



# Osaajatöö Euroopa Liidus

## Kommenteeritud kokkuvõte

### Sissejuhatus

Osalise tööajaga töötamine on Euroopas viimasel kahel aastakümnel kasvanud. See väide kehtib eriti riikide kohta, kus poliitikakujundajad ja sotsiaalpartnerid on arutanud tööajakorralduse eri viise, mis aitaksid suurendada paindlikkust. Osaajatööl võib kõige laiemas tähenduses olla töötajatele ja tööandjatele nii positiivne kui ka negatiivne mõju. Kui mõned töötajad näevad selles lahendust töö- ja pereelu tasakaalustamiseks teatud eluetappidel, kurdavad teised osalise tööajaga töötajad, et võrreldes täistööajaga töötajatega on nad tööil mitmes mõttes ebasoodsamas olukorras. Sageli väidetakse, et kõrgelt kvalifitseeritud inimestele, kes tahavad töötada osalise tööajaga, ei ole vabu töökohti. Tööandjatele võib olla osaajatöö kasutamine töötsükliks oluline, ent see võib tähendada ka suuremaid tööjõukulusid. Selles aruandes püütakse kokku võtta kahe üleeuroopalise uuringu tulemused, et anda lühiülevaade osaajatööst, tutvustades nii ettevõtjate kui ka töötajate seisukohti.

### Poliitikataust

Osalise tööajaga töötamist reguleeritakse osaajatöö direktiiviga (97/81/EÜ), millega rakendatakse osalist tööaega käsitlev raamkõkkulepe, mille allkirjastasid sotsiaalpartnerid 1997. aastal. Selle eesmärgid on osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise lõpetamine, osaajatöö kvaliteedi tõstmine, vabatahtliku osaajatöö soodustamine ning tööaja paindlikule korraldusele kaasaaitamine, arvestades nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi. Asjakohased on ka tööaja direktiiv (93/104/EÜ), mis sisaldab tööaja eeskirju, mille eesmärk on töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine, ning võrdse tasustamise direktiiv (75/117/EMÜ), millega keelatakse igasugune sooline diskrimineerimine mis tahes tasustamise aspektide ja tingimuste suhtes.

2010. aasta märtsis algatas Euroopa Komisjon tööaja direktiivi põhjaliku läbivaatamise. Läbivaatamise üks eesmärk on töö- ja eraelu tasakaalu parandamine, mis asetab osaajatöö taas kord poliitikaarutelude keskmesse.

### Peamised tähelepanekud

Kirjanduse ülevaade kinnitab, et osaajatööl on tööandjatele, töötajatele ja majandusele tervikuna erinev nii positiivne kui ka negatiivseid mõju.

Positiivse külje pealt:

- osaajatööl on positiivne mõju tööhõive määrale, kuna see suurendab naiste osalust tööjõus;
- tööandjad saavad osaajatööd kasutades kohandada oma vahendeid vastavalt ajavahemiku tsüklilistele tingimustele;
- töötajatele võib see olla lahendus töö- ja eraelu paremaks tasakaalustamiseks, võimaldades vanematel veeta rohkem aega lastega ning käia samas ka tööil.

Negatiivse külje pealt:

- osaajatöö võib püsikulude tõttu suurendada ettevõtjate kogu tööjõukulu;
- osalise tööajaga töötajate töötasu on üldiselt madalam ning neil on vähem võimalusi oma karjääri edendamiseks;
- mõned tulemused näitavad, et osaajatöö kvaliteet on keskmiselt madalam, kuigi osalise tööajaga töötajate tööga rahuolu on tervikuna võrreldav täistööajaga töötajate tööga rahuoluga.

Vaadeldes osaajaga töötavate inimeste osakaalu ja profiili kogu Euroopas, jõuti järgmiste järeldusteni:

- osaajatöö määr on viimasel kahel kümnendil suurenenud nii meeste kui ka naiste lõikes ühesuguse kiirusega;
- samal ajal on osalise tööajaga töötavate naiste määr (32%) neli korda suurem osalise tööajaga töötavate meeste määrast (8%);
- kui meeste osaajatöö on kõige levinum noorimas ja vanimas vanuserühmas, siis naiste osalise tööajaga töötamise määr kasvab koos vanusega, kajastades soolist ebavõrdsust üleminekul osalise tööajaga töötamiselt täistööajaga töötamisele;
- Euroopa riikide vahel on suured erinevused nii osalise tööajaga töötajate osakaalus kui ka osaajatöö korralduses.

