

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Kristiina Pärand

**TÖÖAEG JA SELLE PAINDLIKKUS EUROOPA
LIIDU RIIKIDES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dots. Kaia Philips

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “ 2012. a.

.....õppetooli juhataja
(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....
(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	5
1. Tööaja ja selle paindlikkuse teoreetilised ja õiguslikud aspektid	8
1.1. Tööaja mõiste ja selle paindlikkuse vormide olemus	8
1.2. Optimaalse tööaja ja selle paindlikkuse kujunemine nõudluse ja pakkumise mudelites	18
1.3. Tööaega ja selle paindlikkust mõjutavad õiguslikud regulatsioonid	24
2. Euroopa Liidu riikide tööaeg ja selle paindlikkuse vormid	31
2.1. Euroopa Liidu riikide tööaja võrdlev analüüs	31
2.2. Euroopa Liidu riikide tööaja paindlikkuse võrdlev analüüs	39
2.3. Järeldused tööaja ja selle paindlikkuse kohta Euroopa Liidu riikides	48
Kokkuvõte	55
Viidatud allikad	59
Lisad	65
Lisa 1. EL27 riikide tööhõive määrade ja nende muutuste järjestus aastatel 2006 ja 2010	65
Lisa 2. EL27 riikide osaajaga tööhõive määrade (kogu hõivatutest) ja nende muutuste järjestus aastatel 2006 ja 2010	66
Lisa 3. Osalise tööaja määr kogu hõivatutest 2010. aastal meeste ja naiste ning kolme vanusegrupi seas	67
Lisa 4. EL27 riikide jagunemine klastritesse	68
Lisa 5. EL27 riikide tööaja pikkus nädalas meeste ja naiste ning täis- ja osaajaga töötajate vahel 2010. aastal	69
Lisa 6. Korrelatsioonanalüüs tööaja pikkuse, täis- ja osaajaga töötajate hõivemäära ning kogu hõivatute alusel EL27 riikides 2010. aastal	70
Lisa 7. Korrelatsioonanalüüs keskmiste töötundide, SKP ja miinimumpalga alusel EL27 riikides 2010. aastal	71

Lisa 8. Punktdiagramm keskmiste töötundide, SKP ja miinimumpalga alusel EL27 riikides 2010. aastal.....	72
Lisa 9. Vahetustega ja valvelolekuga töö hõivemäärad kogu hõivatutest EL27 riikides 2010. aastal.....	73
Lisa 10. Õhtusel / öisel ajal töötamise määrad kogu hõivatutest (%) 2010. aastal meeste ja naiste ning kolme vanusegrupi seas	74
Summary	75

SISSEJUHATUS

Kuna töö mängib inimese elus suurt rolli, siis on oluline, et tööaja pikkus arvestaks inimese ajakorraldust. See tähendab, et inimene teeks piisavalt palju tööd, kuid ei ületaks töötundide tervislikku piirangut. Iga inimese elus on perioode, kus tööaja paindlikkus võib määrata töökoha olemasolu. Mida paindlikum on riigis töökorraldus, seda suurem on võimalus töökoha saamiseks nii õppuritel, pensionäridel kui lastega vanematel. Käesoleval majanduslikul langusperioodil aitab paindliku töökorralduse aktsepteerimine säilitada inimesel töökohta. Euroopa Liidu kontekstis on tööajale ja selle paindlikkusele pööratud olulist tähelepanu. Kuna Euroopa Liitu kuulub 27 riiki, siis tööaeg ja selle paindlikkus on riigiti erinev, kuid direktiivid näevad ette ka teatuid Euroopa Liidu poolt kehtestatud ühiseid piiranguid.

Paindliku tööaja korraldusega on aastate jooksul välja arenenud erinevaid tööaja paindlikkuse vorme. Nende kasutamist, levikut ja arengut uuritakse Euroopa Liidus üha sügavamalt. Ühtlasi on liidu solidaarsuspoliitika eesmärk välja kujundada ühtset tööturgu ning vähendada ebavõrdsust. Sellest tulenevalt on käesoleva töö eesmärgiks selgitada välja Euroopa Liitu kuuluvate riikide tööaja paindlikkuse erisused lähtudes enamkasutatavatest tööaja paindlikkuse vormidest. Eesmärgi täitmiseks püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- selgitada tööaja mõistet ning tööaja paindlikkuse erinevaid vorme;
- selgitada optimaalse töötundide arvu kujunemist indiviidi, leibkonna ja ettevõtte seisukohast;
- iseloomustada tööaja reguleerimist mõjutavaid institutsioone ja õiguslikke regulatsioone ning nendest tulenevaid piiranguid ja võimalusi tööaja paindlikkusele;
- teha Euroopa Liidu riikide tööaja võrdlev analüüs (sh soo ja vanuse lõikes);

- teha Euroopa Liidu riikide tööaja paindlikkuse vormide võrdlev analüüs (sh soo ja vanuse lõikes);
- teostatud analüüside tulemustele toetudes teha järeldused tööaja paindlikkuse erisuste kohta Euroopa Liidus.

Antud töö koosneb kahest peatükist, sisaldades teoreetilist ja empiirilist osa. Töö esimeses osas selgitatakse tööaja ja selle paindlikkusega seotud erinevaid teoreetilisi aspekte. Esimeses alapunktis uuritakse tööaja ja paindlikkuse mõistet, tööaja jagunemist täis- ja osajaga tööks. Viimase puhul uuritakse lähemalt ka selle eelseid ja puudusi töösuhte osapooltele ning töötajate vabatahtlikkust antud töökohal töötada. Lisaks osalisele tööajale uuritakse ka teisi enimkasutatavaid paindlikkuse vorme: ületunnid, valve ja vahetustega töötamine, ebatavalistel aegadel töötamine. Esimese peatüki teises osas vaadeldakse tööjõu pakkumist indiviidi ja leibkonna ning nõudlust ettevõtte seisukohast. Tööjõu pakkumise kujunemisel mängivad rolli indiviidi/perekonna kasulikkusfunktsioon ja eelarvepiirang ning tööjõu nõudluse kujunemisel tööjõukulud ning toodang. Kolmandas alapunktis uuritakse tööaega mõjutavaid regulatsioone läbi institutsioonilise raamistiku mitme erineva taseme. Välja tuuakse EL-i kuuluvate riikide ettevõtete tööaja korraldust mõjutavad peamised seadused.

Töö teine ehk empiiriline peatükk keskendub tööaja ja selle paindlikkuse erinevate vormide analüüsile. Lisaks riikidevaheliste erisuste väljatoomisele uuritakse erisusi ka kolme vanusegrupi ja meeste-naiste lõikes. Empiirilise osa esimene alapunkt sisaldab endas 2010. aasta kogu tööhõive ja osajaga tööhõive määrade võrdlemist riigiti, samuti uuritakse määrade muutusi 2006. aastaga. Klasteranalüüsi abil selgitatakse välja riikide jagunemine osajaga hõivatute ja mittevabatahtlikkuse alusel ning lisaks uuritakse osalise tööaja kasutamise põhjuseid. Autor peab oluliseks välja selgitada ka riigi rikkuse ja tööaja pikkuse omavahelist seost. Järgmises alapunktis teostatakse analüüs paindlikkuse vormide tööhõive määrade suhtes liikmesriigiti ning vaadeldakse nende muutusi 2006. aastaga. Teostatud analüüside põhjal püütakse viimases alapunktis teha järeldusi riikidevaheliste erisuste kohta. Autori arvates võiks teostatud analüüs anda lisainfot solidaarsuspoliitika edasisel suunamisel.

Peamine erialane kirjandus tugineb tööaja ja selle paindlikkuse arengule Euroopa Liidus viimase kümnendi jooksul. Uurimisprobleemi arendamiseks tugineb autor suuresti Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi võrdlusuuringutele, mis on teostatud näiteks Chung *et al.* (2007), Goudswaard *et al.* (2009), Riedman *et al.* (2006) poolt. Euroopa Liidus kehtiva seadusandluse iseloomustamiseks kasutatakse tööaja direktiivi 2003/88/EÜ. Empiirilise osa teostamiseks analüüsitakse Eurostatist pärinevaid andmeid tööga hõivatute, tööaja pikkuse ja erinevate paindlikkuse vormide kohta. Töös kasutatakse võrdleva analüüsi teostamiseks näiteks korrelatsioon- ja klasteranalüüsi.

1. TÖÖAJA JA SELLE PAINDLIKKUSE TEOREETILISED JA ÕIGUSLIKUD ASPEKTID

1.1. Tööaja mõiste ja selle paindlikkuse vormide olemus

Tööaja pikkus on praegustes Euroopa Liidu riikides aastakümnete ja –sadade jooksul palju muutunud – endised 14-16tunnised tööpäevad on lühenenud kaheksatunnisteks ning tööaja planeerimine on muutunud paindlikumaks. Tugeva aluse selleks andsid aastate jooksul tekkinud erinevad ühendused, mille eesmärgiks oli kaitsta nõrgema poole (töövõtja) huve. Tööaeg on muutunud üha diferentseeritumaks läbi demograafiliste, majanduslike, tehnoloogiliste ja kultuuriliste muutujate (Hours of Work .. 2005: 9). Järjest enam pööratakse tähelepanu töö- ja eraelu ühildamisele eesmärgiga tasakaalustada töoinimese elukvaliteeti. Sellele võib suuresti kaasa aidata tööaja paindlik korraldus, samas ei pruugi see ka alati töötajale meelepärane olla. Antud peatükis on vaatluse all töövõtja aja jagunemine töö- ja puhkeajaks, tööaja paindlikkuse olemus ja kasutamise põhjused ning erinevad tööaja paindlikkuse vormid. Sügavuti pööratakse tähelepanu osalise tööaja kasutamisele (eelised ja puudused, põhjuslikkus, vabatahtlikkus), kuid vaadeldakse ka selliseid tööaja paindlikkuse vorme nagu ületunnid, valveaeg, vahetustega töö, ebatavalised tööajad.

Töötaja tervist ja huve silmas pidades on riigiti erinevalt ära määratletud tööaeg, seades ette ka teatavaid limiite. Tööaja määratluse ja sellest tulenevad piirangud muudab erinevaks tööaja kui mõiste erinev tähendus. Mõningaid tööaja definitsioone iseloomustab järgnev tabel 1.1, mis väljendab ühtlasi ka seda, et tööaja tähendusse tuleb suhtuda teatud tähelepanelikkusega.

Tabel 1.1. Tööaja mõiste defineerimine erinevates allikates

Allikas	Definitsioon
ILO – Working time 2012	Tööaeg seondub ajaperioodiga, mis on kulutatud kaupade või teenuste tootmisele.
Hours of Work ...2005: 17	Tööaeg on aeg, mil töövõtjad on tööandja käsutuses: see ei sisalda puhkeaga, mil töövõtjad ei ole tööandja käsutuses.
Euroopa Tööaja direktiiv, 2003/88/EÜ	Tööaeg on iga periood, mille jooksul töötaja teeb tööd tööandja käsutuses ja täidab tööülesandeid vastavalt siseriiklikele õigustele või tavadele.
System of National ... 2009: 410	Tööaeg on defineeritud kui veedetud aeg ettevõtja alluvuses, mis aitab kaasa kaupade tootmisele ja teenuste osutamisele vastavalt SNA (rahvamajanduse arvepidamise süsteemi) tootmise määratlusele.
Golden, Figart (2001:3)	Töökohal kulutatud aeg on korraga nii sissetulekuallikas, isiku identiteet ja suhteline staatus ühiskonnas, töökoht ja majapidamine, piirang inimese võimele jätkata iseseisvat tegevust ja sotsiaalset paljunemist.

Allikas: autori koostatud.

Definitsioonide erisused tulenevad nende tuginemisest erinevatele aspektidele. Nimetatud definitsioonide puhul on märgata, et tööaega peetakse „ajaks“ või „perioodiks“, mida inimene tööga seonduvalt kulutab. Esimesel ja neljandal definitsioonil on lisaks aluseks tegevuse lõpptulemus – kaupade, teenuste tootmine. Töö hilisemas osas kasutatavad Eurostati karakteristikud järgivad ILO definitsioone ja soovitusi. Autor leiab siiski, et käesolevas töös võiks kõige enam arvestada Euroopa Tööaja direktiiviga (2003/88/EÜ), mis peab oluliseks lisada selgituseks juurde õiguspõhise käitumise. Sellisel juhul on autoril kindlam välja selgitada EL-i liikmesriikide tööaja erisused. Golden, Figart (2001) näevad tööaega aga hoopis laialdasemalt, omades nii positiivseid (nt sissetulekuallikas) kui negatiivseid (nt piirang) ilminguid. Tööaeg on nende autorite arvates seotud töövõtja eluga ka väljaspool töökohta. Käesoleva töö autori arvates võib tööaega pidada üldistatult kokkulepitud ajaperioodiks, millal inimene töötab vastavalt lepingus sätestatud korrale, eesmärgiga toota kaupu või pakkuda teenuseid ning teenida endale raha.

Ka liikmesriigiti defineeritakse tööaega erinevalt. Siinkohal tuuakse kahe liikmesriigi näited tööaja definitsioonidest. Näiteks Soomes mõistetakse tööaega kui tööl oleku aega ja aega, kui töötaja peab olema töökohas tööandja käsul - päevased puhkeajad ei ole osaks töötundidest, kui töötajal on õigus sellel ajal töökohast lahkuda (Working Hours Act – Finland 2005). Rootsis kehtib tööaja seadus kõikidele nendele tegevustele, mil

töötaja tegeleb tööandja nimel (Working Hours Act - Sweden 1982). Töötaja mõiste on riigiti nii erinev, et piisavaks ei osutu vaid tööandja käsutuses olemine vastaval perioodil, vaid sellele lisatakse veel näiteks töö kohaloleku kohustus, töö elluviimise kohustus juhtimise või järelevalve all, töökohalt mittelahkumise kohustus. (Hours of Work ...2005: 19) Järelikult pole töötaja mõiste riigiti sarnane ja see kinnitab tõsiasja, et töötaja ja selle paindlikkuse mõistmisesse tuleb suhtuda tähelepanelikult, võttes aluseks erinevate riikide erinevad regulatsioonid.

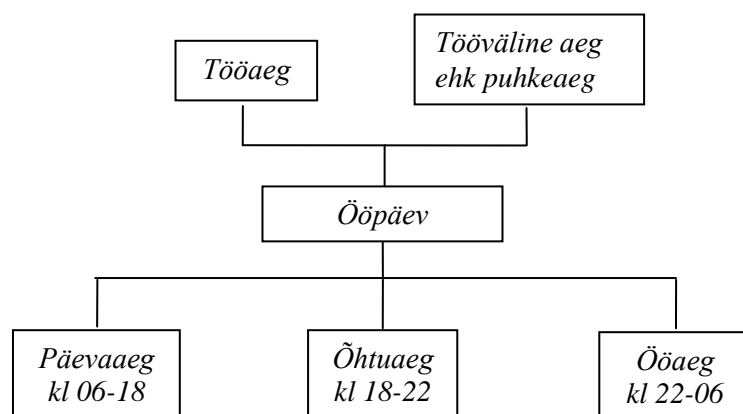
Eesti Vabariigi töölepingu seaduse (2008) järgi eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg). Sealjuures eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas. Nii Eesti kui ka teiste EL-i liikmesriikide seadused on kooskõlas Euroopa Töötaja direktiiviga, mis kehtestab maksimaalseks töötaja pikkuseks nädalas 48 tundi (Euroopa Töötaja direktiiv 2003: 383, Töölepingu seadus 2008). Maksimaalne töötundide arv (48 tundi) moodustub täistööajast (40 tundi) ja ületundidest (8 tundi).

Töö autor pöörab tähelepanu asjaolule, et antud olukord kehtib vaid täisealise töötaja korral, kuid alla 18aasta vanuste töötajate jaoks on määratud erinevad töötajapiirangud. Alaealiste jaoks ei peaks autori arvates töö olema esmaseks prioriteediks, kuna hariduse omandamine on enesearenduslik ja kindlustab tulevikus kõrgema ametikoha. Seadusandluses arvestataksegi töötaja piiramisel alaealiste vanust ning koolikohustuslikkust.

Töötaja huvide ja tervise kaitseks on seaduses ära määratletud ka töötaja puhkeajad, mida tuleb töötaja korraldamises ette planeerida. Eesti seaduste järgi on kokkulepe tühine, kui (Töölepingu seadus 2008):

- 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega,
- töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeajaga,
- töötajale jääb 7-päevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeajaga.

Iga töötaja jaoks koosneb tavaline tööpäev nii tööajast kui töövälisest ajast ehk puhkeajast (vt joonis 1.1). Mõlemad neist toimuvad aga ööpäeva erinevatel kellaaegadel. Enne 2008. aastal vastu võetud Töölepingu seadust maksti Eestis töötajale öhtusel ja öisel ajal töötamise eest lisatasusid, alates 2008. aastast enam öhtusel ajal töötamise eest lisatasusid maksuma ei pea. Eesti Vabariigi töölepingu seaduse (2008) järgi maksab tööandja öötöö eest 1,25-kordset töötasu (kui ei ole lepitud kokku teisiti) ja riigipühadel töötamise eest 2-kordset töötasu. Ebatavalisteks töötundideks nimetataksegi nii öösel, öhtul, laupäeval kui pühapäeval töötamist. Antud töö empiirilises osas uuritakse muuhulgas ka ebatavaliste töötundide rakendamist EL-i riikides.



Joonis 1.1. Ajajaotus ööpäevas (Siigur 2002: 73).

Tööaeg võib olenevalt ametikohast ja tööandjast olla kas vähemal või rohkemal määral paindlik. Kindlasti on ka ameteid, kus tööaeg ei ole paindlik. Tööturu paindlikkus näitab, mil määral tööhõive ja/või aeg või palk kohanevad majanduslike muutustega (Cazes, Nesporova 2004: 25). Antud töös vaadeldakse vaid töötaja, mitte töökoha (nt kodus või välismaal töötamine) paindlikkust. Töönädala pikkuse paindlikkus võimaldab ettevõtte aktiivsust, majanduse hetkeseisu ja tööjõupakkumist arvesse võttes kohandada töötajakorraldust ning tagada seeläbi tööjõu optimaalsem rakendamine (Värk 2007: 2). Paindlik tööaeg on väga lai mõiste. See viitab kõikidele töötaja korraldustele, mis erinevad tööpäeva üheksast viieni rütmile. See võib viidata ka kasvavale eberegulaarsele töötaja jaotusele päeva, nädala, kuu, aasta või karjääri lõikes. (Delsen 2004: 2-3) Paindlik tööaeg on töötajakorraldus ja –arvestus, mille puhul kõigi töötajate ja osakondade tööaeg ei alga ega lõppe ühel ajal, vaid eri aegadel olenedes tehnoloogilistest, töö organiseerimisega seotud asjaoludest, kuid ka töötajate soovist

(Mereste 2003: 63). Paindlikkuse positiivseks ilminguks on rahulolu, mida pakub tavapärasest fikseeritud tööajast erineva tööajavormi kasutamine. Tööaja paindlikkus tähendab autori arvates töövõtja ja -andja kokkuleppelist tööaega, mis rahuldab võimalikult palju mõlema osapoolle huve.

Mida paindlikum on tööaeg, seda lihtsamini saab töötaja valida endale töö tegemiseks sobiva aja ja pikkuse. Sobiva aja valikul lähtub töötaja oma eraelust, näiteks hooldatavatest lastest ja vanematest, leibkonnaliikme töö- ja puhkeajast, olulistest sündmustest jne. Töötajate paindliku tööaja kasutamise põhjused on veel näiteks muutuv elu- ja tööstiil, kindlate kellaaegade kasutamine, elukestev õpe, sissetuleku maksimeerimine, töökoha kindlustamine (Chung *et al.* 2007: 6-9). Teise osapoolena mängib rolli ka tööandja, kes võib samuti tööaja paindlikkusest eeliseid saada. Näiteks suurenevad töötajate rahulolu tööaja paindlikkusest ja ettevõtte lahtiolekuajad on täistööajast pikemad. Chung jt (2007: 8) arvates kasutavad ettevõtted paindlikku tööaega näiteks sel põhjusel, et vähendada kulusid või kohandada ja ümber organiseerida (muutuva) töökoormusi. Samal ajal kui ettevõtted kohanevad majandustsüklitega, kohanduvad üksikisikud muutuva elutsükliga kasutades suuremat paindlikkust oma töökorralduses.

Samas ei ole tööaja paindlikkus alati vaid positiivses tähenduses. Kui töölepingus on kaks osapoolt, siis võib ka tööaja paindlikkuse puhul vaadata kahte osapoolt, kes teineteise soovidega alati nõus pole. Nõrgemaks osapooliks võib tavaliselt siinkohal lugeda töötajat. Kuna tööandjad määravad üldjuhul siiski ise töötaja tööaja, siis jääb töötaja otsustada, kas ta teatavat ametikohta soovib vastu võtta või mitte. Järelikult on tööaja paindlikkus seda negatiivsem, mida suuremad on erisused ettevõtte ja töötaja tööaja määratluses. Näiteks osalise tööaja vormi puhul on mittevabatahtlikkuse aluseks töötaja leppimine lühema tööajaga kui ta seda tegelikult sooviks.

Järgnev tabel 1.2 iseloomustab erinevaid tööaja paindlikkuse võimalusi lähtudes töötaja ja ettevõtte soovist antud tööajavormi kasutada. Tabelist selgub, et mitte kõik tööaja võimalused pole meelepärased mõlemale osapoollele.

Tabel 1.2. Töötaja valikute klassifitseerimine ettevõttele ja töötajale orienteeritud paindlikkuse kaudu

		Töötajale orienteeritud paindlikkus	
		Jah	Ei
Ettevõttele orienteeritud paindlikkus	Jah	Osaajaga töö Paindlik ajakava Järguline pensionile siirdumine Varajane pensionile siirdumine	Ebatavaline tööaeg (õhtul, öösel, nädalavahetusel töötamine) Vahetustega töö Ajutine töö (tähtajaline leping, ajutine töötaja) Ületunnid
	Ei	Lapsehoolduspuhkus Pikaajaline haridus-või hoolduspuhkus	-

Allikas: (Chung *et al.* 2007: 19)

Tabelis toodud valikud jagunevad selle järgi, kuivõrd meelepärane ja sobilik see enamjaolt kummalegi osapoolle on. Eelpooltoodud töötaja paindlikkuse põhjuseid järgides on ettevõttele orienteeritud paindlikkuse valikud sellised, mis toovad kasu või aitavad organiseerida tööajakorraldust ettevõttele sobilikul viisil. Töötajatele orienteeritud paindlikkus lähtub inimese enda elu- ja ajakorraldusest ning sinna kuuluvast sobilikust töötaja vormist. Mõlemale osapoolle meelepärased valikud on olenevalt riigist või ettevõttest ühele osapoolle siiski rahuldust pakkuvam kui teisele (Chung *et al.* 2007: 19). Töötaja paindlikkuse vormid on osaajaga töö, ebatavaline tööaeg, vahetustega töö, ületunnid ja valveajaga töö. Ülejäänud valikud antud joonisel tulenevad töötaja variatsioonist (paindlik ajakava), ajutisest tööst, pensionile jäämise või töölt lahkumise kavast (nt lapsehoolduspuhkus).

