

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ У РОЗПОДІЛІ РОБОЧОГО ЧАСУ: ДОСВІД ЄС

### GENDER PECULIARITIES IN THE DISTRIBUTION OF WORKING TIME: EU EXPERIENCE

Ткаченко В.С., к.ю.н.

Стаття присвячена аналізу гендерних аспектів зайнятості у країнах Європейського Союзу, зосереджуючись на основних тенденціях, проблемах та викликах, що стосуються розподілу робочого часу між чоловіками та жінками. Дослідження розглядає правові, соціальні та економічні фактори, що впливають на гендерну нерівність у сфері праці, а також оцінює ефективність політик та заходів, впроваджених для покращення рівності статей. Розглядається історичний розвиток політик ЄС щодо гендерної рівності на ринку праці, починаючи з перших директив і закінчуючи сучасними ініціативами. Аналізується вплив законодавства та нормативних актів на зміну умов праці для жінок і чоловіків, зокрема щодо тривалості робочого часу, умов праці та можливостей кар'єрного зростання. Досліджуються відмінності у зайнятості між чоловіками та жінками, зокрема у виборі професій, типах зайнятості (повний і неповний робочий день) та умовах праці. Розглядаються причини, чому жінки частіше обирають неповний робочий день або гнучкі графіки, що дозволяє поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками. Аналізується, як гендерні ролі впливають на готовність та можливість працювати понаднормово. Розглядаються виклики, з якими стикаються жінки у спробі поєднати професійну діяльність з доглядом за дітьми та іншими сімейними обов'язками. Оцінюється вплив цих факторів на баланс між роботою та особистим життям для обох статей. Оцінюється вплив технологічного прогресу та нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота та гнучкі графіки, на гендерну рівність у розподілі робочого часу. Розглядаються як позитивні, так і негативні аспекти цих змін для чоловіків і жінок. Робляться висновки про поточний стан гендерної рівності у розподілі робочого часу в ЄС та пропонуються рекомендації для подальшого вдосконалення політик і заходів. Підкреслюється важливість адаптації законодавства до нових умов ринку праці, забезпечення справедливих умов для обох статей та підтримки балансу між гнучкістю для роботодавців і захистом прав працівників.

**Ключові слова:** гендерні особливості, робочий час, Європейський Союз, неповна зайнятість, понаднормова робота, гідна праця, кар'єра, трудові відносини.

The article analyses the gender aspects of employment in the European Union, focusing on the main trends, problems and challenges related to the distribution of working time between men and women. The study examines the legal, social and economic factors that influence gender inequality in the workplace and assesses the effectiveness of policies and measures implemented to improve gender equality. The historical development of EU policies on gender equality in the labour market, from the first directives to current initiatives, is examined. The impact of legislation and regulations on changing working conditions for women and men, in particular in terms of working hours, working conditions and career opportunities, is analysed. Differences in employment between men and women are explored, including in the choice of professions, types of employment (full-time and part-time) and working conditions. The reasons why women are more likely to choose part-time work or flexible schedules that allow them to combine professional activities with family responsibilities are considered. It analyses how gender roles affect the willingness and ability to work overtime. The challenges faced by women in combining professional activities with childcare and other family responsibilities are considered. The impact of these factors on work-life balance for both sexes is assessed. The impact of technological progress and new forms of employment, such as remote work and flexible working, on gender equality in the distribution of working time is assessed. Both positive and negative aspects of these changes for men and women are considered. Conclusions are drawn on the current state of gender equality in the distribution of working time in the EU and recommendations for further improvement of policies and measures are offered. The importance of adapting legislation to the new labour market conditions, ensuring fair conditions for both sexes and maintaining a balance between flexibility for employers and protection of employees' rights is emphasised.

**Key words:** gender, working time, European Union, part-time work, overtime work, decent work, career, labour relations.

**Вступ.** Гендерні особливості у розподілі робочого часу залишаються актуальною темою досліджень, оскільки вони відображають різноманітні аспекти зайнятості чоловіків та жінок, впливаючи на їх професійне та особисте життя. У сучасних умовах європейські країни зіштовхуються з необхідністю вирішення проблем гендерної нерівності на ринку праці, що включає створення справедливих умов для обох статей.

