



Darbalaiks, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvars no dzīvesgājuma perspektīvas

Kopsavilkums

Ievads

Kopš divdesmitā gadsimta astoņdesmitajiem gadiem lielākajā daļā industrializēto sabiedrību ir novērojama izteikta darbalaika organizācijas diversifikācijas, decentralizācijas un individualizācijas tendence, kuras virzītājspēks ir gan uzņēmumu vajadzības pēc lielākas pielāgojamības tirgū pastāvošo grūtību pārvarēšanai, gan arī lielas izmaiņas darbaspēka dzimumu sadalījumā. Vienlaikus arvien izplatītākas ir kļuvušas dažādas darbalaika organizācijas formas, jo īpaši daļējas slodzes darbs, un tas ir saistīts ar aizvien plašāku sieviešu iesaistīšanos darbaspēkā. Tomēr tieši sievietes ir visvairāk izmantojušas lielākas daudzveidības un darbalaika elastīguma sniegtās priekšrocības.

Pamatojoties uz Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*) piektā Eiropas darba apstākļu apsekojuma (EDAA) datiem, kuri ir iegūti, aptaujājot vairāk nekā 38 000 respondentu 34 valstīs, šajā ziņojumā ir aplūkotas darbinieku, pašnodarbināto un vientuļo vecāku darbalaika noteicošās iezīmes piecās valstu grupās. Tajā ir analizēta arī saikne starp apmaksātu darbu un darbu mājāsaimniecībā, darba un privātās dzīves līdzsvars, kā arī vēlamo darbalaiku visas dzīves laikā.

Politikas konteksts

Viens no galvenajiem stratēģijas "Eiropa 2020" mērķiem ir līdz 2020. gadam panākt, lai vismaz 75 % iedzīvotāju 20–64 gadu vecumā būtu nodarbināti, kas nozīmē, ka daudzām dalībvalstīm būs ievērojami jāpalielina sieviešu īpatsvars darbaspēkā. Lai sasniegtu šo mērķi, ES dalībvalstīm, jo īpaši tām, kurās ir zemi sieviešu nodarbinātības rādītāji, būs jāievieš tādi politikas pasākumi, kas veicina labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru visa mūža garumā. Savukārt darba un privātās dzīves līdzsvara aspekti ir saistīti ar būtiskākajiem jautājumiem, kas šobrīd tiek vērtēti, pārskatot ES Darba laika direktīvu, jo īpaši garas darba stundas, kā arī nesociālas darba stundas un kompensējošu atpūtas

periodu organizācija. Proti, darbalaika organizācijas un darba apstākļu sarežģītās mijiedarbības izpratne var būt izšķirīgs faktors ES Nodarbinātības stratēģijas kontekstā. Turklāt darba apstākļu Eiropā analīze dzīvesgājuma, dzimuma un starpvalstu perspektīvas kontekstā ir noderīga, lai apzinātu iespējamus šķēršļus un grūtības, ar kurām jāsaskaras ES dalībvalstīm. Analīze arī palīdzēs precīzi noteikt Eiropas nodarbinātības mērķu sasniegšanai nepieciešamās politiskās reformas.

Galvenie secinājumi

Darbalaiks

Vidējais nedēļas darbalaiks ievērojami atšķiras starp valstīm, veidojot gandrīz 20 stundu starpību starp Turciju un Nīderlandi.

Kopumā pastāv negatīva sakarība starp nedēļas darbalaika ilgumu un sieviešu nodarbinātības rādītājiem valstī. Jo sieviešu īpatsvars darbaspēkā ir lielāks, jo īsāks ir vidējais nedēļas darbalaiks, izņemot tikai dažas valstis.

Pašnodarbināto nedēļas darbalaiks (44,8 stundas) vidēji ir ilgāks nekā darbiniekiem (38 stundas), iespējams, tāpēc, ka uz pašnodarbinātajiem neattiecas vispārējās darba tiesību normas.

Nedēļas darbalaika ilguma kontekstā joprojām pastāv liela atšķirība starp dzimumiem – ES27 valstīs vīrieši vidēji strādā 40,2 stundas, bet sievietes 35,4 stundas nedēļā.

Darbalaika sadalījums sieviešu vidū ir lielāks nekā vīriešiem. Sieviešu darbalaiku lielā mērā ietekmē to konkrētais dzīves posms. Taču visos dzīves posmos nodarbinātajām sievietēm ir mazāks apmaksātu darba stundu skaits nekā nodarbinātiem vīriešiem.

Visās valstu grupās sieviešu darbalaiks samazinās maternitātes laikā un vienlaikus ievērojami palielinās atšķirība starp dzimumiem darbalaika kontekstā.

Sieviešu darbalaika svārstības dzīves laikā tāpat kā atšķirības starp dzimumiem darbalaika kontekstā ir lielākas gan Ziemeļeiropā, gan liberālas tirgus ekonomikas valstīs (Igaunija, Īrija, Apvienotā Karaliste), kuras ir aplūkotas šajā analizē. Tomēr Ziemeļvalstīs tiek uzturēts augsts nodarbināto sieviešu īpatsvars pat maternitātes laikā.

Darba un privātās dzīves līdzsvars, vēlamais darbalaiks

Apmēram 80 % apsekojuma respondentu norāda, ka viņu darbalaiks ir labi vai ļoti labi saskaņots ar ģimenes dzīvi vai citām sabiedriskām ārpusdarba aktivitātēm. Darbinieki vīrieši ir nedaudz mazāk apmierināti ar savu darba un privātās dzīves līdzsvaru nekā viņu dzīvesbiedres.

