

Ewa Patra

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu

Czas pracy w krajach Unii Europejskiej w 2010 r. – wybrane aspekty

Celem artykułu jest krótka charakterystyka czasu pracy osób pracujących na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej. Przeanalizowano wpływ jego wymiaru na jakość zatrudnienia i zadowolenie z wykonywanej pracy oraz osiąganie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Prześledzono także wpływ szeregu istotnych determinant, w tym: wieku, płci czy formy zatrudnienia na preferencje dotyczące liczby godzin, którą Europejczycy chcieliby poświęcać na swoją pracę. Omówione zostało także wyraźne zróżnicowanie rozkładu czasu na pracę zarobkową i nieodpłatną, biorąc pod uwagę kryterium płci. Pomimo różnej skali omawianego zjawiska występuje ono we wszystkich krajach Unii. Na problemy z łączeniem aktywności zawodowej i rodzinnej w dużej mierze wpływają zarówno uwarunkowania kulturowe, jak i strukturalne określone przez rynek pracy i jego funkcjonowanie, a także instytucjonalne, związane z dostępem do infrastruktury opiekuńczej. Tymczasem właściwe proporcje podziału czasu, w tym przyjazne dla rodziny, elastyczne i odwracalne godziny pracy, na pewno ułatwiałyby lepsze godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych.

Working time in countries of the European Union in 2010 – selected aspects

The aim of this article is to characterise briefly working time on labour markets in countries of the European Union. There were presented its main indicators such as age, gender or type of employment. There were also described general impacts of the number of working hours on capacity to reconcile employment with commitments in family and private life. The discussed problems are confirming the assumption that the working time arrangement is a fundamental factor influencing quality of life both inside and outside work. The reconciliation of work with private life or life outside work is a longstanding goal of EU employment and social policies. It is an element of the Europe 2020 strategy not only to enable more people to take up paid work, but also to promote greater gender equality. As emphasised, people in their 'prime working years' – especially women – are particularly involved in unpaid work, such as childcare, household jobs or care of the elderly, so the issue of work – life balance extends across the whole working age. Flexible working time arrangements are generally seen as a way to improve employees' work-life balance.

Keywords: working time, weekly working hours, work-life balance, working time preferences, working time arrangements, unpaid work

Klasyfikacja JEL: J13, J22, J28, J31, J32

Wprowadzenie

Od lat osiemdziesiątych XX w. większość społeczeństw doświadcza wyraźnej tendencji do różnicowania i indywidualizacji modeli organizacji czasu pracy, wynikającej zarówno z potrzeby lepszego przystosowywania się przedsiębiorstw do ograniczeń na rynku, jak i ze znacznych zmian podziału obowiązków w społeczeństwie. Jednocześnie wraz z rosnącą aktywnością zawodową kobiet rozpowszerechniły się różne rozwiązania w zakresie czasu pracy, w szczególności praca w niepełnym wymiarze.

Jednym z podstawowych celów strategii „Europa 2020” jest to, aby do 2020 r. co najmniej 75% ludności w wieku od 20 do 64 lat miało zatrudnienie, co w wielu państwach członkowskich wymaga znacznego zwiększenia podaży pracy kobiet. Aby osiągnąć ten cel, kraje UE, szczególnie te o niższych wskaźnikach zatrudnienia kobiet, będą musiały wdrożyć środki z zakresu polityki, które sprzyjają większej równowadze między życiem prywatnym a zawodowym. Z drugiej strony, aspekty te wchodzą w interakcje z kluczowymi zagadnieniami dotyczącymi trwającego przeglądu dyrektywy UE w sprawie czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy – w szczególności z długim czasem pracy, ale też z niestandardowymi godzinami pracy i organizacją okresów odpoczynku wyrównawczego. Zrozumienie złożonych zależności między organizacją czasu pracy a warunkami pracy wydaje się mieć zasadnicze znaczenie dla europejskiej strategii zatrudnienia. Ponadto analizowanie warunków pracy w Europie, w tym czasu pracy, w kontekście całego życia jej mieszkańców jest przydatne przy określaniu potencjalnych przeszkód i trudności, przed którymi stoją państwa członkowskie. Analiza ta służy również dokładnemu wskazaniu reform niezbędnych do osiągnięcia celów Europy dotyczących zatrudnienia. Dyskusje o czasie pracy w Unii Europejskiej są jednak trudne. Składa się na to wiele czynników, m.in. fakt, iż każdy kraj charakteryzuje inny styl wykonywania obowiązków zawodowych i odmienne prawodawstwo. Różny jest także obowiązujący wymiar czasu pracy oraz udział osób pracujących w niepełnym wymiarze w ogóle zatrudnionych. Cel opracowania stanowi zatem przybliżenie problematyki wpływu czasu pracy na jakość życia obywateli Unii i efektywność wykorzystania ich potencjału na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej.

1. Czas pracy w Unii Europejskiej w 2010 r.

Czas pracy i składająca się na niego liczba przepracowanych godzin mają decydujące znaczenie, jeżeli chodzi o jakość życia tak w pracy, jak i poza nią. Sposób dystrybucji, regularność, struktura (system zmian, praca w nocy, praca w soboty

i niedziele, praca na wezwanie) oraz elastyczność godzin pracy wywierają istotny wpływ na uzyskanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Zagadnieniu temu wiele uwagi poświęca Eurofound (Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy), tworząc szczegółowe raporty i opracowania. Płynące z nich wnioski i rekomendacje mają przyczynić się do poprawy jakości pracy.

Według danych pochodzących z piątego europejskiego badania warunków pracy¹ w 2010 r. w UE pracowało 216 mln ludzi. 40% z nich żyło w gospodarstwach domowych, w których obydwój partnerzy pracowali w pełnym, a 29% – w których jeden z nich pracował w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze, tj. nie więcej niż 34 godziny tygodniowo, wynosił 21% wszystkich pracujących, z czego 31,9% to kobiety, a 8,7% mężczyźni. Co więcej, 19% kobiet i 7% mężczyzn pracowało mniej niż 20 godzin tygodniowo – w tej grupie wśród osób w wieku 35–49 lat znalazło się tylko 3% mężczyzn i 18% kobiet. Udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu w ogólnej liczbie pracujących był bardzo zróżnicowany w poszczególnych krajach Unii. Kraje o niewielkim udziale tej grupy pracowników to: Bułgaria – 2,4%, Słowacja – 3,9% i Czechy – 5,9%. W Polsce pracujący w niepełnym wymiarze etatu stanowili niewiele ponad 8% wszystkich zatrudnionych. Zupełnie inna sytuacja miała miejsce w Holandii, Niemczech czy Danii, gdzie odsetek osób pracujących mniej niż 34 godziny tygodniowo wynosił odpowiednio: 48,9%, 26,2% oraz 26,5% wszystkich pracujących².

