



Czas pracy i równowaga pomiędzy pracą a życiem poza nią w przedsiębiorstwach europejskich

Materiał informacyjny

„Badanie to jest źródłem wyjątkowej wiedzy na temat organizacji czasu pracy w Europie. Daje reprezentatywny obraz praktyk stosowanych w miejscu pracy i uwzględnia poglądy zarówno kierownictwa, jak i przedstawicieli pracowników”.

Jorma Karppinen, Dyrektor, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy



JAKI jest kontekst?

Organizacja czasu pracy i równowaga pomiędzy pracą a czasem poza nią zajmują ważne miejsce w polityce UE. W zróżnicowanym i szybko zmieniającym się klimacie ekonomicznym elastyczność potrzebna jest zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Sposoby organizacji czasu pracy mogą mieć istotny wpływ na sprawność, wydajność i konkurencyjność przedsiębiorstw, nie wspominając już o wpływie na zdrowie, dobre samopoczucie i motywację pracowników. Na drodze do realizacji ustalonych w Lizbonie celów w zakresie zatrudnienia, dotyczących większej liczby lepszych miejsc pracy dla każdego, zachęca się rządy do wdrażania polityk zmierzających do osiągnięcia większej harmonii pomiędzy pracą a życiem rodzinnym.

DLACZEGO takie badanie?

W okresie od jesieni 2004 r. do wiosny 2005 r. Fundacja przeprowadziła szeroko zakrojone badanie dotyczące czasu pracy i równowagi pomiędzy pracą a życiem poza nią w ponad 21 000 miejsc pracy w całej Europie. Wśród badanych krajów znalazło się 15 „starych” państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-15) oraz sześć nowych państw członkowskich: Czechy, Cypr, Łotwa, Węgry, Polska i Słowenia. Przeprowadzono rozmowy z kierownikami kadr oraz – jeśli było to możliwe – z przedstawicielami pracowników. Ankieta zawierała pytania dotyczące wielu różnych zagadnień: elastycznych sposobów organizacji czasu pracy i rejestrów czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze, godzin nadliczbowych i niestandardowych godzin pracy; urlopów wychowawczych i innego rodzaju dłuższych urlopów; stopniowego i wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, a także konkretnych polityk wspomagających zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem poza nią.

JAKIE są wyniki?

Elastyczne sposoby organizacji czasu pracy

- Elastyczne sposoby organizacji czasu pracy funkcjonują w prawie połowie (48%) badanych przedsiębiorstw europejskich zatrudniających 10 lub więcej pracowników.
- Różne formy elastyczności czasu pracy zgłaszało więcej przedsiębiorstw z sektora usług (50%) niż z sektora przemysłowego (43%).
- Dwoma głównymi powodami wprowadzenia elastycznych sposobów organizacji czasu pracy były „umożliwienie pracownikom lepszego połączenia pracy z życiem rodzinnym (lub osobistym)” (68%) oraz „lepsze dostosowanie godzin pracy do obciążenia przedsiębiorstwa ilością pracy” (47%).
- Zarówno kierownictwo, jak i przedstawiciele pracowników wskazują większą satysfakcję z pracy jako główny rezultat wprowadzenia elastycznych sposobów organizacji czasu pracy, a jako drugi w kolejności rezultat wskazują lepsze dostosowanie godzin pracy do obciążenia pracą.

Praca w niepełnym wymiarze godzin

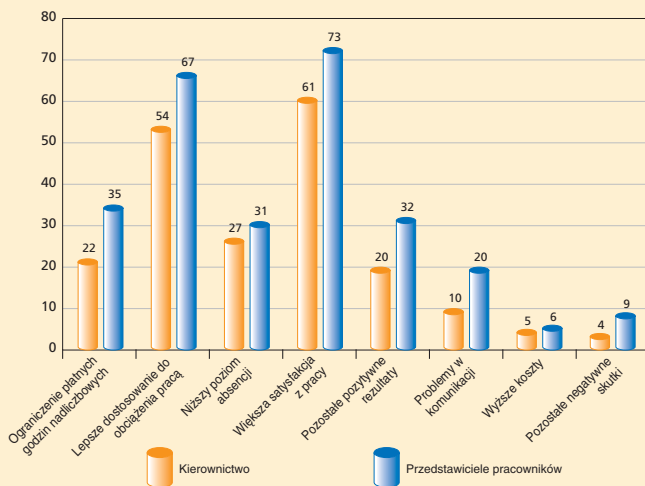
- Wysoki odsetek przedsiębiorstw, w których praca w niepełnym wymiarze godzin jest główną lub nawet jedyną formą pracy, istnieje w Niemczech, na Łotwie, w Szwecji, Danii, przy czym największy odsetek tych przedsiębiorstw zanotowano w Holandii i w Wielkiej Brytanii.
- Pomędzy poszczególnymi krajami występują spore różnice w zakresie liczby przedsiębiorstw oferujących zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin: prawie dziewięć na 10 przedsiębiorstw holenderskich zatrudnia pracowników w niepełnym wymiarze godzin, podczas gdy w Grecji i Portugalii wskaźnik ten wynosi około dwóch przedsiębiorstw na 10.

