



Pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v priebehu života

Zhrnutie

Úvod

Od 80. rokov dvadsiateho storočia väčšina priemyselných spoločností zažila výrazný trend smerom k diverzifikácii, decentralizácii a individualizácii rozvrhnutia pracovného času, vyvolaný potrebami spoločností vyžadujúcimi väčšiu prispôbitosť s cieľom vyhovieť obmedzeniam trhu, ako aj veľkými zmenami v rodovom rozdelení práce. Súčasne, a v súvislosti so zvýšeným podielom žien na pracovnej sile, sa rozšírili rôzne režimy pracovného času, najmä práca na čiastočný úväzok. Väčšiu rozmanitosť a flexibilitu pracovného času však využívajú prevažne ženy.

Na základe údajov z Piateho európskeho prieskumu pracovných podmienok nadácie Eurofound (EWCS), ktoré pochádzajú z rozhovorov s viac ako 38 000 respondentmi v 34 krajinách, sa v tejto správe uvádzajú prevládajúce rozvrhy pracovného času zamestnancov, samostatne zárobkovo činných osôb a rodičov – samoživiteľov v piatich zoskupeniach krajín. Ďalej sa v nej ponúka analýza vzťahu medzi plateným zamestnaním a činnosťami v domácnosti, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a uprednostňovaných typov pracovného času v priebehu života.

Politické súvislosti

Jedným z hlavných cieľov stratégie Európa 2020 je zabezpečiť, aby do roku 2020 bolo zamestnaných najmenej 75 % populácie vo veku od 20 do 64 rokov, čo si v mnohých členských štátoch vyžaduje výrazný nárast ponuky ženskej pracovnej sily. Na dosiahnutie tohto cieľa budú členské štáty EÚ, najmä štáty s nízkou mierou zamestnanosti žien, musieť zaviesť politické opatrenia, ktoré prispievajú k lepšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom v priebehu života. Naopak, vzájomne sa ovplyvňujú aspekty rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a kľúčové otázky, ktoré sú predmetom súčasnej revízie smernice EÚ o pracovnom čase, najmä pokiaľ ide o dlhý pracovný čas, ale aj prácu mimo bežného pracovného času a organizáciu náhradného času na odpočinok. Inými slovami, zdá sa, že pochopenie zložitých interakcií medzi organizáciou

pracovného času a pracovnými podmienkami je rozhodujúce pre stratégiu zamestnanosti EÚ. Analýza pracovných podmienok v Európe v kontexte priebehu života, z rodového hľadiska a z cezhraničného hľadiska, je navyše užitočná pre identifikáciu potenciálnych prekážok a ťažkostí, ktorým čelia členské štáty EÚ. Zároveň sa na jej základe určujú politické reformy, ktoré sú potrebné na dosiahnutie cieľov v oblasti zamestnanosti v Európe.

Hlavné zistenia

Pracovný čas

Priemerný týždenný pracovný čas sa medzi jednotlivými krajinami výrazne líši, pričom medzi Tureckom a Holandskom je priepastný rozdiel takmer 20 hodín.

Celkovo dĺžka týždenného pracovného času danej krajiny je v negatívnom vzťahu s mierou zamestnanosti žien. S výnimkou niekoľkých málo krajín sa väčší podiel žien na pracovnej sile spája s kratším priemerným týždenným pracovným časom.

Týždenný pracovný čas samostatne zárobkovo činných osôb (44,8 hodín) je v priemere dlhší ako pri zamestnaných pracovníkoch (38 hodín), možno preto, že prvá skupina pracovníkov nepodlieha právnym predpisom o bežnom pracovnom čase.

Rodový rozdiel v týždennom pracovnom čase je naďalej významný, pričom muži v krajinách EÚ-27 pracujú v priemere 40,2 hodiny a ženy 35,4 hodín týždenne.

Rozdelenie pracovného času je väčšie u žien, ako u mužov. Pracovný čas žien je výrazne ovplyvnený ich etapou života. Vo všetkých etapách života pracujú zamestnané ženy menej platených hodín ako zamestnaní muži.

Vo všetkých zoskupeniach krajín sa pracovný čas žien skracuje počas rodičovstva, pričom sa súčasne výrazne zvyšuje rodový rozdiel v pracovnom čase.

Variácia pracovného času žien v priebehu života je väčšia v krajinách severnej Európy aj v liberálnych, trhov orientovaných krajinách (v Estónsku, Írsku, Veľkej Británii), s ktorými sa pracovalo v tejto analýze, tak ako je väčší aj rodový rozdiel v pracovnom čase. Krajiny severnej Európy si však udržiavajú vysoký podiel žien v práci aj počas rodičovstva.

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a uprednostňované typy pracovného času

Približne 80 % respondentov EWCS uvádza, že ich pracovný čas je dobre alebo veľmi dobre prispôsobený rodinným alebo iným sociálnym záväzkom mimo práce. Zamestnaní muži sú o niečo menej spokojní s rovnováhou medzi svojim pracovným a súkromným životom ako ženy.