Järgnevalt vaadeldakse lähemalt Eestis ja Euroopa Liidus enim kasutatavaid töötaja paindlikkuse vorme, milleks on varasemalt nimetatud osaline tööaeg, ületunnitöö, valveaeg ja vahetustega töö. Tööturul on laialdaselt kasutatavaks töötaja paindlikkuse vormiks osaajaga töö. Praktikas võib osaajaga töö esineda mitmel erineval viisil ja olla jagatud kas päeva, nädala, kuu või isegi terve aasta peale, seda vastavalt töötaja, ettevõtte ärijuhtimise või korralduslikele tingimustele (Naegele *et al.* 2003: 118). Erinevalt täistöötaja mõistele on osalise töötaja mõiste heterogeenne, kuna selle tööaeg võib hõlmata 20% või isegi alla selle kuni 80% või rohkemgi täistööajast (Silguy 1998: 28). Kuna empiirilises osas on uurimise all osalise töötajaga hõivatud, siis lähtutakse definitsioonist, mida kasutab Eurostat. Osaline tööaeg on organiseeritud töötaja meetod,

kui töötatakse vähem kui normaalse täistööaja korral (Silguy 1998: 28; Hours of Work .. 2005: 77).

Osaajaga töötavad peamiselt need inimesed, kellel on töö kõrval ka muid suuri kohustusi. Näiteks töötavad osaajaga pigem naised kui mehed, sest laste hoidmine ja kasvatamine on tavaliselt naiste töö. Osaline tööaeg on tavapärase kõrge sissetulekuga maades, kus seda tihti soovitataksegi kasutada töö- ja pereelu ühendamise viisina (Lee *et al.* 2007: 55). Osalist tööaega kasutavad ka õpilased, kellel on võimalusi ja aega kooli kõrvalt töötada. Osaajaga töötajateks on ka vanemad inimesed (sh pensionärid), kelle tervislik seisund võib täistööajaga töötamiseks olla liiga nõrk. Samas on selliseid pensionäre, kes tahavad tööd teha näiteks igavusest või soovist pensionist suuremat sissetulekut saada. Tehtud on palju katsetusi eesmärgiga muuta osaajaga töötamist vanematele töötajatele soodsamaks, kuna see aitaks hoida rohkem inimesi tööturul ja järk-järguliselt kergendada üleminekut pensionile (Naegele *et al.* 2003: 118).

Lähtudes erinevatest eesmärkidest loob osaajaga töö eeliseid ja puudusi nii töövõtjale kui -andjale (vt tabel 1.3). Töövõtja, lähtudes enda ja oma perekonna heaolust ning kindlustamisest, näeb peamiste eelistena töö- ja pereelu ühildamist ja üldist töö omamist. Osaajaga tööl on aga puudusi, mis teevad selle ebameeldivaks. Peamiseks probleemiks võib pidada madalamat palka ning staatust, mida võrreldakse tihti täisajaga töötajatega.

Tabel 1.3. Osaajaga töötamise eelised ja puudused töövõtjale ja -andjale

	Eelised	Puudused
Töövõtja	<ul style="list-style-type: none"> • võimalused üldse töötada • kättesaadav paindlik tööaeg • kõrgem rahulolu • võimalus töötada mitmel kohal • lihtsam transport töökohale 	<ul style="list-style-type: none"> • madalam palk • madal staatus ja ebakindlus • väiksemad erisoodustused • vähe võimalusi edutamiseks • osaajaga töö tähtsusetu olemus • suurenenud segregatsioon
Tööandja	<ul style="list-style-type: none"> • töötajate oskuste kasutamine • tootlikkuse võit • madalam personali voolavus • tööjõukulude vähendamine • täiendavad kogemused osaajaga töötajatele 	<ul style="list-style-type: none"> • töökohtade sobivus osaajaga töötamiseks • kõrgemad tööjõukulud • probleemid personaliga • tööturu ebastabiilsus • raskused ametiühingutega

Allikas: (Drew 1984: 30-34).

Erinevalt töövõtjatest on tööandjate eesmärgiks kasumi maksimeerimine ja personaliprobleemide ning –kulude minimaalsena hoidmine. Seetõttu võib peamiste eelistena ära märkida tootlikkuse võitu ja tööjõukulu vähendamist, kui ületundide asemel kasutatakse pigem osaajaga töötamist. Seevastu on tööjõukulu suurenemist näha puudusena, kuna osaajaga töötajatele tehakse samasuguseid toiminguid (töövahendite muretsemine, palga ja maksude arvestamine, koolitamine) kui täiskohaga töötajatele. Viimane aga teeb tavaliselt kaks korda enam tööd ettevõtte jaoks kui osalise ajaga töötaja. Nagu töövõtja puudusena nii ka tööandja puudusena nähakse personalis selliseid (suhte)probleeme, kus täis- ja osaajaga töötajad näevad enda vahel suuri erinevusi. Täiskohaga töötajad võivad osaajaga töötajat pidada vähemtähtsaks või osaajaga töötajad tunnevadki ennast vähemtähtsatena. Töövõtjad kardavad, et tööturg muutub ebastabiilseks, kui täiskohaga töötajad soovivad üle minna osalisele tööajale ja kui neil pole pakkuda nii palju osalise tööajaga ametikohti kui ametiühingud seda soovivad (Drew 1984: 33-34). Järelikult võib osaajaga töötamist pidada nii töövõtja kui –andja poolseks paindlikkuse vormiks, kuna see tekitab ligikaudselt samas mahus eeliseid ja puudusi mõlema osapoole jaoks.

Osaajaga töötamise põhjused saab jagada kaheks: majanduslikud ja mittemajanduslikud põhjused või teisiti nimetatult mittevabatahtlikud ja vabatahtlikud põhjused. Peamisteks mittevabatahtlikkuse põhjusteks on vähene nõudlus pakutavatele kaupadele/teenustele või olukord, kus ei leita enda jaoks täistööajaga tööd. (Nardone 1995: 276) Caputo ja Cianni (2001: 314) klassifitseerisid oma uurimuses osaajaga töötajad samuti vabatahtlikeks ja mittevabatahtlikeks: vabatahtlikeks töötajateks peeti neid, kes ei tahtnud täistööaega, käisid koolis, olid liiga hõivatud kodutöödega ja mittevabatahtlikeks töötajateks peeti neid, kellel oli töökohal materjali või töö puudus, kestis masinate remont või kui töötaja leidis endale ainult osaajaga töö. Plantenga, Remery (2010: 43) leidsid 2007. aasta andmete tuginedes, et mida kõrgem on riigis osaajaga tööhõive, seda vähem on tahtmatut osaajaga töötamist ja seda paremini on institutsiooniline tagapõhi reguleeritud ning vastu võetud.

Osaajaga töö võimaldab töötajatel vähem töötada, seevastu tekib olukordi, kus töö ülekülluses on vaja teha ka ületunde. Ületundideks loetakse neid töötunde, mida tehakse lisaks normaaltööajale ning nende eest tasustatakse kõrgemalt kui tavalisi töötunde.

Piiranguks on töötaja valmisolek kauem töötada, kuna ületunnitöö on kohustuslik vaid mõningatel juhtudel, oma tahte saamisel on tugevamaks osapooliks siis tööandja (Värk 2007: 2). Vastavalt Eesti Töölepingu seadusele (2008) võivad tööandja ja töötaja kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja, kuid samas võib tööandja vastavalt hea usu põhimõttele nõuda töötajalt ületunnitöö tegemist ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu kahju tekkimise ärahoidmiseks. Rootsis ei tohi ületundide arv 4-nädalase perioodi jooksul ületada 48 tundi (Working Hours Act - Sweden 1982). Kuid näiteks Taanis ja Inglismaal pole ületunnid kindlalt limiteeritud (Hours of Work .. 2005: 61-63). Erinevused seisnevad ka selles, kas ületundide eest tasutatakse rahaga või vaba ajaga. 2004-2005. aastal tehtud uuringu põhjal pakutakse rahalist hüvitist peamiselt Vahemere ja anglosaksi riikides ning uutes liikmesriikides, vaba aega pakutakse peamiselt Skandinaavias ja läänepoolsemates EL15 riikides. Töötajad, lähtudes töö- ja eraelu perspektiivist, eelistavad saada kompensatsiooniks pigem vaba aega. (Riedmann *et al.* 2006: 18) Ületundide eest saadava tasu valik võib aga näiteks majanduslikust olukorrast muutuda.

Järgmiseks vaatlusaluseks paindlikkuse vormiks on valveaeg. Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (valveaeg), tuleb töötajale maksta tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust; see osa valveajast, mil töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, loetakse tööajaks (Töölepingu seadus 2008). Valveaeg sisaldab tavaliselt situatsioone, kus töötaja on kohustatud püsima kas kodus või sätestatud kohas või olema kättesaadav telefoni teel olukordades, kus töötajat vajatakse töökohal. Näiteks Soomes ei sisalda tööaeg ooterežiimi ehk valveloleku aega, kuid samas ei tohi ooterežiimi pikkus ja tihedus liigselt häirida töötaja vaba aega. (Hours of Work .. 2005: 18, 85) Valveaega kasutatakse tavaliselt sellistel aladel nagu meditsiin, päästetööd, riigikaitse, liiklusteede korrashoid.

Eelnimetatud tööaladel ning ka paljudel teistel kasutatakse ka vahetustega tööd. Vahetustega tööd defineeritakse tavaliselt kui organiseeritud tööaja meetodit, läbi mille töötajad töötavad üksteise järel töökohas, nii et kohustuslikud töötunnid ületavad individuaalsete töötajate tööaega. (Hours of Work .. 2005: 46, Statistikaamet 2011, Messenger 2011: 309) Vahetustega töö on tugevalt sõltuvuses riigi sektorilisest

jaotusest majanduses. 2005. aasta andmetele tuginedes on vahetustega töötamine eriti levinud haridus-, hotelli-, restorani- ja transpordisektoris. (Parent-Thirion *et al.* 2007: 22) Vahetustega töötamine toob kaasa töötamise varahommikul, öösel või nädalavahetustel. Kui töö algus- ja lõpukellaeg on püsivad, näiteks püsivalt öövahetuses töötamine, siis see ei ole vahetustega töö. (Statistikaamet 2011)

Tavaliselt kasutatakse vahetustega töötajate puhul summeeritud tööaja arvestust, mil tööandja arvestab, et pikema arvestusperioodi jooksul kokku ei ületaks töötaja tööaeg kokkulepitud tööajanormi. Sellisel tööaja arvestamisel võib töötaja teha pikki tööpäevi, kuna järgmistel päevadel töötaja ei tööta või töötab vähem. (Statistikaamet 2011) Summeeritud tööaja arvestusele on sarnane aastapõhine tööaja arvestus, kus töötaja töötunnid arvestatakse (summeeritakse) aastapõhiselt. Tingimuseks on, et päevase ja nädalase miinimumi ja maksimumi limiitidest peetakse kinni, ületundide eest preemiat ei maksta (Hours of Work .. 2005: 81). Näiteks Belgias, Eestis ja Poolas kasutatakse järgulist tööaega, mil töötajad või töötajate grupid alustavad ja lõpetavad veidi erinevatel, kuid fikseeritud aegadel. See süsteem lubab töötajate äranägemisel, teatud kindlates piirides, fikseerida oma töötamise algus- ja lõpuaeg. (Hours of Work .. 2005: 80) Autor leiab, et eriti kasulik on selline tööaja paindlikkuse vorm lastevanematele, kes saavad oma lapsi kooli või lasteaeda.

Tööturul pööratakse üha enam tähelepanu turvalisele paindlikkusele (ing. k *flexicurity*). Bekker, Wilthagen (2008: 68) leiavad, et turvalise paindlikkuse strateegia eesmärk on töö ja sissetulekute turvalisus tööturu paindlikkuse, töökorralduse ja töösuhetega. Selline lähenemine peaks ületama lihtsa kompromissi paindlikkuse ja turvalisuse vahel, kus esimest nähakse pigem tööandja huvides ja viimast töövõtja huvides. Turvalise paindlikkuse strateegias ei tohiks paindlikkust ja turvalisust käsitleda vastanditena vaid teineteist toetavate tööturu meetmetega. Tööaja paindlikkust on võimalik ettevõttes rakendada viisil, mis järgib turvalise paindlikkuse põhimõtteid – seda võib nimetada tööaja paindlikkuse läbirääkimisteks eri tasanditel (Goudswaard *et al.* 2009:10). Eri tasandeid tutvustab autor lähemalt antud töö alapunktis 1.3. Tangian (2005:18) leidis oma uuringu põhjal, et EL-i riikidest on kõrge paindlikkuse ja turvalisusega Taani ja Soome, madala paindlikkuse ja kõrge turvalisusega paistavad silma Rootsi ja Holland,

kõrget paindlikkust ja madalat turvalisust on näha Suurbritannias ning range tööhõive ja vähearenenud sotsiaalkindlustus on Hispaanias, Portugalis ja Tšehhis.

Kokkuvõtlikult võib tööaeg pidada ajaperioodiks, millal inimene töötab vastavalt lepingus sätestatud korrale eesmärgiga toota kaupu või teenuseid ettevõttele ning raha endale. Kuigi tööaja limiidid on paika pandud eri seadustega, siis töösuhete osapooltele jääb alati võimalus tööaega limiitide piires endale sobivaks muuta. Tööaja paindlikkusel on tähtis roll mõlema osapoolte eesmärkidest lähtuvalt: töötajal eelkõige pere- ja tööelu ühendamisel ning ettevõttel kasumi suurendamisel. Tööaja paindlikkuse peamiseks vormideks on ületunnitöö, osaaajaga töö, vahetustega töö, valveajaga töö ja ebatavalistel aegadel töötamine. Järgmises alapunktis selgitatakse välja, kuidas osapoolte soovitud tööajad kujunevad.

1.2. Optimaalse tööaja ja selle paindlikkuse kujunemine nõudluse ja pakkumise mudelites

Tööga, selleks kulutatud ajaga ning sellest saadava kasuga puutuvad kokku nii inividid (töötajad), nende perekonnad/leibkonnad kui ka ettevõtted ise. Tööjõu pakkumise mudeleid vaadeldakse indiviidi või leibkonna aspektist, tööjõu nõudluse poole kujundavad aga ettevõtted. Põhiline erinevus indiviidi ja leibkonna tööjõupakkumise mudelis on asjaolu, et esimeses sõltub tööjõupakkumine peamiselt vaid indiviidist endast, teise puhul tuleb arvesse võtta ka abikaasa tööjõupakkumine ning sissetulek (Alloja 2005: 3). Kui indiviidi ja perekonna puhul on optimaalse tööaja väljaselgitamisel vaatluse all kasulikkusfunktsioon ja eelarvepiirang, siis ettevõtte puhul tuleks vaadelda pigem tootmisfunktsiooni, kulude minimeerimise või kasumi maksimeerimise funktsiooni.

Indiviidide puhul, nagu öeldud, on oluliseks töökoha ja –aja valikul tema võimalused saada kasu. Ratsionaalselt mõtlev ja tegutsev inimene (*homo economicus*) pole nõus tegema tasuta tööd. Järgnevalt selgitatakse, milline näeb välja indiviidi kasulikkusfunktsioon, eelarvepiirang ning milline on optimaalne lahend tööaja valikul. Indiviidi koguaeg (T) koosneb töötatud ajast (H) ja teistele tegevustele suunatud ajast (L): $T = H + L$ ning tema kasulikkusfunktsioon (U) on järgmine (Alloja 2005: 3-4):

$$(1.1) \quad U = U(G, L, X),$$

kus G – tarbitavate hüviste kogus,

X – isiklikud karakteristikud.

Bosworth *et al.* (1996: 20) arvates koosneb kasulikkusfunktsioon vaid tarbitavate hüviste kogusest ja vabast ajast $U = U(G, L)$ ehk välja jäävad isiklikud karakteristikud. Indiviidi tarbitavate hüvitiste kogusumma on alati positiivses sõltuvuses töötatud ajast. Kõik tarbitud hüvised peavad olema ostetud saadud tulust, mis omakorda võib olla saadud tööjõu pakkumise eest või dividendide, intresside, kingituste vormis (ehk mittetöine tulu) (Nicholson, Snyder 2011: 582-584). Lisades töisele tulule mittetöise, moodustub sellest indiviidi eelarvepiirang (Pencavel 1986: 27, Nicholson, Snyder 2011: 584):

$$(1.2) \quad pG \leq V + wH = V + w(T-L),$$

kus p - tarbitavate hüvitiste hind,

V - mittetöine tulu,

w - tunnipalgamäär.

Indiviidi otsustada jääb, kas ta soovib tööturul osaleda ($h > 0$) või mitte ($h = 0$). Kui näiteks tema mittetöine tulu on vähemalt võrdne eelarvepiiranguga, siis pole töö tegemiseks otsest sündi. Otsustamisel mängib rolli ka reservatsioonipalk, mida tutvustatakse veidi hiljem. Kui indiviid on otsustanud tööturul osaleda, siis näitab võrrand (1.3), et vaba aja asendamise piirmäär kaupadega on võrdne reaalpalgaga (Pencavel 1986: 28, Bosworth *et al.* 1996: 22):

$$(1.3) \quad \frac{w}{p} = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial G}.$$

Kasutades lahenduseks 1. järku tingimusi, saadakse lõpuks tööjõupakkumise funktsioon. Tuginedes Alloja (2005:4) tööle, sõltub tööjõu pakkumine tunnipalgast, mittetöisest sissetulekust ja isiklikest karakteristikutest ehk $H = H(w, V, X)$. Vaadeldes aga Bosworth *et al.* (1996: 22) tööd, selgub, et tööjõu pakkumine on sõltuvuses tunnipalgast, hüviste hinnast, mittetöisest sissetulekust ja koguajast ehk $H = H^*(w, p, V, T)$. Erisused tulenevad kasulikkusfunktsiooni ja eelarvepiirangu erinevast defineerimisest, kuid mõlemad kasulikkusfunktsioonid on adekvaatsed.

Üldsõnaliselt näitab tööjõupakkumise funktsioon, kui palju töötunde on indiviid nõus tegema teatud kindla palga eest. Pakkumiskõver ise on positiivse tõusuga – mida suurem on palk, seda rohkem töötunde pakutakse. Reaalpalgaga kõrvuti tuleks vaadelda ka reservatsioonipalka. Reservatsioonipalk on palgamäär, mille korral pole oluline, kas inimene teeb tööd või mitte. Reservatsioonipalk sõltub töötushüvitiste suurusest, teistest sissetulekutoetuste vormidest, varasemalt saadud palgadest, uue töökoha otsimise püüdlusest, vaba aja veetmise kasulikkusest, kodusest tootmisest (Blanchard, Katz 1999: 70). Kui indiviidile pakutav tunnipalk (w) ületab tema reservatsioonipalka (w^*), siis indiviid osaleb tööturul ($w > w^*, h > 0$), vastasel korral aga mitte ($w \leq w^*, h = 0$) (Pencavel 1986: 29, Bosworth *et al.* 1996: 23).

Juhul kui tegemist on leibkonnaga, kus ühe indiviidi kõrval on ka teine, siis nende mõlema indiviidi kasulikkusfunktsioonid on teineteisest sõltuvad. Antud olukorras lisandub esimese indiviidi kasulikkusfunktsiooni L_2 (teise indiviidi vaba aega) ja see näeb välja järgmine (Alloja 2005: 4):

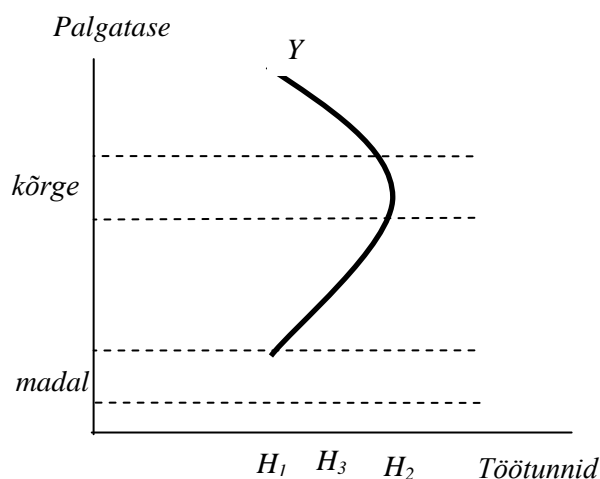
$$(1.4) \quad U = U(G, L_1, L_2, X).$$

Kasulikkusfunktsioon kirjeldab eelistusi vaba aja ja sissetuleku vahel. Kusjuures eeldatakse, et kasulikkusfunktsioonid ei lõiku omavahel, on negatiivse tõusuga ning nõrgusad. Lisaks kasulikkusfunktsioonile, muutub ka eelarvepiirang, kuhu lisanduvad teise leibkonnaliikme tarbimine ja sissetulek. Kui kaks osapoolt liidavad oma tulud ja kulud, siis nende ühine eelarvepiirang on järgmine (Pencavel 1986: 28):

$$(1.5) \quad p_1G_1 + p_2G_2 = w_1H_1 + w_2H_2 + V.$$

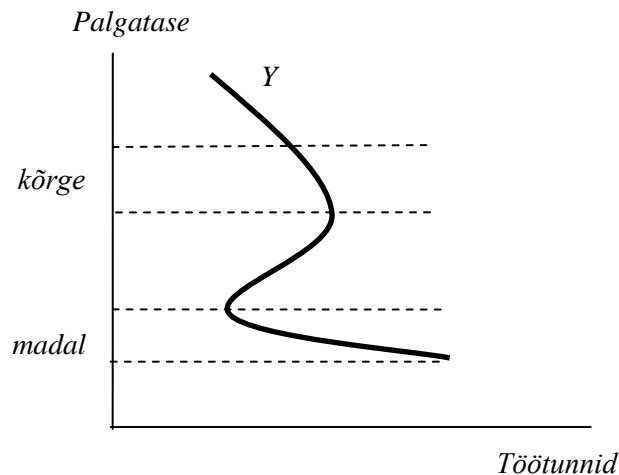
Valemist selgub, et pereliikmed kulutavad tarbimisele sama palju kui on nende sissetulek, st säästmist ei toimu. Enne kasulikkusfunktsiooni ja eelarvepiirangu väärtuste väljaselgitamist tuleb teada, millist tööjõu pakkumise mudelit käsitletakse. Kirjanduses on kasutusel leibkonna tööjõupakkumise erisugused mudelid, kus individid teevad oma otsuseid sõltuvalt või sõltumatult teistest pereliikmetest: šovinistlik mudel, perekonna kasulikkuse/leibkonna eelarvepiirangu mudel, indiviidi kasulikkuse/leibkonna eelarvepiirangu mudel (Bosworth *et al.* 1996: 54). Tööjõu pakkumine kujuneb indiviidi kasulikkusfunktsiooni ja eelarvepiirangu puutepunktis, leides optimaalse tööaja (vaba aja) ja rahalise sissetuleku kombinatsiooni (Alloja 2005: 4).

Tööjõu pakkumise kõvera aluseks on kanooniline tööjõu pakkumise mudel. Kõver (Y) ise on tahapoole kaldu: tööjõu pakkumine suureneb madala palgataseme juures ja väheneb kõrge palgataseme korral (joonis 1.2) Mudeli järgi on tööjõu pakkumise funktsioon tahapoole kaldu siis, kui palk või sissetulek on väga suured. Samas on paljud empiirilised uuringud näidanud, et vaeste töötajate tööjõu pakkumine on allapoole kaldu nii vähearenenud maades kui ka kõrgelt arenenud riikides (nt USA-s). (Nakamura, Murayama 2010: 666)



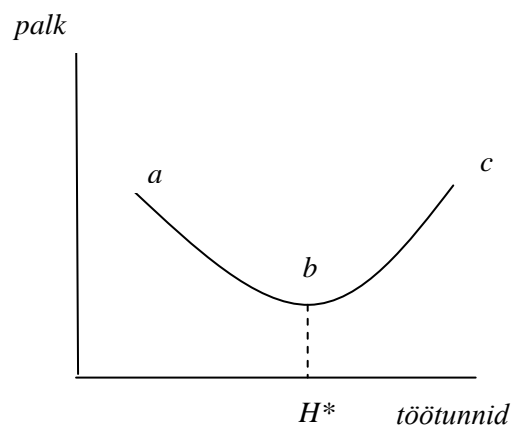
Joonis 1.2. Tahapoole kaldu e kanooniline tööjõu pakkumise mudel (Dessing 2002: 435).

