



Darbo laikas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra per visą gyvenimą

Santrauka

Įvadas

Nuo praeito amžiaus devintojo dešimtmečio daugumoje industrinių valstybių pastebimos ryškios darbo laiko organizavimo įvairinimo, decentralizavimo ir individualizavimo tendencijos, kurias lemia būtinybė įmonėms geriau prisitaikyti prie rinkos reikalavimų ir dideli darbo pasiskirstymo tarp lyčių pokyčiai. Darbo rinkoje dalyvaujant vis daugiau moterų, daugėja įvairių darbo laiko organizavimo būdų, visų pirma populiarėja darbas ne visą darbo dieną. Labiausiai darbo laiko organizavimo būdų įvairove ir lankstumu naudojasi moterys.

Remiantis Eurofound penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (angl. EWCS), kuriame apklausta daugiau kaip 38 000 respondentų 34 šalyse, duomenimis, šioje ataskaitoje aprašyti dažniausiai pasitaikantys samdomų darbuotojų, savarankiškai dirbančių asmenų ir vienišų tėvų darbo laiko organizavimo būdai penkiose šalių grupėse. Joje taip pat analizuojamas apmokamo darbo ir namų ruošos darbų santykis, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei pageidavimų dėl darbo laiko organizavimo pokyčiai per visą asmens gyvenimą.

Politinės aplinkybės

Vienas iš pagrindinių strategijos „Europa 2020“ uždavinių – pasiekti, kad iki 2020 m. bent 75 proc. 20–64 metų žmonių turėtų darbą, o tam daugelyje valstybių narių reikia padidinti darbo rinkoje dalyvaujančių moterų skaičių. Kad ES valstybės narės, visų pirma tos, kuriose dirbančių moterų procentas yra nedidelis, galėtų pasiekti šį tikslą, joms reikia įgyvendinti politines priemones, kuriomis siekiama palankesnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros per visą asmens gyvenimą. Įvairūs darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros aspektai turi įtakos labai svarbiems klausimams, išskylantiems šiuo metu peržiūrint ES darbo laiko direktyvą, visų pirma tokiems kaip ilgos arba neįprastos darbo valandos ir poilsio laiko organizavimas. Kitaip tariant, rengiant ES užimtumo strategiją labai svarbu teisingai suprasti sudėtingus darbo

laiko organizavimo ir darbo sąlygų ryšius. Be to, analizuojant darbo sąlygas Europoje per visą asmens gyvenimą, naudinga į jas pažvelgti iš abiejų lyčių ir įvairių šalių perspektyvos, kad būtų galima nustatyti, su kokiomis potencialiomis kliūtimis ir sunkumais susiduria ES valstybės narės. Tokia analizė taip pat padės tiksliai nustatyti Europos užimtumo tikslams pasiekti būtinas politines reformas.

Pagrindinės išvados

Darbo laikas

Vidutinė darbo savaitės trukmė gana skirtinga įvairiose šalyse, pavyzdžiui Turkijoje ir Nyderlanduose ji skiriasi beveik 20 valandų.

Apskritai, darbo savaitės trukmė yra atvirkščiai proporcinga moterų užimtumo procentui. Su nedidelėmis išimtimis kuo daugiau moterų dalyvauja šalies darbo rinkoje, tuo trumpesnė darbo savaitė.

Savarankiškai dirbančių žmonių darbo savaitė paprastai yra ilgesnė (44.8 val.) už samdomą darbą atliekančių darbuotojų darbo savaitę (38 val.); taip yra galbūt dėl to, kad savarankiškai dirbantys asmenys neprivalo laikytis įprastų darbo laiko įstatymų.

Skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo savaitės trukmės išlieka gana didelis: 27 ES valstybėse narėse vyrai dirba vidutiniškai 40,2 val. per savaitę, o moterys 35,4 val.

Moterų darbo laiko paskirstymas per visą gyvenimą kinta labiau nei vyrų. Moterų darbo laikas labai priklauso nuo konkretaus jų gyvenimo tarpsnio. Per visą gyvenimą moterys išdirba mažiau apmokamo darbo valandų nei vyrai.

Visose šalių grupėse moterų darbo laikas sumažėja, auginant vaikus; todėl skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo laiko tuo metu labai padidėja.

Moteryų darbo laikas per visą gyvenimą labiausiai kinta šiame tyrime analizuotose Šiaurės Europos ir liberaliose, į rinką orientuotose šalyse (Estijoje, Airijoje, JK), todėl vyrų ir moterų darbo laiko skirtumas čia kinta labiausiai. Tačiau šiaurinėje Europos dalyje esančiose šalyse didelė dalis moterų dirba netgi augindamos vaikus.

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei pageidavimai dėl darbo laiko

Apie 80 proc. tyrimo respondentų nurodo, kad jų darbo laikas gerai arba labai gerai suderintas su įsipareigojimais šeimai ar kitais socialiniais, su darbu nesusijusiais įsipareigojimais. Samdomą darbą atliekantys vyrai yra šiek tiek mažiau patenkinti savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra nei moterys.

