

Tööaja suundumused 21. sajandil: tööaja kestus ja selle reguleerimine Euroopa Liidus

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Tööaeg on peamine tööelu mõjutav tegur ja selle reguleerimine on olnud aastakümneid nii riikide kui ka ELi tasandil peetud poliitiliste, majanduslike ja sotsiaalsete arutelude keskmes. Euroopa Liidus reguleeritakse tööaja kestust ja korraldust mitmesuguste õigusaktidega, sealhulgas tööaja direktiiviga, ning kollektiivläbirääkimiste teel riigi, sektori ja ettevõtte tasandil ning läbirääkimiste teel üksikisiku tasandil. Eurofound on kogunud üle kümne aasta teavet tööaja eri aspektide, sealhulgas kollektiivselt kokkulepitud tööajaga seotud aspektide kohta ELis. Kuigi neid andmed on avaldatud korrapäraselt aastaaruannetes, ei ole neid seni pikemast perspektiivist analüüsitud.

Selles aruandes uuritakse tööaja arengusuundi 21. sajandi alguses. Aruandes kirjeldatakse institutsioonilisi tööaja reguleerimise süsteeme ELi liikmesriikides ja Norras ning hinnatakse nii kokkuleppelise kui ka tavalise tööaja arengusuundi ajavahemikus 1999–2014. Põhirõhk on täistööajaga töötajate tööaja kestusel, sealhulgas kollektiivselt kokkulepitud tavalisel tööajal ja selle kindlaksmääramise viisidel. Uuringus, mis tugineb peamiselt Eurofoundi poolt kõikides ELi liikmesriikides ja Norras kogutud teabele, keskendutakse eelkõige viiele sektorile: keemiatööstus, metallitööstus, pangandus, jaekaubandus ja avalik haldus.

Poliitikataust

Tööaja direktiivi (2003/88/EÜ) eesmärk on tagada tööaja korraldusele esitatavad ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuded. Direktiivis on sätestatud tööaja miinimumnõuded ning sellega tagatakse, et töötajad ei teeks ületunde ja saaksid piisavalt puhata. Direktiivi artiklis 15 antakse liikmesriikidele õigus kohaldada või kehtestada õigus- ja haldusnorme või edendada kollektiivlepingute kohaldamist, mis kaitsevad töötajate

ohutust ja tervist enam. Direktiivi kohaldatakse väga väheste eranditega kõikide sektorite (avalik ja erasektor) ning töötajate suhtes.

Sotsiaalpartneritel on oluline osa tööajanormide kindlaksmääramisel, eelkõige kollektiivlepingute kaudu, mis hõlmavad tööaja aspekte riigi, sektori ja ettevõtte tasandil. Sotsiaalpartnerite ja kollektiivläbirääkimiste osatähtsus üldiselt on muutunud, eriti pärast majanduskriisi. Mõned töösuhete suundumused, nagu ametiühingutiheduse vähenemine, kollektiivläbirääkimiste detsentraliseerimine ning loobumise- ja paindlikkuse klauslite kasutamine kollektiivlepingutes, on kriisi algusest alates muutunud selgemaks ja see on mõjutanud tööaja kindlaksmääramist.

Peamised tähelepanekud

Tööaega reguleerivad institutsioonilised raamistikud erinevad riigiti märkimisväärselt. Reguleerimistaseme suhtelise tähtsuse alusel võib eristada nelja peamist tööaja korralduse süsteemi.

- Täielikult reguleeritud süsteem. Õigusaktid hõlmavad enamikku töötajaid; tööaja kestust või korraldust käsitlevad kollektiivläbirääkimised ja -lepingud on haruldased.
- Paindlik reguleeritud süsteem. Õigusaktide osa tööajanormide reguleerimisel on suur, kuid sageli kohandatakse neid eri tasandi kollektiiv- või muude läbirääkimiste käigus.
- Läbirääkimispõhine süsteem. Normid kehtestatakse peamiselt kollektiivläbirääkimiste teel saavutatud kokkulepetega, tavaliselt sektori tasandil; kokkuleppeid võib täiendada ettevõtte tasandi läbirääkimistega tööaja korralduse küsimustes.

- Ühepoolne süsteem. Õigusaktidel ei ole tööajanormide kindlaksmääramisel peaaegu mingit kaalu ja läbirääkimisstruktuurid on äärmiselt detsentraliseeritud; tööaja kestus ja korraldus määratakse tavaliselt kindlaks individuaalsetes töölepingutes ja need kipuvad kajastama tööandjate määratud ja pakutud tingimusi.

