



Tööaeg ning töö ja eraelu tasakaal Euroopa ettevõtetes

infoleht

„Käesolev uuring sisaldab ainulaadset teavet tööaja korraldamisest Euroopas. See annab ülevaatliku pildi ettevõtetes levinud tavadest ja võtab arvesse nii juhtide kui ka töötajate esindajate seisukohti.”

Jorma Karppinen, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi direktor



MILLES on küsimus?

Tööaja korraldamine ning töö ja eraelu tasakaal on Euroopa Liidu poliitilises päevakorras tähtsal kohal. Mitmekülgses ja kiiresti muutuvast majanduskliimas on vajalik nii ettevõtete kui ka töötajate paindlikkus. Tööaja korraldamine võib oluliselt mõjutada ettevõtete efektiivsust, tootlikkust ja konkurentsivõimet, rääkimata töötajate tervisest, heaolust ja motivatsioonist. Lissaboni strateegia tööhõive-alaste eesmärkide saavutamiseks, milles nähakse ette rohkem ja paremaid töökohti, julgustatakse riike rakendama poliitikat, mis aitaks paremini ühitada tööd ja pere-elu.

MIKS uuring läbi viidi?

Kõike seda arvestades teostas fond 2004. aasta sügisest 2005. aasta kevadeni rohkem kui 21 000 Euroopa ettevõttes tööaja ning töö ja eraelu tasakaalu teemalise uuringu. Uuringus osales Euroopa Liidu 15 vana liikmesriiki ja kuus uut liikmesriiki: Tšehhi Vabariik, Küpros, Läti, Ungari, Poola ja Sloveenia. Küsitleti personalijuhte ja võimalusel ka töötajate esindajaid. Uuring sisaldas küsimusi mitmel teemal: tööaja korraldamise paindlikkus ja tööaja arvestus, osaline tööaeg, ületunnid ja mittestandardne tööaeg; lapsehooldus ja muu pikaajaline puhkus; osaline ja ennetähtaegne pensionile jäämine; samuti töö ja eraelu tasakaalu toetavad konkreetsete meetmed.

MILLISED on tulemused?

Tööaja paindlik korraldamine

- Tööaja paindlik korraldamine toimib ligi pooltes (46%) Euroopa ettevõtetes, kus on kümme või rohkem töötajat.
- Ühel või teisel viisil tööaja paindlikkust rakendavaid ettevõtteid on teenindussektoris rohkem (50%) kui tööstussektoris (43%).
- Juhid töid välja kaks peamist põhjendust tööaja paindlikuks muutmisel: „võimaldada töötajatel paremini ühendada tööd pere-(era)eluga” (68%) ning „tööaja ning töökoormuse parem ühitamine” (47%).
- Nii juhtide kui ka töötajate esindajad teatasid, et tööaja paindlikumaks muutmine, millega kaasnes tööaja parem ühitamine töökoormusega, suurendas tööga rahulolu.

Osaline tööaeg

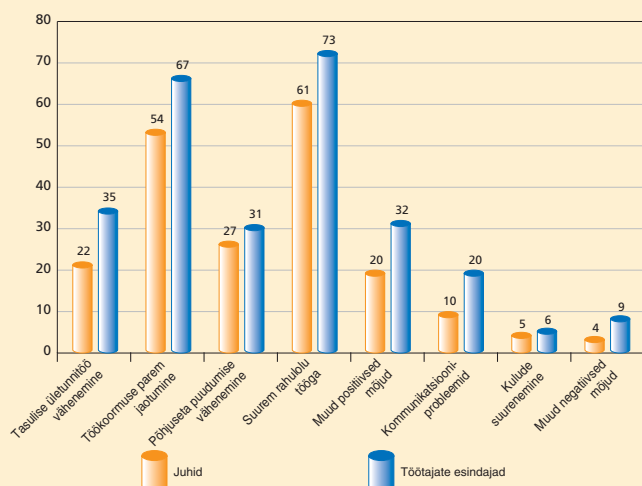
- Saksamaal, Lätis, Rootsis, Taanis ning kõige enam Madalmaades ja Ühendkuningriigis on suur osakaal ettevõtetel, kus osaline tööaeg on peamine või isegi ainus tööajavorm.
- Osalise tööaja võimalust pakkuvate ettevõtete hulk on riikides väga erinev: Madalmaades on osalise tööajaga töötajaid ligi üheksas ettevõttes kümnest, ent Kreekas ja Portugalis ainult kahes ettevõttes kümnest.
- Märkimisväärne hulk nii töötajate esindajatest (41%) kui ka juhtidest (34%) tõi välja, et osalise