Seetõttu on uueks suunaks saamas tööjõu pakkumise mudel S-kujulise kõverana (vt joonis 1.3). See kõver (Y) on madala palgataseme juures allapoole langev ja kõrge palgataseme juures tahapoole paindub (Nakamura, Murayama 2010: 665). Dessing (2002: 433) leiab, et kanooniline tööjõu pakkumise mudel, mida käsitletakse paljudes raamatutes on ebatäielik: see ei haara vaeste inimeste vaadeldavat käitumist. Kanooniline tööjõu pakkumise mudel eeldab, et vaesed inimesed töötavad kõige vähem. Vähem industrialiseerunud ühiskondades aga ka rikkamates riikides majanduslanguste ajal on täheldatud aga hoopis vastupidist olukorda. (Dessing 2002: 433) Seega näitab S-kujuline kõver, et madala palgaga inimesed töötavad tegelikult rohkem töötunde kui kõrgema palgaga töötajad.



Joonis 1.3. S-kujuline tööjõu pakkumise mudel (Nakamura, Murayama 2010: 673, autori kohandatud).

Järgmisena on vaatluse all tööjõu nõudluse kõver ettevõtte tasandil. Peamiselt on ettevõtte tööjõu nõudlus sõltuvuses selle tootmisega ehk mida rohkem soovitakse toota, seda rohkem tuleb kasutada tööjõudu. Suurema tulu saamiseks peavad ettevõtte tootmiskulud olema võimalikult väikesed, mida näitab ka joonis 1.4 peamiste tööjõukulude ehk palkade kohta. Vahemik *ab* näitab palgatagatise, *b* miinimumpalka ja vahemik *bc* ületundide lisatasusid (Boswoth, Dawkins 1993:97). Kulude minimaalsena hoidmiseks tuleb optimaalsete töötundide (H^*) juures maksta võimalikult väikest palka.



Joonis 1.4. Tööjõu nõudluse kujunemine (Boswoth, Dawkins 1993:96).

Tööaja vähendamise teoreetilised mudelid põhinevad tavaliselt ettevõtte käitumise optimeerimise mudelitel ja kulude struktureerimisel muutuvateks ja püsivateks.

Tootmises vajalik tööjõud (L) koosneb töötajate arvust (N) ja nende keskmistest töötundidest (H), mis annavad funktsiooniks $L = f(N, H)$. (Ilmakunnas 1995: 995)

Kulude struktuur moodustub kahest komponendist. Mõned kulud, näiteks palkamise ja väljaõpetamise kulud ning erinevad erisoodustused on vähem või rohkem fikseeritud ja sõltumatud töötundide arvust. Sellised kulud on märgistusega zN , kus z on fikseeritud kulud ühe töötaja kohta. Muutuvateks kuludeks peetakse neid, mis on sõltuvuses töötatud tundide arvust – näiteks palgakulu. Kui H_S on standardsed töötunnid, siis palgakulu nende töötundide kohta on wNH_S kus w on tunnipalk. (Ilmakunnas 1995: 995) Ühendades nüüd optimaalse tööjõu ja selleks vajamineva kulu saadaksegi ettevõtte tööjõu nõudlus teatava palgamäära korral.

Kui ettevõtte vajab mingil hetkel rohkem töötunde, siis tuleb teha otsus kahe valiku vahel: kas palgata inimesi juurde ja tasustada neid tavapärase palgaga või lasta oma töötajatel teha ületunde ja tasustada neid suurema palgaga kui tavaliselt. Viimase puhul oleks tegemist ühe tööaja paindlikkuse vormina, mis on pigem ettevõttele kui töötajale suunatud. Ületundide tegemise kulu oleks sellisel juhul (Ilmakunnas 1995: 995):

$$(1.6) \quad \mu w (H - H_S) N,$$

kus μ – ületundide lisatasu ($\mu > 1$).

Järelikult suunavad tööaja pakkumist inimesed ise läbi oma kasulikkusfunktsiooni, eelarvepiirangu ja reservatsioonipalga ning neid mõjutavate tegurite. Tööandjad määravad seevastu kindlaks oma vajaduse töö järele, lähtudes ettevõttesisestest eesmärkidest. Läbi kollektiivsete töösuhete ja läbirääkimiste võivad mõlemad osapooled teineteist üht või teist viisi mõjutada ning teha kindlaks nii töötamise aeg kui sellega seotud paindlikkus. Kindlasti ei suuda kumbki osapool oma täielikku tahtmist saavutada, kuna sellisel juhul kahjustaks see teist osapoolt.

Antud alapunktis selgus, et tööjõupakkumise aluseks on indiviidi kasulikkusfunktsioon ja eelarvepiirang, millele tuginedes leiab individ optimaalse tööaja ja sissetuleku kombinatsiooni. Kui tegemist on leibkonnaga, siis tuleb arvesse võtta ka teiste liikmete tulud ja kulud. Tööjõu nõudluse määravad ära aga tööandjad, arvestades oma tootmiseks vajaminevat tööjõudu ja tasustamist. Tavapäraselt on tööandjate eesmärgiks võimalikult suurte töötundide juures maksta võimalikult väikest palka kulude

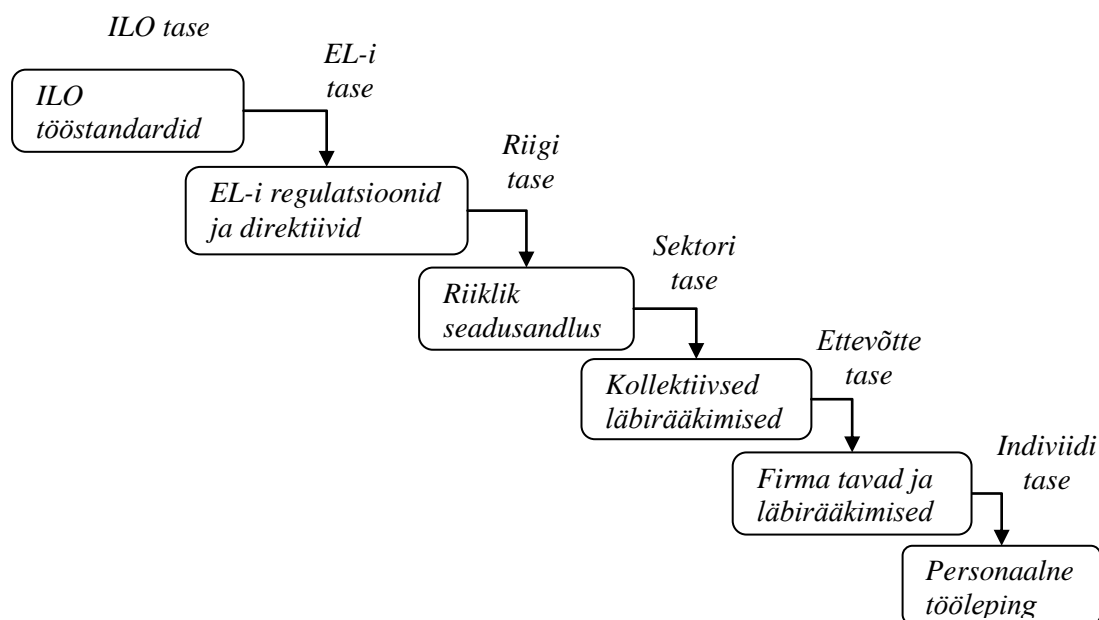
kokkuhoiuks. Üldjuhul on riigisiselt ära määratud miinimumpalk, alla mille ei tohi tööd teha. Nii riigisiselt kui –väliselt on määratud ära ka teisi nõudeid, mida mõlemad osapooled peavad järgima.

1.3. Tööaega ja selle paindlikkust mõjutavad õiguslikud regulatsioonid

Tööaja õiguslike regulatsioonide arengu aluse panijateks võib pidada töölisliikumisi. Alates 19. sajandi keskelt olid nende liikumiste pidevaks nõudmiseks töötundide ja -päevade vähendamine (Hours of Work .. 2005: 2). Kui varasemalt olid eelisseisundis tööandjad (puudusid tööaja piirangud ja lisatasud), siis aja jooksul omandasid eeliseid ka töötajad. Töölisliikumised nõudsid muuhulgas ka arenenud seadusandlust, mida mõlemad pooled järgima pidid. Autori arvates on nüüdseks vähemalt EL-i riigid kohaldanud oma seadusandluse selliseks, et tööandja ja –võtja ametisuhetes oleks tasakaal ehk mõlemal võrdsed õigused. Järgnevalt on vaatluse all autori arvates tähtsamad õiguslikud regulatsioonid, mis mõjutavad Euroopa Liidu töötajate tööaega ja selle paindlikkust.

Tööaega ja selle paindlikkust mõjutavad erinevad regulatsioonid, mis pärinevad erinevatest allikatest. Chung jt (2007: 11) leiavad, et läbi institutsioonilise raamistiku viie eri taseme kujuneb välja ühe Euroopa Liitu kuuluva ettevõtte tööaja korraldus (vt joonis 1.5). Autori arvates on oluline lisada viie taseme hulka ka kuues - ILO tööstandardid.

Rahvusvaheliste tööstandardide koostajaks ja levitajaks on olulisel määral ILO (*International Labour Organization*) ehk Rahvusvaheline Tööorganisatsioon. ILO keskseks teemaks pole ainuüksi tööajale kehtestatud piirangute seadmine vaid ka iganädalaste puhkeegade ja tasulise põhipuhkuse määramine, öösel töötajate kaitsmine ja võrdse kohtlemise kehtestamine osalise tööajaga töötajatele (Messenger 2011: 312). Eestis on oma riigisisene ILO nõukogu, mis lähtub samadest tingimustest ja eesmärkidest nagu Rahvusvaheline Tööorganisatsioon.



Joonis 1.5. Institutsioonilise raamistiku erinevad tasemed (Chung *et al.* 2007: 10, autori täiendused).

Euroopa Liit kui ühendus peab oluliseks täita eelnimetatud rahvusvahelisi standardeid. Iga EL-i liige ja liikmeks soovija peab EL-i poolt kehtestatud regulatsioone ja direktiive oma riigis järgima. Need sätted pole aga täielikud ja konkreetsed ning seetõttu on riikidesisesed seadused mõningal määral variatiivsed. Olulist rolli tööaja piirangute kehtestamisel mängivad riikliku või sektori tasandi tööõigused ja kollektiivlepingud (Goudswaard *et al.* 2009:10). Tööaja paindlikkuse erisused riigiti sõltuvad ka riigis kehtivatest ja traditsioonilistest tööaja vormidest. Riigi seadused määravad ära nii sektori kui ettevõtte tasandi lähtealused.

Iga institutsioonilise raamistiku taseme kaudu täpsustuvad ettevõtte tööaja korralduslikud plaanid. Viimase tasemena on indiviid, kes otsustab vabatahtlikult ja oma soovide alusel, millise töökoha koos kohustuste, nõudmiste ja tasudega ta soovib vastu võtta. Riedmann jt (2006: 1) leiavad, et tööaja poliitika ettevõtte tasandil selgitab välja võimalused ja piirid, et töötajad saaksid kohandada tegelikku tööaega oma isiklike vajaduste ja soovidega. Käesolevas töös peab autor oluliseks lähemalt uurida õiguslikke regulatsioone kolmest aspektist:

1. Euroopa Liidu regulatsioonid,
2. riigisesesed regulatsioonid,

3. kokkulepped organisatsioonis töövõtja ja -andja vahel.

Antud bakalaureusetöö kirjutamise ajal kuulub Euroopa Liitu 27 riiki, kes järgivad ühiselt paika pandud liidusiseseid regulatsioone. Kirjanduses võrreldakse tihti vanu liikmesriike (EL15) uute liikmesriikidega, mis ühinesid 2004. ja 2007. aastal. Liikmesriigid jaotatakse asukohajärgselt gruppidesse, et analüüsi läbiviimine empiirilises osas oleks lihtsam (Niehues 2011: 16):

- kontinentaaliigid: Austria, Belgia, Holland, Luksemburg, Prantsusmaa, Saksamaa;
- anglosaksi riigid: Iirimaa, Ühendkuningriik;
- Põhja-Euroopa riigid: Rootsi, Soome, Taani;
- Lõuna-Euroopa riigid: Hispaania, Itaalia, Kreeka, Küpros, Malta, Portugal;
- Kesk-Ida Euroopa riigid: Bulgaaria, Poola, Rumeenia, Slovakkia, Sloveenia, Tšehhi, Ungari;
- Baltiriigid: Eesti, Läti, Leedu.

Euroopa Liidu ühtse terviku loomiseks on kohaldatud vastavaid regulatsioone, mida peavad kõik liikmesriigid järgima. Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv (2003/88/EÜ ehk "töötaja direktiiv") määrab ära töötaja korralduse teatavad aspektid. Direktiiv sätestab töötaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ja põhipuhkuse, vaheaegade pikkuse ja maksimaalse nädalase töötaja (Euroopa Töötaja direktiiv 2003: 382).

Töötaja direktiivi järgi võtavad liikmesriigid vastu vajalikke meetmeid, et (Euroopa Töötaja direktiiv ... 2003: 383):

- tagada iga töötaja õigus vähemalt 11- tunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24 tunnise ajavahemiku kohta;
- keskmine töötaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi;
- öösel töötajate tavaline töötundide arv ei ületa ühegi 24 tunnise ajavahemiku jooksul keskmiselt kaheksat tundi.

Ühele tööaja paindlikkuse vormile, nimelt osajaga tööle, kehtestati 1997. aastal omaette direktiiv (97/81/EÜ ehk "Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe"). Antud direktiivi eesmärgiks on kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine, parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti, soodustada osalise tööajaga töö arendamist vabatahtlikkuse alusel (Osalist tööaega käsitlev ... 1997: 271). Õigusakti loomisel nähti diskrimineerivat olukorda, kus osajaga töötajat peeti kehvemaks kui täisajaga töötajat. Diskrimineerimine võis seisneda väiksema tunnipalga ja puhkeaja määramises või töötaja isikuomaduste (nt madalam haridus) halvakspanul teiste töötajate poolt. Direktiivi rakendamine parandas osajaga töötamise positsiooni mitmes EL-i liikmesriigis (näiteks Saksamaal ja Küprosel) (Plantenga, Remery 2010: 29-30).

Kuna igal EL-i liikmesriigil on oma riigisisene seadusandlus, siis mõningal määral erinevad nad kõik. Tööaja erisused tulevad välja juba riigisiseste seadustega määratletud maksimaalsetes töötundides. EL-i riikides võib näha erinevaid piiranguid töönädala maksimaalses pikkuses – olles 38, 40 või 48 töötundi ning tööpäeva maksimaalses pikkuses olles 8-13 tundi (Cabrita, Ortigão 2011: 13-14). Seadusi täiendatakse tavaliselt regulatsioonidega, mis on väljastatud Tööministeeriumi või sarnase kollektiivi poolt. (Hours of Work .. 2005: 15) Erisused tulenevad ka sellest, milliseid tööaja paindlikkuse vorme riigis kasutatakse ja milliseid mitte. Kõige enam on siiski kasutusel osajaga töö ja ületundide tegemine, mida võib kõikides EL-i riikides eksisteerimas näha.

Riikidesisesed seadusandlused tööaja vähendamisele saab üldiselt jaotada kaheks: õigusaktid, mida kohandatakse kõikidele töötajatele (nt Taanis, Saksamaal ja Portugalis) ja õigusaktid, mis kohandatakse hooldamiskohustustega töötajatele (nt Eestis, Hispaanias ja Soomes). Esimese puhul antakse kõikidele töötajatele võimalus muuta (teatavates tingimustes) tööaega täisajalt osajale ja vastupidi. Teisel puhul saavad tööaja lühendamist nõuda peamiselt rasedad naised, lapse (laste) hooldajad esimeste teatava elueaks saamiseni, puudega või krooniliselt haige lapse hooldajad, sugulas(t)e hooldajad. (Plantenga, Remery 2010: 30)

Enamikel juhtudel sätestab riiklik seaduseandja ületundide tegemisele kaks lävendit, mis riigiti erinevad. Esimene lävend tähistab punkti, millest alates ületunnid algavad ja milline on ületundide tasu, teine lävend määrab maksimaalselt lubatavad ületunnid või maksimaalse päevase või nädalase töötundide piirangu. (Plantenga, Remery 2010: 34)

Kuigi ILO poolt on soovitatud igal riigil omada kahte ületundide piirangut (alalist ja ajutist), siis tihtipeale on seadustes ära määratud vaid üks limiit mõlema kohta. Nagu varasemalt öeldud, siis Taanis ja Ühendkuningriigis pole ületundide limiite paika pandud. (Hours of Work .. 2005: 61-63) Euroopa Liidu poliitikas on ületunnitööd vaatluse all seoses tööjõu küsimustega (ületundide vähendamine kõrge tööpuuduse korral), tervishoiu ja -ohutusega (liiga pikkade tööpäevade vältimine) ja töö- ja eraelu tasakaalustamisega (Riedmann *et al.* 2006: 13).

EL-i ja riigisisese regulatsioonid on loonud ettevõttele aluse, mille peale iga ettevõtte ise hakkab looma oma firmasisesed korralduslikke plaane. Tööaja planeerimise ja korraldamise viis sõltub (Chung *et al.* 2007: 11):

- riiklikust institutsionaalsest ja reguleerivast raamistikust,
- ettevõtte tegevuse sektorist,
- äriühingu individuaalsetest omadustest (nt. töötajate arv, koosseis).

Ettevõtte tasandil saab kindlaks teha, milline on tööjõu nõudlus: kellele ja milliste tingimustega tööd pakutakse. Tööjõu pakkumine peaks ühilduma tööjõu nõudlusega. Poolte omavahelise suhtluse teel selgitatakse välja nii töötaja kui ettevõtte omavaheline sobivus ja töötingimused, mille hulka kuuluvad näiteks palk, tööaeg ja ülesanded. Palgaläbirääkimised mängivad olulist rolli tööaja kestvuse määramisel enamikes EL-i riikides, kuigi vähemal või lausa ebaolulisena näivalt mõnes uues 2004. ja 2007. aastal liitunud EL-i riigis (Cabrita, Ortigão 2011: 3).

Euroopa Liidu riikides on töösuhete sõlmimisel kasutusel töölepingud ja kollektiivlepingud. Töölepingu puhul on osapooli kaks: tööandja ja –võtja, kollektiivlepingute puhul tihtipeale kolm: tööandja, töövõtja, ametiühing või töötajate usaldusisik. Tegelik mõju kollektiivlepingute kehtestamisele EL-i liikmesriikides sõltub riiklike eeskirjade ulatusest ja tugevusest ning limiteeritud ametiühingute osalusest; kui näiteks enamikes Põhjamaades on kollektiivlepingud väga tähtsad tööaja reguleerimisel, siis seevastu Eestis ja Hispaanis on kollektiivlepingutel piiratud tähtsus tööaja reguleerimisel (Plantenga, Remery 2010: 36).

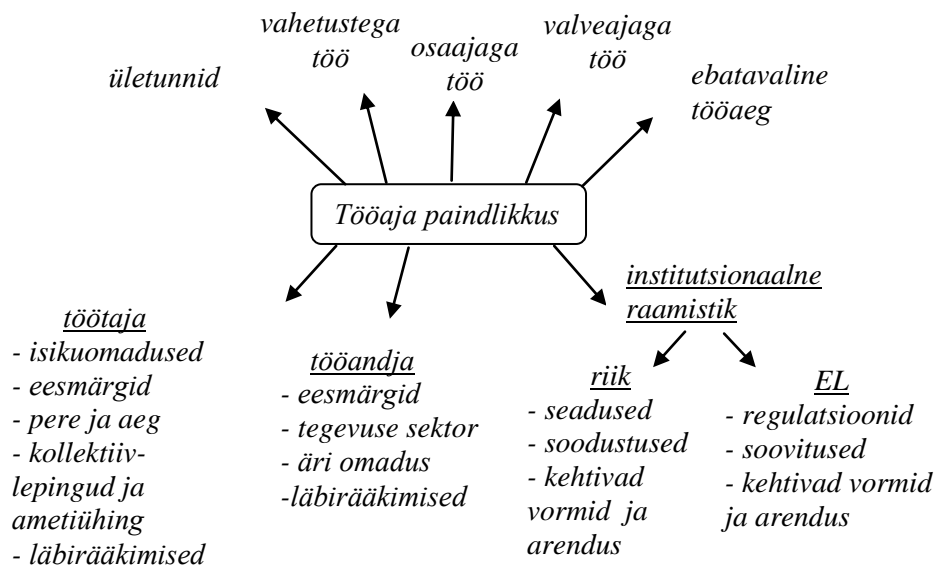
Eestis võib tööandja ja –võtja omavahelistes suhetes töötaja kaitseks välja astuda ametiühing või usaldusisik. Ametiühing on iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik

isikute ühendus, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ning kaitsmine (Ametiühingute seadus 2000). Drew (1984: 34) leiab, et ametiühingute tegevuse eesmärgiks on tööädala lühendamine ja kui võimalik, siis ületundide tegemise elimineerimine või vähendamine. Näiteks Eestis koonduvad praegusel ajal mitmed ametiühingud Eesti Ametiühingute Keskliidu alla ning tööandjate huve kaitseb Eesti Tööandjate Keskliit. Riedmann jt (2006: 18) leidsid oma uuringus, et uutes EL-i liikmesriikides ligi 50% töötajate esindajatest informeeritakse ette ületundide kasutamisest, samal ajal kui EL15 riikides oli selleks määraks 39%. Itaalias, Portugalis ja Rootsis on töötajate esindajate peamiseks eesmärgiks ületundide vähendamine, samal ajal kui Poolas ja Lätis vaadeldakse ületunde kui võimalust teenida lisaraha (Riedmann *et al.* 2006:18).

Heaolu tööaja paindlikkusest määrab ära ka see, kui võrd on töötajal või tööandjal võimalus tööaega muuta. Wallace (2003: 14) uuringu põhjal võib väita, et tööaeg on kontrolli all pigem nendel töötajatel, kellel on kõrgem haridus ja sissetulek. Kui Tšehhis ja Bulgaarias on tööaja reguleerimisel kontroll tööandja kätes (vastavalt 68,5% ja 69,6%), siis näiteks Hollandis on otsustajateks pigem töötajad (42,3%) (Wallace 2003: 14). Aluseks võib siingi pidada riigisisest regulatsiooni ja traditsioone töösuhetes.

Eelnevast on näha, et ettevõtte tööaja korraldus sõltub mitme taseme poolt loodud regulatsioonidest, alustades Euroopa Liidust ja lõpetades ettevõtte enda eripäradega. Siiski loob ettevõttele kõige selgemad piirangud riigisisene seadusandlus, mis märgib ära peamised tööaja reeglid lähtudes nii tööandja kui –võtja huvidest. Veidi rohkem kaitstakse siiski töötaja huve, kuna teda peetakse töösuhte nõrgemaks pooleks. Samas on nõrgema poole kaitseks võimalus välja astuda ametiühingutel ja usaldusisikutel.

Käesoleva töö eelnenud teooria võtab üldistatavalt kokku joonis 1.6. Tööaja paindlikkust iseloomustavad varasemalt vaadeldud erinevaid vormid, kuid teiselt poolt mõjutavad paindlikkust, selle kasutamist ja arengut peamiselt töötajad, tööandjad ja seadusandlus.



