



Работно време и баланс работа-извънтрудов живот в европейските фирми и предприятия

Информационен бюлетин

Това проучване дава уникално познание за разпределението на работното време в Европа. То представя показателна картина на практиките, установени на работното място, отчитайки гледните точки както на ръководителите на фирмите и предприятията, така и на представители на работещите в тях.'

Jorma Karppinen (Йорма Карпинен), Директор, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд



КАКЪВ Е КОНТЕКСТЪТ ?

Разпределението на работното време и балансът работа-извънтрудов живот са важни теми в дневния ред на политиките на ЕС. В един разнообразен и бързопроменящ се икономически контекст, както предприятията, така и работниците се нуждаят от гъвкавост. Разпределението на работното време е свързано в значителна степен с резултатността, продуктивността и конкурентоспособността на предприятията, да не говорим за здравето, благоденствието и мотивацията на работещите в тях. За да се постигнат целите относно заетостта, набелязани в Лисабонската стратегия, за повече и по-добра работа за всички, правителствата се насърчават да прилагат политики, целящи постигането на повече хармония между работата и семейния живот.

ЗАЩО СЕ ПРАВИ ТОВА ИЗСЛЕДВАНЕ ?

В този контекст, между есента на 2004 год. и пролетта на 2005 год. Фондацията проведе изчерпателно проучване относно работното време и баланса работа-извънтрудов живот в повече от 21 000 работни места в Европа. Проучването включваше 15-те "стари" държави-членки на Европейския съюз (ЕС15) и шест от новите държави-членки: Чехия, Кипър, Латвия, Унгария, Полша и Словения. Бяха интервюирани както ръководители отговарящи за персонала, така и (когато беше възможно) представители на работещите. Проучването включваше въпроси в разнообразни области: гъвкаво разпределение на работното време и отчитане на работното време, работа на непълен работен ден, извънреден труд и работа в нестандартни часове от деня; отпуски по майчинство и други дългосрочни отпуски; поетапно и ранно пенсиониране; както и специфични политики в подкрепа на баланса работа-извънтрудов живот.

КАКВИ СА ИЗВОДИТЕ ?

Гъвкаво разпределение на работното време

- Гъвкаво работно време е въведено в почти половината (48%) от предприятията в Европа с 10 или повече работници.
- От фирмите и предприятията, съобщаващи за установяването на някаква форма на гъвкавост, по-голям е дялът на тези в областта на услугите (50%), отколкото в промишлеността (43%).
- Двете основни причини за въвеждането на гъвкаво работно време, цитирани от ръководителите, са "да бъде дадена възможност на работещите по-добре да съчетават работата със семейния (или личен) живот" (68%) и "по-добро адаптиране на работното време спрямо работната натовареност в предприятието" (47%).
- Както ръководителите, така и представителите на работещите в предприятията съобщават като главен резултат от въвеждането на гъвкаво работно време по-голямото удовлетворение в работата, както и по-доброто адаптиране на работното време спрямо работната натовареност.

Работа на непълен работен ден

- Голяма част от фирмите и предприятията, в които установяването на работа на непълно работно време е главна, а понякога и единствена форма на работа, се намират в Германия, Латвия, Швеция, Дания и, най-вече, в Холандия и Обединеното кралство.
- Съществуват огромни разлики между страните по отношение разпространението на въвеждането на непълно работно време в предприятията: почти девет от всеки 10 предприятия в Холандия назначават работници на непълно работно време, в

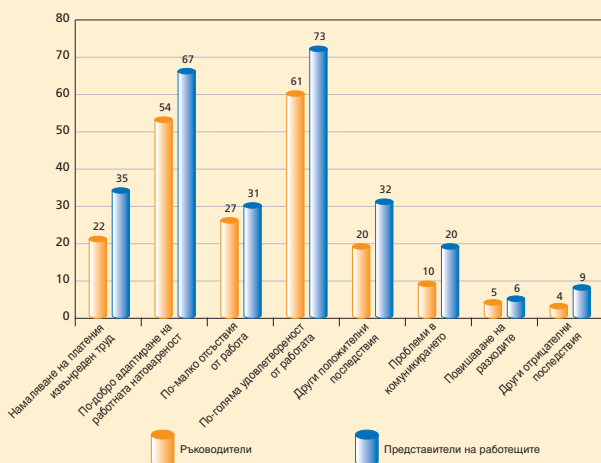
сравнение с Гърция и Португалия, където само около две от всеки 10 предприятия работят на този принцип.

