

Suomen työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikatyöryhmän Saksan matkan raportti

Suomen työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikatyöryhmän toimeksiannossa mainitaan kansainvälinen työaikojen ja työaikajärjestelyjen vertailu erityisesti EU-alueella. Tässä tarkoituksessa työaikatyöryhmä teki 21.4.–23.4.2009 tutustumismatkan Saksaan. Matkan anti koostui tapaamisista Düsseldorfissa, Kölnissä ja Leverkusenessa. Düsseldorfissa isäntänä oli työntekijäpuolta lähellä oleva Hans Böckler Institut ja Kölnissä työnantajapuolta lähellä oleva Institut der Deutschen Wirtschaft. Leverkusenessa tutustuimme työaikajärjestelyihin Klinikum Leverkusens -nimisessä sairaalassa.

Osallistajat: Simopekka Koivu (työryhmän pj., EK), Erkki Laukkanen (työryhmän vpj., SAK), Seppo Saukkonen (EK), Juri Aaltonen (STTK), Juha Antila (SAK), Tuija Wilska (VTML), Laura Lindholm (KT), Minna Etu-Seppälä (Teknologiateollisuus) ja Timo von Boehm (KiT). Työryhmän jäsen Maria Löfgren (Akava) ei työesteen vuoksi voinut matkalle osallistua.

Hans Böckler Institut

Saksassa työehtosopimukset ovat pääosin toimialakohtaisia. Lisäksi on yrityskohtaisia työehtosopimuksia erityisesti lentoliikenteessä, telekommunikaatiossa, rautateillä ja postissa. Sopimukset voivat olla joko alueellisia, kuten metallissa, kemiassa, kaupassa, ja liikenteessä, tai kansallisia, kuten painamisessa, rakennustoiminnassa, pankkitoiminnassa ja julkisissa palveluissa.

Vuonna 2006 entisen Länsi-Saksan alueella kollektiivisten sopimusten piirissä oli 65 %, josta 8 prosenttiyksikköä paikallista sopimista, ja entisen Itä-Saksan alueella 54 %, josta 13 prosenttiyksikköä paikallista sopimista. Sopimusten kattavuus on viimeisten 10 vuoden aikana laskenut noin 10 prosenttiyksikköä. Voimakkainta lasku on ollut entisen Länsi-Saksan puolella. Samalla paikallisen sopimisen osuus on kasvanut, vaikka työntekijöiden keskuudessa paikallisen sopimisen avoin kannatus on noin 12 %.

Järjestäytymisaste Saksassa on matala, noin 20 %, ja kattaa noin 6 miljoonaa työntekijää. Korkeimmillaan, 1970-luvulla, järjestäytymisaste on ollut 35 %. Myös viime vuosina suunta on ollut laskeva. Puna-vihreän hallituksen aikana, 2000-luvun alussa, työelämän lainsäädäntöä purettiin ja sitovat säännökset työehtosopimuksissa vähentyivät. Tämä suuntaus on jatkunut myös nykyisen sini-puna-vihreän hallituskoalition aikana. Käsitys Saksan mallista on murtunut ja muuttunut siitä, jollaisena se englanninkielisessä kirjallisuudessa yleensä esitetään.

Työehtosopimuksissa yleistyneillä **avauslausekkeilla** voidaan työehtosopimuksissa sovittuja asioita avata tarkasteltavaksi kesken sopimuskauden. Tämä tosin edellyttää eräiden ennakkoehtojen täyttymistä ja toimialatason sopijoiden, työntekijä- ja työnantajaliittojen hyväksyntää ennen paikallistason keskusteluja sopimusten tarkistamiseksi. Paikallisessa sopimisessa, jossa kohteina ovat yleensä työaika, palkkaus ja erilaiset bonukset, myös työpaikkaneuvostot (works council) voivat toimia sopijaosapuolena

Yleensä tuloksena neuvotteluista on ollut etuuskien leikkaaminen. Eniten on tingitty työajoista, mutta palkoistakin niin laajasti, että jaksolla 2002–2007 paikallinen palkkaliukuma oli negatiivinen. Jaksolla 2004–2007 myös todellisten reaali-palkkojen kehitys oli negatiivinen, kun

sopimuskorotukset varsin pieniksi jäivät. Vastineeksi näistä myönnytyksistä työntekijät ovat saaneet lupauksen pidättäytyä irtisanomisista. Lisätietoja tästä löytyy osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/06/articles/de0606019i.htm>.

