



A munkával töltött idő, valamint a munka és magánélet egyensúlya az életpálya szempontjából

Összefoglaló

Bevezetés

Az 1980-as évektől kezdve a legtöbb ipari társadalom megtapasztalhatta a munkaidő-szervezés diverzifikációja, decentralizációja és individualizálódása felé történő szembetűnő elmozdulást, ami részben a vállalatok részéről mutatkozó, a piaci igényeknek való megfelelés miatt szükséges alkalmazkodásnak, részben pedig a nemek munkamegosztásában végbement jelentős változásnak köszönhető. Ezzel párhuzamosan a nők megnövekedett munkaerő-piaci szerepvállalása következtében a munkaidő-szervezés számos formája, különösen a részidős munkavégzés, általánossá vált. Ugyanakkor a munkaidő-szervezés nagyfokú változatossága és rugalmassága elsősorban a nőknek kedvezett.

Az Eurofound által 34 országban több mint 38 000 interjúalany részvételével elvégzett 5. európai munkakörülmény-felmérés (EWCS) adatai jól szemléltetik a munkavállalók, önálló vállalkozók és egyedülálló szülők munkaidő-szervezésének öt országcsoportban ma érvényesülő rendjét. A felmérés vizsgálja továbbá a fizetett foglalkoztatás és a háztartási tevékenységek, a munka és magánélet egyensúlya és az életpálya során mutatkozó munkaidő-preferenciák kapcsolatát is.

Szakpolitikai háttér

Az Európa 2020 stratégia egyik fő célkitűzése, hogy a 20–64 év közötti lakosság foglalkoztatottsága 2020-ra legalább 75%-os szintre emelkedjen, amihez számos tagállamban elengedhetetlen a női munkavállalók részvételének jelentős növekedése. E cél megvalósításához az Európai Unió tagállamaiban – különösen azokban, ahol a nők foglalkoztatási aránya alacsony – olyan szakpolitikai intézkedések bevezetésére van szükség, amelyek előmozdítják azt, hogy az életpálya során nagyobb legyen a munka és a magánélet közötti egyensúly. Az e két tényező közötti kapcsolat aspektusai viszont összefüggnek a munkaidő-szervezésről szóló uniós irányelv jelenlegi felülvizsgálatának legfontosabb megoldandó kérdéseivel, különösen a hosszú munkaidővel, a megterhelő időszakokra eső munkaórákkal és a kompenzáló pihenőidő szervezésével.

Más szóval, a munkaidő-szervezés és a munkakörülmények közötti összetett kölcsönhatások megértése alapvető fontosságú az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája szempontjából. Ezen túlmenően az európai munkakörülményeknek az életpálya, a nemek és az országok összefüggésében történő elemzése segíti az Európai Unió tagállamai előtt álló potenciális akadályok és nehézségek azonosítását, ugyanakkor rámutat az európai foglalkoztatási célkitűzések megvalósításához szükséges szakpolitikai reformokra is.

Fő megállapítások

Munkaidő

Az átlagos heti munkaidő országonként jelentős eltérést mutat, Törökország és Hollandia között például csaknem 20 órányi a különbség.

Összességében elmondható, hogy egy adott országban a heti munkaidő fordítottan arányos a nők foglalkoztatási arányával. Néhány államtól eltekintve elmondható, hogy minél magasabb a nők munkaerő-piaci szerepvállalása, annál alacsonyabb az átlagos heti munkaidő.

Az önálló vállalkozók heti munkaideje (44,8 óra) általában hosszabb, mint az alkalmazottaké (38 óra), feltehetőleg azért, mert az egyéni vállalkozókra nem vonatkozik a munkaidőt szabályozó rendes jogszabály.

A heti munkaidő tekintetében a nemek közötti eltérés továbbra is jelentős: az Európai Unió 27 tagállamában a férfiak átlagosan heti 40,2 órát, míg a nők 35,4 órát dolgoznak.

A munkaidő osztottsága a nők körében nagyobb, mint a férfiakéban. A nők munkaidejét erősen befolyásolja, hogy éppen melyik életszakaszban járnak. A női alkalmazottak minden életszakaszban kevesebb órát dolgoznak, mint a férfi alkalmazottak.

A gyermekvállalást követően a nők munkaideje minden országcsoportban csökken, míg a nemek között a munkaidő terén tapasztalható különbség jelentősen megnő.

A munkaidő terén jelentkező nemek közötti eltéréshez hasonlóan a nők munkaidejében az életpályájuk során megfigyelhető változás az észak-európai és az elemzésben szereplő liberális piacorientált országokban (Észtország, Írország, Egyesült Királyság) egyaránt jelentős. Az északi országokban azonban a nők foglalkoztatási aránya a gyermekvállalást követően is magas marad.

Munka és magánélet közötti egyensúly és a munkaidőre vonatkozó preferenciák

A munkakörülmény-felmérés során megkérdezték mintegy 80%-a arról számolt be, hogy munkaideje jól vagy nagyon jól illeszkedik a munkán kívüli, családi vagy egyéb társadalmi elkötelezettségeihez. A férfi munkavállalók valamivel kevésbé elégedettek a munkájuk és magánéletük közötti egyensúllyal, mint a női munkavállalók.

