

että tytöt ja pojat tuntevat voivansa vapaasti, stereotyyppisistä mies- ja naiskäsityksistä riippumatta käyttää vapaa-aikansa henkilökohtaisen kiinnostuksensa ja taipumustensa mukaan.

4.4. Alueiden komitea toteaa, että ratkaiseva edellytys yhdenvertaisuuteen perustuvan vapaa-aikapoliitiikan saavuttamiseksi on, että poliittisen työn muotoja kehitetään niin, että naisille annetaan ei pelkästään muodolliset, vaan myös todelliset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, ja että naisten vaikutusvalta kasvaa

entisestään paikallisella ja alueellisella tasolla, samalla kun erilaisin keinoin helpotetaan naisten etenemistä tärkeisiin tehtäviin kaikilla ylemmillä tasoilla.

4.5. Lopuksi alueiden komitea korostaa, että kaiken vapaa-ajan on tuotettava mielihyvän ja ilon elämyksiä, ja tasavertaisuuden lisäämistä ajatellen on siksi äärimmäisen tärkeää, että kaikessa vapaa-aikaan liittyvässä pyritään ottamaan huomioon tyttöjen ja poikien tarve sosiaaliseen yhdessäoloon, viihtymiseen ja esteettisiin arvoihin.

Bryssel, 20. marraskuuta 1997.

*Alueiden komitean*

*puheenjohtaja*

Pasqual MARAGALL i MIRA

#### Alueiden komitean lausunto aiheesta ”Vihreä kirja – Yhteistyössä työn uudelleenorganisointiin”

(98/C 64/15)

ALUEIDEN KOMITEA, joka

ottaa huomioon Euroopan komission esittämän asiakirjan ”Vihreä kirja – Yhteistyössä työn uudelleenorganisointiin” KOM (97) 128 lopull.,

ottaa huomioon Euroopan komission 18. huhtikuuta 1997 perustamissopimuksen 198 c artiklan ensimmäisen kohdan mukaisesti tekemän päätöksen pyytää aiheesta alueiden komitean lausunto,

ottaa huomioon 11. kesäkuuta 1997 tekemänsä päätöksen antaa lausunnon valmistelu valiokunta 8:n ”Taloudellinen ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus – Sosiaalipoliittikka – Kansanterveys” tehtäväksi,

ottaa huomioon valiokunta 8:n 24. syyskuuta 1997 hyväksymän lausuntoluonnoksen (CdR 288/97 rev), jonka esittelijöinä olivat Ulla Olander ja Søren Andersen,

hyväksyi 19. ja 20. marraskuuta 1997 pitämässään 20. täysistunnossa (marraskuun 20. päivän kokouksessa) yksimielisesti seuraavan lausunnon.

#### 1. Johdanto

1.1. Alueiden komitea (AK) muistuttaa joulukuussa 1994 Essenissä pidetystä Eurooppa-neuvoston kokouksesta, jossa erityisesti korostettiin tarvetta lisätä kasvun työllistävää vaikutusta etenkin joustavoimalla työn organisointia työntekijöiden toiveiden ja kilpailukyyn vaatimusten mukaisesti. Komitea muistuttaa myös kesä-

kuussa 1997 Amsterdamissa kokoontuneen Eurooppa-neuvoston hyväksymästä kasvua ja työllisyyttä käsittelevästä päätöslauselmasta.

1.2. Euroopan komission tavoitteena on antaa puhtia keskustelulle työn uusista organisaatiotavoista. Tavoitteena on komission mukaan työllisyyden ja kilpailukyvyn parantaminen organisoimalla työ uudella tavalla. Työn organisoinnin tulee perustua tietoon, luottamukseen ja laatuun. Työnantajien ja työntekijöiden tulee

pystyä toimimaan aloitteellisesti, parantaa tuotteiden ja palveluiden laatua, uudistaa tuotantoprosesseja ja parantaa asiakassuhteita. Vihreä kirja keskittyy kolmeen pääkysymykseen:

- Miksi – ja miten – työn uudelleenorganisointi?
- Mitkä ovat poliittiset haasteet?
- Onko työn organisoinnissa mahdollista päästä uudelleen kumppanuuteen tuottavuuden, osallistumisen ja ammattitaidon lisäämiseksi?