Joonis 1.6. Töötaja paindlikkuse vormid ja osapoolte mõjutegurid (autori koostatud).

Töötaja kasutab paindlikkust sõltuvalt oma isikuomadustest (sh tervis, vanus), eesmärkidest (sh reservatsioonipalga ületamine), pere- ja tööelu ühildamisest (sh pereliikmete arv, vanus, sissetulek, ajaline planeeritus), kollektiivlepingute kasutamisest või ametiühingutes osalemisest, läbirääkimisvõimest. Tööandja ehk ettevõtte lähtub töötaja paindlikkuse korraldamisel peamiselt oma eesmärkidest (töökulu minimeerimine, tootlikkus), tegevuse sektorist, äri omadustest (sh töötajate arv), läbirääkimisvõimest. Töösuhete õigsust korraldavad riigisisised seadused ja soodustused ning liidusisesed regulatsioonid ja väljapakutud soovitusel. Samuti arendatakse välja uusi paindlikkuse vorme ning õpitakse üksteiselt töötaja paindlikkuse veelgi efektiivsemat kasutust lisaks juba olemasolevale. Selgub, et töötaja paindlikkus on osapoolte jaoks peamiselt positiivse iseloomuga, aidates täita oma tegevustest tulenevaid eesmärke.

2. EUROOPA LIIDU RIIKIDE TÖÖAEG JA SELLE PAINDLIKKUSE VORMID

2.1. Euroopa Liidu riikide tööaja võrdlev analüüs

Käesoleva töö eesmärgist tulenevalt soovetakse välja selgitada liikmesriikide tööaja ja selle paindlikkuse erisused. Antud alapunktis uurib autor Eurostati ja EWCS¹ (*European Working Conditions Survey – Euroopa töötingimuste uuring*) 2010. aasta andmetele tuginedes, millised on EL27 liikmesriikide tööhõive määr, tööaja jagunemine täis- ja osaaajaga tööks ning millised on osalise tööaja seosed selle vabatahtlikkuse ning põhjustega. Kohati uuritakse sügavamalt ka soo- ja vanusegruppide erisusi. Vanusegrupid jagunevad järgmiselt: noored tööturule astujad (vanuses 15-24 aastat), põhilised töötajad (vanuses 25-49 aastat) ja eelpensioni ealised (50-64 aastat). Vaatluse all on ka töötajate tööaja pikkuste erisused ning tööaja sõltuvus riigi SKP-st ja miinimumpalgast. Andmetega käsitlemisel on kasutatud programmi *Microsoft Excel*, andmetöötluspakette *SPSS Statistics 20* ja *STATA 10*.

Võttes aluseks tööealise rahvastiku vanuses 15-64 eluaastat, näitab tööhõive määr tööga hõivatute osatähtsust antud vanuseklassis. Hõivatute määr iseloomustab, kui suur osa elanikkonnast on otseselt seotud tööajaga ja selle muutustega. Võttes vaatluse alla 2006. aasta kui buumieelse aja ja 2010. aasta kui majanduskriisi süvenemise aja, siis on peamiselt näha Euroopa Liidu riikide tööhõive kahanemist. 2006. aastal oli EL-i keskmine tööhõive määr 64,4% ja 2010. aastal 64,1% ehk muutus nende nelja aasta jooksul oli negatiivne (-0,3 protsendipunkti). Tabel 2.1 iseloomustab 2006. ja 2010. aasta EL-i liikmesriikide tööhõive määrade ning nende muutuste järjestust (vt ka lisa 1). Välja on toodud järjestuse kolm esimest, kolm keskmist ja kolm viimast riiki koos vastavate näitajatega.

¹ Uuringus osales 44 000 töötajat 34 riigist, sh kõikidest EL-i liikmesriikidest. Uuring viidi läbi 2010. aasta jaanurist juunini. (Euroopa Töötingimuste viies ... 2011).

Tabel 2.1. Euroopa Liidu riikide järjestused 2006. ja 2010. aasta hõivemäärade ning nende muutuste alusel

Jrk. nr	2006. aasta		2010. aasta		Riik	Muutus (protsendipunktides)
	Riik	Hõivemäär (%)	Riik	Hõivemäär (%)		
1.	Taani	77,4	Holland	74,7	Poola	4,8
2.	Holland	74,3	Taani	73,3	Saksamaa	3,9
3.	Rootsi	73,1	Rootsi	72,7	Malta	2,5
...				
13.	Läti	66,3	Prantsusmaa	63,8	Sloveenia	-0,4
14.	Tšehhi	65,3	Belgia	62	Rootsi	-0,4
15.	Hispaania	64,8	Eesti	61	Slovakkia	-0,6
...				
25.	Ungari	57,3	Itaalia	56,9	Läti	-7
26.	Poola	54,5	Malta	56,1	Eesti	-7,1
27.	Malta	53,6	Ungari	55,4	Iirimaa	-8,6

Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

2006. ja 2010. aastal olid suurimad tööhõive määrad pidevalt kolmes riigis: Taanis, Hollandis ja Rootsis ning madalamad Ungaris, Poolas, Maltal ja Itaalias. Kõrge hõivemääruga paistavadki mõlemal aastal silma Põhja-Euroopa ja anglosaksi riigid ning madala hõivemääraga Kesk- ja Ida-Euroopa riigid. Vanadel liikmesriikidel on hõivemäär, kuid ka muutus Euroopa keskmisest kõrgem. Kõige enam langes hõivemäär Lätis, Eestis ja Iirimaa, seevastu tõusis hõivemäär kõige enam Poolas, Saksamaal ja Maltal. Nagu näha, on hõivemäära langused nimetatud riikides oluliselt suuremad kui tõusud. Kui kontinentaali riikides on näha peamiselt hõivemäära kasvu, siis Baltimaades ja anglosaksi riikides langust.

Alapunktis 1.1 iseloomustati tööaja jagunemist täistööajaks ja osaliseks tööajaks. Euroopa Liidus töötas 2010. aastal keskmiselt 81,4% töötajatest täisajaga ja 18,6% osalise tööajaga. 2006. aastal töötas osaajaga aga 17,5% koguhõivatutest. Tabel 2.2 iseloomustab osalise tööhõive määrasid kogu hõivatutest EL-i liikmesriikides 2006. ja 2010. aastal ning nende aastevahelisi muutusi määrades (vt ka lisa 2).

Tabel 2.2. Osaajaga tööhõive määrade järjestus EL27 riikides 2006. ja 2010. aastal ning nende muutused

Jrk nr.	2006. aasta		2010. aasta		Riik	Muutus (protsendipunktides)
	Riik	Osaajaga tööhõive (%)	Riik	Osaajaga tööhõive (%)		
1.	Holland	45,8	Holland	48,3	Kreeka	4,9
2.	Saksamaa	25,2	Ühendkuningriik	25,7	Belgia	2,5
3.	Rootsi	24,3	Taani	25,6	Iirimaa	2,4
...
13.	Hispaania	11,8	Hispaania	13,1	Taani	1,2
14.	Malta	9,7	Malta	11,7	Holland	1,2
15.	Leedu	9,5	Sloveenia	10,3	Malta	1,1
...
25.	Ungari	3,8	Tšehhi	5,1	Hispaania	0,5
26.	Slovakkia	2,7	Slovakkia	3,8	Austria	0,4
27.	Bulgaaria	1,8	Bulgaaria	2,2	Ühendkuningriik	0,4

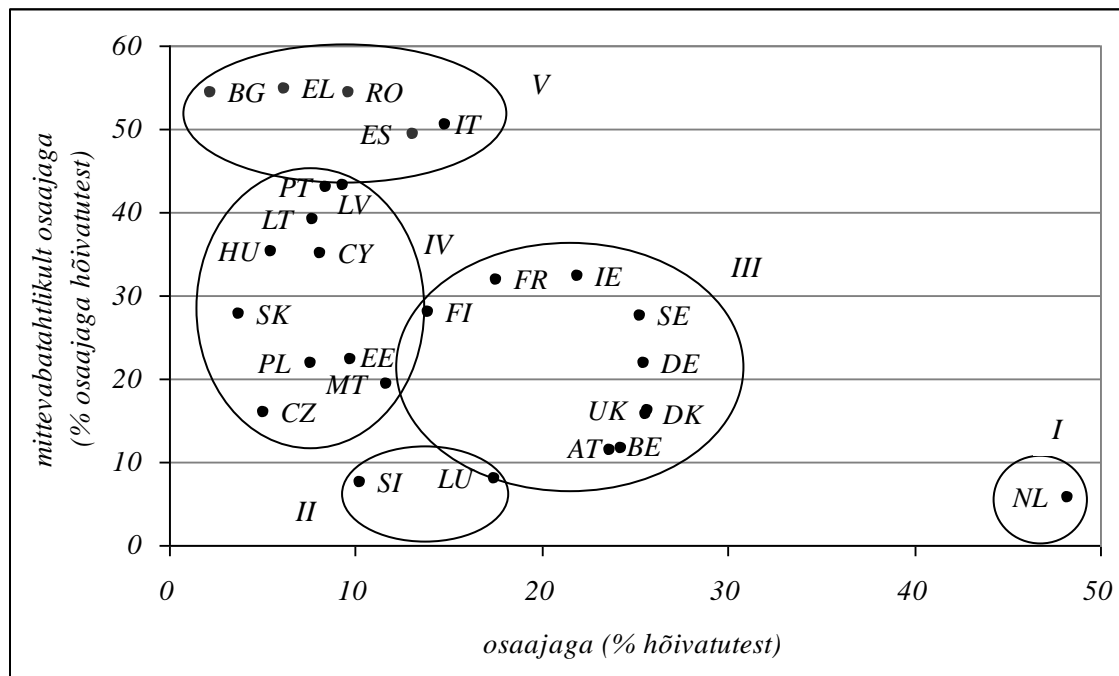
Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

Osaajaga tööhõive suurim määr on mõlemal aastal kindlalt Hollandil, kus täis- ja osaajaga töötajad jagunevad peaaegu võrdseteks. Ligi veerand kogu töötajatest on osalise tööajaga hõivatud Saksamaal, Rootsis, Ühendkuningriigis ja Taanis. Väga madal on osaajaga hõivatute määr Ungaris, Slovakkias, Bulgaarias ja Tšehhis. Osaajaga hõivatute määrad ongi kõrgemad kontinentaalriikides, keskmised on määrad Lõuna-Euroopas ja üsna väikesed Kesk- ja Ida-Euroopas. Kusjuures vanade liikmesriikide määr on mõlemal aastal EL27 keskmisest ligi 3 protsendipunkti kõrgem, kuid muutus üsna sarnane. Kõikides liikmesriikides on osaajaga hõivatute määra muutus olnud positiivne ja ka üsna ühtlane. Kõige enam tõusis määr Kreekas ja kõige vähem Austrias ning Ühendkuningriigis.

Vaadeldes varasemalt nimetatud soo- ja vanusegruppe 2010. aasta tööhõive alusel, siis kõige enam on hõivatud 25-49aastased (mehed ~84%, naised ~72% oma grupist) ja kõige vähem 15-24aastased (mehed ~36%, naised ~32% oma grupist). Vaadeldes aga osaajaga tööhõivet, siis on asjalood vastupidised. Kõige enam kasutavad osaajaga tööd noored tööturule astujad, seejärel eelpensioniealised ning kõige vähem peamised töötajad, mis on ka igati loogiline, võttes arvesse inimese eluetappe (vt ka lisa 3). Näha on ka tendentsi, et naised töötavad rohkem osaajaga kui mehed, seda igas vanuseklassis.

2010. aastal töötasid EL-is 7,9% meestest ja 31,4% naistest osalise tööajaga. Võrreldes omavahel kuut soo- ja vanusegruppi, võib leida, et kõige suurema tõenäosusega töötavad osaajaga 15-24aastased naisterahvad ja kõige väiksema tõenäosusega 25-49aastased meesterahvad. Hiljem vaadeldakse ka võimalikke põhjuseid, mis tingivad taolise olukorra.

Teoreetilises osas uuriti osalise tööaja puhul ka asjaolu, kuidas on antud paindlikkuse vorm seotud töötajate vabatahtlikkusega antud töökohal töötada. Joonis 2.1 iseloomustabki osalise tööajaga hõivatute määra ja selle vabatahtlikkust klasteranalüüsi abil, selgitamaks välja, millised liikmesriigid on antud tunnuste alusel sarnased². Osaajaga töötamise määra ja selle mittevabatahtlikkuse alusel joonistus välja viis klasterit (vt ka dendrogrammi lisas 4).



Joonis 2.1. Riikide jagunemine klasteritesse osaajaga tööhõive ja selle mittevabatahtlikkuse alusel 2010. aastal (Eurostat 2012, autori koostatud).

² Klasteranalüüsi teostamiseks kasutati minimaalse seose (ing. k. *single linkage*) meetodid, kus andmete sarnasusi mõõdeti blokk-kaugustena (ing. k. *city-block distance*). Klasterite arvu valikul tugineti autori arvamusele, võrreldavaks tegemisele Krillo (2007) tööga ning Duda-Harti indeksi ja pseudo-T² statistikute tulemustele. Kontrolliti ka multikollineaarsuse olemasolu, mis puudub.

Samade muutujate alusel, kuid 2005. aasta andmete kohta on analüüsi teostanud ka Kerly Krillo (2007) oma magistritöös. Viie aasta jooksul on aga toimunud palju muutusi, kuid nii mõnedki aspektid on jäänud sarnasteks. Ühe sarnanusena võib leida, et endamisi klasteri on moodustanud Holland, kus osaajaga töö, nagu varemalt mainitud, on 48,3% ja mittevabatahtlikult töötab vaid peaaegu 6% neist. Teise klasterisse kuuluvad Luksemburg ja Sloveenia, kelle mittevabatahtlikku töötamise määr on sarnane Hollandi omale, kuid osaajaga töötajaid on kordi vähem. Luksemburgi osaajaga töötajate määr on viie aasta jooksul vähenenud üle kolme protsendipunkti ja seetõttu sarnaneb Sloveenia samale näitajale.

Kolmanda klasteri joonisel moodustavad vanad liikmesriigid Belgia, Taani, Saksamaa, Iirimaa, Prantsusmaa, Austria, Soome, Rootsi ja Ühendkuningriik. Antud klasterit iseloomustab osaajaga hõivatute määr keskväärtus 23%, millest ligikaudu iga viies töötab mittevabatahtlikult. Võrreldes Krillo (2007) tööga on Iirimaa puhul märgata olulist muutust osaajaga töötajate mittevabatahtlikkuse kasvus, mis on 2005-2010. aastani tõusnud üle 20 protsendipunkti. Neljandas klasteris asub 10 riiki (Tšehhi, Eesti, Küpros, Läti, Leedu, Ungari, Malta, Poola, Portugal, Slovakkia), kellest enamik astusid EL-i 2004. aastal (v.a. Portugal). Kolmandast klasterist eristab neid riike oluliselt madalam osaajaga töötamise määr (~8%) ja veidi suurem mittevabatahtlikkuse määr (~30%).

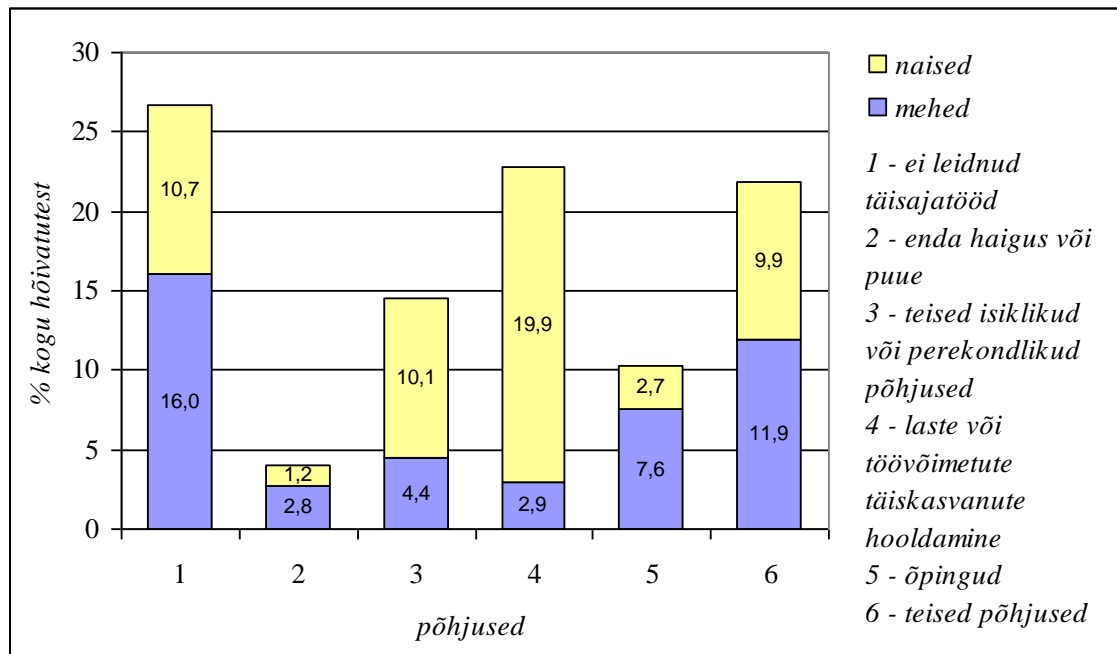
Viiendasse gruppi liigituvad Bulgaaria, Kreeka, Hispaania, Itaalia ja Rumeenia, kus ligikaudu pooled osaajaga töötajatest tunnevad ennast mittevabatahtlikena. Sarnaselt kolmandale grupile on osaajaga töötamise määr riigit üsna varieeruv, kuid ulatudes vaid 15%-ni Itaalias. Viie aastaga on Hispaanias näha märkimisväärset mittevabatahtlike osaajaga töötajate määr tõusu 17 protsendipunkti võrra. Seevastu 2007. aastal liitu astunud Bulgaaria mittevabatahtlikkus langes ~19 protsendipunkti, olles olnud 2005. aastal olukorras, kus neljast osaajaga töötajast kolm tegid tööd mittevabatahtlikult.

Järgnevalt võrreldakse EL-i liikmesriikide töötajate tööaja pikkust. Tavalised töötunnid iseloomustavad töötaja poolt kulutatud aega normaaltöötajale ja ületundidele nädalas. Riigi keskmine tööaeg on tugevalt seotud täis- ja osaajaga töötajate jagunemisega riigis ning keskmiselt seotud hõivatute osatähtsusega, kusjuures negatiivses sõltuvuses

osaajaga hõivatute määrast ja kogu hõivatute osatähtsusest (vt korrelatsioonanalüüsi lisa 5). Mida suurem on osaajaga hõivatute osakaal kogu hõivatutest, seda lühem on riigi keskmine töötaja pikkus. Sarnaselt, mida suurem on hõivatute osakaal riigis, seda lühem on nädalane tööaeg. Võrreldes omavahel osaajaga töötavaid mehi ja naisi, siis selgub, et EL-i keskmise järgi töötavad naised ühes nädalas kauem (20,3 tundi) kui mehed (19,4 tundi nädalas). Kuid vaadeldes täisajaga töötamist on olukord vastupidine. Nimelt töötavad täiskohaga mehed Euroopas keskmiselt 42,6 tundi nädalas ja naised 40 tundi nädalas.

Võrreldes EL-i liikmesriike töötaja põhjal (vt lisa 6), paistab eriti silma Taani, kus tööaeg võrreldes teiste liikmesriikidega on lühim nii meeste täis- kui osaajaga töötamisel kui ka naiste täistööajal. Samas paistavad silma naiste osaajaga töötamise töötaja lühiduse tõttu Iirimaa, Hispaania ja Portugal (~18,5–19 h). Osaajaga töötavate naiste tööaeg on pikim Rootsis (25,2 h) ja täisajaga töötavatel naistel Austrias (42,1 h). Meeste osaline tööaeg on keskmisest oluliselt pikem Belgias (24,3 h), Ungaris (24,4 h) ja Rumeenias (24,8 h). Meeste täistööaja pikkus on suur Kreekas (45,2 h), Austrias (44,4 h) ja Ühendkuningriikides (44,2 h). Kui Holland jäi varasemalt silma oma suure osalise töötajaga hõivatute poolest, siis on näha selle mõju avaldumist ka töötaja pikkusele, mis on EL-i keskmisest töötajast lühem.

Lisaks osaajaga töötamise mittevabatahtlikkusele uuriti teoreetilises osas veel ka erinevaid põhjuseid, miks inimesed valivad endale osaajaga tööd. Andmetele tuginedes jaotati osaajaga töötamise põhjused kuude gruppi, mida iseloomustab joonis 2.2 (vt lk 37). Iga põhjuse osakaal jaotati meeste-naiste lõikes kaheks, näitamaks sugudevahelisi erisusi põhjustes. Osalise töötaja mittevabatahtlikkuse üheks suureks põhjuseks võib lugeda töötaja leppimist osalise töötajaga, kuna ta ei leidnud endale soovitud täisajatööd. Euroopa Liidu vähemalt iga neljas osaajaga töötaja sooviks praeguse lühikese töötaja asemel täispikka tööaega, kusjuures see on ka meeste peamiseks põhjuseks, miks osalist tööaega ei taheta. Meeste suurem rahulolematuse võib olla ka põhjuseks, miks nende osalise töötaja pikkus nädalas on ligi ühe tunni võrra lühem kui naistel (EL-i keskmise järgi). Üsna vähe on aga neid inimesi, kes oma haiguse või puude tõttu ei suuda pikemat tööaega endale sobitada. Samas leiab autor, et osaline tööaeg pakub sellisel puhul haigele või puudega inimesele võimaluse üldse mingit tööd teha.



Joonis 2.2. Osaajaga töötamise põhjused meeste ja naiste seas EL-is 2010. aastal (Eurostat 2012, autori koostatud).

Perekondlikud põhjused saab jagada kaheks: ”isiklikud või perekondlikud põhjused” ja ”laste või töövõimetute täiskasvanute hooldamine”. Jooniselt on näha, et naiste jaoks on need põhjused suurema tähtsusega kui meestel. See on ka loomulik, kuna naised on peamiselt koduhoidjad ja laste kasvatajad ning vajavad töötaja paindlikkust, et oma töö- ja pereelu ühendada. Iga kümnes osaajaga töötaja on samal ajal ka õppur, mis piirab teatud määral tööaega. Iga viies osaajaga töötaja kuulub oma põhjuse poolest gruppi ”teised põhjused“.

Teoreetilises osas selgus, et tööjõu pakkumine suureneb palgataseme kasvades ja väheneb palgataseme langedes. Seetõttu peab autor oluliseks välja selgitada, kuidas on riigi SKP ja miinimumpalk seotud töötaja pikkusega Euroopa Liidu riikides.³ Selle jaoks teostati Pearsoni korrelatsioonanalüüs EL-i liikmesriikide keskmiste töötundide, SKP⁴ ja miinimumpalga vahel (vt lisa 7). Mõõdukas negatiivne seos leiti töötundide ja SKP ning töötundide ja miinimumpalga vahel (vastavalt -0,514 ja -0,685). Seos on märkimisväärne SKP ja miinimumpalga vahel (0,837). Punktdiagrammi (vt lisa 8)

³ Miinimumpalgad puuduvad Taanil, Saksamaal, Itaalia, Küprosel, Austrial, Soomel ja Rootsil. Arvutused miinimumpalkade kohta tehti ilma nende riikide andmeteta.

