



Tööaja korralduse: mõju tootlikkuse ja töötingimuste

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

„Tööaja mudelid on viimase 20 aasta jooksul märgatavalt muutunud. Seda on põhjustanud tehnoloogia areng, üleilmastumine, majanduse restruktureerimine ja töö korraldus, teenuste suurem tähtsus, tööjõu mitmekesisustumine ning järjest individuaalsemad elustiilid ja suhtumine karjääri.” (Euroopa Komisjon (2010), *Tööaja direktiivi läbivaatamine*) Selle tulemusel on Euroopa töötajate tööajakorraldus muutunud üha mitmekesisemaks.

Paindlik tööaeg on üks paljudest paindlikkuse vormidest. Selle põhitunnus on töötaja või tööandja või mõlema võimalus kohandada tööaega. Paindlikku tööaega võib käsitleda kas tööandja või töötaja vaatenurgast. Tööandjakesked paindliku töötaja vormidega saavad ettevõtte viia töötajate töö kooskõlla ettevõtte ajutiste ärivajadustega; töötajakesked vormid annavad töötajatele võimaluse kohandada tööaega ja töögraafikut enda ning perevajadustega. Euroopa 2020. aasta algatuses tunnustatakse, et tööaja korraldamine aitab töötajatel ühitada tööd ja muid kohustusi ning tööandjatel kohandada tööpanust. Mõnel juhul võib üha suurenev paindlikkus kahjustada siiski ka töö- ja eraelu tasakaalu ning teisi töötingimuste aspekte, näiteks tervist.

Käesoleva uuringu põhieesmärk on uurida ja näidata, kas ja mis tingimustel paindlikku tööajakorraldust ettevõtetes rakendatakse ning kas selle korral võib suureneda tootlikkus ja ühtlasi säilida või paraneda nii töökvaliteet kui ka eelkõige seoses töö- ja eraelu tasakaaluga.

Aruandes uuritakse juhtumiuuringu meetodika abil Ungari, Belgia ja Madalmaade viies jaekaubandus- ja autotööstusettevõttes rakendatavat paindlikku tööaega. Ettevõtete uurimise kõrval korraldati kohtumisi ekspertidega, koostati kirjandusülevaade ning analüüsiti Euroopa töötingimuste uuringut ja Euroopa ettevõtete uuringut.

Peamised tähelepanekud

Selles, kuidas liikmesriikide ettevõtted ja töötajad rakendavad paindlikku tööaega, esineb märkimisväärsed erinevusi. Madalmaades on paindlik tööajakorraldus kõige tavalisem, Belgias kasutatakse seda vähem, Ungaris analüüsitud ettevõtetes kõige vähem. Selle tulemusel on muutuva töögraafikuga töötajate arv Madalmaades ja Belgias suurem kui Ungaris. Madalmaades saab siiski rohkem töötajaid sõltumatult kohandada oma tööaega kui Ungaris. Sellele aitavad kaasa riikidevahelised erinevused majandusstruktuuris ja tööõiguses.

Tööaja korraldamise viisides ja selles, kui palju saavad töötajad mõjutada oma tööaega, esineb valdkondlikke erinevusi. Jaekaubandusettevõtetes, kus on rohkem naistöötajaid ja töögraafikud on individuaalsemad, saavad töötajad mõjutada oma igapäevase tööaja kujunemist ning kohandada töögraafikut töö- ja eraelu ühitamiseks. Autotööstusettevõtetes, kus töögraafikud on kollektiivsemad, saavad töötajad vähem avaldada soovi oma tööaja varieerimiseks, kuigi nad saavad valida puhkepäevi ise.

Juhtumiuuringute põhjal selgus, et enamasti tegi ettepaneku rakendada paindlikku tööajakorraldust ettevõtte juhatus, seda eelkõige seoses tööaja arvestamise eri vormide, graafikuga ja vahetustega töö süsteemide ning ületundidega, samuti tihendatud tööpäevadega. Paindliku töötaja põhimõtet, kus on

töötajatel oma tööaja teatud piirides korraldamisel täielik sõltumatus, ei rakendatud uuritud ettevõtetes tööaja korraldamise põhipoliitikanäideid. Uuritud viies ettevõttes oli siiski näiteid töötajatele antud võimalustest kohandada oma tööaega teatud ulatuses: töötada regulaarselt osalise tööajaga, seada sisse individuaalsed töösuhted ja kasutada selliseid vahendeid nagu ettepanekute raamat. Selle taga on osaliselt töötajate esindajate mõju ettevõtte või kontserni tasandil peetavatel kollektiivläbirääkimistel.