Європейський Союз активно працює над вдосконаленням політики щодо рівності статей у сфері зайнятості. Відповідні нормативні акти, директиви та рекомендації спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх аспектах трудового життя. Однак, незважаючи на значні досягнення у цій сфері, питання гендерних особливостей у розподілі робочого часу залишається одним з основних викликів для політики та суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Так, починаючи з 1980-х років у більшості індустріальних суспільств спостерігається помітна тенденція до диверсифікації, децентралізації та індивідуалізації режимів робочого часу, зумовлена як потребами компаній у більшій адаптивності, щоб відповідати ринковим обмеженням, так і значними змінами у гендерному розподілі праці.

Водночас, у зв'язку з фемінізацією робочої сили, набули поширення різні форми організації робочого

часу, зокрема, неповний робочий день. Однак тенденція до диверсифікації робочого часу має очевидні негативні гендерні наслідки. По-перше, збільшення різноманітності та гнучкості робочого часу непропорційно лягло на плечі жінок. Незважаючи на те, що розвиток неповної зайнятості дозволив більшій кількості жінок вийти на ринок праці та обмежив їхній остаточний вихід з нього під час догляду за дитиною, неповна зайнятість часто є пасткою: вона негативно впливає на кар'єрні можливості жінок, а також негативно впливає на рівень доходів протягом усього життя, з високим ризиком бідності під час виходу на пенсію.

Спираючись на дані країн, спробуємо виявити та пояснити міжкраїнні гендерні відмінності в робочому часі, його розподілі та перевагах щодо робочого часу в ЄС (Франції, Німеччині, Італії, Нідерландах, Польщі та Великобританії) [1]. Системно розглядаючи гендерну перспективу, ми використовуємо перспективу життєвого циклу, досліджуючи, якою мірою ключові життєві фази працівників-жінок і працівників-чоловіків впливають на організацію їхнього робочого часу, а також на їхні вподобання щодо робочого часу та ймовірність опинитися в певній системі організації робочого часу.

Ключовими вимірами робочого часу є його тривалість, планування та розподіл. У кожному з цих трьох вимірів робочий час індивідів включений у складну мережу вза-

емодій, які встановлюються та узгоджуються між відповідними суб'єктами, і є предметом цих взаємодій. Наше основне припущення полягає в тому, що режими та конфігурації робочого часу (в різних країнах, гендерних групах, галузях та професіях) є результатом тристоронньої взаємодії між домогосподарствами, роботодавцями та державою/соціальними партнерами. Існують вагомі підстави вважати, що вподобання та потреби чоловіків і жінок щодо організації робочого часу змінюються також і впродовж життя, і що переважаючі режими робочого часу впродовж життя також частково є результатом цієї тристоронньої взаємодії.

Наше основне припущення полягає в тому, що приватне життя працівників та їхні сімейні обставини впливають на їхній робочий час. У той же час робочий час також підпадає під значні економічні обмеження – як з боку пропозиції, так і з боку попиту на ринку праці. Що стосується попиту, то імперативи економічної конкуренції відображаються на стратегічному виборі роботодавців щодо ефективного використання та адаптивності робочого часу. На них, у свою чергу, впливають, якщо не повністю визначають, галузеві та професійні особливості, які впливають на ключові аспекти умов праці, що «типово» зустрічаються у відповідних галузях чи професіях [2]. Хоча це правда, що стратегії компаній, галузі та/або специфіка професії впливають на робочий час людей, компанії також повинні враховувати (залежно від потреби в утриманні персоналу та стійких кадрових стратегіях) особисті ситуації, очікування та вибір людей. І останнє, але не менш важливе – соціальні партнери та/або держава, залежно від специфіки системи виробничих відносин, виступає в ролі розробника нормативно-правової бази, яка відображає намагання обмежити негативні зовнішні ефекти певних конфігурацій робочого часу або сприяти певним формам організації робочого часу.