⁴ SKP on arvutatud baasil EL27=100.

uurimisel selgub, et Luksemburg (LU) asub teistest eraldi. Kui see riik erindina välja jätta ja leida uus korrelatsioonikordaja, saadakse tugevamad seosed (vt tabel 2.3).

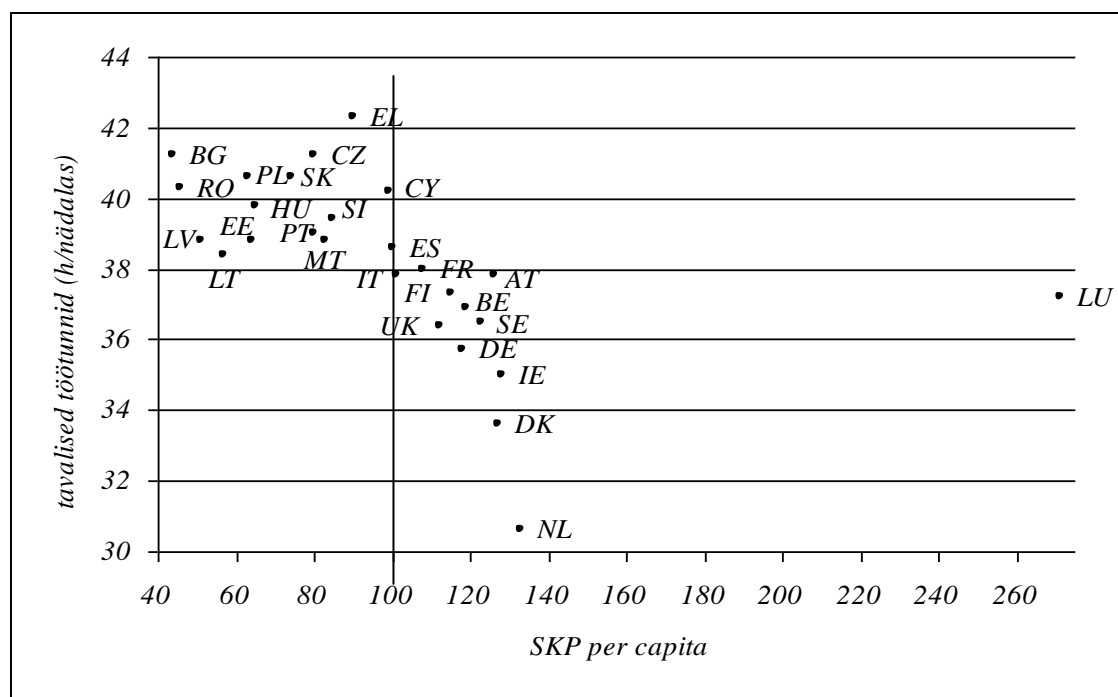
Tabel 2.3. Korrelatsioonid keskmiste töötundide, SKP ja miinimumpalga vahel EL26 riikides 2010. aastal

	Keskised töötunnid	SKP	Miinimumpalk
Keskised töötunnid	1		
SKP	-,731**	1	
Miinimumpalk	-,709**	,956**	1

Märkus:**-statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01. Analüüsist puuduvad Luksemburgi andmed

Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

Nimelt muutuvad seosed töötundide ja SKP ning töötundide ja miinimumpalga vahel märkimisväärseteks (vastavalt -0,731 ja 0,709). SKP ja miinimumpalga vahel on seos tugev (0,956). Joonis 2.3 iseloomustab punktdiagrammi näol EL-i liikmesriikide 2010. aasta SKP *per capita* ja tavaliste töötundide omavahelist seost, kusjuures vertikaalne joon (SKP=100) näitab EL27 keskmist.



Joonis 2.3. Riikide jagunemine tööaja pikkuse ja SKP alusel EL27 riikides 2010. aastal (Eurostat 2012, autori koostatud).

Jooniselt võib välja lugeda, et riikides, kus SKP on alla 100 ehk EL-i keskmise töötatakse ligikaudu 38-42 tundi nädalas. Riikides, kus SKP on üle 100 töötatakse vähem ehk 33-39 tundi. Eranditena võib näha Hollandit ja Luksemburgi. Hollandi teeb erandlikuks väga suur osalise tööajaga töötajate määr, mille tõttu on keskmiste töötundide arv võrreldes teiste riikidega oluliselt väiksem. Luksemburgi iseloomustab aga äärmiselt suur SKP tase võrreldes EL-iga, kuigi töötunde tehakse Euroopa keskmiselt. Seetõttu võib järeldada, et enamiku EL-i riikide puhul kehtib tõsiasi, et mida suurem on SKP, seda vähem töötunde töötatakse ja vastupidi, mida madalam on liikmesriigi SKP, seda rohkem töötunde tehakse.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et tööhõive määr ning täis- ja osajaga töötajate määr EL-is on üsna varieeruv. Vaatlusaluste riikide seas on suuri erinejaid, kes üht või teistpidi EL-i keskmisestest näitajatest kaugemale jäävad. Klasteranalüüsi alusel selgus, et osajaga hõivatute ja nende mittevabatahtlikkuse alusel joonistus välja viis eri suurusega gruppi, mis sarnanesid ka 2005. aastal tehtud Krillo (2007) analüüsiga. Peamisteks osajaga töötamise põhjusteks on meestel täistööaja mitteleidmine ja naistel teiste isikute hooldamine. Seoseid leiti ka riigi SKP ning töötundide arvu vahel.

2.2. Euroopa Liidu riikide tööaja paindlikkuse võrdlev analüüs

Antud alapunktis uurib autor kõikide EL27 riikide tööaja paindlikkust läbi erinevate paindlikkuse vormide. Uurimise all on vahetustega ja valvelolekuga hõive määr, ebataavalistel aegadel (õhtul, öösel, laupäeval, pühapäeval) töötamise hõive määr. Andmete puudulikkuse tõttu ei saa ületunde kui ühte paindlikkuse vormi uurida. Iga vormi analüüsimiseks iseloomustatakse EL-i keskmisi tulemusi, selgitatakse välja riikide järjestus määrade alusel ning iseloomustatakse määrade suurust erinevates sooja vanusegruppides peamiselt EL-i keskmiselt. Võrdluste teostamiseks analüüsitakse 2006. ja 2010. aasta EL-i keskmiseid andmeid. Enamus andmeid pärinevad Eurostatist, välja arvatud valvelolekuga töö, mis on erinevalt teistest vormidest saadud Euroopa Töötingimuste (EWCS) uuringust. Selle tõttu on valveajaga töö puhul vaadeldavad grupid vanuse poolest veidi erinevad (alla 30aastased, 30-49aastased, üle 50aastased) ja varasema ajaga ei saa andmeid võrrelda, kuna neid pole kogutud.

Üsna suuresti on Euroopa Liidus kasutusel vahetustega ja valvelolekuga tööd, küll aga on nende määrad riigiti väga varieeruvad. Tabel 2.4 iseloomustab mõlema paindlikkuse vormi määrasid kogu hõivest 2010. aastal (vt ka lisa 9). Sel aastal töötas EL27 riikides 17,4% inimestest vahetustega, sama suur oli määr ka 2006. aastal. Valveolekuga tööd omas 2010. aastal aga 20,2% kogu hõivatutest.

Tabel 2.4. Vahetustega ja valvelolekuga töötamise määrad kogu hõivatutest EL27 riikide järjestuses 2010. aastal

Jrk. nr	Riik	Vahetustega töö- hõive määr (%)	Riik	Valvelolukutöö määr (%)
1.	Sloveenia	32,2	Rumeenia	50,6
2.	Poola	29,9	Kreeka	43,5
3.	Slovakkia	28,9	Tšehhi	36,2
...
13.	Ungari	19,1	Iirimaa	21
14.	Iirimaa	18,9	Belgia	20,3
15.	Ühendkuningriigid	18,8	Taani	20,2
...
25.	Belgia	8,3	Ungari	10,4
26.	Prantsusmaa	7,4	Soome	9,8
27.	Taani	3,7	Hispaania	7,7

Allikas: (Eurostat 2012, Eurofound – EWCS 2010 uuringu tulemused); autori koostatud.

Esimesena uuritakse lähemalt vahetusega tööd hõive määra. Antud paindlikkuse vormi määr oli 2010. aastal suurim Sloveenias ja vähim Taanis. Järjestusest on ka näha, et kõige enam kasutatakse vahetustega tööd Kesk- ja Ida-Euroopas ning üsna vähe Kontinentaalriikides. Selgub ka see, et vanades EL-i liikmesriikides kasutatakse valvelolekuga tööd vähem kui uutes. Kuigi meeste ja naiste vahetustega hõivemäärade erinevused 2010. aastal pole väga suured (vastavalt 18,5% ja 16,1%), siis võrreldes 2006. aastaga on määrade muutused olnud vastassuunalised. Nelja aastaga langes eelnimetatud paindlikkuse vormi hõive määr meestel 0,4 protsendipunkti, kuid naistel tõusis see 0,5 protsendipunkti. Soo- ja vanusegruppide järgi on näha, et 2010. aastal töötasid vahetustega EL-is kõige enam 15-24aastased naised (20,9% oma grupi hõivatutest). Näiteks pooled Sloveenia 15-24aastased töötavad naised omavad vahetustega tööd. Naiste hõivatuse tase antud vormi korral langes vanuse kasvades ja

eelpensioniealistena töötas vahetustega 13,4% oma grupi hõivatutest. Meeste puhul töötatakse vahetustes kõige enam 25-49aastastena (19,4% oma grupi hõivatutest).

Valvelolekuga töö määra korral on riigiline varieeruvus väga suur – alates Hispaania 7,7%-st lõpetades Rumeenia 50,6%-ga. Hõive määra järjestusest ei ole võimalik efektiivselt jagada riike asukohajärgsetesse gruppidesse, kuna nende varieeruvus on taaskordselt liiga lai. Nagu vahetustega töötamise puhul on ka siin näha, et vanades liikmesriikides (EL15) on vahetustega töö vähem kasutuses kui uuemates. Meeste seas töötab vahetustega 23,3% ja naiste seas 16,4% hõivatutest. Autori arvates võib selle põhjuseks olla meeste suunatud ametite eripära omada valveloleku aega ootamatuteks juhtudeks (näiteks riigikaitstes ja liiklusteede korrashoius). Samas näiteks meditsiinis on naisi rohkem tööl, kuid sealgi on valveaeg tavapärase. Teiseks põhjuseks võib olla ka naiste piiratus igal ajal väljakutsele vastata, kuna väikelapsi ei saa järelvalveta jätta või kiiresti kellegi teise hoole alla jätta. Soo- ja vanusegruppide andmete järgi võib väita, et vahetustega töötamise tõenäosus suureneb vanuse kasvades. Ühte kindlat soo- ja vanusegruppi, kes töötaks kõige enam valvelolekuga tööl, ei saa andmete puudulikkuse tõttu täpsemalt välja tuua. Kuid näiteks 56% Rumeenia meestest ja 6,7% Hispaania naistest töötas 2010. aastal vahetustega tööl.

Veidi vähem, kuid siiski üsna küllaldaselt, kasutatakse öhtul töötamist. Kindlasti töötatakse vähem aga öösiti, kuna see aeg on inimeste jaoks looduslikult paika pandud kui uneaeg. Kui ettevõttel pole peal suurt survet tootmiseks või teenindamiseks, siis pigem loobutakse öisel ajal töötajate kasutamisest. Öhtul ja öösel töötamise määrad iseloomustavad neid inimesi, kes tavaliselt (mitte vahest) antud ajal töötavad. Kui öhtusel ajal töötamise määr jääb EL-is 7% ja 36% vahele, siis öötöö määr jääb 2% ja 15% vahele (vt tabel 2.5 lk 42).

EL-i keskmiseks öhtusel ajal töötamise määraks 2010. aastal loetakse 19,8%, mis on 0,2 protsendipunkti väiksem kui 2006. aastal. Öhtusel ajal töötamine võib olla suuresti sõltuvuses riigi traditsioonidest, ilmastikust ning kindlasti ka seadusandlusest. Viimase puhul võib oluliseks saada tõsiasi, kas öhtul töötamise eest saadakse kõrgemat tunnipalka võrreldes päeval ajal töötamisega. Antud paindlikkuse vormi suurt kasutust ei saa asukohajärgselt määrata, kuid üsna vähe kasutatakse seda siiski peamiselt Kesk-

ja Ida-Euroopa riikides. Euroopa keskmisest tihedamini töötavad õhtuti vanade liikmesriikide kodanikud.

Tabel 2.5. Õhtul ja öösel töötamise määrad kogu hõivatutest EL27 riikide järjestuses 2010. aastal⁵

Jrk. nr	Riik	Õhtul töötamise määr (%)	Riik	Öösel töötamise määr (%)
1.	Kreeka	35,4	Slovakkia	14,7
2.	Holland	31,4	Suurbritannia	11,1
3.	Saksamaa	26,7	Malta	10,1
...
13.	Rootsi	16,9	Ungari	6,3
14.	Malta	15,7	Austria	6,3
15.	Luksemburg	15,3	Hispaania	5,9
...
25.	Poola	8,8	Taani	4,2
26.	Läti	7,5	Poola	3,1
27.	Küpros	7,1	Küpros	2,1

Allikas: (Eurostat 2012); autori koostatud.

Õhtul töötamine on pisut rohkem kasutatavam meeste (21,2%) kui naiste (18,1%) seas. 2006. aastaga võrreldes pole suuri muutusi toimunud, kuid need on sarnaselt vahetustega töötamisele vastassuunalised – meeste puhul on määr alanenud 0,5 protsendipunkti ning naiste seas tõusnud 0,1 protsendipunkti. EL-i keskmise järgi alaneb nii meeste kui naiste puhul õhtul töötamise määr nende vanemaks saamisel. Kõige suurem määra langus on 15-24aastaste ja 25-49aastaste naiste vahel, kus määr langeb 26,3%-lt 17,5%-ni (vt ka lisa 10). Põhjuseks on kindlasti perekonna eest hoolitsemine, sh nii laste kasvatamine kui koduste toimetuste tegemine, mis seab piirid teatavatel kellaaegadel töötamisele. Iga soo- ja vanusegrupi ning ühtlasi riikide andmete võrdlemise korral jääb silma Kreeka, kus õhtul töötamise määr ei lange alla ühe kolmandiku hõivatutest. Kreekast ei jää aga palju maha ka Holland, kus keskmine määr antud paindlikkuse vormi puhul on 31,4% hõivatutest.

⁴ Portugali 2010. a. õhtusel ajal töötamise määra puudulikkuse tõttu on selleks võetud 2011. a andmed.

EL-i keskmiseks öisel ajal töötamise määraks on 7,4%, kusjuures mehed töötavad 9,1% ja naised 5,4% oma soo hõivatutest. Võrreldes 2006. aastaga on meeste öisel ajal töötamise määr langenud 0,5 protsendipunkti, kuid naiste määr on jäänud samaks. Kõige enam töötatakse öösiti Slovakkias ning kõige vähem Küprosel. Enamikes Kesk- ja Ida-Euroopa ning Baltiriikides on öisel ajal töötamise määr 3-7%, samas kui anglosaksi riikides on määr üle 8%. Ka öösel töötavad vanade liikmesriikide kodanikud tihedamini Euroopa keskmisest.

Kuuest soo- ja vanusegrupist töötavad EL-i keskmise järgi öösiti kõige enam 25-49aastased mehed (9,8% oma grupist) ja kõige harvemini 50-64aastased naised (4,6% oma grupist) (vt ka lisa 10). Kui naiste puhul langeb määr vastavalt vanuse suurenemisele, siis meeste puhul on määr kõrgeim 25-49eluaastal. Riigiti paistavad silma Slovakkia tööturule astuvad noored mehed, kelle hulgast 19,2% töötavad tavajuhtudel öösiti, ja naised, kelle hulgast 18,2% töötavad öösiti.

Õhtusel ja öisel ajal töötamine on sarnane nädalavahetusel töötamisega selle poolest, et viimane peaks samuti olema inimesele traditsiooniliselt justkui puhkeaeg. Kuigi laupäeval töötamine ei pruugi olla erand, siis olenevalt ettevõtte tegevusalast on pühapäevane päev töötamiseks vähem soositud. 2010. aastal jäi EL-i riikides laupäeval töötamise määr 11,7% ja 43,8% vahele ning pühapäeval töötamise määr 8,1% ja 18,4% vahele (vt tabel 2.6. lk 44).

EL-i keskmine laupäeval töötamise määr 2010. aastal oli 26,5% kogu hõivatutest, mis on üks protsendipunkt väiksem kui 2006. aastal. Võrreldes uusi ja vanu liikmesriike, on see paindlikkuse vorm levinud pigem viimastes, kus määraks on 27,7%. Suuremat tööjõu määra laupäeval töötamisel võib näha pigem Lõuna-Euroopa riikides, kus see jääb 23% ja 44% vahele, keskpärane (~22%) on määr anglosaksi riikides ja määr on väiksem Põhja-Euroopa riikides, kus see jääb 15% ja 21% vahele.

Antud paindlikkuse vormi puhul töötasid 2010. aastal mehed ja naised üsna võrdselt (vastavalt 26,4% ja 26,6%). 2006. aastaga võrreldes langes aga hõivemäär mõlema soo puhul ligi üks protsendipunkt. EL-i keskmise järgi töötavad tööturule astuvad noored naised 40% juhtudest laupäeviti. Selle peamiseks põhjuseks peab autor noorte naiste töötamist näiteks klienditeenindajatena erinevates müügikohtades, mis on avatud ka

puhkepäevadel. Ka siin on näha trendi, et vanuse kasvades väheneb laupäeval töötamine mõlema soo puhul. Eriti paistavad silma aga Kreeka noored mehed ja Hollandi noored naised, kellest üle poolte töötavad tavaliselt laupäeviti (vastavalt 58,8% ja 54%).

Tabel 2.6. Laupäeval ja pühapäeval töötamise määrad kogu hõivatutest EL27 riikide järjestuses 2010. aastal

Jrk. nr	Riik	Laupäeval töötamise määr (%)	Riik	Pühapäeval töötamise määr (%)
1.	Kreeka	43,8	Slovakkia	18,4
2.	Itaalia	35,1	Holland	17,8
3.	Rumeenia	34,7	Rumeenia	17,4
...
13.	Läti	22,9	Eesti	14,2
14.	Sloveenia	22,7	Saksamaa	13,9
15.	Iirimaa	22,5	Tšehhi	13,8
...
25.	Poola	16,6	Bulgaaria	8,6
26.	Rootsi	14,8	Ungari	8,1
27.	Ungari	11,7	Poola	8,1

Allikas: (Eurostat 2012); autori koostatud.

EL-i keskmine pühapäeval töötamise määr 2010. aastal oli 13,5% kogu hõivatutest, mis on vaid 0,1 protsendipunkti suurem kui 2006. aastal. Siinkohal ei saa välja tuua Euroopa kindlaid piirkondi, mis oleksid teineteisega väga sarnased. Samas on näha, et vanades liikmesriikides on antud paindlikkuse vorm veidi rohkem kasutuses kui uuemates liikmesriikides.

Sarnaselt laupäeval töötamise määrale on ka pühapäevased meeste ja naiste töötamise määrad üsna võrdsed (vastavalt 13,4% ja 13,6%). 2006. aastaga võrreldes on muutused olnud väikesed, kuid vastassuunalised – meeste pühapäeval töötamise määr tõusis 2010. aastaks 0,1 protsendipunkti ja naistel langes 0,4 protsendipunkti. Vanuse kasvades pühapäeval töötamine väheneb. Võrreldes 2010. aasta pühapäeval töötamise määrasid laupäeval töötamise määradega, on see mõlema soo puhul 13 protsendipunkti väiksem. Kõige enam töötavad EL-i keskmise järgi tööturule astuvad noored naised, kellest

viiendik töötab tavajuhtudel pühapäeviti. Eriti paistavad silma aga just Rootsi noored naised, kellest üle ühe kolmandiku töötavad pühapäeviti.

Iseloomustamaks kõiki EL-i liikmesriike nende paindlikkuse vormide kasutamise muutuste suhtes ajas, koostas autor tabeli 2.7, mis annab ülevaate paindlikkuse vormide muutuste suunast võrreldes 2006. ja 2010. aastat. Tabel iseloomustab kolme suunda: paindlikkuse vormi hõive määr tõusis (üks või enam protsendipunkti), määr jäi samaks ($-1 < \text{määr muutus} < 1$), määr langes (üks või enam protsendipunkti). Kuna valvelolekuga töö määra puhul pole varasemaid andmeid, jäeti antud paindlikkuse vorm selle tabeli koostamisel välja.

Tabel 2.7. EL-i liikmesriikide paindlikkuse vormide analüüs 2006. ja 2010. aasta muutuste suuna põhjal ⁶

Paindlikkuse vorm	Muutuse suund		
	↑	↔	↓
Osaline tööaeg	AT, BE, CY, DK, EE, ES, HU, IE, IT, LV, MT, NL, RO, SE, SI, SK, UK	CZ, BG, DE, EL, FI, FR, LU, PT,	LT, PL
Vahetustega töötamine	DE, EE, IE, LT, LU, LV, RO	AT, BE, CY, DK, EL, ES, HU, NL, SE, SI, SK, UK	BG, CZ, FI, FR, IT, MT, PL, PT
Õhtul töötamine	CY, EE, EL, ES, IE, HU, LT, RO, SI	DE, FR, LU, NL, SE, SK	AT, BE, BG, CZ, DK, FI, IT, LV, MT, PL, UK
Öösel töötamine	EL, IE, HU, LT	BE, CY, DE, EE, ES, FR, IT, LV, PT, RO, SI, SE, UK	AT, BG, CZ, DK, FI, HU, LU, MT, NL, PL, SK,
Laupäeval töötamine	CZ, CY, EL, ES, LT, SE	AT, BE, BG, DE, EE, FR, HU, IE, PT, UK	DK, FI, IT, LU, LV, MT, NL, PL, RO, SI, SK,
Pühapäeval töötamine	CZ, CY, EL, ES, IE, LT, SE, SI	AT, BE, DE, EE, FI, FR, HU, IT, MT, NL, PT, RO, UK	BG, DK, LU, LV, PL, SK

Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

Kõige suuremat tõusutrendi on näha osalise tööaja suuremas kasutuselevõtus. Selle põhjenduseks võib olla näiteks majanduslanguse poolt tekitatud kahjud, mis väljenduvad tööaja lühendamises. Lõuna- ja Põhja-Euroopa ning anglosaksi riikides on

⁵ Tabelist puudub õhtul töötamise määra muutus Portugalis andmete ebatäielikkuse tõttu.

pigem näha määra tõusu kui langust või samaks jäämist. Kõige suurem määra tõus oli Iirimaaal (5,4 protsendipunkti) ning osalise tööaja määr vähenes vaid Lätis ja Portugalis (vastavalt 1,8 ja 1,3 protsendipunkti). Vahetustega töö hõive määra muutus jäi üsna samaks või langes Põhja- ja Lõuna-Euroopa riikides ning tõusis Baltiriikides. Näiteks Luksemburgis suurenes määr nelja aastaga 4,7 protsendipunkti ja Portugalis langes 5,6 protsendipunkti.

Ka õhtul töötamise määr näitas muutuseid igas suunas. Kontinentaalriikides ja Põhja-Euroopa riikides jäid määrad 2006. aastaga sarnaseks või pigem langesid, Kesk-ja Ida-Euroopa riikides oli näha nii määra tõusu, langust kui samaks jäämist. Kõige suurem õhtusel ajal töötamise määra tõus toimus aga Kreekas, kus 2006. aastaga võrreldes tõusis määr lausa 10,8 protsendipunkti. Kõige enam vähenes aga õhtul töötamine Taanis – 6,4 protsendipunkti. Vaadeldavatest paindlikkuse vormidest tõusis kõige vähem öösel töötamise määr, seda juhtus vaid Iirimaaal, Kreekas, Lätis ja Ungaris. Taaskord jäi määr samale tasemele või langes Kontinentaalriikides ja Põhja-Euroopa riikides. Taanis langes teiste riikidega võrreldes määr kõige enam - 3,1 protsendipunkti.