Nimetatud tööajakorralduse viisid suurendavad töötundide arvu ja tööjõunõudluse parema kooskõlla viimise kaudu tootlikkust. Mõju täpset suurust on siiski keeruline hinnata ja tõenäoliselt ei ole see võrreldes muude meetmete mõjuga eriti suur. Selle tõttu võivad muud paindlikkusmeetmed ja juhtimisoskuste (nt dialoogi pidamise ja planeerimisoskuste) kvaliteet soodustada tööaja paindlikkuse ja tootlikkuse seost.

Uuring näitas ka, et on keeruline teha üldistusi paindliku tööaja ja töötingimuste paranemise seose kohta. Mõnel tööaja korraldamise viisil (või mõnel selle aspektil) on soodne mõju, ent mõni teine võib seda ka kahjustada. Mõni paindlikule tööajale omane aspekt – nt läbirääkimiste pidamine libiseva tööaja süsteemiga seotud kaugtöö paindlikkuse teemal, puuduvate töötundide maksimumi kehtestamine, tööaja pikendamise vältimine päeva teatud perioodidel, läbipaistvuse tase, tööaja prognoositavuse suurendamise viisid, võimalus võtta nädala sees puhkepäevi, spetsiaalselt kujundatud töösuhted ja mitteametlikud tavad – soodustab töötajate töö- ja eraelu tasakaalul (ka tööandjakeskse paindlikkuse kontekstis).

Juhtumiuuringutest selgus, et paindliku tööaja teemal läbirääkimisi pidades ei peetud esmatähtsaks tervise seotud tulemusi. Sellegipoolest on ilminguid, et töölt puudumine on vähenenud ning töö- ja eraelu parem tasakaal ning üldine rahulolu tööga võib tagada parema tervise. Teised tähelepanekud viitavad selgelt, et paranenud on ka muud töötingimuste aspektid, näiteks on tänu paindlikele libisevatele töögraafikutele suurenenud töökohakindlus.

Samal ajal nähti töötingimustele avalduva soodsa mõju kõrval ka mõnda psühhosotsiaalset tervist mõjutavat kõrvalmõju, mille tõttu aitaksid riskidest teavitamisele ja nende ennetamisele kaasa korraldada töötervishoiu- ja tööohutusmeetmed.

Uuringus tuvastati ka tööaja paindlikkuse, töö- ja eraelu tasakaalu parandamise ning motivatsiooni ja psühhosotsiaalsete tingimuste edendamise kolmepoolne suhe, millega kaasneb suurem tootlikkus. Ühistegurid, mis võivad suurendada nii tootlikkust kui ka parandada töötingimusi, on näiteks sotsiaaldialoog, kavandamine, läbipaistvus, juhtimine ja kooskõla teiste töökorralduse tahkudega.

Poliitikasoovitused

- Tööaja korraldamise uuenduslikest vormidest võivad kasu saada nii töötajad kui ka ettevõtted, kui planeerimis- ja rakendamisetapis toimub asjakohane läbirääkimine ja sotsiaaldialoog.
- Arvestada tuleb asjakohast konteksti ja selliseid riigiti erinevaid tegureid nagu õigusaktid, lasetehoid, konkreetsete rühmade vajadused ja majandussektorite omadused.
- Algatused peaksid olema suunatud kõikidele töötajarühmadele, olenemata nende töölepingutingimustest või muudest eriomadustest, nagu vanus, sugu või amet.
- Paindlikku tööaega võimaldavate või soodustavate õigusaktide ja kokkulepete väljatöötamisel tuleb arvestada nende õigusaktide ja kokkulepete mõju töötingimustele.
- Käesolevas uuringus on keskendutud tööandjakesksele tööajakorraldusele, mida rakendatakse töötajatele soodsalt viisil. Et saada põhjalikku ülevaadet paindliku tööaja potentsiaalset seoses tootlikkuse ja töötingimuste parandamisega, on soovitatav täiendavalt uurida töötajakeskset paindlikku tööaega.

Lisateave

Täismahus aruanne *Working time flexibility: implications for productivity and working conditions* („Paindlik tööaeg: mõju tootlikkusele ja töötingimustele”) on avaldatud veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1250.htm>

Lisateave: Oscar Vargas, teadur
ova@eurofound.europa.eu