



Radno vrijeme i ravnoteža privatnog i poslovnog života tijekom životnoga vijeka

Izvršni sažetak

Uvod

Od 1980-ih većina industrijskih društava iskusila je naglašeni trend prema diversifikaciji, decentralizaciji i individualizaciji modela radnog vremena, a potaknuta potrebom poduzeća za većom prilagodbom pri udovoljavanju potreba tržišta, ali i znatnim promjenama u rodnoj podjeli rada. Istodobno sve su prisutniji, a vezano za sve veće sudjelovanje žena na tržištu radne snage, razni oblici organizacije radnog vremena, posebice skraćeno radno vrijeme. Međutim, većinom su žene te koje su iskoristile veću raznolikost i fleksibilnost radnoga vremena.

Prema podacima Eurofoundova petog Europskog istraživanja radnih uvjeta (EWCS), na osnovi intervjua s više od 38.000 ispitanika u 34 zemlje, ovo izvješće bilježi najučestalije modele radnog vremena kod zaposlenika, samozaposlenih te samohranih roditelja u skupinama od po pet zemalja. Također analizira i odnos između plaćenog zaposlenja i kućnih aktivnosti, ravnotežu privatnog i poslovnog života te sklonosti prema vrsti radnog vremena tijekom života.

Politički kontekst

Jedan od glavnih ciljeva strategije Europa 2020. jest da najmanje 75% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine bude zaposleno do 2020. godine, što u mnogim državama iziskuje znatno povećanje priljeva ženske radne snage. Kako bi dostigle ovaj cilj, države članice EU-a, posebice one s niskim postotkom zaposlenih žena, trebale bi primijeniti mjere koje promoviraju bolju ravnotežu privatnog i poslovnog života tijekom radnog vijeka. Aspekti ravnoteže privatnog i poslovnog života, s druge strane, povezani su i s ključnim problemima glede trenutnog revidiranja Direktive EU-a o radnom vremenu, posebice dugih radnih sati, ali i netipičnih radnih sati i organizacije kompenzacijskih odmora. Drugim

riječima, razumijevanje složenih odnosa između organizacije radnog vremena i radnih uvjeta ključno je za Strategiju zapošljavanja u EU-u. Nadalje analiza radnih uvjeta u Europi u kontekstu tjeka života, rodni i državnih perspektiva korisna je pri uočavanju potencijalnih prepreka i poteškoća s kojima se suočavaju države članice EU-a. Time će se također uočiti potrebne reforme političkih mjera kako bi se dostigli europski ciljevi zapošljavanja.

Osnovni pokazatelji

Radno vrijeme

Prosječno tjedno radno vrijeme znatno varira diljem zemalja s „rupom“ od oko 20 sati između Turske i Nizozemske.

Općenito, dužina tjednih radnih sati u nekim je zemljama negativno povezana sa stopom zaposlenosti žena. S iznimkom nekolicine zemalja, što je veća zastupljenost žena u radnoj snazi, to je niži tjedni prosjek radnih sati.

Tjedno radno vrijeme za samozaposlene (44,8 sati) u prosjeku je duže nego li kod zaposlenih radnika (38 sati), možda zato jer prvi ne spadaju pod uobičajeno zakonodavstvo o radnom vremenu.

Razlika prema spolovima u tjednim je radnim satima i dalje znatna te muškarci u 27 zemljama EU-a rade u prosjeku 40,2 sata dok žene 35,4 sata tjedno.

Distribucija radnog vremena veća je među ženama nego među muškarcima. Na radno vrijeme žena snažno utječe njihova životna faza. U svim životnim fazama zaposlene žene rade manje plaćenih sati od zaposlenih muškaraca.

U svim skupinama zemalja radno vrijeme žena opada tijekom roditeljstva, dok se istodobno razlika prema spolovima vezana za radno vrijeme znatno povećava.

Varijacija u radnom vremenu žena tijekom života veća je u sjevernoeuropskim i liberalnijim, tržišno orijentiranim zemljama (Estonija, Irska, Ujedinjeno Kraljevstvo) iz ove analize, kao i razlika prema spolovima u pogledu radnog vremena. Međutim, sjeverne zemlje održavaju visok udio žena zaposlenih i u razdoblju roditeljstva.

Ravnoteža privatnog i poslovnog života te sklonosti prema vrsti radnog vremena

Oko 80% ispitanika EWCS-a odgovorilo je da se njihovo radno vrijeme dobro ili vrlo dobro slaže s obiteljskim ili drugim obvezama izvan posla. Muški zaposlenici malo su manje zadovoljni sa svojom ravnotežom privatnog i poslovnog života u usporedbi sa ženama.