Rohkem kui kahes kolmandikus liikmesriikides kehtib paindlik reguleeritud tööaja korralduse süsteem või läbirääkimistepõhine tööaja korralduse süsteem, mis eeldavad sotsiaalpartnerite otsest kaasamist tööaja kindlaksmääramisse. Kõik kaheksa liikmesriiki, kus domineerib täielikult reguleeritud süsteem, on Kesk- ja Ida-Euroopa riigid, mis ühinesid ELiga 2004. aastal või hiljem ja kus kollektiivläbirääkimiste struktuurid on nõrgemad.

Tööaja korraldamise süsteemid ei ole viimase 15 aastaga ELis oluliselt muutunud. Mõnes riigis on siiski ilmnenud suundumus anda läbirääkimistel suurem kaal madalamatele institutsioonilistele tasanditele. Hiljutised kohustuslike õigusaktide muudatused paljudes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides võimaldavad näiteks määrata töögraafikuid ja töökorraldust kindlaks ettevõtte või üksikisiku tasandil.

Töölepingujärgne normaaltööaeg oli ELis ajavahemikus 1999–2014 samuti märkimisväärselt stabiilne. Enamikus liikmesriikides (peale mõne erandi) ei ole toimunud töölepingujärgse keskmise tööaja järske muutusi. Töölepingujärgse tööaja stabiilsena püsimine on kõige iseloomulikum ka aruandes analüüsitud sektoritele: keemiatööstus, metallitööstus, pangandus, jaekaubandus ja avalik haldus.

Täistööajaga töötajate tavaline tööaeg läheneb alates 2004. aastast ühinenud liikmesriikides ELi keskmisele. 2011. aastal see lähenemine siiski seiskus ja nendes liikmesriikides on tavaline tööaeg endiselt pikem kui EL 15s. Üldjoontes on tavaline tööaeg lühem läbirääkimistepõhiste ja paindlike reguleeritud süsteemide puhul ning pikem täielikult reguleeritud ja ühepoolsete süsteemide puhul.

Meeste tööaeg on ELis endiselt pikem kui naistel. See vahe, mis oli suurim 2005. aastal, on vähehaaval vähenenud peamiselt seetõttu, et naiste tööaeg on varasemaga võrreldes pikem. Vahe on oluliselt suurem juhtide puhul, kelle tööaeg on üldiselt keskmisest palju pikem, ning Ühendkuningriigis, kus kehtib ühepoolne tööaja korraldamise süsteem.

Tööaja muutuste uurimisel võrreldakse lepingujärgset ja tavalist tööaega ning tulemused näitavad ületunnitöö ulatust ja vastavust tööajaeeskirjadele. Uuring näitab, et ühepoolse süsteemi puhul peetakse tööajanormidest vähem kinni, mis tähendab rohkem ületunde. Läbirääkimistepõhise süsteemi puhul seevastu peetakse tööajanormidest rohkem kinni ja seega on kõrvalekalded kokkulepitud sätetest väiksemad.

Sotsiaalpartnerite osa tööajanormide kindlaksmääramisel ei ole eriti muutunud, kuid näib olevat otsustava tähtsusega tavalise tööaja kindlaksmääramisel. Tavaline tööaeg kipub olema lühem riikides, kus kehtib läbirääkimistepõhine või paindlik reguleeritud süsteem, ning pikem täielikult reguleeritud ja ühepoolse süsteemiga riikides.

Järeldused

Kuna tööajanormide kindlaksmääramine mõjutab töötajate tervist ja ohutust, on sotsiaalpartnerite kaasamine nende kindlaksmääramisse ülioluline. Seda seepärast, et kollektiivläbirääkimised on positiivses seoses lühema tööaja, väiksema arvu ületundide ja eeskirjadest parema kinnipidamisega, seda eelkõige tööaja kestuse aspektist.

Tööaja direktiivi vastuvõtmine on mõjutanud tööajanorme liikmesriikides, mis on ühinenud ELiga alates 2004. aastast, kusjuures tavaline tööaeg lüheneb neis riikides kuni 2011. aastani. Enamikus neis riikides on kollektiivläbirääkimiste tähtsus siiski väga väike ja tavaline tööaeg on pikem kui paindliku reguleeritud süsteemiga ja läbirääkimistepõhise süsteemiga riikides.

Lisateave

Aruanne „Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU“ („Tööaja suundumused 21. sajandil: tööaja kestus ja selle reguleerimine ELis“) on kättesaadav veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisateavet saab teadusjuht Jorge Cabrita't (e-post: jca@eurofound.europa.eu).