



Pracovná doba a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v európskych podnikoch

informačný leták

„Táto štúdia poskytuje jedinečné poznatky o úprave pracovnej doby v Európe. Podáva reprezentatívny obraz praxe na pracoviskách a zohľadňuje názory vedúcich pracovníkov i zástupcov zamestnancov.“

Jorma Karppinen, riaditeľ Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok



AKÉ je pozadie?

Úprava pracovnej doby a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom sú v politickej agende EÚ dôležité otázky. V rôznorodej a rýchlo sa meniacej ekonomickej klíme potrebujú podniky i pracovníci flexibilitu. Úprava pracovnej doby môže významne vplývať na efektivitu, produktivitu a konkurencieschopnosť podnikov a samozrejme na zdravie, pohodu a motiváciu ich zamestnancov. Na dosiahnutie lisabonských cieľov v oblasti zamestnanosti, ku ktorým patrí vytváranie nových a lepších pracovných miest pre všetkých, sú vlády členských štátov vyzvané uplatňovať politické stratégie zamerané na dosiahnutie väčšej harmónie medzi pracovným a rodinným životom.

PREČO tento výskum?

Na tomto základe vykonala nadácia komplexnú štúdiu o pracovnej dobe a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom od jesene 2004 do jari 2005 na viac než 21 000 európskych pracoviskách. Medzi skúmané krajiny patrilo 15 „starých“ členských štátov Európskej únie a šesť nových členských štátov: Česká republika, Cyprus, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko a Slovinsko. Rozhovory sa viedli s manažérmi i – ak boli k dispozícii – zástupcami zamestnancov. Dotazník obsahoval otázky na rôzne témy: flexibilitná úprava pracovnej doby a evidencia dochádzky, práca na čiastočný úväzok, nadčasy a neštandardná pracovná doba, rodičovská a iná dlhodobá dovolenka, predčasný odchod do dôchodku a odchod do dôchodku na etapy i osobitné postupy na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

AKÉ sú zistenia?

Flexibilitná úprava pracovnej doby

- Flexibilitná úprava pracovnej doby funguje v takmer polovici (48%) podnikov s 10 a viac zamestnancami v Európe.
- Väčší podiel podnikov v odvetví služieb (50%) než v priemysle (43%) uvádza existenciu nejakej formy flexibility.
- Dva hlavné dôvody zavedenia pohyblivej pracovnej doby, ktoré uviedol manažment, boli „umožniť zamestnancom lepšie kombinovať pracovný a rodinný (či osobný) život“ (68%) a „lepšie prispôbiť pracovnú dobu pracovnej záťaži podniku“ (47%).
- Manažéri i zástupcovia zamestnancov označujú vyššiu spokojnosť s prácou za hlavný výsledok zavedenia pohyblivej pracovnej doby, po nej nasleduje lepšie prispôsobenie pracovnej doby pracovnej záťaži.

Práca na čiastočný úväzok

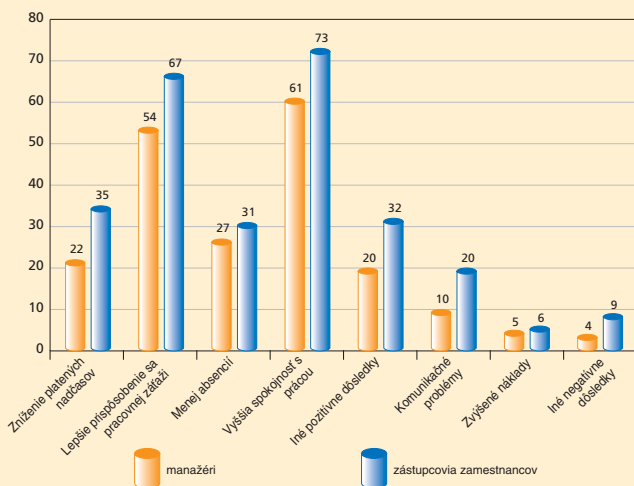
- Vysoký podiel podnikov, kde čiastočný úväzok je hlavnou alebo dokonca jedinou formou práce, je v Nemecku, Lotyšsku, Švédsku, Dánsku a najčastejšie v Holandsku a Spojenom kráľovstve.
- Medzi krajinami existujú obrovské rozdiely vo výskyte podnikov, ktoré ponúkajú zamestnanie na čiastočný úväzok: takmer deväť z 10 podnikov v Holandsku zamestnáva pracovníkov na čiastočný úväzok oproti len asi dvom z 10 podnikov v Grécku a Portugalsku.

