politická opatření, která upřednostňují lepší rovnováhu mezi pracovními, rodinnými a jinými sociálními závazky, zejména v zemích s nízkou zaměstnaností žen.

Zdá se, že pracující muži a ženy žijící v seskupení severních zemí jsou ve významné výhodě, což je bezpochyby způsobeno institucionálním uspořádáním, které podporuje rovnoměrnější rozdělení času mezi ženami a muži. V modelu politiky je důležité brát v úvahu rozdělení času jako celek (zohlednit placenou a neplacenou práci) a jeho rozložení v průběhu života.

Jsou nutná opatření politik, jejichž úkolem je zmenšit rozdíly mezi muži a ženami u činností v rámci placené práce a neplacených činností v domácnosti (domácí práce i péče o rodinu). Důležité jsou i možnosti pracovní doby vyhovující rodině a pružná i měnitelná pracovní doba v průběhu celého života.

Předvídatelná pracovní doba a autonomie s ohledem na pracovní dobu jsou spojeny s pozitivními výsledky rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, zatímco pružnost pracovní doby vyžadovaná zaměstnavatelem a atypická pracovní doba jsou spojeny s nepříznivými výsledky.

Zhruba 15 % mužských zaměstnanců a 7 % ženských zaměstnanců v zemích EU-27 pracují týdně 48 hodin nebo více. Z důvodu negativních důsledků dlouhé pracovní doby by měla být přijata politická a právní opatření, která by zajistila, že budou striktně prosazována omezení pracovní doby.

### **Další informace**

Zprávu „Working time and work–life balance in a life course perspective“ (Pracovní doba a rovnováha mezi pracovním a osobním životem z hlediska průběhu života) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>

V případě zájmu o další informace se obraťte na Greet Vermeylenovou, vedoucí výzkumu, [gve@eurofound.europa.eu](mailto:gve@eurofound.europa.eu)