Odrębną grupę pracujących Europejczyków tworzą ci, którzy pracowali nie mniej niż 48 godzin tygodniowo. Stanowili oni w 2010 r. 13% wszystkich pracujących, w tym ponad 20% pracujących w Bułgarii, Czechach, Grecji i Słowacji. Spośród nich aż 43% to osoby pracujące na własny rachunek nieposiadające pra-

¹ W 1990 r. Eurofound opracował pierwsze europejskie badanie warunków pracy (European Working Conditions Survey, EWCS), aby dostarczyć wiarygodnych informacji na temat warunków życia i pracy w Europie. Do tej pory odbyło się pięć edycji tego badania, co pozwala zaobserwować i przeanalizować długofalowe trendy na rynkach pracy w Europie. Niniejszy artykuł w dużej mierze jest analizą ustaleń z piątego EWCS, które przeprowadzono od stycznia do czerwca 2010 r. w 34 państwach europejskich z udziałem łącznej liczby 44 tys. pracowników. W ramach omawianego badania zarówno pracowników, jak i osoby prowadzące działalność na własny rachunek pytano o kwestie związane z ich pracą i zatrudnieniem.

² W Holandii w 2010 r. jedynie 3% pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu chciało pracować więcej. Większość nich łączyła pracę z opieką nad dziećmi lub osobami starszymi. Popularne było także łączenie studiów z pracą zawodową. Niestandardowy wymiar czasu pracy jest zatem w tym kraju bardziej kwestią wyboru niż przymusu. W omawianym okresie aż 76,5% Holenderek pracowało w niepełnym wymiarze czasu. Co ciekawe, większość nich nie wyrażała chęci powrotu do pracy w pełnym wymiarze nawet po odchowaniu dzieci. Choć wydaje się, że to dla kobiet sytuacja bardzo komfortowa, skala tego zjawiska powoduje, iż mówi się o braku wykorzystania ich potencjału, zbyt dużych różnicach pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn i o mniejszych szansach kobiet na awans. Wydłużenie czasu pracy kobiet przyczyniłoby się także w dłuższej perspektywie do zwiększenia wzrostu gospodarczego oraz złagodzenia skutków starzenia się społeczeństwa. Szerzej na temat czasu pracy w Holandii w: [Bosch, Deelen, Euwals, 2008].

cowników, 54% osoby zatrudniające pracowników i 11% pracownicy najemni³. Poza formą zatrudnienia dla wymiaru czasu pracy istotne wydaje się także kryterium płci. 15% pracujących mężczyzn i 7% pracujących kobiet pracowało co najmniej 48 godzin tygodniowo, z czego ponad 30% mężczyzn w Czechach, Grecji, Polsce, Rumunii i Słowacji oraz ponad 20% w Bułgarii, Irlandii, Słowenii i Wielkiej Brytanii. W grupie najdłużej pracujących znalazły się obywatelki Grecji i Rumunii – ponad 30% wszystkich pracujących kobiet⁴.

Czas pracy Europejczyków jest także przedmiotem corocznego raportu opartego na danych zgromadzonych przez EIRO (instrument monitorowania europejskich stosunków przemysłowych) i Eurostat (europejski urząd statystyczny)⁵. Jak z niego wynika, w 2010 r. wzrosła różnica między rzeczywistym czasem pracy a tym wynikającym z prawodawstwa i układów zbiorowych. Według nich, w omawianym czasie w UE obowiązywał średnio 38-godzinny tydzień pracy⁶. W dwunastu nowych krajach członkowskich wynosił on średnio 39,7 godziny, a w pozostałych 37,6 i wydłużył się o 0,1 godziny w stosunku do 2009 r. Średnia roczna liczba godzin pracy w Unii w 2010 r. dla pracowników pełnoetatowych wynosiła 1708, w tym 1693 dla zatrudnionych w starych krajach członkowskich i 1797 dla pracujących w pozostałych krajach Unii.

W analizowanym okresie rzeczywisty tydzień pracy pracowników pełnoetatowych – ustalany na podstawie statystyk pochodzących z ankiet pracowniczych, poruszających takie kwestie, jak nadgodziny – w niemal wszystkich krajach członkowskich UE był w 2010 r. dłuższy niż ten wynikający z prawodawstwa i układów zbiorowych. Wynosił on 39,7 godziny, czyli o 1,7 godziny więcej niż średni ustalony tydzień pracy. W krajach EU15 było to 39,4 godziny, czyli o 1,8 godziny więcej niż uzgodniono, podczas gdy w nowych krajach członkowskich rzeczywisty tydzień pracy osiągnął długość 39,9 godziny – o 0,2 godziny więcej niż liczba godzin ustalona w tej grupie państw. Najdłuższy rzeczywisty tydzień pracy odnotowano w Rumunii (41,3 godziny), Luksemburgu (40,8), Wielkiej Brytanii, Polsce, Niemczech i Bułgarii (40,5) oraz w Estonii i Czechach (40,4), najkrótszy zaś w Finlandii (37,8), co daje rumuńskim pracownikom tydzień pracy dłuższy o 9,24%

³ Dla porównania w 1991 r. w ówczesnych krajach członkowskich Unii 18% pracowników pracowało nie mniej niż 48 godzin tygodniowo; średnia godzin pracy wynosiła 40,5 tygodniowo, a w niepełnym wymiarze czasu pracowało około 17% wszystkich zatrudnionych [Biletta et al., 2012, s. 35].

⁴ Osoby pracujące więcej niż 48 godzin tygodniowo czterokrotnie częściej narzekały na brak równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, intensywność pracy i jej zły wpływ na zdrowie. Co ciekawe, tylko 40% z nich uważało, iż zwiększony wymiar czasu pracy przekłada się na satysfakcjonujący poziom dochodów [Biletta et al., 2012, s. 37].

⁵ Raport przedstawia wyniki badań nad wieloma aspektami długości czasu pracy w Unii Europejskiej i Norwegii, takimi jak: średni tygodniowy czas pracy ustalony na drodze rokowań zbiorowych, ustawowe ograniczenia tygodniowego i dziennego czasu pracy, przeciętny, rzeczywisty tygodniowy czas pracy czy roczne uprawnienia do urlopu. Szerzej w: [Working time developments – 2010].