- Znaczny odsetek zarówno przedstawicieli pracowników (41%), jak i kadry kierowniczej (34%) stwierdził, że praca w niepełnym wymiarze godzin ma negatywny wpływ na perspektywy kariery zawodowej.

Urlop związany z rodziną

- W połowie wszystkich przedsiębiorstw (51%) uczestniczących w badaniu co najmniej jeden pracownik skorzystał z urlopu wychowawczego w ciągu trzech lat poprzedzających badanie.
- Średnio 30% przedsiębiorstw, w których w ostatnim czasie pracownicy korzystali z urlopu wychowawczego, wskazało, że z tego rodzaju urlopu skorzystał co najmniej jeden pracownik płci męskiej.
- Programy szkoleniowe ułatwiające ponowną integrację pracowników powracających do pracy po dłuższej nieobecności spowodowanej urlopem oferuje około 22% przedsiębiorstw.

Rezultaty wprowadzenia elastycznych sposobów organizacji czasu pracy (w %)



Przechodzenie na emeryturę

- Programy stopniowego przechodzenia na emeryturę oferuje około 37% badanych przedsiębiorstw.
- Stopniowe przechodzenie na emeryturę występuje częściej w krajach, w których częstym zjawiskiem istniejącym od dawna jest praca w niepełnym wymiarze godzin, niż w krajach, które posiadają niewielkie doświadczenie związane z takim rodzajem pracy.
- Programy wcześniejszego przechodzenia na emeryturę są bardziej powszechne niż programy stopniowego przechodzenia

na emeryturę, przy czym 48% badanych przedsiębiorstw oferuje program wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

- Przypadki przechodzenia na wcześniejszą emeryturę są szczególnie częste w sektorze oświaty (72% przedsiębiorstw), w pośrednictwie finansowym (63%) i w sektorze opieki zdrowotnej (61%).

CO teraz?

Dla powszechnego dziś szybkiego stylu życia charakterystyczne są wymagania stawiane czasowi, którym dysponujemy. Oczywiście jest, że sposoby organizacji czasu pracy muszą uwzględniać indywidualne potrzeby, by móc przyciągnąć ludzi do danego miejsca pracy i zatrzymać ich w nim. Badanie pokazuje, że dostępność elastycznych sposobów organizacji czasu pracy ma pozytywny wpływ na równowagę przez pracowników pracy i życia poza nią, a także przysparza korzyści przedsiębiorstwom, pomagając im dostosować godziny pracy do przepływu zadań i prowadząc do uzyskania większej satysfakcji z pracy.

Po opublikowaniu głównego raportu z badania, pod koniec 2006 roku Fundacja wyda serię szczegółowych raportów analitycznych uwzględniających takie zagadnienia, jak: praca w niepełnym wymiarze godzin, urlop wychowawczy, wcześniejsze/stopniowe przechodzenie na emeryturę, wydłużone godziny pracy, elastyczność w przedsiębiorstwach oraz dialog społeczny na temat czasu pracy i równowagi pomiędzy pracą a życiem poza nią.

Metodologia badania

- Rozmowy telefoniczne przeprowadzono w ponad 21 000 miejsc pracy w 21 państwach członkowskich UE.
- Badanie jest reprezentatywne dla przedsiębiorstw zatrudniających 10 lub więcej pracowników we wszystkich sektorach gospodarki.
- Dobór przedsiębiorstw był losowy.
- Rozmowy przeprowadzono z 21 031 kierownikami oraz 5232 przedstawicielami pracowników.
- Prace w terenie koordynował TNS Infratest Sozialforschung, Niemcy.

Informacje na temat europejskiego badania czasu pracy i równowagi pomiędzy pracą a życiem poza nią (ESWT) są dostępne pod adresem <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

Prace fundacji na tematy pokrewne

Nowa organizacja czasu w życiu zawodowym
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Godzenie pracy z życiem rodzinnym oraz układy zbiorowe w UE
http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Opcje czasu pracy w toku życia: nowe wzorce pracy i strategie przedsiębiorstw
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Dodatkowe informacje

Camilla Galli da Bino, Pracownik Biura Łącznikowego, adres: gdb@eurofound.eu.int

