



# A munkaidő, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúly az európai vállalatoknál

## Tájékoztató

*„A felmérés egyedülálló módon mutatja be a munkaidő szervezését szerte Európában. Reprezentatív képet ad a munkahelyi gyakorlatokról, figyelembe véve mind a vezetők, mind a munkavállalók képviselőinek véleményét.”*

*Jorma Karppinen, az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért igazgatója*



## Mi áll a kutatás hátterében?

A munkaidő beosztása, illetve a munka és a magánélet egyensúlya fontos kérdésként szerepel az EU politikai menetrendjében. A sokszínű és változékony gazdasági körülmények között a vállalatoknak és a munkavállalóknak egyaránt szüksége van a rugalmasságra. A munkaidő beosztása a vállalatok hatékonyságán, termelékenységén és versenyképességén kívül a munkavállalók egészségére, jó közérzetére és motivációjára is jelentős hatást gyakorolhat. A több és jobb munkahelyet ígérő lisszaboni foglalkoztatási célkitűzések megvalósítása érdekében a kormányokat arra ösztönzik, hogy a munka és a családi élet jobb összhangját célzó szakpolitikákat hajtsanak végre.

## Milyen célból végezték ezt a kutatást?

2004 ősze és 2005 tavasza között az Alapítvány több mint 21 000 európai munkahelyen készített átfogó felmérést a munkaidőről, illetve a munka és a magánélet egyensúlyáról. A felmérés az Európai Unió 15 „régii” (EU-15) és hat új tagállamára (Cseh Köztársaság, Ciprus, Lettország, Magyarország, Lengyelország és Szlovénia) terjedt ki. A megkérdezettek között voltak személyzeti igazgatók és lehetőség szerint munkavállalói képviselők is. A felmérés olyan különféle témákkal kapcsolatos kérdéseket tartalmazott, mint pl.: a rugalmas munkaidő-beosztás és -elszámolás; a részmunkaidő; a túlóra és a szokásostól eltérő munkaidő; a szülői és egyéb hosszan tartó szabadságok; a fokozatos nyugdíjba vonulás és korengedményes nyugdíj; valamint a munka és magánélet egyensúlyát támogató konkrét szakpolitikák.

## Milyen következtetések vonhatók le a kutatás alapján?

### Rugalmas időbeosztás

- A rugalmas munkaidő a legalább 10 munkavállalót foglalkoztató európai vállalatok közel felében (48%) megtalálható.
- A szolgáltatási szektorban működő vállalatok nagyobb arányban (50%) jelezték, hogy létezik egyfajta rugalmasság, mint az ipar területén (43%).
- Az igazgatók a következő két fő indokkal magyarázták a rugalmas munkaidő bevezetését: „lehetővé teszi, hogy a munkavállalók jobban összehangolják a munkát és a családot (magánéletet)” (68%), illetve „így a munkaidőt jobban hozzá lehet igazítani a vállalat munkateréhez” (47%).
- A rugalmas munkaidő bevezetésének legfontosabb eredményét az igazgatók és a munkavállalói képviselők egyaránt a nagyobb munkahelyi elégedettségben látták, másodsorban pedig abban, hogy a munkaidő így jobban igazítható a változó munkateherhez.

### Részmunkaidős munka

- A főként vagy akár kizárólag részmunkaidőben foglalkoztató vállalatok legnagyobb arányban Hollandiában és az Egyesült Királyságban vannak, őket követi Németország, Lettország, Svédország és Dánia.
- A részmunkaidős foglalkoztatás gyakoriságát tekintve óriási különbségek vannak az országok között: Hollandiában 10 vállalatból majdnem 9 alkalmaz részmunkaidőben munkavállalókat, míg

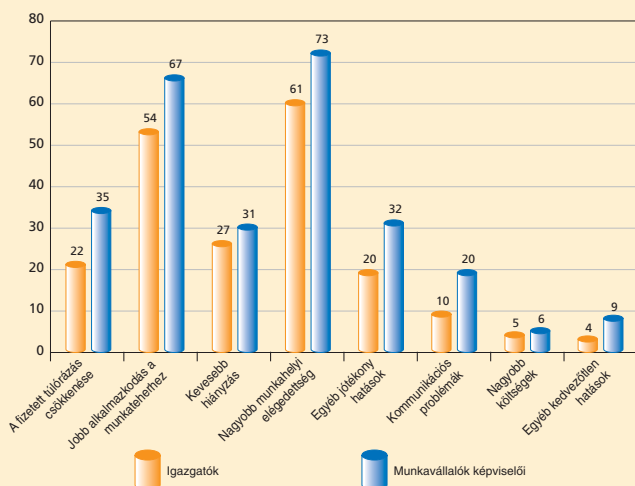
ez az arány Görögországban és Portugáliában 10-ből mindössze kb. 2.