Sunnuntai- ja yötyötä koskevat säännökset tulevat suoraan työaikalaista, eikä niistä voida toisin sopia. Eikä edes säännöllisen työajan pituus ole neuvoteltavissa, ellei työehtosopimus sisällä sitä mahdollistavaa avauslauseketta. Metalliteollisuudessa säännöllinen työaika on 35 tuntia viikossa, mutta myös lyhyempiä ja pitempiä työviikkoja tehdään paljon. Jaksolla 2003–2006 työajat pitenevät samalla kun työllisten määrä väheni. Kokopäivätyötä tekevien tehty viikkotyöaika metalliteollisuudessa vuonna 2006 oli entisen Länsi-Saksan alueella 39,1 tuntia, tunnin enemmän kuin vuonna 2003.

Monilla toimialoilla työaikaa on viime vuosina käytännössä pidennetty siten, että kokopäivätyötä tekevien tehty viikkotyöaika on jaksolla 1998–2004 kasvanut 40,1 tunnista 40,4 tuntiin. Samalla **työaikajakautuksen profiili** on muuttunut siten, että tyypillistä 35–39 tunnin työviikkoa tehdään aiempaa vähemmän. Vastaavasti sitä lyhyempää ja sitä pitempää työviikkoa tehdään aiempaa enemmän. Siten kysymys ns. normaalista, valtaosalle tyypillisestä työajasta on jo osittain kyseenalainen. Työllisyyteen työajan pidennyksillä ei ole ollut vaikutusta. Jaksolla 2001–2007 työllisyys on supistunut joka vuosi.

Saksassa työajat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan siten, että naisten normaali viikkotyöaika vuonna 2006 oli noin 29 tuntia, miesten noin 38 tuntia. Syynä eroon on naisten runsas osa-aikatyö ja eurooppalaisittain lyhyt tuntimäärä, noin 18 tuntia viikossa. Ero miesten ja naisten välillä kasvaa varsin suoraviivaisesti lasten lukumäärän mukaan. Ilman lapsia ero oli 6,8 tuntia vuonna 2006, vähintään kolmella lapsella 19,1 tuntia. Tämäkin ero on kasvanut vuodesta 2003. Tulos kielii siitä, että vastuu kodista on keskittynyt naisille, ja että tämä vastuu on ajan saatossa voimistunut.

Joustavien työaikajärjestelyjen kattavuudella (% yrityksistä) mitattuna Saksan työmarkkinat ovat EU-alueen **neljänneksi joustavimmat**. Suomi oli kyseisen mittauksen ykkönen, Ruotsi kakkonen ja Itävalta kolmonen. Saksan sijoitus perustuu joustaviin työaikoihin, eikä esimerkiksi runsaaseen ylityöhön tai ulkopuolisen työvoiman runsaaseen käyttöön, kuten eräissä muissa maissa. Vuonna 2002 tehdyn mittauksen mukaan 57 % palkansaajista oli viimeisten neljän viikon aikana tehnyt sovittua pitempää työviikkoa. Yleisin selitys (82 % sovittua pitempää työviikkoa tehneistä) tälle oli se, että muuta keinoa työtaakan purkamiseksi ei ollut. 2000-luvulla myös osa-aikatyö on yleistynyt. Siten tavallista, 35 - 40 tunnin työviikkoa tekevien osuus on supistunut.