Erinevusi osalise tööajaga töötamise määras võib selgitada mitmete sotsiaalmajanduslike teguritega. Madala osalise tööajaga töötamise määra põhjused võivad kajastada väga erinevaid majandusnähtusi, näiteks:

- töötajad ei tunne osaajatöö järele vajadust või on isegi vastu sunniviisilisele osalise tööajaga töötamisele;
- eeskirjade puudumine;
- heade töökohtade nappus osalise tööajaga töötamiseks;
- deklareerimata osaajatöö.

Teiselt poolt võib osalise tööajaga töötavate naiste suurem osakaal viidata näiteks takistuste juurdepääsul taskukohasele lastehooldusele. Erinevused tööajakultuuris võivad samuti mõjutada inimeste osalise tööajaga töötamise soovi.

Leiti, et osalise tööajaga töötajate töötingimused erinevad täistööajaga töötajate omadest. Peamised erinevused olid järgmised:

- lühendatud tööajaga töötajad täidavad keerulisi ülesandeid harvem;
- osalise tööajaga töötajad on oma edutamise väljavaadete suhtes vähem optimistlikud;
- osalise tööajaga töötajatel on väiksem tõenäosus saada koolitust ning õppida tööl uusi asju;
- täistööajaga töötajad leiavad sagedamini kui osalise tööajaga töötajad, et nende töö on intellektuaalselt nõudlik.

Euroopa asutustes on levinud järgmised osaajatöö mudelid.

Euroopa ettevõtetest kasutavad osaajatööd kõige enam haridus-, tervishoiu- ja sotsiaaltöö asutused, kõigis neis sektorites on ülekaalus naistöötajad. Üldiselt tähendab naistöötajate suurem osakaal paljudes ettevõtetes seda, et osaajatööd esineb seal rohkem. Kõige sagedasem osaajatöö vorm on igapäevane kindlal ajal töötamine. Kuid üha enam levivad ka teised osaajatöö vormid, mis suurendavad nii tööandjate kui ka töötajate valikuvõimalusi. Mõnedes ettevõtetes on osaajatöö hakanud levima kõrget kvalifikatsiooni nõudval erialaspetsialisti või juhi ametikohal töötavate inimeste seas. Ent kogu tööjõu lõikes on see endiselt harv nähtus: kolmes neljandikus ettevõtetest ei ole sellistel ametikohtadel osalise tööajaga töötajaid.

## Poliitika järeldused

Kuigi osaajaga töötamisel on nii positiivseid kui ka negatiivseid külgi, on see nüüdisaegse tööelu tunnus. Seetõttu peaks poliitikakujundajad tagama võimalused neile, kes soovivad osalise tööajaga töötada, hoolimata sellest, kas tegemist on naiste või meestega. Samal ajal on oluline tagada täistööajaga töötamise võimalus neile, kes tahavad ja on võimelised täistööajaga töötama.

Poliitikakujundajad peaks võtma eesmärgiks vähendada tuvastatud erinevusi osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate töötingimuste vahel. Sama oluline on vähendada ebavõrdsust koolitustele pääsemisel.

Igapäevaselt mõne tunni töötamise kõrvale on tekkimas uued osaajatöö vormid. Selliseid uusi võimalusi võiks edasi arendada ja nende kasutamist julgustada, võimaldades ettevõtjatele ja töötajatele suuremat paindlikkust. Kasu oleks nii ettevõtjatele kui ka töötajatele sobivate heade tavade väljaselgitamisest ja vahetamisest.

Juhtide ja kõrget kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel töötavate inimeste seas ei ole osaajatöö levinud. Kuna see võib olla takistuseks naiste võrdsema esindatuse tagamisel juhtivatel (ja kõrgelt kvalifitseeritud) ametikohtadel, viitab see veel kord vajadusele, et ettevõtete head tavad selles vallas tuleb välja selgitada ja neid levitada.

### Lisateave

Part-time work in the European Union:  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm)

Eszter Sandor, teadur:  
[esa@eurofound.europa.eu](mailto:esa@eurofound.europa.eu)