Išskyrus šiaurinėje Europos dalyje esančių šalių grupę, beveik visose kitose šalių grupėse moterys nurodo susiduriančios su dideliais sunkumais, siekdamas suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Darbą ir privatų gyvenimą lengviau suderinti, kai darbo laikas organizuojamas palankiu šeimai būdu. Tačiau darbuotojai nurodo, kad augindami vaikus jie patiria didesnius sunkumus darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros atžvilgiu, netgi tais atvejais, kai darbo laikas ir kitos jo ypatybės yra reglamentuojamos.

Beveik 40 proc. darbuotojų nurodo, jog norėtų pakeisti dabartinį savo darbo laiką. Vienas vyrų ir moterų pageidavimas dėl darbo laiko sutampa: ir vieni, ir kiti norėtų, kad visos darbo dienos darbo valandos būtų trumpesnės.

Per visą asmens gyvenimą pageidavimai dėl darbo laiko būna labai skirtingi. Visų pirma, auginant ikimokyklinio amžiaus vaikus, trumpesnio darbo laiko labiau pageidauja moterys nei vyrai.

Neapmokamam darbui skirtas laikas

Kiekvienu gyvenimo tarpsniu samdomą darbą dirbančios moterys neapmokamiems namų ruošos ir priežiūros darbams vidutiniškai vis dar skiria daugiau valandų nei vyrai. Mažiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų neapmokamam darbui skirtu laiku nustatytas šiaurinių šalių grupėje, didžiausias – žemyno viduryje ir pietuose esančių šalių grupėje.

Neapmokamam darbui vyrų ir moterų skirtas laikas mažiausiai skiriasi pirmuose ir paskutiniuose gyvenimo tarpsniuose, o auginant vaikus, šis skirtumas labai padidėja: samdomą darbą dirbančios moterys priežiūrai ir namų ruošos darbams tuo metu skiria dvigubai daugiau valandų nei samdomą darbą dirbantys vyrai.

Auginant vaikus, moterų samdomo apmokamo darbo laikas sutrumpėja keturiomis valandomis per savaitę, o neapmokamo darbo laikas pailgėja 25 valandomis, tuo tarpu vyrų neapmokamas darbas pailgėja 12 valandų.

Šiaurinių šalių grupėje nustatytas mažiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų laiko paskirstymo, net ir tais atvejais, kai darbo sudėties ir struktūriniai aspektai yra reglamentuojami. Tai galima paaiškinti aktyvia lyčių lygybės skatinimo politika visais lygmenimis ir priemonėmis, kuriomis tėvams padedama pasiekti apmokamo darbo ir šeimos gyvenimo pusiausvyrą. Prie tokių priemonių priskirtinos aukštos kokybės viešosios vaikų priežiūros paslaugos, senyvo amžiaus žmonių priežiūros įstaigos ir galimybė per visą gyvenimą rinktis lankstų darbo laiką ir jį keisti.

Politikos orientyrai

Strategijos „Europa 2020“ sėkmė labai priklauso nuo tolesnio moterų integravimo į Europos darbo rinką. Būtina pasiekti, kad daugiau moterų dalyvautų darbo rinkoje ir kad jų dalyvavimas būtų intensyvesnis (t. y. jos dirbtų daugiau darbo valandų).

Daugumoje šalių vaikų auginimo tarpsnis yra kritiškas moterų integravimo į darbo rinką laikotarpis. Siekiant įdarbinti daugiau moterų, reikia geresnę darbo, šeimos ir kitų socialinių įsipareigojimų pusiausvyrą užtikrinančių politinių priemonių, ypač šalyse, kuriose moterų užimtumas mažas.

Dirbančių vyrų ir moterų padėtis šiaurinėje Europos šalių grupėje yra ryškiai geresnė, ir tai be abejonės yra susiję su institucine struktūra, kuri skatina vienodesnį vyrų ir moterų laiko paskirstymą. Kuriant politiką, labai svarbu atkreipti dėmesį į viso (apmokamam ir neapmokamam darbui skirtu) laiko paskirstymą ir jo paskirstymą tam tikrais tarpsniais per visą asmens gyvenimą.

Norint sumažinti vyrų ir moterų atliekamo apmokamo ir neapmokamo (namų ruošos ir priežiūros) darbo skirtumą, būtinos politinės priemonės. Taip pat svarbu, kad per visą gyvenimą asmuo turėtų galimybę rinktis šeimai palankų ir lankstų darbo laiką ir jį keisti.

Reguliarus nuspėjamas darbo laikas ir jo pasirinkimo savarankiškumas daro teigiamą įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, tuo tarpu darbdavio kaitaliojamos ir neįprastos darbo valandos neigiamai atsiliepa darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai.

Apie 15 proc. vyrų ir 7 proc. moterų 27 ES valstybėse narėse dirba 48 ar daugiau valandų per savaitę. Kadangi ilgos darbo valandos turi neigiamų padarinių, būtina imtis politinių ir teisinių priemonių, kurios užtikrintų, kad būtų griežtai laikomasi darbo laiko normų.

Papildoma informacija

Ataskaita „*Working time and work–life balance in a life course perspective*“ (Darbo laikas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra per visą gyvenimą) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>

Daugiau informacijos kreipkitės į tyrimų vadovę Greet Vermeylen adresu gve@eurofound.europa.eu