## 2. Yleistä

2.1. Alueiden komitean mielestä vihreä kirja tarjoaa erittäin arvokkaan pohjan työn uudelleenorganisointia käytävälle keskustelulle Euroopassa. Se on tärkeä panos työyhteisöjemme ajanmukaistamiseen. Alueiden komitea on samaa mieltä siitä, että työnantajien ja työntekijöiden tulee yhdessä pyrkiä korkeatasoiseen työn uudelleenorganisointiin, joka perustuu pätevyyteen, tulevaisuudenuskoon ja laatuun.

2.2. AK on yhtä mieltä komission kanssa siitä, että eurooppalaisten yritysten ja julkishallinnon toimialojen tulee organisoida työ uudella tavalla. Euroopan kuntien ja alueiden tässä suhteessa tekemistä uudistuksista on jo useita esimerkkejä. Samalla tulee muistaa, että alue- ja paikallisviranomaisilla on useita tehtäviä esimerkiksi työnantajina, yhteiskunnan turvana, sosiaalisten palvelujen toimittajina, kansalaisoikeuksien edistäjinä, tahona, joka mahdollistaa kansanvaltaisen osallistumisen ja paikallishallinnon, sääntöjen antajina sekä sosiaalista syrjäytymistä torjuvana voimana (esimerkit ovat AK:n lausunnosta, joka koski komission asettaman puolueetoman asiantuntijaryhmän raporttia ”Kansalais- ja sosiaalioikeuksien Eurooppaan”<sup>(1)</sup>).

2.3. Nykytilanteessa on ennen muuta kyse paikallis- ja alueviranomaisten tehtävistä niiden toimiessa työnantajina tai palvelujen toimittajina. Viranomaisten tulee näin ollen pystyä vastaamaan sekä kansalaisten että työntekijöiden vaatimuksiin. Kansalaiset eivät ainoastaan edellytä hyvää palvelutasoa, johon päästään hyödyntämällä tehokkaasti useinkin väheneviä taloudellisia voimavaroja, vaan he tietävät myös, että julkisen sektorin paikallinen ja alueellinen toimivuus on edellytys yksityisten yritysten mahdollisimman hyvälle menestymiselle. Julkisen sektorin tehokkuus lisää yritysten työllistämismahdollisuuksia. Koko ajan on kuitenkin

muistettava, että julkinen ja yksityinen sektori ovat pohjimmiltaan erilaisia mutta toisiaan täydentäviä.

2.4. Aivan liian korkea työttömyysaste on Euroopan tämänhetkisistä ongelmista ehdottomasti suurimpia. Onkin kyse siitä, edistävätkö työn uudet organisointimuodot työllisyyttä välittömästi. Vihreä kirja ei kuitenkaan juuri tarjoa keinoja Euroopan korkean työttömyyden alentamiseksi.

2.5. Alueiden komitean peruskäsitys on, että työn uudelleenorganisointi on Euroopan kilpailukykyyn kehityksen kannalta välttämätöntä. Lyhyellä aikavälillä voi vaarana kuitenkin olla, että toiminnan välttämätön rationalisointi itse asiassa merkitsee myös henkilöstön vähentämistä. Keskipitkällä aikavälillä vaarana on puutteellisen koulutuksen saaneiden työntekijöiden syrjäytyminen työmarkkinoilta. Tällaisia seurauksia ei vihreässä kirjassa käsitellä riittävästi. Pitkällä aikavälillä voidaan kuitenkin odottaa ajanmukaisten organisaatioiden mahdollistavan työllisyyden ja hyvinvoinnin kasvun. Nykykehityksen perusteella ei ole todennäköistä, että julkisen sektorin työntekijöiden kokonaismäärä kasvaa.

## 3. Erityistä

3.1. Hierarkkiset järjestelmät väistynevät entistä verkottuneempien organisaatioiden tieltä (kohta 13 ja 21). Tätä edellyttää sellaisen tuottavuuden kasvun saavuttaminen, joka on tulevaisuudessa välttämätön terveydenhuollon, koulutuksen sekä sairaista ja vanhuksista huolehtimisen rahoittamiseksi (kohta 27). Tässä yhteydessä on otettava huomioon nykyinen väestökehityssuunta, jonka mukaan työikäisen väestön osuus tulee vuoden 2000 jälkeen laskemaan iäkkäiden osuuden kasvaessa. Ikärakenteen muutoksesta todennäköisesti seurauksena, että nuoria tarvitaan työmarkkinoilla entistä enemmän. Toistaiseksi nuorisotyöttömyys on useimmissa jäsenvaltioissa hyvin korkea.