⁶ Odnotowano niewielki wzrost w stosunku do 2009 r. – 37,9 godziny i spadek w stosunku do lat 2007–2008 – 38,6 godziny [Working time developments – 2010, s. 4].

[*Working time developments – 2010*, s. 4]. W tabeli 1 przedstawione zostały omawiane wielkości.

Tabela 1. Rzeczywisty tygodniowy czas pracy pracowników pełnoetatowych w krajach UE w 2010 r. (w godz.) z uwzględnieniem nadgodzin

Kraj	Liczba godzin	Kraj	Liczba godzin
Rumunia	41,3	Grecja	39,7
Luksemburg	40,8	Cypr	39,7
Wielka Brytania	40,5	Portugalia	39,5
Polska	40,5	Holandia	39,5
Niemcy	40,5	Hiszpania	39,4
Bułgaria	40,5	Słowacja	39,4
Estonia	40,4	Szwecja	39,0
Czechy	40,4	Dania	38,6
Węgry	40,3	Belgia	38,6
Austria	40,3	Włochy	38,5
Słowenia	40,2	Irlandia	38,1
Łotwa	40,0	Francja	38,0
Malta	39,7	Finlandia	37,8
Litwa	39,7	UE	39,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [*Working time developments – 2010*, s. 17].

Wpływ na zróżnicowanie wymiaru czasu pracy w poszczególnych krajach Unii ma obowiązujące w nich prawodawstwo, które określa m.in. dzienny czas pracy, średni tygodniowy czas pracy czy tygodniowy czas pracy z nadgodzinami. W Polsce, podobnie jak w Bułgarii, Estonii, Rumunii, Słowenii, na Węgrzech, Litwie, Łotwie i Malcie, obowiązuje prawo ustalające 40-godzinny tygodniowy czas pracy. W innych krajach, takich jak Belgia, Niemcy czy Wielka Brytania, często istnieją w tym zakresie rozbieżności między poszczególnymi sektorami.

Większość krajów Unii, zgodnie z wytycznymi dyrektywy – Dyrektywa 2003/88/WE⁷ – ustanowiła przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wraz z nadgodzinami na poziomie do 48 godzin; Austria, Bułgaria, Estonia, Finlandia, Łotwa,

⁷ Jedne z ustaleń Dyrektywy mówią, iż każdy pracownik jest uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin. W przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której szczegóły, w tym długość i warunki przyznania, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, a wobec braku takich porozumień – w przepisach krajowych. Przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie powinien przekraczać 48 godzin. Szerzej w: [Dyrektywa 2003/88/WE...].

Polska⁸, Portugalia, Słowacja, Hiszpania i Szwecja – na poziomie 40 godzin, a Belgia w wymiarze 38 godzin. Ustawowo ograniczony dzienny czas pracy waha się w UE od 8 (Austria, Belgia, Finlandia, Łotwa, Litwa, Polska, Estonia, Bułgaria, Niemcy, Portugalia) do 13 godzin (Dania, Irlandia, Włochy, Szwecja, Wielka Brytania, Cypr).

Ważnym czynnikiem determinującym ogólną długość czasu pracy jest także liczba dni płatnego urlopu przysługujących pracownikowi w ciągu roku. Według EIRO średnia długość takiego urlopu w tych krajach UE, dla których dostępne są wiarygodne dane, wynosiła 25,4 dnia. Liczba prawnie przyznanych dni urlopu w krajach EU15 wahała się od 24 (Irlandia) przez 24,6 (Wielka Brytania) i 25 (Finlandia, Francja, Holandia, Norwegia) do 30 (Dania, Niemcy). W Czechach, Estonii, Słowacji, Rumunii oraz na Cyprze średni wspólnie ustalony płatny urlop to 24,1 dnia w roku. Dla porównania, w Polsce jest to 20 dni dla osób o stażu krótszym niż dziesięć lat i 26 dni dla osób pracujących dłużej, co także utrudnia jednoznaczne nadanie miejsca w rankingu.

Na wymiar czasu pracy w poszczególnych krajach Unii wpływała także liczba dni ustawowo wolnych od pracy (wyluczając te przypadające na niedziele). Ich liczba była w 2010 r. bardzo różna: od 5 w Holandii do 14 w Hiszpanii. Średnia dla EU27 wyniosła 9,6 dnia w roku, przy czym nowe kraje członkowskie miały przeciętnie mniej świąt (8,7 dnia) niż kraje EU15 (9,9 dnia). Łączna roczna suma dni urlopowych i świąt państwowych w UE wynosiła od 27 w Rumunii do 40 dni w Niemczech i Danii – różniła się więc o około 48%. Średnia europejska wyniosła 34,4 dnia – 35,7 dla EU15 i 29,6 dla nowych krajów członkowskich⁹.

2. Preferencje dotyczące czasu pracy a równowaga w życiu prywatnym i zawodowym

Organizacja czasu pracy to istotny element życia zawodowego wpływający nie tylko na jakość zatrudnienia oraz zadowolenie z pracy, ale także na życie rodzinne. Warunkuje ona ilość i jakość czasu przeznaczanego dla bliskich, ułatwia lub uniemożliwia osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz wpływa na odczuwanie satysfakcji z życia zawodowego.

⁸ W Polsce nie istnieją rozbieżności między średnim tygodniowym czasem pracy a maksymalnym czasem pracy. Prawo regulujące czas pracy jest dość jednolite, dzięki czemu pozycja Polski w rankingach pozostaje stabilna, podczas gdy stworzenie statystyk dla państw z innych grup – tych o skomplikowanym systemie regulacji dotyczących nadgodzin i innych odchyłach w wymiarze czasu pracy – jest niemal niemożliwe (autorzy raportu *Working time developments – 2010* zaznaczają, że dane dotyczące części państw są szacunkowe).

⁹ Jak w przypadku pozostałych danych, autorzy raportu zaznaczają, że są to jedynie dane szacunkowe, gdyż np. w sytuacji, gdy święto państwowe przypada w niedzielę, nie wszystkie kraje ustalają w zamian inny dzień wolny od pracy w ciągu tygodnia roboczego.