V porovnaní so zoskupením krajín severnej Európy ženy takmer vo všetkých ostatných zoskupeniach krajín uvádzajú veľké problémy so zladením pracovného života s rodinným. Organizácia pracovného času priaznivá pre rodinu môže uľahčiť vyváženie pracovného a súkromného života. Počas rodičovskej etapy však zamestnanci uvádzajú väčšie ťažkosti s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, aj keď sú pracovný čas a ďalšie charakteristiky regulované.

Takmer 40 % zamestnancov uvádza, že by chceli zmeniť svoj súčasný pracovný čas. Muži aj ženy uprednostňujú zblíženie pracovného času: kratší pracovný čas na plný úväzok pre mužov aj pre ženy.

Uprednostňované typy pracovného času sa v priebehu života značne líšia. Najmä matky detí predškolského veku si častejšie želajú skrátenie pracovného času ako muži v tejto etape.

Čas strávený vykonávaním neplatených prác

V každej etape života zamestnané ženy trávajú v priemere stále viac hodín pri neplatených činnostiach v domácnosti, alebo v rámci starostlivosti o rodinu ako zamestnaní muži. Najmenší rodový rozdiel je v severskom zoskupení krajín a najväčší v kontinentálnom a južnom zoskupení.

Kým je rodový rozdiel je najmenší na oboch krajoch životného cyklu, dramaticky sa zvyšuje počas rodičovskej etapy, keď zamestnané ženy trávajú dvakrát viac hodín pri činnostiach zameraných na starostlivosť o deti a domácnosť ako zamestnaní muži.

Pri vstupe do rodičovskej etapy sa zamestnaným ženám platená práca skracuje o štyri hodiny týždenne, ale ich neplatená práca sa zvyšuje o 25 hodín, zatiaľ čo neplatená práca mužov sa zvyšuje o 12 hodín.

Zoskupenie severských krajín vykazuje najnižší rodový rozdiel v rozdelení času, a to aj pri zohľadnení kompozičných a štrukturálnych účinkov. Tento výsledok možno pripísať aktívnym politikám

zohľadňujúcim túto problematiku, ktorými sa presadzuje rodová rovnosť a opatreniam, ktoré majú pomôcť rodičom dosiahnuť rovnováhu medzi platenou prácou a rodinným životom. Tieto opatrenia zahŕňajú poskytovanie kvalitných verejných zariadení starostlivosti o deti a starostlivosti o seniorov a možnosť flexibilného pracovného času a pracovného času, ktorý možno zmeniť späť na pôvodný pracovný čas, v priebehu života.

Politické ukazovatele

Stratégia Európa 2020 je kriticky závislá od ďalšej integrácie žien na trhu práce v Európe. Zvýšenie ponuky ženskej práce z hľadiska rozsahu (účasť) aj intenzity (pracovný čas) je zásadný.

Vo väčšine krajín je etapa rodičovstva stále kritickým obdobím pre integráciu žien na trh práce. Zvýšenie účasti žien na pracovnej sile si vyžaduje politické opatrenia podporujúce lepšiu rovnováhu medzi pracovnými, rodinnými a inými sociálnymi záväzkami, najmä v krajinách s nízkou zamestnanosťou žien.

Zdá sa, že pracujúci muži a ženy žijúce v zoskupení severských krajín majú výraznú výhodu, nepochybne vyplývajúcu z inštitucionálneho usporiadania, ktoré podporuje rovnomernejšie rozdelenie pracovného času medzi pohlaviami. Pri navrhovaní politiky je nevyhnutné zvážiť celkové rozdelenie času (z pohľadu platenej aj neplatenej práce) a jeho rozloženie v priebehu života.

Potrebné sú politické opatrenia určené na zníženie rodového rozdielu v platenej práci aj pri neplatených činnostiach v domácnosti (domácej práci a starostlivosti o rodinu). Dôležité sú aj možnosti pracovného času, ktorý je priaznivý pre rodinu, ktorý je pružný a ktorý možno zmeniť späť na pôvodný, v priebehu celého života.

Predvídateľný pracovný čas a autonómia pracovného času sú spojené s pozitívnymi výsledkami rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, kým pružnosť pracovného času stimulovaná zamestnávateľom a atypický pracovný čas sú spojené s nepriaznivými výsledkami.

Približne 15 % zamestnaných mužov a 7 % zamestnaných žien v krajinách EÚ-27 pracuje 48 a viac hodín týždenne. Vzhľadom na negatívne účinky dlhého pracovného času by sa mali prijať politické a právne opatrenia s cieľom zabezpečiť prísne presadzovanie limitov pracovného času.

Ďalšie informácie

Správa *Working time and work-life balance in a life course perspective (Pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v priebehu života)* sa nachádza na stránke: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>

Ďalšie informácie poskytne Greet Vermeylen, vedúca výskumu, e-mail: gve@eurofound.europa.eu