Гендерні відмінності у зобов'язаннях на ринку праці, часі, присвяченому роботі на ринку, а також в організації робочого часу (наприклад, неповний робочий день) можуть суттєво відрізнитися впродовж життя. Як було підтверджено останнім аналізом робочого часу Бурчелом та іншими вченими [3], конфлікти між вимогами компаній щодо робочого часу, з одного боку, та особистими чи сімейними обов'язками, з іншого, можуть бути пом'якшені жінками, які прагнуть індивідуального скорочення робочого часу з потенційними довгостроковими негативними наслідками з точки зору доходу та кар'єрних перспектив [4].

Як показали порівняльні дослідження, профілі зайнятості чоловіків і жінок та розподіл робочого часу впродовж життя мають яскраво виражені національні відмінності [5]. Гендерні відмінності в участі в робочій силі, структурі робочого часу та домовленостях протягом життя можуть залежати від інституційного та суспільного контексту, зокрема, від характеристик системи відпусток по догляду за дитиною, доступності та вартості послуг з догляду за дітьми, забезпечення догляду за літніми людьми, коли вони стають частково або повністю залежними, а в більш глобальному плані – від режимів зайнятості та розробки податкової і сімейної політики. Існують також вагомі підстави вважати, що відмінності в режимах робочого часу в різних країнах можуть бути пов'язані з відмінностями в настанні та часі ключових подій протягом життєвого циклу (наприклад, відмінності у віці закінчення системи освіти, виходу на ринок праці, віці народження дитини, пенсійному віці тощо). Нарешті, слід також враховувати, що потреби та уподобання щодо робочого часу змінюються протягом життя, і не можна вважати, що вони завжди ідентичні з фактичним розподілом робочого часу та його організацією.

Що стосується гендерного розподілу робочого часу, то значна частка працівників і працівниць в ЄС сконцентро-

вана навколо 40-годинної норми. Незважаючи на те, що дисперсія робочого часу значно більша серед жінок порівняно з чоловіками. Необхідно констатувати про високу гендерну поляризацію робочого часу зі значно вищою часткою жінок, які працюють неповний робочий день, і, навпаки, вищою часткою чоловіків, які працюють довгий робочий день. Ця гендерна поляризація особливо виражена в Нідерландах та Великій Британії. Індивідуальний робочий час також залежить від рівня кваліфікації: чим вищий рівень кваліфікації, тим менша ймовірність працювати короткий неповний робочий день і, навпаки, вища ймовірність працювати довгий робочий день. Крім того, режими робочого часу відрізняються в різних галузях і секторах. Для обох статей неповний робочий день набагато більш поширений у таких галузях, як оптова та роздрібна торгівля, освіта та охорона здоров'я, порівняно з переробною промисловістю [6].

Що стосується тривалості робочого часу, то треба зауважити про значно меншу поширеність тривалого робочого часу в галузях, де переважають жінки, тоді як працівники-чоловіки з довгим робочим днем переважають у традиційних галузях, де домінують чоловіки, таких як будівництво та транспорт. Також варто зазначити, що в гендерному розрізі довгий неповний робочий день більш поширений у державному секторі порівняно з приватним, тоді як довгий робочий день більш поширений серед чоловіків у приватному секторі. Робочий час жінок сильно залежить від їхнього життєвого етапу, хоча на всіх життєвих етапах зайняті жінки працюють менше оплачуваних годин, ніж їхні колеги-чоловіки. У всіх обраних нами країнах робочий час жінок зменшується під час материнства, і в той же час гендерний розрив у робочому часі значно зростає. Однак, на відміну від інших країн, Швеції вдається підтримувати високу частку жінок на ринку праці навіть під час батьківства завдяки реверсивним можливостям вибору часу впродовж життя, а також щедрій та гнучкій системі відпусток по догляду за дитиною. Більшість економічно активних осіб, схоже, задоволені своїм нинішнім робочим часом. Однак близько 45% працівників, які перебувають на утриманні, вказують на те, що вони хотіли б змінити свій поточний робочий час, і більшість з них віддають перевагу скороченню робочого часу.