Jak wynika z piątego europejskiego badania warunków pracy przeprowadzonego przez Eurofound, 57% pracujących Europejczyków było w 2010 r. zadowolonych ze swojego wymiaru czasu pracy, 29% deklaroowało, iż chciałoby pracować mniej, 14% było skłonnych pracować więcej. Na odczucia co do czasu pracy wpływały m.in.: wiek, płeć, wysokość uzyskiwanych dochodów, forma zatrudnienia i jego wymiar. Istotne okazały się także: regularność pracy i pory jej wykonywania. Analizując powyższe kryteria, można stwierdzić, iż mężczyźni, pomimo iż pracowali dłużej – średnio 40,2 godziny tygodniowo – wykazywali mniejszą chęć do redukcji godzin pracy (preferowana przez nich liczba godzin pracy to 34) niż kobiety, pracujące średnio 35,4 godziny tygodniowo (preferowana przez nie liczba godzin pracy to 28). Osoby poniżej 35. roku życia deklaroowały chęć dłuższej pracy częściej niż te w wieku 35–49 lat oraz te powyżej 50. roku życia (ogółem osoby pracujące w wieku 18–74 lata zgłosiły chęć pracy w wymiarze 31–35 godzin tygodniowo, ale liczba preferowanych godzin maleje wraz z wiekiem, i tak np.: dla osób w wieku 65–74 lata wyniosła tylko 17 godzin tygodniowo [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 56].

Na odczucia co do wymiaru czasu pracy nie bez znaczenia pozostaje także indywidualny dla każdego kraju Unii stosunek do pracy przekładający się na wykonywanie obowiązków zawodowych. 40% pracowników w Szwecji, dla której średni rzeczywisty czas pracy pracowników pełnoetatowych wyniósł w 2010 r. 39 godzin, nie chciało żadnych zmian w wymiarze czasu swojej pracy, a zdecydowana większość wolała pracować mniej, podczas gdy w Bułgarii ponad 70% pracujących było zadowolonych z aktualnego wymiaru czasu pracy – średnio 40,5 godziny tygodniowo – i nie chciało jego redukcji [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 56].

Pracujący ponad 48 godzin tygodniowo opowiadali się za zmniejszeniem wymiaru czasu pracy (średnio do 42 godzin tygodniowo)¹⁰ czterokrotnie częściej niż ci, którzy pracowali 35–47 godzin. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu znacznie chętniej pracowaliby więcej – w tym pracujący mniej niż 20 godzin tygodniowo zgłaszali chęć zwiększenia wymiaru czasu pracy (średnio do 25 godzin tygodniowo) nawet dziesięciokrotnie częściej niż osoby pracujące do 47 godzin tygodniowo – spośród 41,3 mln osób pracujących w niepełnym wymiarze w 2010 r. około 8,5 mln (21%) chciało pracować więcej (27% mężczyzn i 19% kobiet). Chęć zwiększenia liczby godzin pracy najwięcej osób wyraziło na Łotwie – 65%, w Grecji – 49%, Hiszpanii – 46%, Bułgarii – 39% i Słowacji – 38%; najmniej: w Holandii – 3%, Belgii – 4% oraz w Czechach i Luksemburgu – 10%. Jest to poważny problem rynków pracy w Unii [*Among part-time employed in the EU27...*]¹¹. Wymiar czasu

¹⁰ Tylko 3% osób z tej grupy było skłonnych pracować więcej.

¹¹ Dla porównania w 2012 r. 43 mln osób pracowało w niepełnym wymiarze czasu, z czego 9,2 mln deklaroowało chęć jego zwiększenia. Najwięcej osób chcących pracować więcej było w: Grecji – 66%, Hiszpanii – 55%, na Łotwie – 53% i Cyprze – 50%; najmniej: w Holandii – 3%, Estonii – 8% i Czechach – 10%. Szerzej w: [*Proportion of underemployed part-time workers...*].

pracy pracowników niepełnoetatowych przekładał się na łatwiejsze osiągnięcie przez nich równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. 93% pracujących mniej niż 20 godzin i 91% pracujących do 34 godzin tygodniowo deklarowało, iż nie ma problemów z godzeniem obowiązków prywatnych i zawodowych.

W odczuwaniu satysfakcji z obowiązującego wymiaru czasu pracy istotną rolę odgrywały także regularność czasu pracy, praca w godzinach niestandardowych i w systemie zmianowym. Jak wynika z Trzeciego Europejskiego Badania Jakości Życia (European Quality of Life Survey, EQLS)¹², 77% pracujących Europejczyków pracowało średnio tyle samo dni w tygodniu – 73% mężczyzn i 80% kobiet, 67% pracowało tyle samo godzin w tygodniu – 62% mężczyzn i 71% kobiet, a 58% tyle samo godzin każdego dnia – 61% kobiet i 57% mężczyzn. Około 26% badanych pracowało przynajmniej jedną niedzielę w miesiącu, 10% co najmniej trzy¹³. Połowa pracujących pracowała w soboty, z czego 23% przynajmniej trzy soboty w miesiącu.

Praca w nocy – przynajmniej 2 godziny pomiędzy 10 wieczorem a 5 rano – przypadła w udziale 19% pracujących Europejczyków, a wśród nich 23% mężczyzn i 14% kobiet. Większość mężczyzn pracujących w nocy było w wieku 25–39 lat (25%), a większość kobiet poniżej 25. roku życia (16%). Jeden na dziesięciu pracowników pracował w nocy więcej niż pięć razy w miesiącu. Związana z pracą w nocy praca w systemie zmianowym dotyczyła 17% wszystkich pracujących obywateli Unii przy podobnym udziale kobiet i mężczyzn, przy czym pracujący w pełnym wymiarze czasu pracowali częściej w systemie zmianowym niż pracownicy niepełnoetatowi, a osoby młode częściej niż starsze [Biletta et al., 2012, s. 41].

Kolejnymi determinantami warunkującymi preferencje związane z czasem pracy były forma zatrudnienia i sektor, w jakim pracowali Europejczycy. 14% pracowników najemnych opowiadało się za zwiększeniem tygodniowej liczby go-

¹² W tym ogólnoeuropejskim badaniu przeprowadzanym co cztery lata analizuje się obiektywne okoliczności życia obywateli europejskich oraz to, jak oni sami je postrzegają. Rozważa się przy tym czynniki takie, jak: zatrudnienie, dochody, wykształcenie, warunki mieszkaniowe, rodzina, zdrowie oraz równowaga między pracą a życiem osobistym. Przedmiotem obserwacji są również kwestie subiektywne, jak poziom satysfakcji z życia oraz postrzeganie jakości społeczeństwa. Trzecie EQLS zostało przeprowadzone w latach 2011–2012 w 34 krajach: 27 państwach członkowskich UE oraz w Chorwacji, Islandii, byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii, Czarnogórze, Serbii, Turcji i Kosowie.

