

# Työaikojen kehitys 2000-luvulla: Työajat ja niiden sääntely EU:ssa

## Tiivistelmä

### Johdanto

Työaika on keskeinen tekijä työelämässä, ja työajan sääntely on jo vuosikymmeniä ollut kansallisella ja unionin tasolla käytyjen poliittisten, taloudellisten ja yhteiskunnallisten keskustelujen keskipisteessä. Euroopan unionissa työajan pituutta ja järjestämistä säännellään erilaisissa lainsäädännöllisissä yhdistelmissä, mukaan lukien työaikadirektiivi, sekä kansallisella, alakohtaisella tai yrityksen tasolla käytävissä työehtosopimusneuvotteluissa ja yksilötason neuvotteluissa. Eurofound on runsaan vuosikymmenen ajan kerännyt tietoa työajan monista eri näkökohdista EU:ssa, mukaan lukien työehtosopimus pohjaiseen työaikaan liittyvät tekijät. Tiedot on julkaistu säännöllisesti vuosikertomuksissa, mutta niitä ei toistaiseksi ole analysoitu pitkän aikavälin perspektiivistä.

Raportissa tutkitaan työaikojen kehittymistä 2000-luvun alussa. Siinä kuvataan sääntelyn institutionaalisia järjestelyjä EU:n jäsenvaltioissa ja Norjassa ja arvioidaan sekä sopimus pohjaisten työaikojen että tavanomaisten työaikojen kehitystä vuosina 1999–2014. Painotus on kokoaikaisesti työskentelevien työntekijöiden työaikojen pituudessa, mukaan lukien työehtosopimus pohjaiset normaalityöajat ja niiden vahvistamistavat. Tutkimus perustuu ensisijaisesti Eurofoundin kaikista EU:n jäsenvaltioista ja Norjasta keräämiin tietoihin. Siinä keskitytään erityisesti viiteen alaan, jotka ovat kemianteollisuus, metallintyöstö, pankkiala, vähittäiskauppa ja julkishallinto.

### Taustaa

Työaikadirektiivissä (2003/88/EY) pyritään takaamaan turvallisuuden ja terveyden liittyvät työaikajärjestelyiden vähimmäisvaatimukset. Siinä asetetaan työaika koskevat vähimmäisvaatimukset ja varmistetaan, että työntekijöiden työajat eivät ole liian pitkät ja että heillä on asianmukaiset lepoajat ja lomat. Direktiivin 15 artiklassa annetaan jäsenvaltioille lisäksi mahdollisuus soveltaa tai ottaa käyttöön sellaisia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia

määräyksiä sekä edistää sellaisten työehtosopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiselle suotuisampia. Direktiiviä sovelletaan muutamia harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta kaikkiin aloihin (julkisiin ja yksityisiin) ja kaikkiin työntekijöihin.

Työmarkkinaosapuolilla on tärkeä rooli työaika koskevien sääntöjen määrittelyssä erityisesti työehtosopimuksissa, jotka kattavat työaikaan liittyvät osatekijät kansallisella, alakohtaisella tai yrityksen tasolla. Työmarkkinaosapuolten ja yleensäkin työehtosopimusneuvottelujen rooli on ollut muutoksen kourissa etenkin talouskriisin puhkeamisen jälkeen. Eräät työelämän suhteiden suuntaukset, kuten ammatillisen järjestäytymisen väheneminen, työehtosopimusneuvottelujen hajauttaminen sekä opt-out- ja avauslausekkeiden käyttö työehtosopimuksissa, ovat korostuneet kriisin alkamisen jälkeen. Tämä on puolestaan vaikuttanut tapaan, jolla työaika määritellään.

### Keskeiset havainnot

Työajan sääntelyyn käytettävissä institutionaalisissa järjestelyissä on merkittäviä eroja maiden välillä. Sääntelytasojen suhteellisen merkityksen perusteella voidaan erottaa neljä pääasiallista työajan määrittelyyn käytettävää järjestelyä:

- valtuuksiin perustuva: lainsäädäntö kattaa valtaosan työntekijöistä; työaika tai työajan järjestämistä koskevat työehtosopimusneuvottelut ja työehtosopimukset ovat harvinaisia tässä järjestelyssä
- valtuuksiin perustuva mukautuksia käyttävä: lainsäädännöllä on määräävä asema työaika koskevien sääntöjen säätämisessä, mutta niitä mukautetaan usein työehtosopimusneuvotteluissa tai eri tasoilla käytävissä neuvotteluissa

- neuvotteluihin perustuva: vaatimukset määritellään pääasiassa työehtosopimuksissa, yleensä alakohtaisella tasolla; työehtosopimuksia voidaan täydentää työaikajärjestelyistä yrityksen tasolla käytävissä neuvotteluissa
- yksipuolinen: lainsäädännöllä on vain vähäinen merkitys työaikaa koskevien sääntöjen määrittelyssä, ja neuvottelurakenteet ovat vahvasti hajautetut; työajan pituudesta ja järjestämisestä määrätään yleensä yksittäisissä työsopimuksissa ja niiden osalta noudatetaan usein työnantajien määrittämiä ja tarjoamia ehtoja.