Az észak-európai országcsoporthoz viszonyítva a nők szinte minden egyéb országcsoportban arra panaszkodtak, hogy nehezen egyeztetik össze a munkát a családi élettel. A családbarát munkaidő-szervezés segíthet a munka és a magánélet összeegyeztetésében. A munkavállalók ugyanakkor arról is beszámoltak, hogy a gyermekvállalást követően nehezebben teremtik meg a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, még akkor is, ha a munkaidőt és az egyéb jellemzőket megváltoztathatják.

A munkavállalók közel 40%-a jelezte, hogy szívesen módosítaná jelenlegi munkaidejét. A nők és férfiak egyaránt rövidebb teljes munkaidős foglalkoztatást részesítenének előnyben.

Az életpálya során a munkaidőre vonatkozó preferenciák jelentős eltéréseket mutatnak. Férfi társaikkal szemben az iskoláskor alatti gyermekeket nevelő anyákra különösen jellemző, hogy csökkenteni szeretnék a munkaidőt.

Fizetetlen munkára fordított idő

A női alkalmazottak továbbra is minden életszakaszban több időt fordítanak fizetetlen háztartási vagy gondozási tevékenységekre, mint a férfi alkalmazottak. A legkisebb nemek közötti eltérés az északi országcsoportban figyelhető meg, míg a legnagyobb a kontinentális és déli országcsoportokban.

Miközben a nemek közötti eltérés az életpálya kezdetén és végén a legkisebb, a gyermekvállalást követően ez drámaian megnő: a női alkalmazottak kétszer annyi idő töltenek gondozási és háztartási tevékenységekkel, mint a férfi alkalmazottak.

A gyermekvállalás kezdetén a női alkalmazottak heti 4 órával csökkentik fizetett és 25 órával megnövelik fizetetlen munkaidejüket, miközben a férfiak fizetetlen munkára fordított ideje 12 órával növekszik.

Az időbeosztás tekintetében a legkisebb nemek közötti különbség a kompozíciós és a strukturális hatások tekintetében egyaránt az északi országcsoportban tapasztalható. Ez az eredmény a

nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését elősegítő aktív szakpolitikáknak, valamint a szülőket a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtésében segítő intézkedéseknek köszönhető. Az intézkedések között a magas színvonalú állami gyermek- és idősgondozási létesítmények és az életpálya során elérhető rugalmas és visszaállítható munkaidő lehetőségének biztosítása is szerepel.

Szakpolitikai iránymutatások

Az Európa 2020 stratégia nagyban függ az európai nők fokozott munkaerő-piaci integrációjától. A női munkaerő-kínálat növekedése mind az extenzív (szerepvállalás), mind pedig az intenzív (munkaidő) határok szempontjából elengedhetetlen.

Az országok többségében a gyermekvállalást követő időszak továbbra is kritikus a nők munkaerő-piaci integrációja tekintetében. A nők munkaerő-piaci szerepvállalásának fokozásához a munka, család és egyéb társadalmi elkötelezettségek közötti jobb egyensúly megteremtését elősegítő szakpolitikai intézkedésekre van szükség, különösen azokban az országokban, ahol a nők foglalkoztatottsági rátája alacsony.

Az északi országcsoportban élő női és férfi munkavállalók jelentős előnyt élveznek, ami minden bizonnyal a nemek közötti egyenlőbb időbeosztást ösztönző intézményi struktúrának köszönhető. A szakpolitikai tervezésnél elengedhetetlen az időbeosztás egészét (a fizetett és fizetetlen munkát), valamint annak az életpálya során történő eloszlását vizsgálni.

A fizetett munka és a fizetetlen háztartási tevékenységek (házimunka és gondozási feladatok) terén megfigyelhető nemek közötti különbség csökkentését célzó szakpolitikai intézkedések is szükségesek. Ugyanakkor fontos az életpálya során választható családbarát, rugalmas és visszaállítható munkaidő-beosztás is.

A kiszámítható munkaidő és a munkaidő feletti önrendelkezés a munka és magánélet közötti egyensúly terén pozitív eredményre vezethet, míg a munkáltató által kezdeményezett rugalmas munkaidő és az atipikus munkaidő negatív eredményekkel hozható kapcsolatba.

Az Európai Unió 27 tagállamában a férfi munkavállalók mintegy 15%-a, míg a női munkavállalók 7%-a heti 48 órát vagy annál többet dolgozik. A hosszú munkaidő kedvezőtlen hatásai miatt a munkaidőre vonatkozó korlátozások szigorú betartása érdekében szakpolitikai és jogi intézkedések szükségesek.

További információ

A Working time and work-life balance in a life course perspective (A munkával töltött idő, valamint a munka és magánélet egyensúlya az életpálya szempontjából) című jelentés szövege a <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm> weboldalon érhető el.

További információért forduljon Greet Vermeulen kutatásvezetőhöz: gve@eurofound.europa.eu