¹³ W 1995 r. 30% pracujących w UE pracowało co najmniej jedną niedzielę w miesiącu (dane dotyczą 25 krajów Unii, bez Bułgarii i Rumunii), w 2005 r. około 23% kobiet (35% we Włoszech, 30% w Austrii) i 21% mężczyzn pracowało regularnie w soboty; 25% mężczyzn (47% w Polsce, 42% na Słowacji) i 17% kobiet pracowało czasami w soboty. Odsetek kobiet i mężczyzn pracujących regularnie w niedziele był podobny – około 11%, natomiast mężczyźni dominowali jako osoby pracujące czasami w niedziele – od 27% w Wielkiej Brytanii, 24% w Czechach i Polsce, do 3% w Hiszpanii. Około 10% wszystkich pracujących Europejczyków regularnie pracowało zarówno w soboty, jak i w niedziele, w tym około 17% kobiet w Danii oraz na Słowacji i ponad 12% w: Estonii, Hiszpanii, Francji, Austrii i Finlandii. Kraje, w których ponad 10% pracujących w soboty i niedziele stanowili mężczyźni, to: Bułgaria, Dania, Estonia, Włochy, Austria i Rumunia [*The life of women and men...*, s. 88–89].

dzin pracy, ale 29% chętnie zmniejszyłoby jej wymiar. 10% osób pracujących na własny rachunek nieposiadających pracowników i 5% posiadających pracowników zwiększyłoby swój czas pracy, ale aż 43% z nich wolałoby pracować mniej. Odczucia co do wymiaru czasu pracy przekładały się na uzyskiwanie równowagi w życiu prywatnym i zawodowym. Problemy z jej osiągnięciem miało: 36% osób pracujących na własny rachunek posiadających pracowników, 25% osób pracujących na własny rachunek nieposiadających pracowników i 21% pracowników najemnych; 24% pracujących w sektorze prywatnym i 17% zatrudnionych w sektorze publicznym. Proporcje pracowników borykających się z problemem braku równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym różniły się w poszczególnych krajach UE i wynosiły od 1 na 10 pracowników w Danii, Holandii i Szwecji do 1 na 3 w Grecji, na Łotwie, Cyprze i Hiszpanii¹⁴.

Okolo 80% pracujących Europejczyków twierdziło, że ich czas pracy dobrze pasował do obowiązków rodzinnych oraz innych zobowiązań natury społecznej poza pracą zawodową. Pozostała część zatrudnionych narzekała na brak równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, z czego 6% przyznało, iż godziny ich pracy wręcz uniemożliwiają im godzenie pracy z życiem rodzinnym. 34% pracujących Europejczyków uważało, iż posiadanie większej swobody w godzinach rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy (32% mężczyzn, 35% kobiet) znacznie ułatwiłoby im osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym¹⁵. Jej osiągnięciu sprzyjałyby także: możliwość zmiany aktualnie obowiązujących godzin pracy – 28% pracujących (26% mężczyzn, 29% kobiet), możliwość skorzystania z dnia wolnego z powodów rodzinnych bez wykorzystania dni urlopowych – 45% pracujących (44% mężczyzn, 46% kobiet), oraz lepszy dostęp do przedszkoli i placówek opiekujących się osobami starszymi.

3. Praca nieodpłatna

Zgodnie z deklaracjami większości pracujących Europejczyków wpływ na nierównowagę między życiem zawodowym a rodzinnym wywiera przede wszystkim obciążenie pracą zawodową – 53% Europejczyków przyznało, iż kilka razy w miesiącu przychodzą z pracy tak zmęczeni, iż nie są w stanie wykonać żadnych prac domowych, 30% deklaruje, iż przeszkodą w wywiązywaniu się z obowiąz-

¹⁴ Wspomniana zależność wiąże się z pewnością z obawą przed utratą pracy, którą w 2011 r. odczuwało aż 32% Cypryjczyków (13% w 2007 r.), 31% Greków (8% w 2007 r.) i 25% Łotyszów (13% w 2007 r.). Ogólna tendencja dla UE w 2011 r. to 13% [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 49].

¹⁵ W Polsce wśród pracowników najemnych w 2010 r. zdecydowana większość (87,6%) miała stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy – 89,3% kobiet i 86,0% mężczyzn. Wyższy odsetek kobiet wynikał stąd, iż stanowiły one 59,2% pracowników najemnych w sektorze publicznym. Szerzej w: [Zgierska, 2012, s. 30].

ków życia rodzinnego jest wymiar czasu pracy, a tylko 14% problemy z koncentracją w pracy tłumaczy nadmiarem obowiązków domowych.

Najwięcej pracujących skarżących się na przemęczenie pracą uniemożliwiające włączanie się do prac domowych występowało na Cyprze – 75%, w Grecji – 73%, na Łotwie – 70%, w Hiszpanii – 69%, Bułgarii – 66% i Polsce – 61%; najmniej: w Holandii – 36%, we Włoszech – 37%, Danii – 42% i na Litwie – 43%. Obowiązki rodzinne stanowiły natomiast duże utrudnienie w życiu zawodowym dla 26% Polaków¹⁶ i Łotyszy, 23% Węgrów i Cypryjczyków oraz 21% Czechów i Hiszpanów. Najmniej narzekali na nie pracownicy w Danii, Szwecji, Finlandii, Holandii i Niemiec. 4% pracujących Europejczyków przyznawało, iż obowiązki rodzinne przeszkadzają im w koncentracji na pracy nawet kilka razy w tygodniu, a 10% doświadczało tego problemu kilka razy w miesiącu [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 61].

Niezależnie od płci, problem z osiągnięciem równowagi między życiem prywatnym a zawodowym wiązał się z wymiarem czasu pracy. Jednak nawet przy tej samej ilości godzin pracy kobiety częściej skarżyły się na brak możliwości godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Omawiana zależność została przedstawiona w tabeli 2.

Wykonywanie pracy nieodpłatnej, a w szczególności czynności związanych z pracami domowymi, przypada nadal częściej w udziale kobietom niż mężczyznom na każdym etapie ich życia. Wspomniane zależności zostały przedstawione w tabelach 3, 4 i 5.