Yli kaksi kolmannesta jäsenvaltioista käyttää valtuuksiin perustuvaa mukauttavaa tai neuvotteluihin perustuvaa järjestelyä työajan määrittelyyn. Kumpikin niistä käsittää työmarkkinaosapuolten välittömän osallistumisen työajan määrittelyyn. Valtuuksiin perustuvaa järjestelyä käyttävät kahdeksan jäsenvaltiota ovat unioniin vuonna 2004 tai sen jälkeen liittyneitä Keski- ja Itä-Euroopan maita, joissa työehtosopimusneuvottelujärjestelmät ovat heikompia kuin muissa jäsenvaltioissa.

Työajan määrittelyyn EU:ssa käytettävät järjestelyt ovat pysyneet pääosin ennallaan 15 viime vuoden aikana. Joissakin maissa ilmenee kuitenkin selkeä suuntaus, jossa alemmille institutionaalisille tasoille on annettu enemmän neuvotteluvaltaa. Monissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa sallitaan viimeaikaisissa lainsäädännön muutoksissa esimerkiksi työaikataulujen ja työjärjestelyjen määrittely yrityksen tai yksilötasolla.

Myös sopimusperustainen säännöllinen työaika pysyy varsin vakaana EU:ssa vuosina 1999–2014. Muutamia harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta valtaosassa jäsenvaltioita ei tapahtunut jyrkkiä muutoksia keskimääräisissä sopimusperustaisissa työajoissa. Sopimusperustaisien työaikojen vakaus on myös selkein ominaisuus kaikilla raportissa käsitellyillä aloilla, jotka ovat kemianteollisuus, metallintyöstö, pankkiala, vähittäiskauppa ja julkishallinto.

Kokoajakaisten työntekijöiden tavanomaisen työajan osalta on havaittavissa "lähentymistä" EU:n keskiarvoon nähden niissä jäsenvaltioissa, jotka ovat liittyneet unioniin vuodesta 2004 lähtien tapahtuneissa laajennuksissa. Lähentyminen lakkasi kuitenkin vuonna 2011, ja tavanomaisen työajan kesto on kyseisissä jäsenvaltioissa edelleen pitempi kuin EU15-maissa. Tavanomainen työaika on keskimäärin lyhyempi maissa, joissa on neuvotteluihin perustuva tai valtuuksiin perustuva mukautuksia käyttävä työajan määritysjärjestely, ja pitempi yksipuolisissa ja valtuuksiin perustuvissa järjestelyissä.

Miesten työaika on EU:ssa edelleen pitempi kuin naisten. Ero oli jyrkin vuonna 2005 ja on sen jälkeen kaventunut hitaasti pääasiassa, koska naisten keskimääräinen työaika on aiempaan verrattuna pidentynyt. Ero on huomattavan suuri johtajien ammattiryhmässä, jossa työaika on yleensä keskimääräistä pitempi, ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa, jossa on yksipuolinen työajan määrittelyjärjestely.

Työajan poikkeamassa verrataan sopimusperustaisia ja tavanomaista työaikaa ja ilmoitetaan sen perusteella "ylitöiden" määrä ja työaikasääntöjen "noudattaminen". Tästä käy ilmi, että yksipuolisessa järjestelyssä työaikaa koskevia sääntöjä noudatetaan heikommin ja tehdään enemmän ylitöitä. Neuvotteluihin perustuvassa järjestelyssä työaikaa koskevia sääntöjä noudatetaan sen sijaan yleensä paremmin ja sopimusperustaisista säännöistä poiketaan näin ollen vähiten.

Työmarkkinaosapuolten rooli työaikaa koskevien sääntöjen määrittelyssä pysyy suurelta osin muuttumattomana. Sillä on kuitenkin ratkaiseva merkitys tavanomaisten työtuntien määrän kannalta. Tavanomainen työaika on yleensä lyhyempi maissa, joissa on neuvotteluihin perustuva tai valtuuksiin perustuva mukauttava järjestely, ja pitempi valtuuksiin perustuvissa ja yksipuolisissa järjestelyissä.

## Päätelmät

Jos työaikamallien määrittelyä tarkastellaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta, työmarkkinaosapuolten osallistuminen siihen on ratkaisevan tärkeää. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimusneuvottelut näyttävät korreloivan positiivisesti työajan lyhenemisen, ylitöiden vähenemisen ja ainakin työajan osalta paremman sääntöjenmukaisuuden kanssa.

Työaikadirektiivin antaminen on vaikuttanut työaikaa koskeviin sääntöihin vuodesta 2004 lähtien tapahtuneiden laajennusten yhteydessä unioniin liittyneissä jäsenvaltioissa siten, että tavanomainen työaika lyheni niissä vuoteen 2011 saakka. Työehtosopimusneuvotteluilla on kuitenkin edelleen varsin vähäinen rooli suuressa osassa näitä maita, ja tavanomaiset työajat ovat niissä yleensä pitemmät kuin maissa, joissa työaika määritellään mukautetuina valtuuksin tai neuvotteluin.

### Lisätietoja

"Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU" (Työaikojen kehitys 2000-luvulla: työaikojen pituus ja sen sääntely EU:ssa) -raportti on saatavissa osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisätietoja antaa tutkimusjohtaja Jorge Cabrita, [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).