Globaalitalouden lama on tehnyt tilaa tilapäiselle työajan lyhentämiselle (**kurzarbeit**), josta on tullut hallitusta ja työmarkkinaosapuolia yhdistävä sopeutumiskeino. Kurzarbeit on toki ollut käytössä jo pitempään esimerkiksi rakennus- ja puutarha-alan kausivaihteluita koskevina järjestelyinä. Mutta tässä taantumassa siitä on rakennettu siltaa yli taloustaantumaa yleisesti, koskien kaikkea palkkatyötä. Järjestelyn, josta seuraavassa osiossa tarkemmin, mukaan työaikaa voidaan tilapäisesti lyhentää siten, että a) ansiot eivät kohtuuttomasti laske ja että b) ihmiset pysyisivät työn syrjässä kiinni. Näillä ehdoilla hallituksella on motiivi subventoida menetettyjä työtunteja. Kaikki tämä tehdään oletuksella, että lama on tilapäinen. Pysyväksi järjestelyksi sitä ei ole tarkoitettu.

Institut der Deutschen Wirtschaft

Säätiön vuosina 2003 ja 2006 teettämien kyselyjen mukaan **joustavat ja perheystävälliset työaikajärjestelyt** ovat Saksassa varsin laajassa käytössä. Kyseisen jakson aikana joustot ovat myös lisääntyneet, paitsi teletyö – telekommunikaation käyttöön perustuva etätyö- ja sapattivapaat, jotka eivät ole lisääntyneet. Työaikajousten esiintymisfrekvenssi kasvaa työpaikan koon mukaan. Erityisen selvästi tämä pätee työn jakamiseen (job-sharing) useammalle tehtävän osaavalle työntekijälle. Poikkeus säännöstä ovat ”luottamukselliset työntekijät” (confidential working time), joiden esiintyminen on työpaikan koosta riippumaton asia. Luottamuksellisuus tarkoittaa töiden organisointia oman harkinnan mukaan, mutta siten, että säännöllisen työajan enimmäispituutta ei rikota.

Pitkäaikaisia, yli 3 vuoden **työaikatilejä** oli vuonna 2006 käytössä 21 prosentilla työpaikoista, vähiten (14 %) alle 10 hengen työpaikoilla ja eniten (74 %) yli 250 hengen työpaikoilla. Työpaikoista lasketut prosentit vaikuttavat suurilta, mutta työntekijöistä laskettuna prosentit vaihtelevat eri mittauksissa 3–6 prosentin välillä. Tileille voidaan tallentaa sekä aikaa että rahaa. Työaikatileille kertyneitä saatavia on käytetty eniten sapattivapaisiin ja muihin perhevetoisiin vapaisiin. Eläkeiän varhentamiseen ja ammatilliseen koulutukseen työaikapankin talletuksia on käytetty lähinnä entisen Länsi-Saksan puolella.

Pitkäaikaisten työaikatilien lisäksi on käytössä lyhytaikaisia työaikatilejä, joista tietyin ehdoin voi siirtää säästöjä pitkäaikaisille tileille. Laman myötä pitkäaikaisten työaikatilien määrä on laskenut, kun konkurssiriski on kasvanut. Vain suuremmat työaikatilitalletukset on vakuutettu siten, että jos säästetyt tunnit/rahat ylittävät 7000 €/ 27 kuukauden ajanjaksolla, työnantajan tulee turvata summan saatavuus.

Työaikatileille säästettyjen vapaiden käyttämisestä pitää löytää ratkaisu työnantajan kanssa ja vapaiden käytössä tulee toteutua sekä yrityksen ja työntekijän etu. Työehtosopimukseen on usein kirjattu tarkoitukset, joihin vapaata voidaan käyttää. Pitkäaikaisten työaikapankkien osalta yritysten täytyy laittaa tuloslaskelmaan näkyviin varaus säästöissä olevista tunneista ja rahoista. Talletetulle rahalle työntekijä maksaa korkoa. Jos työntekijä sairastuu ennen työaikapankista nostettavaa vapaata tai sen aikana, työaikapankin saldosta ei päiviä vähennetä.