¹⁶ Postulowane ułatwienia w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych idą w Polsce w dwóch kierunkach: przesunięcia pracy bliżej domu (elastyczność miejsca pracy, telepraca, elastyczne godziny pracy) lub przesunięcia dziecka bliżej pracy (wsparcie w opiece nad dzieckiem udzielane przez pracodawcę – organizacja przyzakładowych placówek lub dofinansowanie opieki). Dla polskich rodziców istotniejsze wydają się kwestie związane z dopasowaniem oferty placówek opiekuńczych do ich możliwości i potrzeb – zmniejszenie opłat i dostosowanie godzin pracy placówek do czasu pracy rodziców. Rozwiązania polegające na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy lub elastyczności miejsca pracy okazują się ciągle mniej ważne [Sochańska-Kawiecka, Kotakowska-Seroczyńska, Morysińska, 2009, s. 34]. Podobne konkluzje wynikają z kolejnej edycji raportu *Diagnoza społeczna*. Na pytanie o rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, zwłaszcza z obowiązkami rodzicielskimi, najczęściej jako najlepsze wskazywano te polegające na: wydłużaniu urlopu macierzyńskiego – opowiedzieli się za nim co piąty mężczyzna i co czwarta kobieta, lepszej możliwości elastycznego dostosowywania czasu pracy – wskazane przez blisko 26% mężczyzn i 23% kobiet, lepszej możliwości opieki poza domem nad dziećmi do 7. roku życia – wymieniło je około 16% respondentów. Ma to szczególne znaczenie w warunkach relatywnie słabo rozwiniętej i kosztownej infrastruktury opiekuńczej. Elastyczny czas pracy był natomiast jednym z najbardziej docenianych rozwiązań pozwalających na godzenie aktywności zawodowej z rodzicielstwem, ale wśród osób, które nie posiadają jeszcze dzieci. Kobiety w gospodarstwach z dziećmi oceniały elastyczny czas pracy niżej, wyższą rangę nadawały zaś relatywnie najmniej popularnemu rozwiązaniu, jakim jest możliwość pracy zmianowej. Może się to wiązać z faktem, iż elastyczny czas pracy w praktyce może powodować większą liczbę niepłatnych nadgodzin, podczas gdy praca zmianowa oferuje uelastycznienie czasu pracy z jasnym sprecyzowaniem zakresu obowiązków związanych z pracą [Strzelecki, Kotowska, 2012, s. 139–140]. O łączeniu aktywności zawodowej i rodzinnej w Polsce także w: [Kotowska, Sztanderska, Wóycicka, 2007].

Tabela 2. Wpływ wymiaru czasu pracy na osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (w %)

Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu	Zbyt zmęczony, by wykonywać obowiązki domowe		Problemy z wykonywaniem obowiązków domowych		Problemy z koncentracją w pracy z powodu obowiązków domowych	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
21–34	38	52	15	24	9	13
35–40	43	58	22	31	11	16
41–47	56	71	32	37	13	16
48 i więcej	65	72	46	51	17	23

Źródło: [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 62].

Tabela 3. Częstotliwość wykonywania pracy nieodpłatnej – opieka nad dziećmi/wnukami według kryterium płci w Unii Europejskiej (w %)

Opieka nad dziećmi/wnukami	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Każdego dnia	33	21	27
Przynajmniej raz lub dwa razy w tygodniu	12	14	13
Mniej niż raz w tygodniu	11	12	12
Nigdy	44	53	48

Źródło: [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 57].

Tabela 4. Częstotliwość wykonywania pracy nieodpłatnej – opieka nad osobami starszymi lub niepełnosprawnymi według kryterium płci w Unii Europejskiej (w %)

Opieka nad osobami starszymi lub niepełnosprawnymi	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Każdego dnia	7	4	6
Przynajmniej raz lub dwa razy w tygodniu	9	8	8
Mniej niż raz w tygodniu	11	10	10
Nigdy	74	78	76

Źródło: [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 57].

Tabela 5. Częstotliwość wykonywania pracy nieodpłatnej – obowiązki domowe według kryterium płci w Unii Europejskiej (w %)

Obowiązki domowe	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Każdego dnia	78	39	59
Przynajmniej raz lub dwa razy w tygodniu	17	35	26
Mniej niż raz w tygodniu	2	12	7
Nigdy	3	14	8

Źródło: [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 57].

Poza regularnością wykonywania pracy nieodpłatnej istotna jest także przeznaczana na nią liczba godzin. Wśród osób, które zadeklarowały, iż wykonują ją przynajmniej raz w tygodniu, kobiety przeznaczają średnio 30 godzin na opiekę nad dziećmi, 14 godzin na opiekę nad osobami starszymi oraz 16 godzin tygodniowo na prace domowe. Dla mężczyzn wielkości te wynosiły odpowiednio: 17, 11 oraz 10 godzin tygodniowo.

Tabela 6. Czas poświęcony na pracę nieodpłatną przez pracujących mieszkańców UE (w godz. na tydzień)

Kraj	Opieka nad dziećmi			Prace domowe			Opieka nad starszymi /niepełnosprawnymi		
	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem
UE27	18	28	23	9	14	11	8	9	8
Austria	17	24	21	8	16	12	7	9	9
Belgia	14	23	19	8	13	11	4	5	4
Bułgaria	14	17	15	8	12	11	13	9	11
Cypr	18	27	22	11	20	17	12	12	12
Dania	22	25	23	8	11	10	5	6	5
Estonia	19	26	23	12	14	13	7	13	11
Finlandia	20	29	24	7	11	9	3	6	4
Francja	16	26	21	7	11	9	6	6	6
Grecja	19	24	22	10	18	15	10	16	14
Hiszpania	19	31	25	10	15	13	10	14	12
Irlandia	27	44	35	10	16	13	10	7	9
Litwa	22	26	24	8	14	12	8	13	11
Luksemburg	20	32	26	7	13	10	5	6	6
Łotwa	19	23	21	10	15	12	8	12	10
Malta	17	35	23	10	21	15	9	10	9
Holandia	19	30	25	8	13	10	5	8	7
Niemcy	19	22	20	9	14	11	10	9	9
Polska	19	32	26	9	15	12	12	12	12
Portugalia	15	22	18	8	15	12	8	11	10
Czechy	12	20	16	7	13	11	8	7	7
Rumunia	20	24	22	14	15	15	9	12	11
Słowacja	16	29	22	10	18	15	10	22	17
Słowenia	15	25	21	10	14	12	13	10	11
Szwecja	19	30	25	7	10	9	4	5	4
Węgry	16	26	21	9	15	12	8	6	7
Wielka Brytania	26	47	37	9	14	12	9	9	9
Włochy	13	18	15	8	12	10	6	8	7

Źródło: [Anderson, Dubois, Leoncikas, 2012, s. 58].

Wśród osób pracujących zawodowo 76% kobiet i 36% mężczyzn deklaruje wykonywanie prac domowych każdego dnia, 6% kobiet i 3% mężczyzn opiekuje się osobami starszymi czy niepełnosprawnymi krewnymi z tą samą częstotliwością (16% pracujących kobiet angażuje się w tę pracę przynajmniej raz lub dwa razy w tygodniu), a 40% kobiet i 28% mężczyzn opiekuje się codziennie dziećmi. Tabela 6 zawiera dane dotyczące liczby godzin poświęcanych tygodniowo na pracę nieodpłatną przez osoby pracujące zawodowo.