Загалом, вподобання щодо тривалості робочого часу суттєво не відрізняються залежно від статі: дещо більша частка чоловіків хотіла б скоротити робочий час, тоді як дещо більша частка жінок хотіла б збільшити його тривалість. Наші оцінки також показують, що бажання скоротити робочий час позитивно корелює з рівнем кваліфікації, а також з інтенсивністю роботи. Для обох статей переваги щодо робочого часу також тісно пов'язані з поточним робочим часом працівників. Працівники, які працюють неповний робочий день, значно частіше віддають перевагу збільшенню тривалості робочого часу. І навпаки, працівники з довгим робочим днем висловлюють особливо сильну перевагу скороченню робочого часу. На цьому тлі той факт, що значно більша частка жінок працює короткий неповний робочий день, тоді як значно більша частка чоловіків працює довгий робочий день, вказує на те, що працівники чоловічої та жіночої статі в обраних нами країнах прагнуть до певного зближення тривалості робочого часу. Уподобання жінок щодо робочого часу змінюються впродовж життя, зокрема під час материнства. Матері дітей дошкільного віку та підлітків більш схильні бажати скорочення робочого часу. На противагу цьому, вподобання чоловіків щодо робочого часу суттєво не відрізняються впродовж життя. Як чоловіки, так і жінки старшого віку більш схильні не бажати збільшення тривалості робочого часу.

Щодо відмінностей між країнами у вподобаннях щодо робочого часу, то як чоловіки, так і жінки у Швеції, здається, більше схильні до скорочення робочого часу, незва-

жаючи на відносно коротку тривалість робочого тижня. Цікаво, що чоловіки у Франції, Італії, а також у Польщі більш схильні до збільшення тривалості робочого часу. Динаміка ринку праці критично залежить від подальшої інтеграції жінок на ринку праці в Європі []. Тому збільшення пропозиції жіночої робочої сили як на екстенсивному (участь), так і на інтенсивному (робочий час) рівнях має вирішальне значення.

У більшості країн етап батьківства залишається критичним періодом для інтеграції жінок на ринку праці. Збільшення участі жінок у робочій силі вимагає політичних заходів, спрямованих на забезпечення кращого балансу між роботою, сім'єю та іншими соціальними зобов'язаннями, особливо в країнах з низьким рівнем зайнятості жінок. Шведські працюючі чоловіки і жінки перебувають у кращому становищі, що можна пояснити інституційною структурою, яка сприяє більш рівномірному розподілу часу між чоловіками і жінками. Важливо розглядати розподіл часу в цілому не лише з теоретичної, але й з політичної точки зору, тобто враховувати як оплачувану, так і неоплачувану роботу, а також її розподіл протягом життя. Нинішній гендерний розподіл робочого часу є відображенням все ще панівного традиційного гендерного контракту. Окрім заходів, спрямованих на більш збалансований гендерний розподіл праці, наше дослідження також вказує на необхідність запровадження гнучких, орієнтованих на інтереси сім'ї та реверсивних варіантів робочого часу протягом усього життєвого циклу. Результати досліджень демонструють, що чинна Директива ЄС про робочий час не завжди успішно обмежує надмірний робочий час: близько 15% працівників-чоловіків і 7% працівників-жінок в ЄС працюють 48 годин і більше на тиждень [8]. Через негативні зовнішні ефекти, пов'язані з тривалим робочим часом, існує необхідність для вжиття відповідних політичних та нормативних заходів, щоб гарантувати дотримання обмежень робочого часу.

**Висновки.** На основі досліджень іноземних вчених, ми виділили шість гендерних особливостей у розподілі робочого часу.

Перше, це зайнятість і типи робіт. Так, чоловіки частіше зайняті на повний робочий день і в галузях, що вимагають фізичної сили або технічних навичок (наприклад, будівництво, виробництво, транспорт). У свою чергу жінки частіше працюють на неповний робочий день або мають гнучкі графіки роботи, що дозволяє поєднувати професійну діяльність з сімейними обов'язками. Більше

представлені в сфері послуг, освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги.