Vuositasolla tasoittuvat **työaikapankit** tasoitetaan vuoden aikana nolnaan. Panojen ja nostojen osalta on käytössä ns. värimenettely. Vihreän vaihteluvälin puitteissa työntekijällä on oikeus päättää, milloin ja miten säästöjä käyttää. Keltaisen vaihteluvälin puitteissa esimies tai tiimi päättää, milloin vapaata pidetään tai milloin tehdään pidempää työaikaa. Punaisen vaihteluvälin puitteissa henkilöstöhallinto varoittaa, että työntekijällä liikaa tunteja ja päättää liikasäästöjen purkamistoimista. Työpaikkaneuvoston (Works Council) kanssa sovitaan pelisäännöt edellä mainitun työaikapankin käytöstä ja mahdollisista ”värien” käytöstä. Värien vaihteluvälit voivat olla esimerkiksi seuraavat: vihreä: -20+20 tuntia, keltainen: 40–60 tuntia, punainen: yli 60 tuntia.

Kolmikantaneuvotteluissa on sovittu, että **lyhennetty työviikko (kurzarbeit)**, pitenee jatkossa 18 kuukaudesta 24 kuukauteen. Valtion subvention saamiseksi yrityksen täytyy esittää selvitys siitä, että työn määrä on aidosti vähentynyt tai vähentymässä. Selvitys on käytännössä ilmoitus, sillä viranomaiset eivät enää käy paikan päällä tarkistamassa selvityksessä esitettyjä tietoja. Järjestely koskee myös vuokratyöntekijöitä. Yhden arvion mukaan lyhennetyt työviikot piirissä voisi vuoden 2009 lopulla olla jo 1,5 miljoonaa palkansaajaa, pääosin teollisuuden työntekijöitä.

Kurzarbeitin käytölle ei ole asetettu rajoituksia yrityskoon mukaan. Jos työntekijät ovat koulutuksessa, työnantajan ei tarvitse osallistua sosiaaliturvavakuutusmaksuihin poissaoloajalta. Kurzarbeitin toimeenpanossa voi esiintyä alueellisia ja alakohtaisia piirteitä. Baden-Württembergin osavaltiossa yritys maksaa myös osan ”lomautuksen” ajan palkasta, eikä vain sosiaaliturvamaksuja, kuten yleisesti.

Toinen 2000-luvulla yleistynyt joustavuusinstrumentti on työehtosopimusten **avauslausekkeet**. Ne voivat koskea sekä työaikaa että palkkaa. Työaikaa koskevat avauslausekkeet antavat mahdollisuuden sopia työpaikkaneuvoston kanssa työaikaa koskevista ratkaisuksista, joissa palkka alenee vähentyneiden työtuntien suhteessa. Palkkaa koskevat avauslausekkeet antavat mahdollisuuden sopia mm. vuosilomapalkkaa tai tulospalkkaa koskevista leikkauksista. Sopimukset tehdään työpaikkaneuvoston ja/tai liiton kanssa. Esimerkiksi kemianteollisuuden avauslausekkeen mukaan palkkoja voidaan työpaikkaneuvoston kanssa sopimalla alentaa enintään 20 %. Metalliteollisuudessa taas palkanalennuksista yrityksen kanssa sopii työpaikkaneuvosto ja liitto yhdessä.

Palkkaa koskevia avauslausekkeitä ovat myös palkankorotusten antamisen ajankohdan siirtomahdollisuus, joka sovitaan työpaikkaneuvoston kanssa. Myös julkisella sektorilla on avauslausekkeitä, joiden myötä esimerkiksi työaikaa on vuoden 2005 alusta lukien voitu pidentää 40 - 41 tuntiin. Julkisella sektorilla ei ole kuitenkaan käytössä palkkaa koskevia avauslausekkeitä.

