



Darbo laikas ir darbo bei gyvenimo pusiausvyra Europos įmonėse

informacinis biuletenis

„Šiuo tyrimu suteikiamos unikalios žinios apie darbo laiko organizavimą Europoje. Jame pateikiama bendro pobūdžio informacija apie darbovietėse taikomas praktines priemones ir vadovų bei darbuotojų atstovų nuomonės“.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo direktorius Jorma Karppinen.



KOKS yra kontekstas?

ES politinėje darbotvarkėje darbo laiko organizavimo ir darbo bei gyvenimo pusiausvyros klausimai yra labai svarbūs. Įvairaus ir greitai besikeičiančio ekonominio klimato sąlygomis lankstumas yra būtinas ir įmonėms, ir darbuotojams. Darbo laiko organizavimas gali turėti svarbią įtaką įmonių darbo našumui, produktyvumui ir konkurencingumui, jau nekalbant apie jų darbuotojų sveikatą, gerovę ir motyvaciją. Stengiantis įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus, kuriais siekiama sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų kiekvienam žmogui, vyriausybės skatinamos įgyvendinti tokią politiką, kuri užtikrintų didesnę darbo ir šeimos gyvenimo harmoniją.

KODĖL šis tyrimas?

Atsižvelgdamas į tai, nuo 2004 m. rudens iki 2005 m. pavasario Fondas atliko išsamų darbo laiko ir darbo bei gyvenimo pusiausvyros tyrimą daugiau kaip 21 000 Europos darbuotojų. Tyrimas buvo vykdomas 15 „senųjų“ Europos Sąjungos valstybių narių (ES 15) ir šešiose naujosiose valstybėse narėse: Čekijoje, Kipre, Latvijoje, Vengrijoje, Lenkijoje ir Slovėnijoje. Apklausoje dalyvavo ir personalo vadovai, ir, jei buvo įmanoma, darbuotojų atstovai. Tyrimo klausimų tematika buvo labai įvairi: lankstus darbo laiko organizavimas ir darbo laiko „sąskaitos“, darbas ne visą darbo dieną, viršvalandžiai ir nestandartinės darbo valandos, motinystės (tėvystės) ir kitos ilgalaikės atostogos, laipsniškas ir ankstyvas išėjimas į pensiją, taip pat konkreti darbo ir gyvenimo pusiausvyrą gerinanti veikla.

KAS nustatyta?

Lankstus darbo laiko organizavimas

- Europoje lankstus darbo laiko organizavimas taikomas beveik pusėje įmonių (48 proc.), kuriose dirba 10 ar daugiau darbuotojų.
- Tam tikras lanksčių darbo valandų grafikas dažniau taikomas paslaugų sektoriaus įmonėse (50 proc.) negu pramonės įmonėse (43 proc.).
- Vadovai nurodė dvi pagrindines priežastis, kodėl jie lanksčiai organizuoja darbo laiką: siekiama „padėti darbuotojams geriau derinti darbą ir šeimos (arba asmeninį) gyvenimą“ (68 proc.) ir „geriau pritaikyti darbo valandas prie darbo krūvio darbovietėje“ (47 proc.).
- Kaip pagrindinę lankstaus darbo laiko organizavimo naudą vadovai ir darbuotojų atstovai nurodo didesnę pasitenkinimą darbu ir tik po to pamini geresnį darbo valandų priderinimą prie darbo krūvio.

Darbas ne visą darbo dieną

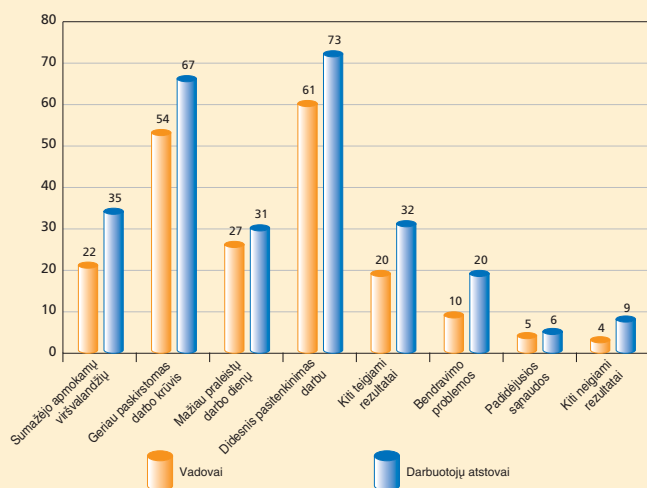
- Didelė dalis įmonių, kuriose darbas ne visą dieną yra pagrindinė ar netgi vienintelė darbo forma, yra Vokietijoje, Latvijoje, Švedijoje, Danijoje, o daugiausia – Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje.
- Įmonių, kuriose dirbama ne visą darbo dieną, skaičius atskirose šalyse yra labai įvairus: beveik devynios iš 10 įmonių Nyderlanduose samdo darbuotojus ne visai darbo dienai, tuo tarpu Graikijoje ir Portugalijoje tokių įmonių yra apytikriai tik dvi iš 10.