Другу особливість ми виділяємо неповну зайнятість, оскільки вищий відсоток жінок працює неповний робочий день порівняно з чоловіками. Це може бути пов'язано з необхідністю догляду за дітьми або іншими членами родини. Неповна зайнятість дозволяє краще балансувати між роботою і особистими обов'язками. А чоловіки рідше обирають неповну зайнятість через культурні очікування, що чоловіки мають бути основними годувальниками в родині.

Третє – це понаднормова робота. Треба констатувати, що чоловіки частіше беруть понаднормові години та нічні зміни, що може бути пов'язано з вищими заробітками або вимогами до роботи. Жінки ж рідше працюють понаднормово, оскільки часто мають більше сімейних обов'язків після робочого дня.

Четвертою особливістю є баланс між роботою та особистим життям. Жінки більше зусиль спрямовують на досягнення балансу між роботою та сімейним життям. Це включає частіше використання відпусток по догляду за дитиною, гнучких графіків або роботи з дому. Чоловіки часто менш активно залучені в сімейні обов'язки, хоча ця ситуація поступово змінюється у сучасних суспільствах, де все більше чоловіків беруть активну участь у догляді за дітьми та хатніх справах.

Важливою є п'ята особливість, яку ми виділяємо, це оплата праці. Жінки часто отримують меншу оплату за працю через нерівність у доступі до високооплачуваних посад і наявності «скляної стелі» – невидимих бар'єрів для кар'єрного росту. Чоловіки зазвичай мають доступ до більш високооплачуваних позицій і частіше займають керівні посади.

І остання особливість – це кар'єрний ріст. Так, жінки більше стикаються з труднощами у кар'єрному зростанні через перерви в роботі, пов'язані з народженням та вихованням дітей, а також через гендерні стереотипи. У свою чергу чоловіки частіше мають стабільні кар'єри без значних перерв, що сприяє швидшому просуванню по службі.

Важливим є те, що гендерні особливості у розподілі робочого часу мають значний вплив на економічні можливості, добробут і якість життя як чоловіків, так і жінок. Розуміння цих відмінностей є ключовим для розробки ефективних політик та програм, що сприяють рівності у трудових відносинах та підтримці балансу між професійним та особистим життям.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Anxo, Dominique & Franz, Christine & Kümmerling, Angelika. (2013). Working Time Distribution and Preferences Across the Life Course: A European Perspective. *Economia & lavoro*. 77-106. 10.7384/75271.
2. Kuemmerling, A. and Lehdorff, S., 2007: Extended and unusual working hours in European companies: establishment survey on working time 2004-2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2007.
3. Burchell, B., Cartron, D., Csizmadia, P., Delcampe, S., Gollac, M., Illéssy, M., Lorenz, E., Makó, C. and O'Brien, C., Working conditions in the European Union: Working time and work intensity, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009.
4. Fouarge, D., Muffels, R., Chung, H., Klammer, U., Luijckx, R., Manzoni, A., Thiel, A., Wilthagen, T., Flexibility and security over the life course, Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2008.
5. Anxo, D., Boulin J-Y., and Fagan C., (eds) "Working Time Options over the Life Course – New Work Patterns and Company Strategies." Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.
6. Anxo, D., Fagan, C., Sebrian, I., and Moreno, G., Patterns of Labour Market Integration in Europe: a Life Course Perspective on Time Policies in the Socio-Economic Review, Vol. 5(2), Oxford University Press, 2007.
7. Muehling, T. and Rost, H. (Ed.), Familienreport Bayern 2009.ifb-Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 2009: [http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/familienreport\\_2009\\_mat\\_2009\\_6.pdf](http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/familienreport_2009_mat_2009_6.pdf) (04.01.2012).
8. Eurostat, Labour Force Survey 2010, Among part-time employed in the EU27, 21 per cent would like to work more hours and are available to do so- New labour market indicators released today, Eurostat Press Office, 2011.