Laupäeval ja pühapäeval töötamise määrade muutused olid üsna võrdsed. Näha võib tendentsi, et kui laupäeval liikmesriigis hõivemäär tõusis, siis toimus see ka pühapäeval, ja vastupidi. Lõuna-Euroopa riikides nädalavahetusel töötamise määr pigem tõusis, Kontinentaalriikides jäi samaks ning Kesk-ja Ida-Euroopas toimus langus. Märgatavad muudatused toimusid Kreekas, kus nelja aastaga tõusis laupäeval töötamine 5,6 protsendipunkti ja pühapäeval 4 protsendipunkti. Kõige suurem langus toimus aga Poolas, kus laupäeval töötamise määr langes 7,2 protsendipunkti ja pühapäeval 3,2 protsendipunkti.

Tabelist selgub ühtlasi ka seda, et näiteks Lätis ja Iirimaaal tõusid hõive määrad viies paindlikkuse vormis ja Hispaania ning Tšehhi puhul neljas paindlikkuse vormis. Samal aja langesid aga Taanis, Maltal ja Bulgaarias hõivatute määrad neljas paindlikkuse vormis ning Poolas langesid märgatavalt kõik paindlikkuse vormide hõive määrad. Iseloomustamaks aga kokkuvõtlikult liikmesriikide tööaja paindlikkuse vormide kasutamist ja hõivemäära 2010. aastal, koostas autor tabeli 2.8. Antud tabel jaotab liikmesriigid vastavalt tööhõive ja antud töös vaatluse all olnud paindlikkuse vormide

kasutamise järgi. Eemärgiks on teada saada, kas riikides, kus paindlikkuse vorme kasutatakse rohkesti on ka kõrgem tööga hõivatute määr. Kogupaindlikkus saadakse, kui erinevate paindlikkuse vormide tööhõive määrad kokku liita. Põhjus, miks mõnel riigil on kogupaindlikkus üle saja, on see, et näiteks osaajaga töötaja võib tavaliselt töötada õhuti ja näiteks vahetustega töötaja tavaliselt laupäeviti.

Tabel 2.8. Tööhõive määr ja kogupaindlikkus EL27 riikides 2010. aasta andmete põhjal

Tööhõive määr	Kogupaindlikkus (punktides)		
	71-100	101-135	136-170
70% ja enam	Küpros	Taani, Austria Rootsi, Ühendkuningriik	Holland, Saksamaa
65-69%	Portugal	Sloveenia, Soome Luksemburg, Tšehhi	
60-64%	Bulgaaria	Eesti, Belgia Iirimaa, Prantsusmaa	Kreeka
alla 60%	Poola, Leedu, Ungari	Hispaania, Itaalia Malta, Läti	Rumeenia, Slovakkia

Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

Märkus: Kogupaindlikkus on vaadeldud paindlikkuse vormide hõivemäärade summa.

Kõige enam kasutatakse tööaja paindlikkust antud vormide puhul Hollandis ja Kreekas, kus esimese puhul on suureks mõjutajaks osaajaga tööhõive kõrge määr ning Kreekas laupäeval töötamise kõrge hõivemäär. Kõige vähem kasutatakse paindlikkuse vorme Ungaris, Küprosel ja Portugalis. Suurem osa riike jääb aga äärmuste vahele. Vähima tööhõive määra ja paindlikkuse poole pealt on märgata üksteisele lähedalasetsevaid riike Leedut, Ungarit ja Poolat, kellest ei jää palju maha ka Läti. Samas ei saa tabeli põhjal väita nagu tööga hõivatute määra ja tööaja paindlikkuse kasutamise vahel oleks märgata olulist tendentsi. Olenemata tööhõive määrast kasutatakse tööaja paindlikkust suuremal või vähemal määral igas riigis. Seetõttu ei saa väita ka seda, nagu rikkamates riikides oleks kodanikel rohkem tööaja paindlikkuse valikuteid ja vaesemates vähem või vastupidi. Samuti ei tõsta tööaja paindlikkuse kasutamise rohkus hõivemäära märgatavalt kõrgemale. Liikmesriigid arendavad oma tööaja paindlikkust ühtselt kogu Euroopa Liidus.

Antud alapunktis selgus, et EL-is kasutatakse vaadeldud paindlikkuse vormidest kõige enam laupäeval, õhtul ja valveajaga töötamist, veidi vähem osalise tööajaga ja vahetustega töötamist ning üsna vähe pühapäeval ja öisel ajal töötamist. Uued liikmesriigid eelistavad pigem vahetustega ja valvelolekuga töötamist ning vanad liikmesriigid ebatavalistel aegadel töötamist. 2010. aastaks (2006. aastaga võrreldes) oli paljudes liikmesriikides kasvanud just osalise tööajaga hõivatute arv, mille põhjuseks võib arvata majandusolukorra halvenemist ja sellest tulenevaid mõjusid. Autorile pakkus huvi ka see, kuidas mõjutab tööga hõivatute määr tööaja paindlikkust riigis. Selgus, et olulist tendentsi nende kahe teguri vahel ei ole.

2.3. Järeldused tööaja ja selle paindlikkuse kohta Euroopa Liidu riikides

Sõltumata suhteliselt suurest reguleeritusest on näha EL-i liikmesriikide vahel palju erinevusi. Käesoleva alapunkti eesmärgiks on teha eelnenud analüüsidele tuginedes järeldusi tööaja, selle paindlikkuse ja erisuste kohta Euroopa Liidus. Selleks seostatakse täheldatud analüüside tulemusi esimeses peatükis toodud teoreetilise osaga ning riikide eripäradega.

Tööga hõivatute määr Euroopa Liidu liikmesriikides on väga varieeruv, olles vahemikus 55-75%. Põhjusteks võivad olla näiteks riikide erinevad seadused, nende majanduslik olukord ja hakkama saamine majandusliku olukorraga, rahvastiku dünaamika jne. Euroopa Liidu 25-s liikmesriigis on meeste tööhõive määr kõrgem kui naistel. Eranditeks on Läti ja Leedu, kus esimese puhul on naiste tööhõive 0,2% ja teise puhul 1,9% kõrgem võrreldes meestega. Tööhõive määr on nii uutel kui vanadel liikmesriikidel Lääne-Euroopas üle 62%, seevastu Ida-Euroopa riigid paistavad silma 55-65%-lise tööhõive määraga.

Teoreetilises osas selgus, et indiviidi tööaeg sõltub muuhulgas nii kasulikkusfunktsioonist (sh vanus ja rahvus) kui ka eelarvepiirangust ning ettevõtte nõutud tööaeg sõltub tootmiseks vajavast tööjõust ja tasustamisest. Euroopa Liidus on tööjõu nõudluse ja pakkumise ühinemise teel välja kujunenud keskmine tööaeg - 37,5 tundi nädalas, kusjuures lääneeurooplased töötavad ~37 tundi ja idaeurooplased ~40

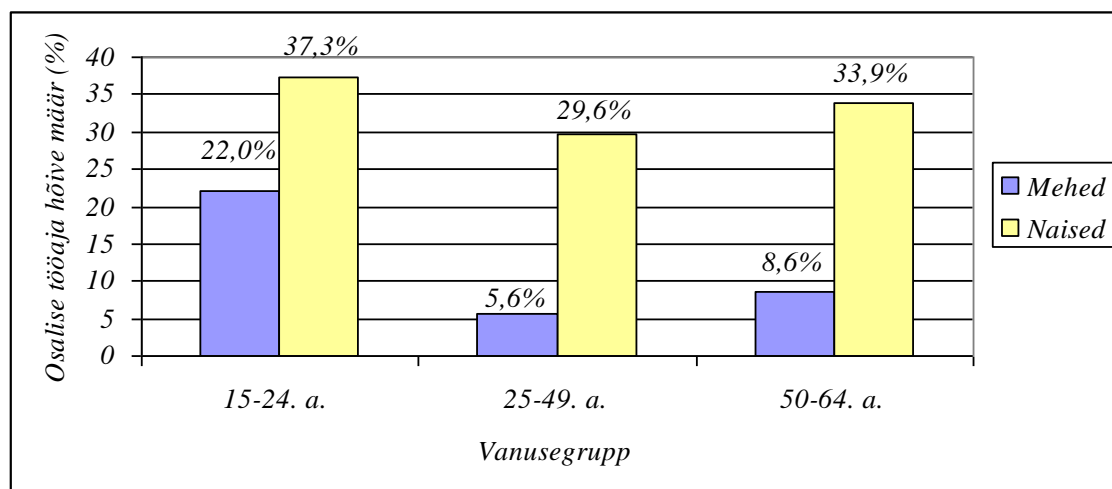
tundi nädalas. Teades, et kui esimeste SKP on tunduvalt suurem kui teistel, tõstatus küsimus, kas riigi rikkus mõjutab kuidagi tööaega ja selle paindlikkust Euroopa Liidu liikmesriikides.

Nakamura, Murayama (2010) ja Dessingu (2002) joonised alapunktis 1. 2 ise-loomustasid, et kui palga kasv teatud piiri ületab, teeb töötaja vähem töötunde. Leides korrelatsioonanalüüsi abil, et miinimumpalga ja SKP vahel on tugev seos, otsustas autor uurida töötaja seost SKP-ga. Otsuse tegemisel mängis rolli ka see, et seitsmel liikmesriigil miinimumpalkade määrad puuduvad. Uurides SKP ja töötundide arvu seost selgus, et suurema SKP korral on nädalane tööaeg lühem kui väiksema SKP korral. Võttes arvesse, et SKP ja miinimumpalga vahel on tugev seos (0,837), joonistus välja EL-i liikmesriikide kohta joonis (vt lk 38), mis tõlgendas riikide olukorda kahe tunnuse alusel. Põhjuseks, miks EL-i riikide alusel ei joonistu välja sarnast joonist nagu Nakamura, Murayama (2010) puhul, on lihtne – EL-is puuduvad maailmaga võrreldes väga vaesed riigid, kus tegelikult töötataksegi rohkem kui Euroopa Liidus.

Teise korrelatsioonanalüüsi tulemustest selgus, et töötaja pikkusel on seos riigi elanike tööga hõivatute määra (-0,599) ning nende jagunemisega täis- ja osajaga töötajateks (vastavalt 0,926 ja -0,926). Kui täistööaeg avaldab töötaja pikkusele positiivset mõju, siis kogu hõivatute määr ja osajaga töö omab negatiivset mõju. Heaks näiteks on siinkohal Holland, kus tööga hõivatute määr on 75% ja neist 48% töötavad osalise tööajaga. Kuna hõivatute määr ja osalise tööajaga hõivatute määr on kõrge, siis töötaja pikkus (30,6 tundi) reageerib sellele vastassuunaliselt, olles EL-i keskmisega võrreldes väga madal. Kuna ka riigi rikkus on seotud tööajaga, siis Hollandi SKP (133% EL27 keskmisest) on väga kõrge. Vastupidise näite võib tuua Ungari näol, kus hõivatute määr on 55,4% ja neist 5,5% töötavad osalise tööajaga. Järelikult on keskmine tööaeg seda pikem (39,8 tundi) ja riigi rikkus seda madalam (65% EL27 keskmisest).

Osalist tööaega, kui kõige enamlevinud töötaja paindlikkuse vormi, kasutavad eelkõige tööturule astujad, seejärel eelpensioni ealised ning vähim 25-49aastased töötajad (vt joonis 2.4). Oluliseks aspektis on siinjuures vajadus sissetuleku kindlustamisele. Kui noored elavad peamiselt oma vanemate kulul, pole neil otsest vajadust tööl käia. Kui seda siiski soovitakse (näiteks kolitakse eraldi elama), siis võetakse endale kooli kõrvalt pigem lühemaid töötunde nõudev ametikoht. Vanuse kasvades loob inimene endale pere

ning laste saamisel suurenevad kohustused hoogsalt. See on põhjuseks, miks enam osalisest tööajast ja madalast sissetulekust ei piisa. Laste saamise ja kasvatamisega kaasnevad ka teatud pausid ja/või suureneb paindliku tööaja vajadus teatud perioodidel. Oluline on ka see, kas palgasaajaid peres on üks või rohkem. Kui neid on rohkem, siis on tavaliselt naistel suurem tõenäosus tegeleda osalise tööajaga kui meestel, sest naiste kanda jäävad veel ka kodused toimingud. Vanemas eas hakkavad inimese tervist nõrgendama erinevad haigused ning töökoormuse vähendamiseks kasutatakse tihti osalist tööaega, et mitte täielikult tööturult lahkuda ja siiski palka teenida. Hoolimata sellest, et tööturul on mehi rohkem hõivatud kui naisi, siis osalist tööaega kasutavad suuremal määral naised. Nemad käivad oluliselt enam osajaga tööl kui mehed ning nende osalise hõivemäära kõikumine vanuste vahel ei ole nii suur kui meestel.



Joonis 2.4. Soo- ja vanusegruppide osalise tööaja määrad EL27 keskmise järgi 2010. aastal (Eurostat 2012, autori koostatud).

”Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe” (97/81/EÜ) üheks eesmärgiks on kõrvaldada osalise tööaja töötajate diskrimineerimine ning soodustada osalise tööaja tööarendamist vabatahtlikkuse alusel (Osalist tööaega käsitlev ... 1997:271). Aastatel 2001-2010 on EL-i keskmine mittevabatahtlikkuse määr raamkokkuleppes hoolimata olnud tõusujoonel, kasvades 18%-lt 27%-ni. Vaid üksikutes riikides on näha mittevabatahtlikkuse langust. Näiteks Belgias on mittevabatahtlikkuse määr langenud 20%-lt 11%-ni, Bulgaarias 74%-lt 54%-ni.

Just osalise tööaja ja selle mittevabatahtlikkuse analüüsil selgus, et EL-i riigid saab jaotada viide klastrisse. Järeldusena saab neist välja tuua, et mida kõrgem on riigis osalise tööajaga hõivatute määr, seda enam ollakse sellega kas rahul, harjutud või leppinud. Vastupidiselt riikidele, kus osalise tööajaga hõivatute määr on madal, on mittevabatahtlikkus seda suurem. Näiteks võivad põhjuseks olla inimeste tunded, et nad erinevad täisajaga töötajatest liiga palju või nad saavad madalat palka. Kindlasti viitab aga nendele näitajatele ka riigi enda rikkus, sest mida rikkam on riik, seda vähem võib tööd teha ja inimestel puudub otsene sund täiskohale astumiseks. Omaette klatri moodustanud Holland paistis silma kõrge osalise tööga hõivatute ja madala mittevabatahtlikkuse poolest. Sellise olukorra teket soosis 1996. aastal vastu võetud „Võrdse kohtlemise seadus“ (hol. k. *Wet Gelijke Behandeling*) ja 2000. aastal vastu võetud „Tööaja kohandamise seadus“ (hol. k. *Wet Aanpassing Arbeidsduur*), mis tõstsid töötajate osajaga töökoha kvaliteeti ja õigust nõuda lühemat või pikemat tööaega vastavalt oma soovile (Yerkes, Visser 2006: 244). Klatriite jaotusel mängis olulist rolli riigi kuulumine uutesse või vanadesse liikmesriikidesse. Nimelt on vanades liikmesriikides osajaga töötamine rohkem levinud ning mittevabatahtlikkuse määr väiksem kui uutel, 2004. ja 2007. aastal liitunud riikidel.

Osalise tööaja mittevabatahtlikkuse põhjuseks Caputo ja Cianni (2001: 314) järgi on see, kui inimene tahaks täisajaga töötada, aga ta ei saa seda teha. Antud töös ka selgus, et EL-is on see suurimaks põhjuseks, miks üldse inimesed osajaga töötavad. Kui aga ülejäänud põhjuseid võib lugeda vabatahtlikku tegevuse alla, pole aga õnneks asjalood nii kurta. Naiste oluliseks osajaga töötamise põhjuseks on loomulikult töö- ja pereelu ühildamine, millele aitab kaasa osaline tööaeg. Tänu sellele on naisel võimalus ühteaegu raha teenida, laste eest hoolitseda, suhtlusvõrgustikku hoida ning ennast tööl arendada. Kindlasti on riikidevahelised erisused tingitud riigi enda poliitilise tegevusega (sh soodustused, toetused, lasteaiakohad). Näiteks sotsiaal-demokraatlikes põhjamaades (Soomes, Rootsis, Taanis) pakutakse naistele heldeid hüvitisi ja kergesti kättesaadavaid puhkuseid töö- ja pereelu ühildamiseks eesmärgiga maksimeerida tööjõupakkumist riigis (Chung *et al.* 2007:12). Samal ajal on Hollandis liigvähe lasteaiakohti, mille tõttu otsivad naised endale osajaga tööd või loobuvad üldse laste saamisest (Bosch 2006:52)

Osaline tööaeg annab samas ka võimaluse haigetel või puuetega inimestel tööd leida, et nemadki saaksid endale lisaraha teenida ja tunda end teiste töökäijatega võrdselt. Seda kinnitab ka EL-i põhiõiguste harta 26. artikkel, mis ütleb, et liit tunnustab ja austab puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada nende iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane integratsioon ning osalemine ühiskonnaelus (Euroopa Liidu põhiõiguste ... 2007). Samuti saavad osalist tööaega kasutada ka õpilased, kellel õpingutega tegelemisest aega üle jääb. Selline töö annab noortele aimduse, mida kujutab endast tööl käimine ja samas aitab ka mõningaid rahaprobleeme lahendada. Koolide poolt peetakse üha tähtsamaks ka praktilise oskuse saamist lisaks teooriale ning selle vajalikkust, et ennast tööturule minekuks paremini ette valmistada ning kindlustunnet omandada. Iga kümnes osajaga töötaja leiab aga eelnimetatud põhjustest teisigi, miks just osajaga töötatakse. Autori arvates võivad nendeks olla näiteks tööandja poolne sundkäitumine töötaja lühendamiseks (eesmärgiga vähendada või ennetada ettevõtte raskusi), pensionäri soov saada suuremat sissetulekut ja samas tegeleda endale meeldiva tegevusega, võimalus töötada mitmel kohal korraga.

Riigis eksisteerivat töötaja paindlikkust iseloomustab hästi erinevate töötajavormide kasutamine, mida eelnevates peatükkides uuriti. Järgnevalt tehakse kokkuvõtte riikide gruppidest, kus suuremal või vähemal määral ajapaindlikkuse vorme kasutatakse. Seda iseloomustab 2010. aasta andmete põhjal tabel 2.9, mis selgitab riikide gruppe ja nende paindlikkuse vormide kasutamist lähtudes EL27 keskmisest.

Tabel 2.9. Paindlikkuse vormide kasutamise võrdlus riikide grupiti EL27 alusel 2010. aastal.

Riikide grupid	Paindlikkuse vormid						
	Osaajaga	Vahetustega	Valvega	Õhtul	Õösel	Laupäeval	Pühapäeval
EL27 keskmine	18,6%	17,4%	20,2%	19,8%	7,4%	26,5%	13,5%
Kontinentaalriigid	+	-	+	~	~	~	~
Anglosaksi riigid	+	+	-	~	+	-	~
Põhja-Euroopa	+	-	-	-	-	-	+
Lõuna-Euroopa	-	-	+	-	-	+	~
Kesk-Ida Euroopa	-	+	-	-	~	-	-
Baltiriigid	-	+	~	-	-	-	~

Märkus: + üle EL27 keskmise, - alla EL27 keskmise, ~ sarnane EL27 keskmisele.

Allikas: (Eurostat 2012), autori arvutused.

Tabelist on näha, et osalise tööaja, vahetustega ja valvega töödel jagunevad riikide grupid ümber EL27 keskmise üsna võrdselt. Peamiselt pooltes gruppides on määr üle ja pooltes alla EL27 keskmise. Ebatavalistel aegadel töötamise korral saavad olulisteks peamiselt kas üksikud riikide grupid või lausa üksikud riigid. Näiteks õhtul töötamise puhul pole ühtegi riikide gruppi, mis oleks üle EL27 keskmise, kuid määra tõstab Holland ja Kreeka, kus hõive määr on üle 30%.

Tabelist jääb ühtlasi mulje, et anglosaksiriigid on kõike paindlikumad, kuna kolm paindlikkuse vormi on üle EL27 keskmise, kaks vormi sarnased sellele ja kaks vormi alla keskmise. Samuti võib paindlikuks grupiks pidada kontinentaalriike, kus kaks vormi on üle EL27 keskmise ja neli vormi sarnased sellele. Samas selgus kogupaindlikkuse arvutamisel (vt tabel 2.7 lk 45), et üksikute riikide põhjal on kõige paindlikumad Holland, Saksamaa, Kreeka, Rumeenia ja Slovakkia.

Riikide erisusi silmates on kõige üllatavam Hollandis väga laia kasutust leidnud naiste osaline tööaeg, kus vaid iga neljas naine omab täistööaega. Konservatiivses riigis – Hollandis – vähendatakse tööjõu pakkumist piirates naiste tööjõus osalemise määra ja soodustades vanemate töötajate tööturult väljumist (Chung *et al.* 2007: 12). Antud olukord riigis näitab, kui tugevalt võib riigi poliitika tööjõuturgu moonutada. Osaajaga töö Hollandis ja mujal omab negatiivset mõju töötaja karjäärile ja selle kaudu ka palgale (Plantenga, Remery 2009 :44). Selline olukord muudab meeste kui ainsate sissetulekutoojate sündi käia rohkem tööl, et tagada pere finantsiline stabiilsus. Kui 2006. aastaga võrreldes on Hollandis teised paindlikkuse vormid jäänud sarnaseks või vähenenud, siis osalise tööaja kasutamine näitab jätkuvat tõusutrendi.

2004. aastal liitu astunud Sloveenia ja Slovakkia paistavad silma suure vahetustega hõivemäära ning väikese osaajaga hõivemäära tõttu. Näiteks Sloveenias võimaldab lastehoiuteenuste hea kättesaadavus vanematel töötada täisajaga vähendades vajadust osaajaga töötada (Plantenga, Remery 2009 :42). Seevastu Kreekas on väga laialdaselt kasutuses õhtul ja laupäeval töötamine. Eriti on seda näha noorte, alla 25aastaste kreeklaste seas, kes soovivad kooli kõrvalt endale raha teenida. Kuna õhtul ja laupäeval töötamise määr on näidanud tõusumärke just 2009. ja 2010. aastal võib selle põhjuseks lugeda majanduskriisi süvenemist. Valveajaga töötakse kõige enam aga 2007. aastal liitunud Rumeenias, kus vähemalt iga teine omab antud paindlikkuse vormi.

Kui riigis on kasutusel palju erinevaid paindlikkuse vorme, ei tähenda see alati töötajate rahulolu. Seda näitas ka osalise tööaja puhul töötamise mittevabatahtlikkus. Igale töötajale peaks olema teatud võimalus töötada talle sobiva graafiku alusel. Palju sõltub see aga ametikohast ja vahepeal tuleb leppida paratamatusega. Tööjõu nõudlusel ja pakkumisel on jõud muuta tööaega ja selle paindlikkust. Kumbki pool ei saa käituda täiesti individualistlikult, sest võib olla töölisi, kes on nõus töötama rohkem tunde väiksema palga eest, ja on ettevõtteid, kes on nõus maksma töölisele rohkem palka vähemate töötundide eest.