3.2. Hierarkkisista organisaatioista luopumista kutsutaan vihreässä kirjassa jatkuvaksi muutokseksi tai ”joustavaksi yritykseksi”. Tällaiseen kehitykseen pakottavat kansalaisten työntekijöinä ja kuluttajina esittämät vaatimukset. Tieto- ja tiedonvälitystekniikalla (TTT) on samankaltainen vaikutus. Nykypäivän kansalainen ei hyväksy työn organisaatiota, joka on aikansa elänyt. Hyvinkoulutetut tulevat työntekijät, jotka ovat syntyneet 1960- ja 1970-luvuilla, ovat ottamassa paikkaansa työelämässä. Asiakkaina edellyttämme vaikutusmahdollisuuksia ja henkilökohtaista palvelua niin yrityksiltä kuin viranomaisiltakin (kohta 19). Paikallis- ja aluevi-

<sup>(1)</sup> EYVL C 244, 11.8.1997, s. 53

ranomaisten tulee toiminnassaan tarkasti hyödyntää uuden tekniikan suomat mahdollisuudet.

3.3. Alueiden komitean mielestä keskustelussa tulee jatkossa keskittyä etenkin jäljempänä mainittuihin kysymyksiin ja vaatimuksiin. Paikallis- ja alueviranomaisten tulee puolestaan tulkita kysymyksiä sekä työnantajan näkökulmasta että suhteessa kansalaisiin ja yrityksiin.

#### *Pienet ja keskisuuret yritykset*

3.4. Erityisten paikallistason kehitys- ja koulutuskeskusten perustamista pk-yrityksiä varten tulisi kannustaa (kohta 28). Toiminnan tulisi tähdätä pk-yritysten perustamiseen ja kehittämiseen. Myös työn uusien organisointimuotojen ideointi olisi tällaista panostusta. Tässä alue- ja paikallisviranomaisilla on paljonkin tarjottavaa, sillä ne tuntevat paikalliset olosuhteet. Hiljattain alulle pannut alueelliset työllisyys sopimukset perustuvat paikallis- ja alueviranomaisten sekä pk-yritysten väliseen välttämättömään yhteistyöhön. Alueiden komitean mielestä alueelliset sopimukset tarjoavat hyvät mahdollisuudet kokeilla uusia yhteistyömuotoja.

#### *Joustavuus ja työsuhdeturva*

3.5. Joustavuuden ja työsuhdeturvan välinen tasapaino on sekä työnantajan että työntekijän etu (kohta 30–32). Ei tietenkään voi olla kyse sellaisesta joustavuudesta, jonka ensisijaisena seurauksena työssäkäyvien määrä vähenee. Olennaista on luonnollisesti myös se, mitä käsitteillä joustavuus ja työsuhdeturva oikeastaan tarkoitetaan.

3.6. Joustavuus merkitsee etenkin sitä, että työntekijä saa uusia tehtäviä ja vaihtaa työpaikkaa uransa aikana nykyistä useammin. Käytetään monentyyppisiä työsopimuksia. Työaika sovitetaan osapuolten muuttuvien tarpeiden mukaiseksi. Opiskelu- sekä jatko- ja täydennyskoulutusjaksot ovat luonnollinen osa työntekijän uraa.

3.7. Työsuhdeturvalla ei välttämättä tulevaisuudessa tarkoiteta varmuutta mieluiten saman työnantajan palveluksessa olemisesta. Kyseessä voi olla myös varmuus siitä, että työntekijän on uransa aikana mahdollista jatkuvasti hankkia sellaista koulutusta, jota työn saaminen jatkossakin edellyttää. Alueiden komitean mielestä

työsuhdeturva edellyttää sosiaaliturvajärjestelmän muotoilua uudelleen. Sosiaaliturva ei voi enää perustua ajatukselle koko työiän kestävästä kiinteästä työsuhteesta. Komissio on jo aloittanut muutoksen valmistelun (kohdat 58–61).