Salīdzinājumā ar Ziemeļeiropas valstu grupu sievietes gandrīz visās citās valstu grupās atzīst, ka viņām ir lielas grūtības apvienot darbu ar ģimenes dzīvi. Ģimenei labvēlīga darbalaika organizācija var atvieglot darba un privātās dzīves saskaņošanu. Tomēr darbinieki norāda, ka bērnu audzināšanas posma laikā viņiem ir lielākas grūtības līdzsvarot darbu ar privāto dzīvi, pat ja darbalaiks un citi faktori tiek kontrolēti.

Gandrīz 40 % darbinieku atzīst, ka vēlētos mainīt savu pašreizējo darbalaiku. Vīrieši un sievietes kā prioritāti izvirza darbalaika savstarpēju tuvināšanu – īsākas pilna laika stundas abiem.

Vēlamais darbalaiks ievērojami mainās atkarībā no dzīves posma. Jo īpaši pirmsskolas vecuma bērnu mātes vairāk nekā viņu dzīvesbiedri vēlas saīsināt darbalaiku.

Neapmaksātam darbam veltītais laiks

Nodarbināta sieviete katrā dzīves posmā neapmaksātiem māsaimniecības vai aprūpes darbiem joprojām velta vidēji vairāk stundu nekā nodarbināts vīrietis. Mazākā atšķirība starp dzimumiem ir konstatēta ziemeļu grupā, bet lielākā – kontinentālajā un dienvidu grupā.

Vismazākā atšķirība starp dzimumiem ir mūža sākumā un nogalē, taču bērnu audzināšanas posma laikā tā krasi palielinās, nodarbinātajām sievietēm veltot divreiz vairāk stundu aprūpes un māsaimniecības pienākumiem salīdzinājumā ar nodarbinātajiem vīriešiem.

Iestājoties maternitātes posmam, nodarbināta sieviete ierobežo apmaksātu darbu līdz četrām stundām nedēļā un palielina neapmaksātā darba daļu līdz 25 stundām, savukārt vīrieša neapmaksātā darba daļa palielinās līdz 12 stundām.

Ziemeļvalstu grupa uzrāda vismazāko laika sadales atšķirību starp dzimumiem pat pēc iespējamo sastāva un struktūras noviržu pārbaudes. Var pieņemt, ka šāds rezultāts izriet no plaši īstenotās aktīvās

politikas, kuras mērķis ir dzimumu vienlīdzības veicināšana, un pasākumiem, kuri ir izstrādāti, lai palīdzētu vecākiem līdzsvarot apmaksātu darbu ar ģimenes dzīvi. Šie pasākumi ietver valsts nodrošinātus augstas kvalitātes bērnu aprūpes pakalpojumus un gados vecu cilvēku aprūpes centrus, kā arī iespēju izvēlēties elastīgu vai pārkārtojama darbalaiku dzīves laikā.

Politikas norādes

“Eiropa 2020” stratēģiju lielā mērā ietekmēs turpmākā sieviešu iesaistīšana Eiropas darba tirgū. Ir svarīgi palielināt sieviešu darbaspēka piedāvājumu gan ekstensīvi (līdzdalība), gan intensīvi (darba stundas).

Lielākajā daļā valstu maternitātes posms joprojām ir kritisks periods sieviešu iekļaušanai darba tirgū. Lielākai sieviešu darbaspēka līdzdalībai ir nepieciešami politikas pasākumi, kuri veicina labāku līdzsvaru starp darbu, ģimenes dzīvi un citām sabiedriskām saistībām, jo īpaši valstīs ar zemu sieviešu nodarbinātību.

Strādājoši vīrieši un sievietes, kuri dzīvo ziemeļvalstu grupā, acīmredzami ir nozīmīga priekšrocība, ko nepašaubāmi nodrošina vienlīdzīgāku laika sadali starp dzimumiem veicinošie institucionālie nosacījumi. Veidojot politiku, ir svarīgi vērtēt laika sadali kopumā (ņemt vērā apmaksāto un neapmaksāto darbu) un tā izlīdzināšanu visas dzīves laikā.

Ir nepieciešami politikas pasākumi, kuri samazina atšķirību starp dzimumiem gan apmaksāta darba, gan neapmaksātu māsaimniecības pienākumu (māsaimniecības un aprūpes darbi) kontekstā. Tikpat svarīgas ir arī ģimenei labvēlīga, elastīga un pārkārtojama darbalaika iespējas visas dzīves garumā.

Paredzams darbalaiks un darbalaika autonomija ir saistīta ar pozitīviem darba un privātās dzīves līdzsvara rezultātiem, kurpretim darba devēja uzspiesta darbalaika elastība un netipiskas darba stundas ir saistītas ar negatīviem rezultātiem.

Apmēram 15 % darbinieku vīriešu un 7 % darbinieku sieviešu ES27 valstīs strādā 48 stundas vai vairāk nedēļā. Ilgu darba stundu izraisīto negatīvo seku dēļ ir jāīsteno politiski un juridiski pasākumi, lai nodrošinātu stingru darbalaika ierobežojumu ievērošanu.

Papildu informācija

Ar ziņojumu “Darbalaiks, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvars no dzīvesgājuma perspektīvas” var iepazīties, ieklikšķinot šo saiti: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>

Lai iegūtu plašāku informāciju, lūdzu, sazinieties ar pētniecības vadītāju Greet Vermeylen: gve@eurofound.europa.eu