U usporedbi sa sjevernoeuropskom skupinom žene u gotovo svim drugim skupinama zemalja izvještavaju o većim problemima pri usklađivanju privatnog i poslovnog života. Obiteljski orijentirana organizacija radnog vremena može olakšati uravnotežavanje privatnog i poslovnog života. Međutim tijekom razdoblja roditeljstva zaposleni imaju više problema s ravnotežom između privatnog i poslovnog života, čak i kada su radno vrijeme i ostale karakteristike pod kontrolom.

Gotovo 40% zaposlenika navodi da bi voljelo promijeniti trenutačno radno vrijeme. Među muškarcima i ženama postoji sklonost za konvergencijom radnog vremena: kraće radno vrijeme za oboje.

Sklonosti u pogledu radnog vremena znatno variraju tijekom životnoga vijeka. Majke predškolaraca posebice su sklonije smanjenju radnog vremena u usporedbi s muškarcima u sličnim situacijama.

Vrijeme provedeno na neplaćenom radu

U svakoj životnoj fazi zaposlene žene još uvijek u prosjeku provode više sati u obavljanju kućanskih poslova ili skrbi od zaposlenih muškaraca. Najmanju razliku među spolovima nalazimo u sjevernoj skupini, dok je najveći u kontinentalnoj i južnoj skupini zemalja.

I dok je razlika između spolova najniža na dva kraja životnoga vijeka, ona se dramatično povećava u fazi roditeljstva kada zaposlene žene provode dvostruko više sati u skrbi i kućanskim aktivnostima u usporedbi sa zaposlenim muškarcima.

Kada dođu u fazu roditeljstva, zaposlene žene smanjuju plaćeni rad za četiri sata tjedno, ali povećavaju neplaćeni za 25 sati, dok se neplaćeni rad muškaraca povećava za 12 sati.

Skupina sjevernih zemalja ima najnižu razliku između spolova u raspodjeli vremena, čak i kada se provjeravaju sadržajni i strukturni učinci. Ovaj rezultat može se pripisati aktivnim politikama usmjerivanja kojima se promovira rodna jednakost te mjerama namijenjenim roditeljima i njihovu pronalasku ravnoteže između profesionalnog i privatnog života. Te mjere uključuju dostupnost visokokvalitetne javne skrbi za djecu i za starije te opciju fleksibilnog i reverzibilnog radnog vremena tijekom života.

Političke smjernice

Strategija Europa 2020. krajnje je ovisna o daljnjoj integraciji žena na tržištu rada u Europi. Od ključne je važnosti povećanje ženske radne snage i u ekstenzivnom smislu (sudjelovanje) i u intenzivnom smislu (radni sati).

U većini zemalja razdoblje roditeljstva i dalje je kritično razdoblje za integraciju žena na tržište rada. Povećanje sudjelovanja ženske radne snage zahtijeva mjere kojima se pospješuje ravnoteža između rada, obitelji i drugih društvenih obveza, posebice u zemljama s niskom razinom zaposlenosti žena.

Zaposleni muškarci i žene koji žive u skupini sjevernih zemalja izgleda da se nalaze u znatnoj prednosti, što je bez sumnje posljedica institucionalnog planiranja koje promovira jednaku raspodjelu među spolovima. Pri osmišljavanju politika osnovno je uzeti u obzir raspodjelu u cjelini (gledati i plaćeni i neplaćeni rad) te distribuciju tijekom životnog vijeka.

Potrebne su mjere kojima se želi smanjiti razlika među spolovima u plaćenom radu i neplaćenim kućnim aktivnostima (kućanski poslovi i skrb). Također je važna i opcija obiteljski orijentiranog, fleksibilnog i reverzibilnog radnog vremena.

Predvidivo radno vrijeme i autonomija radnog vremena povezani su s pozitivnim ishodima ravnoteže rada i života, dok su fleksibilnost radnog vremena prema volji poslodavca i atipično radno vrijeme nepovoljan ishod.

Oko 15% muških zaposlenika i 7% ženskih u 27 zemalja EU-a radi 48 ili više sati tjedno. Zbog negativnih učinaka dugih radnih sati trebaju se poduzeti politike i pravne mjere kako bi se zajamčilo da se strogo provodi ograničenje radnoga vremena.

Dodatne informacije

Izvešće *Radno vrijeme i ravnoteža privatnog i poslovnog života tijekom životnoga vijeka* dostupno je na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>

Za daljnje informacije kontaktirajte Greet Vermeylen, voditeljicu istraživanja na gve@eurofound.europa.eu