- A munkavállalói képviselők és az igazgatók jelentős hányada (41%-a, illetve 34%-a) szerint a részmunkaidős munka kedvezőtlenül befolyásolja a karrierkilátásokat.

## Szabadság családi okból

- A felmérésben részt vevő vállalatok felében (51%) a megkérdezést megelőző három év során legalább egy alkalmazott ment szülői szabadságra.
- A közelmúltban szülői szabadságot kiadó vállalatok átlagosan 30%-a jelezte, hogy egy vagy több férfi munkavállaló vett ki szülői szabadságot.
- A vállalatok mintegy 22%-a biztosít tanfolyamokat a hosszú szabadság után visszatérő munkavállalók könnyebb visszailleszkedése érdekében.

## A rugalmas munkaidő hatásai a válaszok alapján (%)



## Nyugdíj

- A felmérésben megkérdezett vállalatok 37%-a teszi lehetővé a fokozatos nyugdíjba vonulást.
- A fokozatos nyugdíjba vonulás lehetősége nagyobb eséllyel fordul elő azokban az országokban, ahol a részmunkaidős munka terén is nagyobb tapasztalattal rendelkeznek.
- A korengedményes nyugdíj elterjedtebb, mint a fokozatos nyugdíjba vonulás: a megkérdezett vállalatok 48%-a biztosít ilyen lehetőséget.



Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland  
Telefon: (+353 1) 204 21 00 E-mail: postmaster@eurofound.eu.int  
Honlap: www.eurofound.eu.int

- A korengedményes nyugdíj előfordulási aránya különösen magas az oktatási szektorban (72%), a pénzügyi közvetítés terén (63%) és az egészségügyben (61%).

## Mi történik most?

A mai rohanó világban sok mindenre kell időt szakítani. Természetes, hogy a munkaidő beosztásakor figyelembe kell venni az egyéni igényeket a munkahelyek vonzóvá tétele, és a munkavállalók megtartása érdekében. A felmérésből kiderült, hogy a rugalmas munkaidő kedvezően hat a munkavállalók munkája és magánélete közötti egyensúlyra, és a vállalatok számára is előnyös, hiszen így a munkamennyiséghez igazítható a munkaidő, egyúttal növekszik a munkahelyi elégedettség.

A felmérésről szóló beszámoló kiadását követően az Alapítvány még számos mélyreható, elemző jelentést hoz majd nyilvánosságra 2006 végén, többek között a következő témákkal kapcsolatban: részmunkaidős munka, gyermekgondozási szabadság, korengedményes/fokozatos nyugdíj, meghosszabbított munkaidő, rugalmasság a vállalatoknál, továbbá szociális párbeszéd a munkaidőről, illetve a munka és a magánélet egyensúlyáról.

## Felmérési módszerek

- Telefonos interjú 21 EU-tagállam több mint 21 000 munkahelyével.
- A felmérés a gazdaság különböző területein működő, legalább 10 főt foglalkoztató létesítményekre nézve reprezentatív.
- A létesítményeket véletlenszerűen választottuk ki.
- 21 031 igazgatót és 5232 munkavállalói képviselőt kérdeztünk meg.
- A terepmunkát a németországi TNS Infratest Sozialforschung irányította.

**További információkért a munkaidőről, illetve a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló európai felmérésről (ESWT) lásd:**  
<http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

### Az Alapítvány munkája a kapcsolódó területeken

*Újfajta időbeosztás a munkával töltött élet során*  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

*A munka és a családi élet összehangolása, és kollektív tárgyalások az EU-ban*  
[http://www.eurofound.eu.int/other\\_reports/work\\_family\\_life.pdf](http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf)

*Munkaidő-beosztási lehetőségek az élet során: új munkaszervezési minták és vállalati stratégiák*  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

### További információ

Camilla Galli da Bino, Információs összekötő tisztviselő, at  
[gdb@eurofound.eu.int](mailto:gdb@eurofound.eu.int)