- Didelė dalis darbuotojų atstovų (41 proc.) ir vadovų (34 proc.) teigė, kad darbas ne visą darbo dieną turi neigiamos įtakos karjeros perspektyvoms.

Atostogos dėl šeimyninių priežasčių

- Pusėje visų tyrime dalyvavusių įmonių (51 proc.) bent vienas darbuotojas per trejus metus iki tyrimo buvo pasinaudojęs motinystės (tėvystės) atostogomis.
- Vidutiniškai 30 proc. įmonių, kurios per paskutinį laikotarpį buvo išleidusios darbuotojus motinystės (tėvystės) atostogų, nurodė, kad tėvystės atostogomis yra pasinaudojęs vienas ar du vyrai.
- Apytikriai 22 proc. įmonių padeda darbuotojams, grįžtantiems į darbą po ilgesnių atostogų, iš naujo integruotis įmonėje ir siūlo atitinkamas mokymo programas.

Lankstaus darbo laiko įvedimo pasekmės (proc.)



Išėjimas į pensiją

- Galimybę laipsniškai išeiti į pensiją siūlo 37 proc. tyrime dalyvavusių įmonių.
- Galimybė laipsniškai išeiti į pensiją labiau tikėtina šalyse, kurios turi didelę darbo ne visą darbo dieną praktiką, ir daug mažiau tikėtina šalyse, kurių tokio darbo laiko organizavimo patirtis yra nedidelė.
- Ankstyvo išėjimo į pensiją programos taikomos plačiau nei laipsniško išėjimo į pensiją programos:



Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublinas 18, Airija
Telefonas: (+353 1) 204 21 00 El. paštas: postmaster@eurofound.eu.int
tinklalapis: www.eurofound.eu.int

pastarąsias programas taiko tik 48 proc. visų tyrime dalyvavusių įmonių.

- Ankstyvo išėjimo į pensiją procentas ypač didelis švietimo (72 proc. švietimo įstaigų), finansinio tarpininkavimo (63 proc.) ir sveikatos priežiūros (61 proc.) sektoriuose.

KAS dabar?

Dideli šiandieninio gyvenimo tempai palieka vis mažiau laiko asmeninėms žmonių reikmėms. Akivaizdu, kad, norint patraukti ir išlaikyti darbuotojus, būtina organizuojant darbo laiką atsižvelgti į atskirų žmonių poreikius. Tyrimas rodo, kad lankstus darbo laiko organizavimas teigiamai veikia darbuotojų darbo ir gyvenimo pusiausvyrą ir duoda naudą pačioms įmonėms, nes padeda priderinti darbo valandas prie darbo apimčių ir teikia darbuotojams didesnę pasitenkinimą darbu.

2006 m. pabaigoje, po pagrindinės šio tyrimo ataskaitos paskelbimo, Fondas skelbs išsamių analitinių ataskaitų seriją šiomis temomis: darbas ne visą darbo dieną, vaiko priežiūros atostogos, ankstyvas ir laipsniškas išėjimas į pensiją, prailgintos darbo valandos, lankstus darbas įmonėse ir socialinis dialogas apie darbo laiką ir darbo bei gyvenimo pusiausvyrą.

Tyrimo metodika

- Apklausa telefonu daugiau kaip 21 000 darbuotojų 21 ES valstybėje narėje.
- Tyrimas apima visas visų ūkio šakų darbuotojas, kuriose dirba 10 ar daugiau darbuotojų.
- Darbuotojės parinktos atsitiktine tvarka.
- Apklaustas 21 031 vadovas ir 5232 darbuotojų atstovai.
- Faktinę apklausą koordinavo „TNS Infratest Sozialforschung“, Vokietija.

Informaciją apie Europos darbo laiko ir darbo bei gyvenimo pusiausvyros tyrimą (ESWT) galima rasti interneto adresu: <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

Fondo publikacijos susijusiomis temomis:

Naujas laiko organizavimas darbingo gyvenimo metu
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Darbo ir šeimyninio gyvenimo derinimas bei kolektyvinės derybos Europos Sąjungoje
http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Darbo laiko pasirinkimo galimybės įvairiais gyvenimo tarpsniais. Nauji darbo organizavimo modeliai ir įmonių strategijos
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Daugiau informacijos

Camilla Galli da Bino, informacinių ryšių specialistė, el. paštas: gdb@eurofound.eu.int