- Значителна част както от представителите на работниците (41%), така и на ръководителите (34%) отбелязват, че работата на непълнен работен ден се отразява отрицателно върху професионалното развитие.

Отпуски по семейни причини

- В половината от всички фирми и предприятия (51%), включени в проучването, поне един служител е ползвал отпуска по майчинство през трите години, предшестващи проведеното с него интервю.
- Средно 30% от фирмите и предприятията с неотдавнашен опит с отпуските по майчинство съобщават, че поне един или повече служители-мъже са ползвали отпуск за гледане на дете.
- Програми за професионална квалификация с цел улесняване на реинтегрирането на работещите, които се връщат на работа след продължителен период на отпуск, се предлагат от около 22% от всички фирми и предприятия.

Съобщени резултати вследствие въвеждането на гъвкаво работно време (%)



Пенсиониране

- Схеми за поетапно пенсиониране се предлагат в около 37% от фирмите и предприятията включени в проучването.
- Поетапното пенсиониране по-често се среща в страните, които имат по-голям опит в работата на непълнен работен ден, отколкото в страните с малък опит в този начин на работа.



Европейска Фондация за подобряване на условията на живот и труд
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland (Ирландия)
Телефон: (+353 1) 204 21 00 Email: postmaster@eurofound.eu.int
Уебсайт: www.eurofound.eu.int

- Схемите за ранно пенсиониране са по-разпространени от тези за поетапно пенсиониране, като 48% от всички фирми и предприятия, участващи в проучването предлагат подобни схеми.
- Степента на разпространение на ранното пенсиониране е особено висока в секторите на образованието (в 72% от фирмите и предприятията), финансовото посредничество (63%) и здравното обслужване (61%).

КАКВО СЕ ОЧАКВА ЗНАПРЕД ?

В днешният стремителен начин на живот, времето на всички хора е много натоварено. Ясно е, че разпределението на работното време трябва да взема предвид индивидуалните нужди, за да се привличат хората на работните места и да бъдат задържани там. Проучването показва, че наличието на възможности за гъвкаво разпределение на работното време има положително отражение върху баланса работа-извънработен живот на работещите, а същевременно е от полза за фирмите и предприятията, като им помага да съчетават работните часове с работната натовареност и води до по-голямо удовлетворение от работата.

След публикуването на главния доклад, посветен на проучването, Фондацията ще продължи със серия от задълбочени, аналитични доклади до края на 2006 год., които включват следните теми: работа на непълно работно време, отпуск за отглеждане на деца, ранно / поетапно пенсиониране, удължено работно време, гъвкавост във фирмите и предприятията, и социален диалог относно работното време и баланса работа-извънработен живот.

Методология на проучването

- Интервюта по телефон на повече от 21 000 работни места в 21 страни-членки на ЕС.
- Представителност на проучването по отношение на всички фирми и предприятия с 10 или повече служители във всички области на икономиката.
- Фирми и предприятия подбрани на принципа на "случайността".
- Интервюирани 21 031 ръководители и 5 232 представители на работещите.
- Работата "на терен" е координирана от групата TNS Infratest Sozialforschung, Германия.

Информация за Европейското проучване за работното време и баланса работа-извънработен живот (ESWT) можете да намерите на адрес
<http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm/1>.

Работа на Фондацията по свързани с тази тема въпроси
Нова организация на времето през трудовия живот
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Съвместимост на работата и семейния живот и колективното договаряне в ЕС
http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Възможности по отношение на работното време през жизнения цикъл; Нови работни модели и фирмени стратегии
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

За повече информация

Camilla Galli da Bino, завеждащ "Връзки с обществеността" на адрес :
gdb@eurofound.eu.int