Jak wynika z tabeli 6, pracujące kobiety nadal poświęcają tygodniowo na pracę nieodpłatną, w szczególności opiekując się dziećmi i domem, więcej czasu niż mężczyźni. Zróżnicowanie czasu przeznaczanego na pracę nieodpłatną rośnie na etapie rodzicielstwa. Zatrudnione kobiety spędzają wtedy na zajęciach domowych lub czynnościach związanych z opieką dwa razy więcej godzin niż zatrudnieni mężczyźni. Co więcej, zmniejszają one liczbę godzin pracy zarobkowej o 4 godziny tygodniowo, a zwiększają liczbę godzin pracy nieodpłatnej o 25, podczas gdy liczba godzin nieodpłatnej pracy mężczyzn wzrasta o 12 godzin [Anxo, Franz, Kümmerling, 2012, s. 6].

Porównywalną ilość czasu, niezależnie od płci, przeznaczają Europejczycy na opiekę nad osobami starszymi, a jedynie w Grecji, na Słowacji, Litwie i Łotwie na pracę tę więcej czasu poświęcają kobiety. Mieszkańcy 12 nowych krajów Unii spędzają więcej czasu, opiekując się osobami starszymi, niż pracujący obywatele pozostałych krajów członkowskich, wśród których najmniej czasu na ten rodzaj nieodpłatnej pracy przeznaczają Belgowie, Duńczycy, Finowie i Szwedzi – średnio 4 godziny tygodniowo¹⁷. Opieka nad dziećmi, która zajmuje najwięcej czasu, to średnio ponad 20 godzin tygodniowo, a w przypadku kobiet to w wielu krajach ponad 4 godziny dziennie. Pracujący obywatele Irlandii i Wielkiej Brytanii poświęcają najwięcej czasu na ten rodzaj pracy nieodpłatnej, a liczba godzin, którą deklarują kobiety w tych dwóch krajach, jest równoznaczna z posiadaniem drugiej pracy na pełen etat¹⁸. Nie bez wpływu na ten stan rzeczy pozostaje z pewnością fakt, iż w krajach tych żyje duży odsetek rodzin posiadających co najmniej

¹⁷ Grupa krajów północnoeuropejskich wykazuje najmniejsze zróżnicowanie ze względu na płeć w odniesieniu do podziału czasu i przeznaczania go na pracę nieodpłatną. Tendencję tę można tłumaczyć czynną polityką uwzględniania aspektu płci, która promuje równouprawnienie, oraz przeznaczaniu znacznych środków na wspieranie rodziców w uzyskaniu równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. Środki te obejmują zapewnienie wysokiej jakości placówek opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz możliwości korzystania z elastycznych i odwracalnych godzin pracy w perspektywie całego życia.

¹⁸ Sytuację tę może tłumaczyć obowiązujący w Wielkiej Brytanii, Irlandii oraz Holandii model polityki rodzinnej zakładający szybki powrót matki do pracy w niepełnym wymiarze – niekiedy nazywany zmodernizowanym tradycyjnym modelem mężczyzny jako żywiciela rodziny (*modernized male breadwinner model*). Cechuje się on krótkim, ale dobrze płatnym urlopem macierzyńskim, który nie może być wykorzystany przez ojców. Polityka państwa nie sprzyja równouprawnieniu, a możliwości skorzystania ze żłobków i przedszkoli pozostają na średnim poziomie. Kobieta jest więc niejako zmuszona dzielić obowiązki domowe i zawodowe. Szerzej w: [Tadeusiak-Jeznach, Noemi Gryczko, 2011, s. 35].

trójkę dzieci¹⁹. Ponad 30 godzin tygodniowo poświęcają temu zajęciu także kobiety w Hiszpanii, Luksemburgu i Polsce²⁰. Prace związane z gotowaniem i prowadzeniem domu (przynajmniej raz lub dwa razy w tygodniu) przypadają w udziale 73% pracujących zawodowo mężczyzn i aż 97% pracujących kobiet, które wykonują znacznie więcej tego typu obowiązków.

Ostatnie lata przyniosły dużo zmian. Znacząco zwiększył się udział kobiet na rynku pracy, nie towarzyszył temu jednak równie szybki wzrost zaangażowania mężczyzn w prace domowe i opiekę nad dziećmi. W większości przypadków kobiety nadal ponoszą główną odpowiedzialność za zajmowanie się dziećmi, nawet w rodzinach, gdzie oboje partnerzy pracują w pełnym wymiarze godzin.

Podsumowanie

W 2010 r. w Unii Europejskiej pracowało 216 mln osób, z czego aż 13% obawiało się, iż może ją w każdej chwili stracić. Stanowili oni bardzo niejednorodną grupę. Różnił ich zarówno wymiar czasu pracy – średnia tygodniowa liczba godzin pracy pracowników pełnoetatowych w poszczególnych krajach Unii po uwzględnieniu nadgodzin wynosiła od 41,3 w Rumunii do 37,8 w Finlandii – jak i jej regularność, miejsce czy godziny wykonywania. Różnice te przekładały się na odczucia i preferencje dotyczące liczby godzin spędzanych w pracy, a także możliwość osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. 57% pracujących Europejczyków było zadowolonych z wymiaru czasu pracy, 29% deklaroowało, iż chciałoby pracować mniej, 14% było skłonnych pracować więcej.

¹⁹ Biorąc pod uwagę kryterium posiadania co najmniej trójki dzieci, można zauważyć, iż najliczniejsze rodziny występowały w: Irlandii – gdzie w 2007 r. 16% rodzin posiadało trójkę dzieci (5% co najmniej czwórkę), Holandii – 14,1%, Belgii – 13,7%, Finlandii – 13,5%, Szwecji – 12,8%, Danii – 12,5%, Francji – 11,7% oraz Wielkiej Brytanii – 10,7%. Krajami o najniższym odsetku rodzin z trójką dzieci były: Hiszpania – 3,9%, Portugalia – 4%, Grecja – 4,3%, Łotwa – 5,8% oraz Włochy – 6,1%. W Polsce w omawianym okresie 53,5% rodzin posiadało jedno dziecko, 35,2% dwójkę, 8,6% trójkę, a 2,7% co najmniej czwórkę dzieci. Szerzej w: [Atkinson, Marlier, 2010, s. 86].