Euroopa Liidu liikmesriikide tööaeg on üsna varieeruv; võttes arvesse kogu maailma, võib see olla aga üsna sarnane. Liikmesriigid on mõjutatud erinevatest EL-i direktiividest, samas on jäetud piisavalt palju mänguruumi riigisiseste seaduste vastu võtmiseks ja täitmiseks. Viimased ongi üheks põhjuseks liikmesriikide erisuste tekkimisel. Olulist rolli mängib ka see, kas riik kuulub vanade või uute liikmesriikide hulka (erinevad perioodid direktiivide järgimisel ja nõuete kohandamisel). Vanad liikmesriigid eristuvad uutest kõrgema tööhõive, kõrgema osaajaga tööhõive ning väiksema mittevabatahtlikkuse alusel. Uutes liikmesriikides on aga näiteks rohkem kasutusel vahetustega ja valvelolekuga tööde osakaal. Riigi tööaeg ja selle paindlikkus on sõltuvuses ka poliitilistest ja majanduslikest väljavaadetest riigis, mida näitasid ka töös käsitletud erisugused andmed.

KOKKUVÕTE

Euroopa Liidus on tööturg viimaste aastakümnete jooksul muutunud üha paindlikumaks – eelkõige läbi tööaja korralduse, mille muutuste aluseks võivad olla poliitilised, majanduslikud, tehnoloogilised ning muudki põhjused. Solidaarsuspoliitika perspektiivist pööratakse olulist tähelepanu tööajale ja selle paindlikkusega kaasnevale rahulolule ning arengule ja levikule. Ühiselt kasutatakse ja arendatakse välja erinevaid paindlikkuse vorme, mis on ühele ja/või teisele töölepingu osapoolle kasulikud.

Tööaega käsitletakse antud töös kui aega, mil töötaja on tööandja käsunduses ja teeb oma tööülesandeid, tekitades sellega kasu nii endale kui ettevõttele. Paindlik tööajakorraldus võimaldab ühelt poolt haarata tööturule neid inimesi, kes traditsioonilist tööaega erinevatel põhjustel kasutada ei saa. Peamiselt lähtutakse tööaja valikul oma lastest, teistest leibkonnaliikmetest ja olulistest sündmustest. Teiselt poolt kasutavad paindlikku tööaja korraldust ettevõtted, kes seda tehes tõstavad oma konkurentsieeliseid ja tootlikkust.

Antud töös on põhjalikumalt vaatluse all viis peamist ja kõige enamkasutatavat tööaja paindlikkuse vormi. Tähele tuleb aga panna ka seda, et üks töötaja võib omada mitut tööaja paindlikkuse vormi korraga. Osalise tööaja puhul töötatakse vähem kui kaheksa tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Antud vormi kasutavad pigem naisterahvad, kes soovivad sel teel oma pere- ja tööelu mugavamalt ühendada. Eeliseid saavad ka ettevõtted, kel on vaja töötajat vaid mõneks tunniks päevas. Samas ei pruugi töötaja alati osalise tööajaga rahul olla soovides pikemat tööaega – seda nimetatakse töötamise mittevabatahtlikkuseks.

Teiseks paindlikkuse vormiks on ületunnid, mil töötaja teeb tööd ettenähtust kauem. Antud vormi peetakse pigem ettevõttele orienteerituks, kuna inimesed ei soovi/jõua rohkem töötada kui algselt kokku lepitud. Valveaeg on eelkõige enamkasutatavam

meditsiinis, päästetöödel ja riigikaitses, kus kodanike elu ja tervis võib ohtu sattuda ning vajadusel saab töötajad kiiresti töökohale kutsuda. Vahetustega töö puhul töötavad mitu töötajat üksteise järel ning töö tegemise kellaeg võib muutuda iga nädal. Viimaseks vaatlusaluseks tööaja paindlikkuse vormiks on ebatavalistel aegadel töötamine. Ebatavalisteks aegadeks loetakse selliseid kellaegu, mis erinevad traditsioonilisest üheksast viieni tööpäevast. Seetõttu on ebatavalised ajad õhtul ja öösel ning laupäeval ja pühapäeval.

Selgitamaks välja, kuidas tööaja pikkus kujuneb, uuriti teises alapunktis tööjõu pakkumise ja nõudluse mudeleid. Tööjõu pakkumise poole moodustavad indiviidid ja leibkonnad, kus viimase puhul mängib rolli kaaslase poolt mõjutatavad tegurid. Olulisemateks teguriteks on peamiselt siiski indiviidi enda kasulikkusfunktsioon ja eelarvepiirang, millede puutepunkt märgib ära optimaalse tööaja ning ühtlasi rahalise sissetuleku. Tööjõu pakkumise kõvera aluseks peetakse kanoonilist tööjõu pakkumise mudelit, kuid viimasel ajal on seda täiustatud ning saadud S-kujuline kõver, mis iseloomustab paremini madalapalgaliste töötajate tööaja pikkust. Tööjõu nõudluse poole moodustavad aga ettevõtted, kellel on soov inimesi tööle palgata. Nõudlust mõjutab kindlasti tootmise maht ning sellega kasvav tööjõukulu, kusjuures viimast minimeerides tuleb leida optimaalsed nõutavad töötunnid.

Tööjõu nõudluse ja pakkumise ühendamisel töölepinguga tuleb aga kindlaks märkida teatavad normid, mis mõlemat osapoolt ühtviisi nii kohustab kui kaitseb. Tööjõu ja –aja seadusandliku poole väljakujunemisel saavad olulisteks ühtaegu nii ILO, EL-i, riigi, sektori, ettevõtte kui indiviidi enda normid. Seetõttu peaks eksimisi ja valesti tõlgendamisi olema üsna vähe. Tööaja pikkust ja paindlikkust mõjutab näiteks Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv, riigisisene seadusandlus Tööministeeriumi poolt ja ettevõtte enda omadused ja vajadused. Tööaja kohandamisel võivad riigiti erisugust rolli mängida ka kollektiivlepingud, samuti ametiühingute, liitude ja usaldusisikute kaasamine töölepingu koostamisele.

Töö teine peatükk keskendus peamiselt tööaja ja selle erinevate paindlikkuse vormide uurimisele nii EL-is kokku kui selle liikmesriikides. 2010. aastal oli EL-i liikmesriikide tööealiste kodanike tööga hõivatute osatähtsus 64,1%. Tööaja pikkuse järgi saab tööd jagada täis- ja osajaga töödeks, kusjuures 2010. aastal oli osajaga töötajaid veidi alla

ühe neljandiku. Täistööaeg kestab EL-i keskmiselt naistel 40 tundi nädalas ja meestel ligi kolm tundi enam. Osaajaga töö puhul töötavad aga naised nädalas ligi üks tund kauem kui mehed. Samas selgus andmetest, et EL-i läänepoolsemad liikmesriigid erinevad idapoolsetest, kuna esimesi iseloomustab nii lühem tööaeg kui ühtlasi ka kõrgem SKP. Autorile pakkus seetõttu huvi, kuivõrd on riigi SKP ja töötundide arv omavahel seotud. Korrelatsioonanalüüsi põhjal võib väita, et nende omavaheline seotus on tugev ning suurema SKP korral on tööaega tõesti lühem kui väiksema SKP korral.

Peamiselt kasutavad täistööaega 25-49aastased töötajad, vähem eelpensioniealised ning noored tööturule astujad, osalise tööaja puhul on järelikult vanusegruppide järjestus vastupidine. Osalist tööaega iseloomustab naiste suurem hõivatuse määr võrreldes meestega, sest kolmandik naistest omavad täistööajast lühemat tööaega. Kuid osaline tööaeg ei pruugi olla alati vabatahtlikult valitud. Andmete põhjal selgub, et vähemalt neljandik osaajaga töötajatest ei soovi seda paindlikkuse vormi omada. Kuid teistele võib see anda hoopis võimaluse üldse tööd omada, kuna neil on erinevad perekondlikud kohustused, haigused või õpingud, mis piiravad aja kasutamist.

Lisaks osalisele tööajale uuris autor ka teisi tööaja paindlikkuse vorme. Selgus, et kõige enam kasutatakse laupäeval, õhtul ja valveajaga töötamist, kusjuures laupäeviti töötavad üle neljandiku EL-i kodanikest ja valvelolekuga ning õhtusel ajal ligi viiendik EL-i kodanikest. Veidi vähem ehk alla viiendiku inimestest on hõivatud osalise tööajaga ja vahetustega töödega. Üsna vähe ehk ligi kümnendik inimestest töötavad öisel ajal või pühapäeval.

Võrreldes 2006. aastat 2010. aastaga on näha kõige suuremat tõusutrendi osalise tööaja suuremas kasutuselevõtus, millega ühtlaselt on kasvanud ka selle mittevabatahtlikkus. Ainsaks mittevabatahtlikkuse languseks oli 2007. aasta, mille põhjuseks võib arvata suurt tööjõu nõudlust, kus töötajad omasid suuremaid valikuid töökoha valimisel. Vahetustega töö ja õhtuti töötamise puhul oli näha nii hõive määra suurenemist, vähenemist kui samaks jäämist. Öösel töötamise hõivemäär tõusis vaid neljas liikmesriigis. Laupäeval ja pühapäeval töötamise määrade muutused olid liikmesriigiti aga samasuunalised.

Võrreldes vanu liikmesriike uutega, selgub, et esimesi iseloomustab kõrgem tööhõive määr, osalise tööaja kõrgem hõivemäär ning väiksem mittevabatahtlikkus, samuti töötatakse vanades liikmesriikides tihedamini ebatavalistel tööaegadel. Uued liikmesriigid paistavad silma vahetustega ja valvelolekuga tööde kõrgema hõivemäära tõttu. Võrreldes omavahel riikide gruppe asukohtade järgi, siis võib kõige paindlikumadeks pidada anglosaksi ja kontinentaalriike. Võttes aga aluseks kõik EL27 liikmesriigid, siis kogupaindlikkuse alusel on 2010. aastal kõige paindlikumad riigid Kreeka, Rumeenia, Holland, Slovakkia ja Saksamaa, mis erinevate poliitiliste tegevuste ja seadusandluse põhjal on saavutanud kõrge hõivemäära ühes või mitmes paindlikkuse vormis.

Töö edasiarendusena näeb autor võimalust analüüsida nii vähemkasutatavaid, kuid ka uuemaid tööaja paindlikkuse vorme. Kindlasti võiks oluliseks teguriks olla ka üha enam kasutust leidev kodus töötamine ehk töökoha paindlikkus, mis mõjutab töötaja tööaja valikut. Kui antud töös olid vaatluse all peamiselt 2006. ja 2010. aasta, siis huvi võiks pakkuda ka pikema ajavahemiku ning uuemate andmete analüüsimine. Kuna EL-i siseselt on määratletud teatavad ühised regulatsioonid, siis võiks Euroopa Liitu võrrelda näiteks teiste Euroopasse kuuluvate mitteliikmesriikidega, Venemaaga või USAga.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Alloja, J.** Tööjõupakkumine Eestis. – Eesti Panga toimetised, 2005, nr. 1, 29 lk. [http://www.eestipank.info/print/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/uuringud/_2005/_1_2005/index.pdf] 08.02.2012.
2. Ametiühingute seadus. Vastu võetud Riigikogus 14. juunil 2000. a. – Riigi Teataja I osa, 2000, nr. 57, art. 372. [https://www.riigiteataja.ee/akt/13235586] 10.02.2012.
3. **Bekker, S., Wilthagen, T.** Flexicurity – a European Approach to Labour Market Policy; Europe's Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands. – *Intereconomics*, 2008, Vol. 43, No. 2, pp. 68-73.
4. **Blanchard, O., Katz, L. F.** Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence. – *The American Economic Review*, 1999, Vol. 89, No. 2, pp. 69-74.
5. **Bosch, G.** Working Time and the Standard Employment Relationship. – *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Edited by Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Jon C. Messenger and François Michon. Geneva: International Labour Office, 2006, pp. 41-64.
6. **Bosworth, D. L., Dawkins, P. J., Stromback, T.** *The Economics of the Labour Market*. Harlow: Pearson Education, 1996, 460 p.
7. **Bosworth, D., Dawkins, P.** Modelling Labour Demand: The Role of Economics. – *International Journal of Social Economics*, 1993, Vol. 11, Issue 7, pp. 91-105.
8. **Cabrita, J., Ortigão, M.** Working time developments – 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, 33 p.

[<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm#hd2>]
03.02.2012.

9. **Caputo, R. K., Cianni, M.** Correlates of Voluntary vs. Involuntary Part-Time Employment among US Women. – *Gender, Work & Organization*, 2001, Vol. 8, Issue 3, pp. 311-325.
10. **Cazes, S., Nesporova, A.** Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe. – *Revue de l'OFCE*, 2004, Vol. 5, No. 91, pp. 23-54. [<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-89bis.pdf>]
24.04.2011.
11. **Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P.** Working time flexibility in European companies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, 74 p.
12. **Delsen, L.** Working Time Flexibility: Two Cheers for Regulation, One Cheer for the Market. Germany: Berlin, 2004, 8 p. [http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2004_09_arbeitszeit_delsen.pdf] 24.04.2012.
13. **Dessing, M.** Labor supply, the family and poverty: the S-shaped labor supply curve. – *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2002, Vol. 49, Issue 4, pp. 433-458.
14. **Drew, E.** Full-Time Unemployment or Part-Time Working? - Equal Opportunities International, 1984, Vol. 3, Issue 3, pp. 29-38.
15. Euroopa Töötaja direktiiv. Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. - Euroopa Liidu Teataja, 2003, L299/9. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003L0088:ET:PDF>] 04.02.2012.
16. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2007/C 303/01). Vastu võtnud Euroopa Parlament, Nõukogu Komisjon, 14. detsember 2007.a. – Euroopa Liidu Teataja IV, 2007, 303/01. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:16:ET:PDF>]

17. Euroopa Töötingimuste viies uuring – 2010. Eurofound, 2011.
[<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm#hd2>]
01.05.2012.
18. Eurostat. [<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>]
01.03-16.05.2012.
19. **Golden, L., Figart, D. M.** Working Time: International trends, theory and policy perspectives. Taylor & Francis e-Library, 2001, 269 p.
20. **Goudswaard, A., Oeij, P., Brugman, T., de Jong, T.** Good Practice Guide to Internal Flexibility Policies in Companies. Ireland: Dublin, 2009, 46 p.
[<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/19/en/1/EF0919EN.pdf>]
26.04.2012.
21. Hours of Work: From fixed to flexible? International Labour Organization, 2005, 139 p.
22. **Iimakunnas, P.** Working time and labour demand in Finnish manufacturing: short-run and long-run effects. – Applied Economics, 1995, Vol. 27, Issue 10, pp. 995-1002.
23. ILO – Working time. [<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang--en/index.htm>] 20.04.2012.
24. **Krillo, K.** Osaajaga töötamine Eesti näitel. TÜ rahvamajanduse instituut, 2007, 128 lk. (magistritöö)
25. **Lee, S., McCann, D., Messenger, J. C.** Working Time Around the World. London: Taylor and Francis Group, 2007, 220 p.
26. **Mereste, U.** Majandusleksion II. Toimetanud Ü. Mallene. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastuse AS, 2003, 603 lk.
27. **Messenger, J. C.** Working time trends and developments in Europe. – Cambridge Journal of Economics, 2011, Vol. 35, Issue 2, pp. 295-316.

28. **Naegele, G., Barkholdt, C., de Vroom B., Andersen, J.-G., Krämer, K.** A new organisation of time over working life. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003, 159 p.
29. **Nakamura, T., Murayama Y.** A Complete Characterization of the Inverted S-Shaped Labor Supply Curve. – *Metroeconomica*, 2010, Vol. 61, Issue 4, pp. 665-675.
30. **Nardone, T.** Part-Time Employment: Reasons, Demographics, and Trends. – *Journal of Labor Research*, 1995, Vol. 16, Issue 3, pp. 275-291.
31. **Nicholson, W., Snyder, C. M.** *Microeconomic Theory: Basic Principles and Extensions*. Ohio: South-Western College Pub, 2011, 768 p.
32. **Niehues, J.** *Income Inequality, Inequality of Opportunity and Redistributive Policies*. Inauguraldissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, 2011, 151 p. (doktoritöö) [<http://kups.ub.uni-koeln.de/4467/>] 24.04.2012.
33. Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe. Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. - Euroopa Liidu (Ühenduste) Teataja, 1998, L14/9. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31997L0081:ET:PDF>] 06.02.2012.
34. **Parent-Thirion, A., Maćias, E. F., Hurley, J., Vermeylen, G.** *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, 134 p. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>] 25.04.2012.
35. **Pencavel, J.** Labor Supply of Men: a Survey. – *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1. Edited by O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publisher BV, 1986, pp. 3-102.

36. **Plantenga, J., Remery, C.** Flexible working time arrangements and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, 119 p.
37. **Riedmann, A., Bielenski, H., Szczurowska, T., Wagner, A.** Working time and work-life balance in European companies. 2006, 70 p.
38. **Siigur, H.** Töö- ja puhkeaja seadus. Puhkuseseadus. Kommenteeritud väljaanne. Töö- ja puhkeaja õiguslik korraldus skeemides. Tallinn: Juura, Õiguteabe AS, 2002, 111 lk.
39. **Silguy Y-T.** Commission Regulation (EC) No 2700/98 of 17 December 1998 concerning the definitions of characteristics for structural business statistics: Definitions of Characteristics. Brussels, 1998, 108 p. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_business/documents/REGULATION%20DEFINITIONS_CONSOLIDATED%20VERSION.PDF] 31.01.2011.
40. Statistikaamet - mõisted. [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/14Tooelukvaliteet/02Tooag/TKU_01.htm]. 07.12. 2011.
41. System of National Accounts 2008. European Communities, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations and World Bank. New York, 2009, 662 p. [<http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/SNA2008.pdf>] 25.04.2012.
42. **Tangian, A. S.** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators. 2005, 50 p. [http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_137.pdf] 15.05.2012.
43. Töölepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 17. detsembril 2008. a. - Riigi Teataja I osa, 2008, nr. 5, art. 35. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13319829>] 03.12.2011.
44. **Wallace, C.** Work Flexibility in Eight European Countries: A cross-national comparison. Department of Sociology, Institute for Advanced Studies, Stumpergasse, Vienna, 2003, 34 p. [<http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs60.pdf>] 08.02.2012.

45. Working Hours Act (1982:673) – Sweden. Ministry of Employment, 1982, 8 p. [<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf>] 12.02.2012.
46. Working Hours Act (605/1996) – Finland. Ministry of Labour, Finland, 2005, 16 p. [<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605.pdf>] 12.02.2012.
47. **Värk, A.** Tööaja paindlikkus. Eesti Statistika teemaleht, 2007, 8 lk.
48. **Yerkes, M., Visser, J.** Women's Preferences or Delineated Policies? The Development of Part-time Work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom. – Decent Working Time: New Trends, New Issues. Edited by Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Jon C. Messenger and François Michon. Geneva: International Labour Office, 2006, pp. 235-261.

LISAD

Lisa 1. EL27 riikide tööhõive määrade ja nende muutuste järjestus aastatel 2006 ja 2010

Jrk. nr.	2006. aasta		2010. aasta		Riik	Muutus (protsendipunktides)
	Riik	Hõivemäär (%)	Riik	Hõivemäär (%)		
1.	Taani	77,4	Holland	74,7	Poola	4,8
2.	Holland	74,3	Taani	73,3	Saksamaa	3,9
3.	Rootsi	73,1	Rootsi	72,7	Malta	2,5
4.	Ühendkuningr.	71,6	Austria	71,7	Luksemburg	1,6
5.	Austria	70,2	Saksamaa	71,1	Austria	1,5
6.	Küpros	69,6	Küpros	69,7	Bulgaaria	1,1
7.	Soome	69,3	Ühendkuningr.	69,5	Belgia	1
8.	Iirimaa	68,7	Soome	68,1	Holland	0,4
9.	Eesti	68,1	Sloveenia	66,2	Prantsusmaa	0,2
10.	Portugal	67,9	Portugal	65,6	Küpros	0,1
11.	Saksamaa	67,2	Luksemburg	65,2	Rumeenia	0
12.	Sloveenia	66,6	Tšehhi	65,0	Tšehhi	-0,3
13.	Läti	66,3	Prantsusmaa	63,8	Sloveenia	-0,4
14.	Tšehhi	65,3	Belgia	62,0	Rootsi	-0,4
15.	Hispaania	64,8	Eesti	61,0	Slovakkia	-0,6
16.	Prantsusmaa	63,6	Iirimaa	60,1	Soome	-1,2
17.	Leedu	63,6	Bulgaaria	59,7	Kreeka	-1,4
18.	Luksemburg	63,6	Kreeka	59,6	Itaalia	-1,5
19.	Belgia	61,0	Läti	59,3	Ungari	-1,9
20.	Kreeka	61,0	Poola	59,3	Ühendkuningr.	-2,1
21.	Slovakkia	59,4	Rumeenia	58,8	Portugal	-2,3
22.	Rumeenia	58,8	Slovakkia	58,8	Taani	-4,1
23.	Bulgaaria	58,6	Hispaania	58,6	Leedu	-5,8
24.	Itaalia	58,4	Leedu	57,8	Hispaania	-6,2
25.	Ungari	57,3	Itaalia	56,9	Läti	-7
26.	Poola	54,5	Malta	56,1	Eesti	-7,1
27.	Malta	53,6	Ungari	55,4	Iirimaa	-8,6
	EL-27	64,4	EL-27	64,1	EL-27	-0,30
	EL-15	66,1	EL-15	65,4	EL-15	-0,70

Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

Lisa 2. EL27 riikide osaajaga tööhõive määrade (kogu hõivatutest) ja nende muutuste järjestus aastatel 2006 ja 2010

Jrk nr.	2006. aastal		2010. aastal		Riik	Muutus (protsendipunktides)
	Riik	Osaajaga hõivemäär (%)	Riik	Osaajaga hõivemäär (%)		
1.	Holland	45,8	Holland	48,3	Kreeka	4,9
2.	Saksamaa	25,2	Ühendkuningriik	25,7	Belgia	2,5
3.	Rootsi	24,3	Taani	25,6	Iirimaa	2,4
4.	Ühendkuningriik	24,3	Saksamaa	25,5	Saksamaa	2,3
5.	Taani	23,0	Rootsi	25,3	Eesti	2,3
6.	Belgia	22,0	Austria	24,3	Leedu	2
7.	Austria	21,3	Belgia	23,7	Rumeenia	1,8
8.	Prantsusmaa	17,1	Iirimaa	22,0	Poola	1,4
9.	Luksemburg	17,1	Prantsusmaa	17,6	Tšehhi	1,3
10.	Iirimaa	16,6	Luksemburg	17,5	Itaalia	1,3
11.	Soome	13,5	Itaalia	14,8	Läti	1,3
12.	Itaalia	13,1	Soome	13,9	Soome	1,3
13.	Hispaania	11,8	Hispaania	13,1	Taani	1,2
14.	Malta	9,7	Malta	11,7	Holland	1,2
15.	Leedu	9,5	Sloveenia	10,3	Malta	1,1
16.	Poola	8,9	Eesti	9,8	Portugal	1,1
17.	Rumeenia	8,6	Rumeenia	9,7	Slovakkia	1,1
18.	Portugal	8,1	Läti	9,3	Rootsi	1,1
19.	Sloveenia	8,0	Portugal	8,4	Prantsusmaa	0,9
20.	Eesti	6,7	Küpros	8,1	Ungari	0,9
21.	Küpros	6,6	Leedu	7,7	Küpros	0,8
22.	Läti	5,8	Poola	7,6	Luksemburg	0,8
23.	Kreeka	5,5	Kreeka	6,2	Sloveenia	0,7
24.	Tšehhi	4,4	Ungari	5,5	Bulgaaria	0,5
25.	Ungari	3,8	Tšehhi	5,1	Hispaania	0,5
26.	Slovakkia	2,7	Slovakkia	3,8	Austria	0,4
27.	Bulgaaria	1,8	Bulgaaria	2,2	Ühendkuningriik	0,4
	EL-27	17,5	EL-27	18,6	EL-27	1,1
	EL-15	20,2	EL-15	21,4	EL-15	1,2

Allikas: (Eurostat 2012); autori arvutused.