#### *Koulutus ja elinikäinen oppiminen*

3.8. Kunnallis- ja alueviranomaiset sekä paikallinen yritysalamä tietävät parhaiten, millaista lisäpanostusta koulutukseen tarvitaan ja miten asia pitää hoitaa käytännössä (kohta 39). Julkisten viranomaisten, elinkeinoelämän, työmarkkinaosapuolten ja yksilön itsensä on yhdessä kannettava vastuu jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Ilman kansalliselta tasolta saatavaa taloudellista tukea on mahdotonta päästä työllisyydelle ja yritysten kehittämiseksi asetettuihin tavoitteisiin. Myös työnvälitykselle ja Euroopan sosiaalirahastoille kuuluu tärkeä rooli. Mahdollisuudet luoda uusia malleja työntekijöiden opintojen rahoittamiseksi tulee selvittää yhteisymmärryksessä julkisviranomaisten ja työmarkkinaosapuolten kanssa.

3.9. Alueiden komitean mielestä työntekijöiden työsuhdeturva riippuu entistä enemmän koulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista. Elinikäisen oppimisen merkitystä ei voi painottaa liikaa. Työttömiä on koulutettava. Aivan yhtä tärkeää on työelämässä mukana olevien täydennyskoulutus. Koulutuksen laadunvalvonta on erityisen tärkeää. Koulutuksen tulee antaa työntekijälle valmiuksia, jotka ovat sovellettavissa erilaisiin tehtäviin eri työpaikoissa. Liian erikoistunut jatkokoulutus voi vaikeuttaa välttämättömäksi osoittautuvaa toimialanvaihtoa. Koulutuksen sisällön ja menetelmien osalta yksityisellä ja julkisella sektorilla on toisiltaan paljon opittavaa.

#### *Lainsäädäntö vai sopimukset – eri tasoja*

3.10. Vihreässä kirjassa kysytään mm., mitä seikkoja tulee säädellä laein ja mitä taas työmarkkinaosapuolten, toisaalta työnantajan ja työntekijän välisillä sopimuksilla – Tulisiko tietylle tasolle antaa etusija – Alueiden komitean mielestä lähtökohtana tulee olla, että eri maissa, eri sektoreilla ja toimialoilla osapuolien tulee saada vapaasti löytää itse tapa, jonka katsotaan parhaiten vastaavan kulloisiakin tarpeita. Mikäli perinteisesti on sovellettu sopimuksiin perustuvaa järjestelmää, ei tätä mahdollisuutta tule rajoittaa uusien säännöin. Paikallistasolla tapahtuva työehdoista sopiminen on usein parempi ratkaisu kuin lainsäädännölliset toimet (kohta 43). Alueiden komitean mielestä on luonnollista korostaa työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun

merkitystä paikallistasolla. Tämä ei kuitenkaan merkitse, ettei tiettyjä työehtoja ja palkankorotusten kokonaisu-laajuutta koskevilla keskitetyillä puitesopimuksilla olisi tärkeä ja myönteinen tehtävä. Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu keskustasolla voi olla välttämätöntä kehityksen edistämiseksi.

3.11. Komissio on hiljattain aloittanut työmarkkinaosapuolten kuulemisen määritelläkseen, riittävätkö yhteisön toimet, kun on kyse työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan jäsenvaltioitasolla. Tällainen lakiin ja sopimuksiin perustuva sääntely on käytössä useimmissa EU-maissa, kuten komissio toteaa. On olemassa vaara, että uudet yhteisön säädökset ovat ristiriidassa paikallisen, pääosiltaan hyvin toimivan ja jatkuvasti kehittyvän vaikuttamisjärjestelmän kanssa (kohta 44). Säännöissä mahdollisesti ilmenevät puutteet tulee voida oikaista osapuolten kesken.

3.12. Tapauksissa, joissa yhteisön toimet ovat välttämättömiä, Euroopan tason työmarkkinaosapuolien aikaansaamat sopimukset osoittavat, että ne ovat usein oikea tapa uudistaa työorganisaatiota. Työmarkkinaosapuolten ei välttämättä tarvitse tukeutua lainsäädäntöön muutoksen aikaansaamiseksi. Lainsäädännön tulee heijastaa toiminnallisia ja organisatorisia tarpeita eikä päinvastoin. Onnistunut organisaatiomuutos perustuu toimiviin suhteisiin työntekijöiden ja yrityksen välillä, ei sääntöihin ja määräyksiin.