- Významný podiel zástupcov zamestnancov (41%) i manažérov (34%) vyhlásil, že práca na čiastočný úväzok negatívne vplyva na kariérny postup.

Dovolenka z rodinných dôvodov

- V polovici zo všetkých skúmaných podnikov (51%) využil za tri roky predchádzajúce rozhovoru aspoň jeden zamestnanec rodičovskú dovolenku.
- V priemere 30% podnikov uviedlo na základe nedávnej skúsenosti s rodičovskou dovolenkou, že aspoň jeden zamestnaný muž uplatnil svoj nárok na rodičovskú dovolenku.
- Prípravné programy na uľahčenie reintegrácie zamestnancov, ktorí sa vracajú do práce po dlhšom období dovolenky, ponúka asi 22% všetkých podnikov.

Uvádzané dôsledky vyplývajúce zo zavedenia pohyblivej pracovnej doby (%)



Odchod do dôchodku

- Možnosť odchodu do dôchodku na etapy ponúka asi 37% podnikov, ktoré sa zúčastnili prieskumu.
- Odchod do dôchodku na etapy sa častejšie vyskytuje v krajinách s bohatými skúsenosťami so zamestnávaním na čiastočný úväzok než v krajinách s malými skúsenosťami s touto formou práce.
- Predčasný odchod do dôchodku je rozšírenejší než odchod do dôchodku na etapy: ponúka ho 48% skúmaných podnikov.



Úrad pre publikácie

Publications.eu.int

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko
Tel.: (+353 1) 204 21 00 E-mail: postmaster@eurofound.eu.int
Webová stránka: www.eurofound.eu.int

- Predčasný odchod do dôchodku sa obzvlášť často vyskytuje v školstve (72% podnikov), vo finančných službách (63%) a v zdravotníctve (61%).

ČO teraz?

Dnešný uponáhľaný životný štýl kladie na čas ľudí mnohé požiadavky. Je zrejme, že úprava pracovnej doby musí zohľadňovať individuálne potreby ľudí nato, aby prilákala ľudí na pracovisko a aby ich tam aj udržala. Štúdia ukazuje, že dostupnosť pohyblivej pracovnej doby pozitívne vplyva na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov a je výhodnou i pre podniky, ktorým pomáha prispôbiť pracovnú dobu pracovnej záťaži a vedie k vyššej spokojnosti s prácou.

Koncom roka 2006 nadácia nadviaže na vydanie hlavnej správy o štúdiu sériou hĺbkových analytických správ, ktoré budú obsahovať tieto témy: práca na čiastočný úväzok, dovolenka z dôvodu starostlivosti o dieťa, predčasný odchod do dôchodku a odchod do dôchodku na etapy, dlhšie pracovné hodiny, flexibilita v podnikoch, a sociálny dialóg o pracovnej dobe a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.

Metodika štúdie

- Telefonické rozhovory na vyše 21 000 pracoviskách v 21 členských štátoch EÚ.
- Štúdia je reprezentatívna pre všetky podniky aspoň 10 zamestnancami v rámci celého hospodárstva.
- Podniky boli vybrané náhodne.
- Rozhovory boli vedené s 21 031 manažermi a 5 232 zástupcami zamestnancov.
- Terénny výskum koordinovala spoločnosť TNS Infratest Sozialforschung, Nemecko.

Informácie o európskej štúdiu o pracovnej dobe a rovnováhe pracovným a súkromným životom (ESWT) sú k dispozícii na adrese <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

Práca nadácie na súvisiacich témach

Nová organizácia času v pracovnom živote

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Súlad medzi pracovným a súkromným životom a kolektívne vyjednanie v EÚ

http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Možnosti organizácie pracovného času v priebehu života: nové pracovné modely a podnikové stratégie

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Ďalšie informácie

Camilla Galli da Bino, referentka pre správu informácií na adrese gdb@eurofound.eu.int