Ikääntymiseen liittyvät haasteet ovat Saksassa samanlaiset kuin Suomessa. Tavoitteeksi on asetettu kolmen vuoden lisäys työssäoloon vuoteen 2025 mennessä. Työeläkejärjestelmän kustannuksista sekä työntekijät että työnantajat kattavat 11 %. Laki osa-aikaeläkkeestä, jonka soveltamista koskevia täsmennyksiä on kirjattu työehtosopimukseen, päättyy vuoden 2009 lopussa. Valtiolla ei ilmoittanut kiinnostuksestaan jatkaa lakia.

Yleisen käsityksen mukaan pienemmät yritykset eivät ole valmiina ikääntymisen haasteisiin, koska suunnittelevat toimintaa lyhyemmällä perspektiivillä. Taloudelliset resurssit rajoittavat julkisen sektorin mahdollisuuksia kilpailla työntekijöistä palkalla. Siten joustavat työajat, kuten mahdollisuudet lasten ja ikääntyvien omaisten hoitamiseksi, ovat korostuneet.

Ikääntyvien työajan lyhentäminen on yleistynyt yrityksissä. Ongelmana on, mitä ikääntyvät työntekijät voivat tehdä raskaammissa töissä, kun työssäoloikää halutaan pidentää? Varsinkin suuremmissa yrityksissä on siirretty vuorotöistä päivätyöhön, konsulteiksi ja opettamaan nuorempia. Ikääntyneiden työaikaa voidaan lyhentää esimerkiksi tunnilla viikossa 58 ikävuodesta alkaen.

Klinikum Leverkusenen

Klinikum Leverkusenessä on 747 vuodepaikkaa, 1600 työntekijää ja vuosibudjetti noin 87 miljoonaa euroa. Kyseessä on julkisen sektorin sairaala, vaikkakin yritysmuotoinen. Yhtiön osakkeet omistaa Leverkusenin kunta. Sairaalan palvelutoimi on ulkoistettu omaksi, noin 350 työntekijän yritykseksi. Palvelupuolella on eri työehtosopimus ja noin kolmanneksen pienemmät palkkakustannukset kuin sairaalan puolella. Sairaala toimii 24 tuntia vuorokaudessa, 7 päivänä viikossa. Tyypillistä työajoille on runsas vuorotyö, varallaolo ja päivystys. Lainsäädäntö ja budjetti määrittävät työehtosopimusten liikkumavaran. Valtion politiikaksi on tullut välillisten työvoimakustannusten vähentäminen.

Tavoitteen mukaan lääkärit ovat potilaiden käytettävissä koko vuorokauden. Lääkärit tulevat tavallisesti töihin aamulla klo 8 ja jatkavat seuraavan päivän aamuun. Säännöllinen työaika on yhdistetty päivystysaikaan siten, että säännöllinen työaika jatkuu klo 22 asti, minkä jälkeen siirrytään päivystystilaan. Aamulla klo 6–7 on taas palattu säännölliseen työaikaan. Päivystysaika voi olla myös keskellä päivää ja viikonloppuna. Alle 50 %:n päivystysajasta korvaus on 90 % tuntipalkasta. Yli 50 % päivystysajasta korvauksena maksetaan täysi palkka. Myös muita malleja on käytössä osaston, kuten teho-osaston, tarpeista riippuen. Hoitajilla on 7,5 tunnin säännöllinen työaika ja vuorotyö.

Lääkärit työskentelevät keskimäärin 58 tuntia viikossa. Kullakin lääkäriellä on 4–6 päivystysvuoroa kuukaudessa. Ongelmana on, että lääkärit tekevät paljon työtä, jonka työn voisi tehdä joku muukin. Seuraavien 6 kuukauden kuluessa valmistuu työnantajan teettämä selvitys siitä kuinka paljon lääkärin työhön sisältyy muuta kuin varsinaista lääkärin työtä.

Lääkäripulasta on keskusteltu ja työehtosopimusosapuolet ovat aloittaneet keskustelun ikääntymisestä ja siitä, että työssäoloaikaa tulisi pidentää.