töötajaga töötamisel on negatiivne mõju karjääri väljavaadetele.

Perega seotud puhkus

- Kõigist uuringus osalenud ettevõtetest pooltes (51%) on vähemalt üks töötajatest kasutanud uuringule eelnenud kolme aasta jooksul lapsehoolduspuhkuse võimalust.
- Viimasel ajal lapsehoolduspuhkust rakendanud ettevõtetest keskmiselt 30% teatasid, et üks või enam meestöötajat on võtnud lapsehoolduspuhkust.
- Pikaajaliselt puhkuselt naasvatele töötajatele pakkus töellu uuesti sisseelamise hõlbustamiseks koolitusprogramme 22% ettevõtetest.

Paindliku tööajakorralduse sisseseadmise mõjud (%)



Pensionile jäämine

- Osalist pensionile jäämise võimalust pakub 37% uuringus osalenud ettevõtetest.
- Osalist pensionile jäämise võimalust pakutakse pigem nendes riikides, kus on osalise töötaja rakendamise laialdased kogemused, kui nendes, kus niisuguseid kogemusi ei ole.
- Ennetähtaegsele pensionile jäämine on rohkem levinud kui osaline pensionile jäämine. Ennetähtaegset pensionile jäämise võimalust pakub 48% küsitluses osalenud asutustest.



Väljaannete talitus

Publications.eu.int

- Ennetähtaegset pensionile jäämist esineb kõige sagedamini haridussektoris (72% asutustest), finantsvahenduses (63%) ja tervishoius (61%).

MIS on teksil?

Tänapäevases kiires elus on inimeste aeg väga piiratud. On selge, et inimeste tööle meelitamiseks ja nende töö hoidmiseks tuleb töötaja korraldamisel arvestada töötajate isiklike vajadusi. Uuringud näitavad, et paindliku töötaja võimalus mõjub positiivselt töötajate töö ja eraelu tasakaalule ja toob kasu ka ettevõtetele, kuna aitab kohandada tööaega vastavalt töö laadile ja suurendab tööga rahulolu.

Fond koostab pärast põhiaruande avalikustamist 2006. aasta lõpus veel ridamisi põhjalikumaid analüüse järgmistel teemadel: osalise töötajaga töötamine, lapsehoolduspuhkus, ennetähtaegne/osaline pensionile jäämine, pikendatud tööaeg, paindlikkus ettevõtetes ning sotsiaaldialog töötaja ning töö ja eraelu tasakaalustamise teemal.

Uuringu meetodika

- Telefoniküsitlus rohkem kui 21 000 ettevõttes 21 EL-i liikmesriigis.
- Uuringus on esindatud kümne ja enama töötajaga ettevõtted kõigist majandusharudest.
- Juhuslikult valitud ettevõtted.
- Küsitleti 21 031 juhti ja 5232 töötajate esindajat.
- Uuringu läbiviimist koordineeris TNS Infratest Sozialforschung Saksamaalt.

Teave Euroopa töötaja ning töö ja eraelu tasakaalu uuringu kohta on kättesaadav veebileheküljel

<http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>

Fondi samateemalised materjalid

Uus ajakorraldus töö ja eraelu ühitamiseks

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Töö ja pereelu ühitamine ja kollektiivlääbirääkimised Euroopa Liidus

http://www.eiro.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Töötaja kasutamise võimalused: uued töövormid ja ettevõtte strateegiad

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Täiendav teave

Teabe kontaktametnik Camilla Galli da Bino, gdb@eurofound.eu.int