²⁰ W opinii polskich matek trzy najważniejsze udogodnienia, które ułatwiłyby organizację opieki nad dzieckiem przy pracy zawodowej, to możliwość pracy w domu, ruchome godziny pracy oraz przedszkola przykładowe. Podstawowa obawa wyrażana wobec dostępnych form mających ułatwić im godzenie pracy zawodowej z rodzicielstwem (takich jak zmniejszenie wymiaru czasu pracy) wiąże się z wykorzystywaniem przez pracodawcę formalnego skrócenia czasu pracy na pełnoetatowe obciążenie obowiązkami [Sochańska-Kawiecka, Kołakowska-Seroczyńska, Morysińska, 2009, s. 33]. Ostatnie lata przyniosły zauważalną zmianę w podejściu Polaków do pracy kobiet, gdyż coraz mniej z nich postrzega zasadniczą odpowiedzialność kobiet za sprawy domowe i rodzinne. Niemniej, jeszcz w 1992 r. ze stwierdzeniem: „Dla żony ważniejsze powinno być zapewnienie mężowi warunków sprzyjających jego sukcesom zawodowym niż to, aby mieć własne sukcesy zawodowe” zgadzało się 51% Polaków (55% mężczyzn, 47,3% kobiet), a w 2002 r. już tylko 34,3% respondentów (42,6% mężczyzn, 26,7% kobiet) – w ramach badań z cyklu „Polski Generalny Sondaż Społeczny”. Szerzej w: [Gawrońska-Nowak, 2004, s. 169].

Za zmniejszeniem wymiaru pracy opowiadali się głównie pracownicy pełnoetatowi, w tym osoby pracujące co najmniej 48 godzin tygodniowo, które stanowiły 13% wszystkich pracujących. Ich proporcja w ogóle zatrudnionych nieznacznie zmalała na przestrzeni ostatnich lat, co pozostaje w zgodzie z ustaleniami dyrektywy UE – Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady – dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Narzuca ona przestrzeganie ograniczeń czasu pracy i redukcję negatywnych skutków długich godzin pracy.

Z drugiej strony, zwiększenia wymiaru pracy domagali się głównie pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu – 21% spośród 41,3 mln osób. Zdecydowaną większość nich stanowiły kobiety, których sytuację na rynku pracy determinuje wiele dodatkowych czynników, w tym etap rodzicielstwa. Jedynie Holenderki, których aż 76,5% pracowało w niepełnym wymiarze czasu, w znikomym stopniu deklarowały chęć zwiększenia jego wymiaru. Stanowi to odczuwalny problem dla holenderskiej gospodarki, determinuje brak wykorzystania potencjału kobiet i przyczynia się do dużych różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn.

Okolo 80% pracujących Europejczyków twierdziło, że ich czas pracy był dostosowany do obowiązków rodzinnych oraz innych zobowiązań natury społecznej poza pracą zawodową. Pozostała część zatrudnionych narzekała na brak równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, z czego 6% przyznało, iż godziny ich pracy wręcz uniemożliwiają im godzenie pracy z życiem rodzinnym. Sytuacja ta wymaga zwiększenia środków z zakresu polityki ułatwiającej osiągnięcie równowagi na tych płaszczyznach życia. Przy udoskonalaniu mechanizmów polityki zatrudnienia kluczowe znaczenie powinno mieć uwzględnienie podziału czasu na pracę zarobkową i pracę nieodpłatną, którą nadal znacznie częściej wykonują kobiety. W tym kontekście pojawił się nawet – postrzegany jako kontrowersyjny – postulat podniesienia pracy domowej do rangi zawodu.

Zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej administracja publiczna powinna zachęcać mężczyzn do angażowania się w wychowywanie dzieci na równi z kobietami. Tymczasem, jak zostało wspomniane, jedynie grupa krajów północnoeuropejskich wykazuje małe zróżnicowanie ze względu na płeć w odniesieniu do podziału czasu i przeznaczaniu go na pracę nieodpłatną. Tendencję tę można tłumaczyć czynną polityką uwzględniania aspektu płci, która promuje równouprawnienie, oraz przeznaczaniem znacznych środków na wspieranie rodziców w uzyskaniu równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym.

Istotne jest także, aby potrzeby pracowników obu płci w zakresie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym były dostrzegane przez pracodawców projektujących politykę personalną firm. Kluczowe wydają się takie rozwiązania, jak przewidywalne godziny pracy czy autonomia czasu pracy. Rozwiązania te,

wspomagane działaniami administracji publicznej, dostarczającej instrumenty prawne i finansowe, mogą zapewnić środowisko pracy pozwalające na łączenie ról. Będzie się to przekładało na możliwość łatwiejszego osiągnięcia równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, a także na odczucia co do wymiaru czasu pracy zarobkowej. Pracownicy nieobciążeni nadmiarem obowiązków domowych będą w stanie efektywniej skupiać się na swojej pracy zawodowej.

Nie bez znaczenia wydaje się także, postulowane m.in. przez polskich rodziców, dopasowanie oferty placówek opiekuńczych do możliwości i potrzeb pracujących rodziców – zmniejszenie opłat i dostosowanie godzin pracy tych instytucji do czasu pracy rodziców.

Bibliografia

- Among part-time employed in the EU27, 21% would like to work more hours and are available to do so*, Eurostat, Statistics in focus 2011, nr 164, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 11.04.2013].
- Anderson R., Dubois H., Leoncikas T., 2012, *Quality of life in Europe. Impacts of the crisis. Third European Quality of Life Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Anxo D., Franz C., Kümmerling A., 2012, *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Eurofound, Dublin.
- Atkinson A.B., Marlier E., 2010, *Income and living conditions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Biletta I. et al., 2012, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Bosch N., Deelen A., Euwals R., 2008, *Is Part-time Employment Here To Stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992–2005*, Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper Series, no. 3367.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 roku dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 18.04.2013].
- Gawrońska-Nowak B., 2004, *Praca z perspektywy płci [w:] W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym*, red. S. Golinowska, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., 2007, *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Proportion of underemployed part-time workers up to 21.4% in the EU27 in 2012*, Eurostat, Statistics in focus 2013, nr 63, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 11.04.2013].
- Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Morysińska A., 2009, *Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport z badań jakościowych i ilościowych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Strzelecki P., Kotowska I.E., *Rynek pracy [w:] Diagnoza Społeczna 2011 – warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

- Tadeusiak-Jeznach K., Noemi Gryczko A., 2011, *Czas na aktywne ojcostwo – czyli niemowlęta i ojcowie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, 2008, Eurostat, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Working time developments – 2010*, 2011, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Zgierska A., 2012, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 roku*, Departament Pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.