#### *Palkkausjärjestelmät*

3.13. Monet palkkausjärjestelmät ovat käyneet vanhanaikaisiksi. Alueiden komitean mielestä yksilöllisiä, joustavia ja hajautettuja palkkajärjestelmiä tulisi edistää (kohdat 46 ja 47). Palkan suuruuden tulee perustua työntekijän saavuttamiin tuloksiin. Työnluokitustoimia tulee jatkaa. Eri työntekijäryhmiä koskevien sääntöjen eriyttämistä tulee välttää mahdollisimman pitkälle. Uudenaikaiseen palkkajärjestelmään voi myös kuulua kokeneisiin työntekijöihin sovellettavia erityisiä sopimusmääräyksiä; työnantaja haluaa hyödyntää heidän perehtyneisyyttään ilman, että heille annetaan työnjohdoton liittyviä tehtäviä.

3.14. AK tukee komission pyrkimyksiä saattaa työntekijät osallisiksi yritysten voitoista (vihreän kirjan kohta 47). Voittopalkkiojärjestelmien myönteisten vaikutusten vuoksi niiden puite-ehtoja tulisi parantaa.

#### *Työaika*

3.15. Uusia työaikatarkkaisuja tulee edistää. Etusija on annettava vapaaehtoisille, paikallisille ja sopimuksiin

perustuville järjestelmille, jotka liittyvät työn uudelleenorganisointiin. On kuitenkin huomattava, että työaikakysymys on monitahoinen asia. (Entinen kohta 3.16.)

3.16. Tavoitteena on joustava työaika, joka sopeutetaan sekä työntekijän vaihteleviin henkilökohtaisiin tarpeisiin että työnantajan muuttuviin toiveisiin. Joustavuuden tulee siis merkitä muutakin kuin nykyisestä työaikasääntelystä luopumista. Jotkut – erityisesti paikallishallinnon – työnantajat ovat ottaneet käyttöön vuosittaisiin työtunteihin perustuvat sopimukset, jotka ovat riittävän joustavia tyydyttämään sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeet. Vanhempainlomaa koskeva UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n solmima puitesopimus osoittaa, että myös Euroopan tasolla tapahtuva sopiminen voi olla tarpeen (kohta 53). (Entinen kohta 3.17.)

3.17. Valittavissa on lisäksi työajan lyhentäminen. Voidaanko työaika lyhentämällä lisätä työpaikkoja vai merkitseekö se ennen kaikkea tuottavuuden laskua (kohta 48) – Työajan lyhentämisestä on saatu jäsenvaltioissa erilaisia kokemuksia. Alueiden komitean mielestä komission tulisi tutkia vuorovaikutuksia lähemmin. (Entinen kohta 3.18.)

3.18. Työntekijöiden parissa on halukkuutta osa-aikatyöhön. Etenkin naiset näkevät osa-aikatyössä mahdollisuuden yhdistää ansiotyö ja perhe. Kunnalliset ja alueelliset viranomaiset työllistävät monia työntekijöitä osa-aikaisesti. Osa-aikatyöllä on myös käänköpuolensa. UNICE, CEEP ja EAY ovat solmineet myös osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (kohta 52). (Entinen kohta 3.19.)

#### *Sosiaaliturva*

3.19. AK kannattaa sosiaaliturvan tulevaisuuden käsittelyä myös työn uudelleenjärjestelystä käytävän keskustelun yhteydessä (vihreän kirjan kohdat 58–61). Samalla pidetään kuitenkin tärkeänä, etteivät työn joustavoittamiseen liittyvät muutokset vie pohjaa sosiaaliturvalta. (Entinen kohta 3.15.)

#### *Etätyö ja TTT*

3.20. Myös kunnallis- ja alueviranomaisten tulisi omalta osaltaan oppia hyödyntämään etätyötä sekä kannustaa yrityksiä sen kehittämiseen (kohta 75). Työmarkkinaosapuolten tulee sopimuksin määrittellä etätyön perusmuodot. On kuitenkin huomattava, että etätyön kehittäminen voi olla kallista ja etteivät teknisesti kehittyneet etätyömetodit sovellu kovinkaan hyvin suureen osaan julkisen sektorin työntekijöiden kansalaisten

hyväksi tekemästä työstä, joka perustuu henkilökohtaiseen kontaktiin, kuten sosiaalityö.