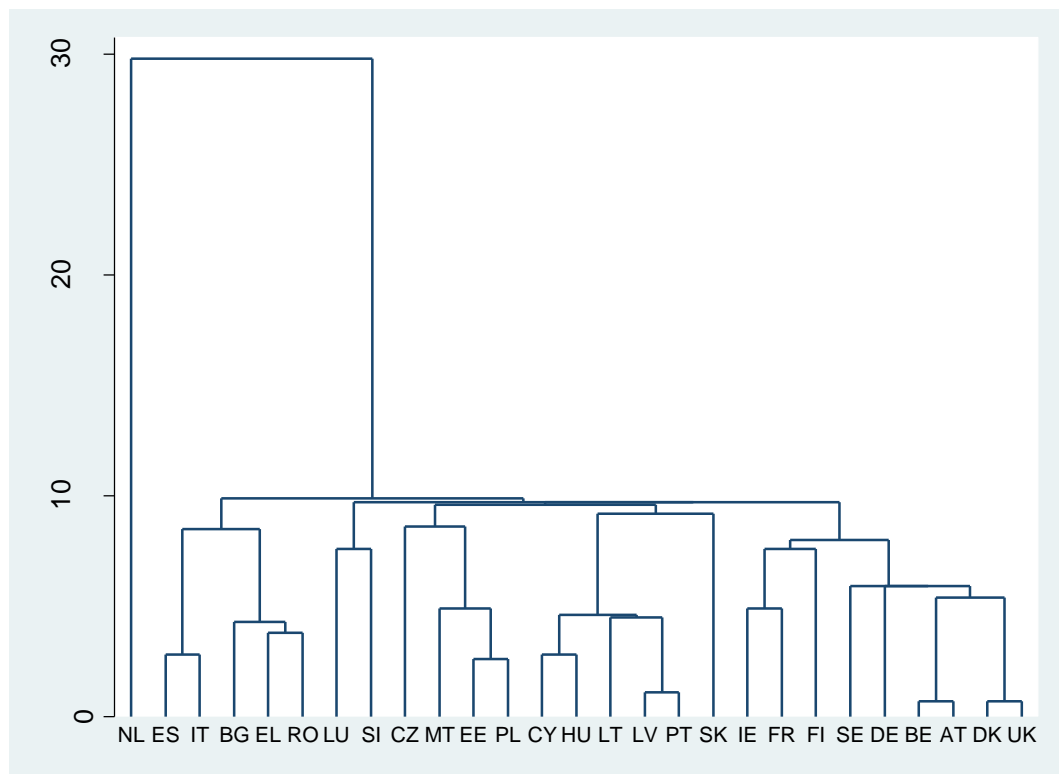
Lisa 3. Osalise tööaja määr kogu hõivatutest 2010. aastal meeste ja naiste ning kolme vanusegrupi seas

	Mehed			Naised		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
EL-27	22,0	5,6	8,6	37,3	29,6	33,9
EL-15	24,1	6,0	8,9	40,9	35,5	39,0
Belgia	14,1	5,6	14,1	36,2	39,5	51,9
Bulgaaria	:	1,6	2,4	6,2	1,6	3,7
Tšehhi	6,3	1,3	3,4	13,2	8,5	9,5
Taani	51,6	7,1	9,5	73,1	29,5	36,4
Saksamaa	15,1	7,6	8,4	25,1	46,5	49,7
Eesti	:	4,4	:	28,9	10,4	14,6
Iirimaa	38,2	7,8	11,3	47,7	29,3	43,7
Kreeka	12,8	3,1	2,6	21,5	9,4	10,0
Hispaania	21,4	4,4	3,3	38,7	22,4	20,7
Prantsusmaa	13,9	4,7	8,1	32,8	29,1	31,4
Itaalia	14,5	4,5	4,7	39,2	30,5	22,0
Küpros	14,2	3,6	5,5	15,5	10,5	14,0
Läti	11,9	6,4	8,5	15,9	10,2	11,6
Leedu	11,5	5,0	8,3	:	7,7	11,5
Luksemburg	:	2,1	5,4	20,7	35,4	42,1
Ungari	6,3	2,7	5,5	12,3	6,5	9,5
Malta	12,5	3,2	:	22,9	22,2	36,0
Holland	65,4	14,5	23,3	84,2	72,3	80,6
Austria	12,2	6,7	8,3	27,1	46,2	44,1
Poola	12,9	2,8	7,8	19,4	8,1	16,1
Portugal	8,6	3,3	8,1	17,9	8,8	20,4
Rumeenia	18,0	7,8	11,6	16,4	7,4	15,6
Sloveenia	31,5	3,3	9,3	54,4	8,7	15,4
Slovakkia	5,3	2,1	3,0	10,3	4,1	7,1
Soome	29,3	4,9	10,5	49,9	14,1	17,3
Rootsi	35,1	8,1	12,5	64,2	35,9	37,8
Ühendkuningriik	32,0	6,1	12,4	46,7	39,6	46,6

Allikas: (Eurostat 2012).

Märge : tabelis tähendab andmete puudumist.

Lisa 4. EL27 riikide jagunemine klastritesse



Joonis 1. 2010. aasta andmete tuginev dendrogramm (muutujateks osaajaga töötajate osakaal hõivatutest ja osalist tööaega omavate töötajate mittevabatahtlikkuse määr osaajaga hõivatutest, Eurostat 2012, autori koostatud).

Lisa 5. EL27 riikide tööaja pikkus nädalas meeste ja naiste ning täis- ja osaaajaga töötajate vahel 2010. aastal

	Mehed		Naised	
	Osaeg	Täisaeg	Osaeg	Täisaeg
EL-27	19,4	42,6	20,3	40,0
EL-15	19,1	42,6	20,2	39,8
Belgia	24,3	42,1	23,8	39,7
Bulgaaria	20,8	41,9	20,3	41,3
Tšehhi	20,6	43,5	21,8	41,0
Taani	15,2	39,5	20,7	37,7
Saksamaa	17,3	42,5	18,6	40,5
Eesti	21,3	41,5	21,1	40,3
Iirimaa	19,8	41,5	18,5	36,8
Kreeka	21,4	45,2	20,0	41,6
Hispaania	18,2	42,6	18,9	40,3
Prantsusmaa	22,0	42,3	23,3	39,5
Itaalia	21,6	42,0	21,5	38,1
Küpros	19,8	43,6	20,2	40,5
Läti	22,3	41,0	21,6	40,2
Leedu	22,3	40,0	22,1	39,4
Luksemburg	18,6	41,4	21,0	39,3
Ungari	24,4	41,1	23,7	40,2
Malta	20,9	42,2	20,7	39,5
Holland	19,3	41,5	19,9	39,4
Austria	18,5	44,4	20,8	42,1
Poola	22,1	43,8	21,8	40,3
Portugal	19,7	42,2	18,8	40,3
Rumeenia	24,8	41,3	22,8	40,3
Sloveenia	19,1	42,4	19,3	41,3
Slovakkia	19,6	42,1	21,1	40,5
Soome	19,2	41,5	20,3	38,7
Rootsi	20,9	41,3	25,2	40,3
Ühendkuningriik	18,4	44,2	19,1	40,4

Allikas: (Eurostat 2012).

Lisa 6. Korrelatsioonanalüüs tööaja pikkuse, täis- ja osaajaga töötajate hõivemäära ning kogu hõivatute alusel EL27 riikides 2010. aastal

	Tööaja pikkus	Osaajaga hõivatud	Täisajaga hõivatud	Kogu hõivatud
Tööaja pikkus	1			
Osaajaga hõivatud	-,926**	1		
Täisajaga hõivatud	,926**	-1**	1	
Kogu hõivatud	-,599**	,684**	-,684**	1

Allikas: (Eurostat 2012); autori koostatud.

Märkus: **-statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

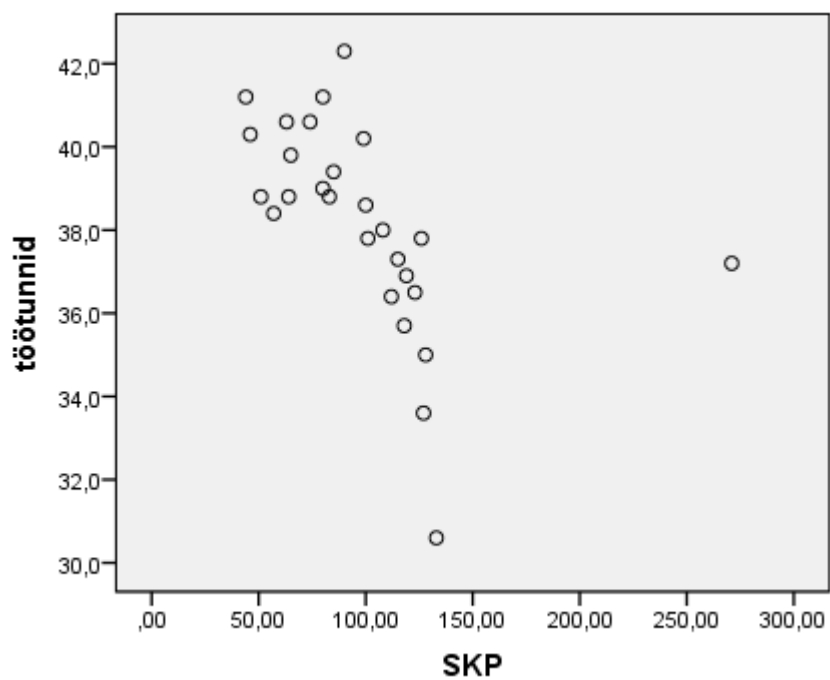
Lisa 7. Korrelatsioonanalüüs keskmiste töötundide, SKP ja miinimumpalga alusel EL27 riikides 2010. aastal

	Tavalised töötunnid	SKP	Miinimumpalk
Tavalised töötunnid	1		
SKP	-,514**	1	
Miinimumpalk	-,685**	,837**	1

Allikas: (Eurostat 2012); autori koostatud.

Märkus: **-statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

Lisa 8. Punktdiagramm keskmiste töötundide, SKP ja miinimumpalga alusel EL27 riikides 2010. aastal



Allikas: (Eurostat 2012, autori koostatud).

Lisa 9. Vahetustega ja valvelolekuga töö hõivemäärad kogu hõivatutest EL27 riikides
2010. aastal

Jrk nr.	Riik	Vahetustega tööhõive määr (%)	Riik	Valvelolekuga tööhõive määr (%)
1.	Sloveenia	32,2	Rumeenia	50,6
2.	Poola	29,9	Kreeka	43,5
3.	Slovakkia	28,9	Tšehhi	36,2
4.	Tšehhi	28,2	Küpros	30,1
5.	Rumeenia	26,2	Prantsusmaa	28
6.	Soome	23,2	Luksemburg	27,9
7.	Rootsi	22,6	Poola	26,2
8.	Läti	21,7	Slovakkia	25,4
9.	Kreeka	20,0	Eesti	24,4
10.	Eesti	19,8	Portugal	22,2
11.	Bulgaaria	19,7	Läti	22
12.	Malta	19,2	Bulgaaria	21,4
13.	Ungari	19,1	Iirimaa	21
14.	Iirimaa	18,9	Belgia	20,3
15.	Ühendkuningriik	18,8	Taani	20,2
16.	Austria	18,5	Malta	19,6
17.	Hispaania	17,8	Saksamaa	18,8
18.	Saksamaa	17,4	Austria	17,5
19.	Itaalia	16,8	Ühendkuningriik	14,5
20.	Leedu	16,6	Sloveenia	13,9
21.	Luksemburg	13,8	Holland	13,6
22.	Portugal	12,8	Itaalia	13,2
23.	Küpros	10,0	Leedu	12,6
24.	Holland	8,5	Rootsi	12,2
25.	Belgia	8,3	Ungari	10,4
26.	Prantsusmaa	7,4	Soome	9,8
27.	Taani	3,7	Hispaania	7,7
	EL-27	17,4	EL-27	20,2
	EL-15	15,3	EL-15	17,8

Allikas: (Eurostat 2012).

Lisa 10. Õhtusel / öisel ajal töötamise määrad kogu hõivatutest (%) 2010. aastal meeste ja naiste ning kolme vanusegrupi seas⁷

Sugu	Kokku	Mehed			Naised		
Vanus	15-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
EL-27	21,2 / 7,4	22,1 / 8,8	21,7 / 9,8	19,5 / 7,7	26,3 / 6,7	17,5 / 5,5	16,3 / 4,6
EL-15	23,6 / 7,5	23,9 / 9,4	23,9 / 10,7	21,0 / 8,2	28,3 / 7,0	19,0 / 5,9	17,4 / 5,0
BE	16,3 / 4,4	12,3 / 5,1	16,9 / 6,0	15,6 / 4,8	11,7 / 3,4	11,5 / 2,8	10,3 / 2,9
BG	12,7 / 4,5	12,2 / 5,8	12,7 / 6,1	12,8 / 5,9	19,8 / 6,3	11,2 / 2,7	8,9 / 2,2
CZ	10,6 / 4,7	14,6 / 6,6	10,6 / 5,1	9,3 / 5,2	17,2 / 6,6	8,9 / 3,8	8,8 / 3,8
DK	19,1 / 4,2	27,3 / 5,0	18,4 / 5,9	16,4 / 4,8	30,1 / 2,8	11,9 / 2,7	14,2 / 3,1
DE	28,4 / 9,0	21,4 / 9,4	30,8 / 12,9	25,7 / 9,3	31,7 / 6,4	24,8 / 6,4	21,9 / 5,2
EE	20,1 / 6,9	24,3 / :	18,9 / 7,3	21,6 / 11,1	31,3 / :	20,9 / 5,1	21,8 / 6,2
IE	14,8 / 8,4	18,7 / 9,9	14,8 / 10,6	13,3 / 9,0	16,4 / 6,3	10,2 / 6,5	9,2 / 5,6
EL	36,1 / 5,5	40,3 / 9,4	35,5 / 6,5	36,8 / 5,7	45,2 / 5,7	33,6 / 4,2	34,4 / 4,0
ES	21,1 / 5,9	21,9 / 8,3	21,5 / 7,0	19,7 / 4,8	25,7 / 6,7	18,1 / 4,9	17,8 / 5,1
FR	18,5 / 7,2	16,0 / 8,0	19,7 / 10,4	16,3 / 7,8	18,4 / 5,0	15,9 / 4,7	12,1 / 3,8
IT	15,4 / 7,5	15,4 / 9,2	16,3 / 9,8	13,0 / 7,4	16,3 / 7,3	11,1 / 5,2	9,0 / 4,3
CY	8,1 / 2,1	9,6 / :	8,8 / 2,6	6,1 / 2,4	11,7 / 3,9	5,3 / 1,2	5,7 / :
LV	8,4 / 4,4	12,4 / :	8,5 / 5,9	6,7 / 5,2	10,3 / :	6,6 / 2,5	5,8 / 3,5
LT	14,0 / 4,4	12,3 / :	14,1 / 6,2	14,4 / 3,9	17,0 / :	13,0 / 3,3	13,0 / 3,1
LU	15,3 / 5,0	26,5 / :	14,1 / 6,6	16,3 / 5,8	:/:	12,6 / 3,2	12,4 / :
HU	11,8 / 6,3	15, / 11,0	12,3 / 8,3	9,5 / 6,1	13,0 / 7,3	8,6 / 4,4	7,1 / 3,7
MT	17,4 / 10,1	20,5 / 13,7	17,4 / 12,3	15,9 / 10,0	13,1 / :	11,4 / 7,0	:/:
NL	33,3 / 8,9	37,8 / 10,1	33,7 / 12,1	30,1 / 9,3	42,1 / 7,1	27,0 / 6,9	25,3 / 4,5
AT	15,0 / 6,3	10,2 / 5,6	15,4 / 8,5	16,6 / 7,6	10,2 / 4,7	9,2 / 4,4	11,4 / 4,3
PL	9,6 / 3,1	7,9 / 3,5	9,6 / 4,0	10,4 / 4,0	6,9 / 2,1	7,9 / 2,1	8,0 / 1,9
PT	9,9 / 7,5	:15,4 / 10,1	11,1 / 9,1	10,2 / 8,0	14,9 / 10,8	8,3 / 5,8	7,1 / 4,3
RO	20,0 / 5,7	22,5 / 5,7	19,7 / 7,0	19,9 / 5,2	24,4 / 4,5	19,9 / 5,1	21,2 / 3,6
SI	23,3 / 8,3	26,8 / 10,1	23,4 / 11,5	21,5 / 7,7	32,9 / 11,0	23,3 / 6,3	23,7 / 2,3
SK	24,3 / 14,7	29,4 / 19,2	24,2 / 16,6	23,2 / 16,8	35,4 / 18,2	22,3 / 1,8	18,3 / 11,1
FI	21,8 / 7,8	27,5 / 7,9	22,8 / 9,7	17,8 / 6,9	33,4 / 7,1	21,6 / 7,4	19,8 / 5,9
SE	15,5 / 5,3	24,2 / 8,8	15,3 / 5,7	12,9 / 4,8	34,2 / 6,6	14,4 / 4,7	11,8 / 4,3
UK	27,6 / 11,1	32,8 / 12,2	28,0 / 14,6	24,3 / 11,3	31,7 / 9,7	21,5 / 8,9	20,2 / 6,9

Allikas: (Eurostat 2012).

Märge : tabelis tähendab andmete puudumist.

⁷ Portugali 2010. aasta andmete puudulikkuse tõttu on kasutatatud 2011. aasta andmeid.

SUMMARY

WORKING TIME AND ITS FLEXIBILITY IN EUROPEAN UNION COUNTRIES

Kristiina Päränd

As the working time plays a major role in human life, it is important that working time would be reasonably long. This means, that a person would do enough work, but would not exceed the limitation, from which he/she would undermine his/her health. There are times in each person's life, when the employment is dependent on working time flexibility. In these countries, where working time arrangement is more flexible, has a greater chance for students, retired people and parents with children to have a job. In the present economic recession flexible working time arrangements can help people to maintain their jobs. In the context of the European Union a lot of attention has paid to working time and its flexibility. As the European Union includes 27 countries, the working time and its flexibility in each country varies, but at the same time, all countries must follow the common EU directives.

Over the years various forms of flexible working hours have evolved with flexible working time arrangements. The use, spread and development of various forms will be examined more deeply in EU. The EU has a policy of solidarity, which purpose is completing the common labour market and reducing inequalities. Therefore the aim of the study is to identify working time distinctions of the European Union Member States based on often used forms of flexible working time. To accomplish this aim, the following research objectives were set:

- to explain the concept of working time and its various forms;
- to identify the formation of the optimal number of working hours of the individual, household and business point of view;

- to characterize the institutions and legal regulations that affect the regulation of working time, and the resulting constraints and opportunities on working time flexibility;
- to do a comparative analysis of working time in European Union countries (including sex and age);
- to do a comparative analysis of forms of flexible working hours in European Union countries (including sex and age);
- based on the results of analyzes carried out to make findings of differences of flexible working time in the European Union.

In this work the working time means the period, while employees are under the authority of employer and make their tasks, at the same time creating benefits for both themselves and the company. On the one hand flexible working arrangements allow to involve in the labor of those people who for various reasons can not use the traditional working hours. The choice of working is mainly based on their children, other household members and significant events in their lives. On the other hand businesses are using flexible working time arrangements in order to increase their competitive advantage and productivity.

In this work, five main and most-used forms of flexible working hours are observed. The duration of part-time work is less than eight hours per day and 40 hours per week. This form is used more by women, who are wishing to reconcile their work and family life. Companies also have some advantages by hiring employees, who work few hours a day. At the same time, some employees may want a longer working day – this is called involuntary part-time job.

Second flexibility form is overtime, while the employee is working longer than prescribed. This form is considered more business oriented, because people do not want to work more than originally agreed. On-call time is particularly frequently used in medicine, rescue and national defense, where the life and health of the citizen may be at risk, and if necessary, employees could be quickly called to the workplace. In case of the shift work the employees are working in sequence and the time of work may be changed every week. Unusual working time is different from the traditional nine to five

working day, therefore, the unusual working times are in the evening and night, Saturday and Sunday.

In the second subpoint it was researched the labour supply and demand models. The labour is provided by individuals, who are choosing the working hours by maximizing the utility and taking into consideration the budget constraint. The point of contract is the optimum time and financial income. Canonical labor supply model is considered to be the basis for labor supply curve, but lately it has been improved to the S-shaped curve, which is characterizing better low-paid workers working time. On the demand side, the two most important determinants of the working time are volume of production and labor costs, while minimizing the cost it is required to find the optimal working hours.

By connecting the labor demand and supply with the contract it must be noted, however, a number of rules, which obliges and protects the two sides. In shaping the legislative side of the working time the important standards come from the ILO, EU, country, sector, company and individual. For example the working time and its flexibility is affected by the European Parliament and Council Directive, national legislation by the Ministry of Labor and the company's own characteristics and needs. In the adjustment of working hours it may also play a role of collective agreements, as well as trade unions, associations, and involvement of representatives.

The second chapter of the work focuses mainly on working hours and the study of various forms of flexibility in the EU as well as in the Member States. In 2010 the EU27 employment rate was 64,1%. Hours of work can be divided by full- and part-time jobs. In 2010 almost one quarter of EU people worked part-time. The average duration of full-time job in EU was 40 hours per week for women and almost three hours more for men in 2010. The womens' average duration of part-time job in EU was one hour longer than mens'. Data showed, that the western EU Member States have shorter working time as well as higher GDP. Therefore, the author examined by the correlation analysis how much are the GDP and the number of working hours combined. The correlation analysis suggests that the connectivity between them is strong and the higher the GDP the shorter is working time in the country.

Part-time work is characterized by a higher female employment rate than men, because one third of female have part-time job. Data also suggest that at least a quarter of part-time workers do not want to have this flexibility form. But for the others it may allow to have a job at all, because they have different family responsibilities, illness or studies that limit their use of time.

In addition to part-time work, author has examined other forms of flexible working hours as well. It turned out, that most commonly used working time flexibility forms are working on Saturday, in the evening and on call. More than a quarter of EU citizens work on Saturdays and about a fifth of EU citizens work in the evening and on call. Slightly fewer people (under fifth of them) are employed part-time and shift work. Quite a few people (about tenth) find themselves working at night or Sunday.

From 2006 to 2010 the most significant upward trend was seen in the greater use of part-time work as well as its involuntary. The employment rates of shift work and evening work increased, reduced and remained the same in several countries. The employment rate of working at night rose just in four Member States. And the employment rates of Saturday and Sunday work changed in the same direction.

Compared the old Member States with new ones, it appears that the first ones are characterized by higher employment rates, higher employment rate for part-time work and lower involuntary. They also use often irregular working hours. New Member States stand out for higher employment rates in shift and on call work. When comparing groups of countries according to their location, it seems, that the most flexible ones are Anglo-Saxon and continental countries. In the opinion of the author the most flexible Member States in 2010 are Greece, Romania, Netherlands, Slovakia and Germany, which have reached a higher employment in one or several forms of flexibility mostly by their policies and legislations.