#### *Tasa-arvo*

3.21. Alueiden komitea on samaa mieltä vaatimuksista, että miesten ja naisten tasa-arvo tulee ottaa huomioon mm. koulutuksessa, lasten päivähoidossa, julkisessa liikenteessä, päätöksenteossa ja yksilöllisiä työaikaratkaisuja tehtäessä. Kun on kyseessä ansiotyöhön siirtymisestä on etenkin lasten päivähoidon saatavuus tärkeää tasa-arvon toteutumisen kannalta. Ajanmukainen, vähemmän porrasteinen organisaatio voi helpottaa naisten urakehitystä ja siten nykyistä useammin avata naisille mahdollisuuksia johtotehtäviin (kohdat 65–67). Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien integrointi sekä palvelujen toimittamis- että työhönottopolitiikkaan samoin kuin monipuolisen henkilöstön tuoman taloudellisen edun ymmärtäminen on äärimmäisen tärkeää työn uudenaikaisen, joustavan ja tehokkaan organisoinnin kannalta. Komitea on kuitenkin pahoillaan siitä, ettei valtavirtaistamisen (*mainstreaming*) periaatetta oteta johdonmukaisesti huomioon kaikissa luvuissa. Se puuttuu esimerkiksi sosiaaliturvaa, vammaisten integroimista, sekä julkisen sektorin nykyaikaistamista koskevista luvuista.

#### *Vammaiset*

3.22. Alueiden komitea korostaa, että vammaisille tulee tarjota nykyistä paremmat mahdollisuudet osallistua työelämään. Niin viranomaisten kuin yritystenkin tulee täydentää tietojansa siitä, kuinka monipuolisia tehtäviä vammaiset voivat tehdä. Joka tapauksessa on huolehdittava, että työympäristön muutokset – esimerkiksi etätyön muodossa – eivät lisää vammaisten eristyneisyyttä vaikeuttamalla heidän sosiaalisia kontaktejaan.

#### *Julkisen sektorin uudistaminen*

3.23. Jotta kunnallis- ja alueviranomaiset voivat täyttää tehtävänsä parhaalla mahdollisella tavalla nykyisessä nopeasti muuttuvassa maailmassa, on koko julkisella sektorilla omaksuttava nykyaikainen ja joustava työorganisaatio (kohta 74).

3.24. Kunnissa ja alueilla on jo nähtävissä monia esimerkkejä, jotka liittyvät vihreässä kirjassa esitettyihin kysymyksiin. Euroopan tason työmarkkinaosapuolet tuovat uusia esimerkkejä keskustelun vilkastuttamiseksi. Alueiden komitean tarkoitus on yhdessä komission

ja työmarkkinaosapuolten kanssa muodostaa ajankohdainen kokonaisnäkemys siitä, miten pitkälle kehitys kunnallis- ja alueviranomaisten osalta on tässä asiassa edennyt.

3.25. Työn uudelleenorganisoinnin välittömään myönteiseen työllisyysvaikutukseen tulee suhtautua hyvin varovasti. Euroopan alueiden ja kuntien neuvoston työnantajien foorumin (CEMR) ja Euroopan julkisalojen työntekijöiden liiton EPSU:n hiljattain järjestämässä seminaarissa pidetyssä tapaustutkimuksiin perustuvassa esitelmässä todettiin, että työn uusilla organisointimuodoilla on parhaassa tapauksessa työllisyyttä vakauttava vaikutus.

3.26. Alueiden komitean mielestä entistä joustavampi työntekijäkäsitys on valtaamassa alaa viranomaisten keskuudessa. Jäykän virkamieskuvan, johon liittyy työntekijöiden jakaminen virka-asteikkoon sekä enemmän tai vähemmän taatun työpaikan järjestäminen tietyille ryhmille koko työiäksi, on muututtava monissa jäsenvaltioissa. Kehityksen tulee jatkua kullekin jäsenvaltiolle sopivalla tavalla. Iso-Britanniassa nykyään solmittavat nk. *single status* -sopimukset ovat uusin esimerkki, jossa työntekijöiden jaottelusta työläisiin sekä toimihenkilöihin ja virkamiehiin on luovuttu. Virkamiehille suunnatut erityiset kehitys- ja koulutusohjelmat parantavat joustavuutta ja lisäävät muutosmahdollisuuksia. Monilla ta-  
hoilla yritetään sovittaa yhteen työntekijöiden toiveet yksilöllisestä työajasta ja kansalaisten vaatimukset riittävästä henkilöstömäärän läsnäolosta eri kellon aikoina. Samalla on muistettava, että nämä toimet voivat sinällään nostaa kustannuksia. AK katsoo, että vihreässä kirjassa kiinnitetään aivan liian vähän huomiota kysymykseen, jonka merkitys kasvaa lähestyttäessä EMUa: kuinka sovittaa toisiinsa kysymys julkisten palvelujen maksullisuudesta sekä näiden palvelujen kysynnän kasvu.

#### *Kumppanuus*

3.27. Alueiden komitea myöntää, että työn uudet organisointimuodot edellyttävät myös uudenlaista kumppanuutta (kohdat 81–86). On asianmukaista, että kyse on ensisijaisesti työntekijöiden ja johdon välisestä kumppanuudesta. Kyseessä ei kuitenkaan ole ainoastaan työntekijöiden, ammatillisten järjestöjen ja työnantajien välinen kumppanuus. Nykyaikainen kumppanuus tarkoittaa myös kunnallis- ja alueviranomaisten aktiivista osallistumista. Myös yksittäisten kansalaisten tulee tuntea saavansa osallistua. Meidän tulee luoda kaikille mukanaoleville edellytykset hyötyä kehityksestä.

#### 4. Päätelmät

4.1. Alueiden komitea lähtee siitä, että ajanmukainen työn organisointi on edellytys Euroopan kilpailukyvyyn tarpeelliselle kehitykselle. Paikallis- ja alueviranomaisilla on tässä tehtävänsä niin työnantajina kuin kansalaisia ja yrityksiä hyödyttävien palvelujen toimittajina. Nykykehityksen valossa ei kuitenkaan ole todennäköistä, että etenkin julkisella sektorilla työskentelevien kokonaismäärä kasvaa kaikissa jäsenvaltioissa.

4.2. Alueiden komitea on samaa mieltä siitä, että eurooppalaisten yritysten ja julkisella sektorilla toimivien on mahdollista toteuttaa työn uudelleenorganisointi. Hierarkkisten rakenteiden tulee väistyä verkottuneempien organisaatioiden tieltä.

4.3. Joustavuuden ja työsuhdeturvan välinen tasapaino on sekä työnantajan että työntekijän etu. Työsuhdeturvan tulee kuitenkin yhä enemmän perustua koulutuksen sekä jatko- ja täydennyskoulutuksen saatavuuteen eikä varmuuteen tietyissä työtehtävissä pysymisestä saman työnantajan palveluksessa koko työiän.

4.4. Kunnallis- ja alueviranomaiset sekä paikallinen yrityselmä tietävät parhaiten, millaista koulutusta tarvitaan ja miten se toteutetaan. Työllisyydelle ja yritysten kehittämiseksi asetettuja tavoitteita on mahdotonta saavuttaa ilman kansallisen tason taloudellista tukea.

4.5. Alueiden komitean mielestä eri maissa, sektoreilla ja toimialoilla toimivilla osapuolilla tulee olla laaja vapaus valita senhetkistä tarvetta vastaavat ratkaisut eri tasoilla joko lainsäädännön tai keskinäisten sopimusten muodossa. Paikallisiin oloihin sopeutettua ratkaisua on usein pidettävä lainsäädäntöä parempana. Tapauksissa, joissa yhteisönlaajuiset toimet ovat olleet välttämättömiä, Euroopan tason työmarkkinaosapuolien aikaansaamat sopimukset osoittavat sopimusmenettelyn käyttekelvöisuuden.

4.6. On rohkaistava uusien työaika- ja työehtojen etsimistä. Komission tulee tutkia tarkemmin työajan lyhentämisen ja työllisyyden lisäämisen välistä yhteyttä.

4.7. Alueiden komitean tarkoitus on yhdessä komission ja työmarkkinaosapuolten kanssa muodostaa ajan-kohtainen kokonaisnäkemys siitä, miten pitkälle ajanmukaistaminen on kunnissa ja alueilla edistynyt. Entistä joustavampi työntekijäkäsitys on valtaamassa alaa viranomaisten keskuudessa. Jäykkä virkamieskuva, johon liittyy työntekijöiden jakaminen virka-asteikkoon sekä kutakuinkin taattu työpaikka tietyille ryhmille koko työiäksi, on muuttumassa.

4.8. Alueiden komitea on samaa mieltä siitä, että työn uudelleenorganisoinnin toteuttaminen edellyttää uudenlaista kumppanuutta. Siihen kuuluu paikallis- ja alueviranomaisten osallistuminen yhteistyöhön yritysten, työntekijöiden ja ammatillisten järjestöjen kanssa.

Bryssel, 20. marraskuuta 1997.

*Alueiden komitean*

*puheenjohtaja*

Pasqual MARAGALL i MIRA