

## Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta: ”Työmarkkinaosapuolten rooli työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa”

(2007/C 256/19)

Euroopan unionin seuraava puheenjohtajavaltio Portugali pyysi 13. helmikuuta 2007 päivätyssä kirjeessään Euroopan talous- ja sosiaalikomiteaa laatimaan lausunnon aiheesta *Työmarkkinaosapuolten rooli työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa*.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 18. kesäkuuta 2007. Esittelijä oli Peter **Clever**.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 11.–12. heinäkuuta 2007 pitämässään 437. täysistunnossa (heinäkuun 11 päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 145 ääntä puolesta 4:n pidättyessä äänestämästä.

### 1. Tausta

1.1 Euroopan unionin valtion- ja hallitusten päämiehet ovat Lissabonin strategian yhteydessä sopineet, että naisten työllisyysaste nostetaan 60 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä. Tavoite vahvistettiin vuonna 2005 hyväksytyissä yhdennetyissä suunta- viivoissa (suuntaviiva 17), jotka ovat keskeinen osa Lissabonin strategian uutta ohjausjärjestelmää.

1.2 Lissabonin strategian kunnianhimoiset kasvu-, työllisyys ja kilpailukykytavoitteet saavutetaan entistä nopeammin ja saavutukset ovat pysyvämpiä, jos EU:ssa onnistutaan tulevina vuosikymmeninä edelleen lisäämään työllisten määrää ja parantamaan heidän pätevyyttään, vaikka nykyinen väestönkehitys johtaa työikäisen väestön vähenemiseen. Naisten työllisyysasteen tuntuva nostaminen antaa hyvät mahdollisuudet sekä lisätä työllisten määrää että parantaa työvoiman pätevyyttä, sillä uuden sukupolven nuoret naiset haluavat osallistua työelämään nykyistä aktiivisemmin ja ovat myös selvästi aiempaa paremmin koulutettuja. Esteet, jotka vielä haittaavat tällaista kehitystä, on poistettava.

1.3 Saavuttaakseen tavoitteen EU:n jäsenvaltiot ovat sopineet muun muassa

— toteuttavansa määrätietoisia toimia naisten työvoimaosuuden lisäämiseksi sekä työllisyyteen, työttömyyteen ja palkkoihin liittyvien sukupuolierojen vähentämiseksi

— pyrkivänsä helpottamaan työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä tarjoavansa helposti käytettävissä olevia ja edullisia lasten ja muiden huollettavien hoitopalveluita (suuntaviiva 18).

1.4 Unionin tuleva puheenjohtajavaltio Portugali on pyytänyt Euroopan talous- ja sosiaalikomiteaa laatimaan valmistelemaan lausunnon aiheesta ”Työmarkkinaosapuolten rooli työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa”.

1.5 Työmarkkinaosapuolten näkemyksen mukaan työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen edistää merkittävästi Euroopan talouskasvua, hyvinvointia ja kilpailukykyä.

1.6 Lisäksi työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen kuuluu Euroopan komission maaliskuussa 2006 hyväksymän Naisten tasa-arvon etenemissuunnitelman ensisijaisiin toiminta-aloihin<sup>(1)</sup>. Työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuuksien parantamiseksi komissio määrittelee etenemissuunnitelmassa seuraavat kolme painopistettä:

1. joustavat työjärjestelyt sekä naisille että miehille

2. hoitopalvelujen lisääminen

3. yhteensovittamisen parantaminen sekä naisten että miesten kannalta.

1.7 Komissio ilmoitti jo etenemissuunnitelmassa laativansa tiedonannon aiheesta ”Euroopan väestökehitys — haasteista mahdollisuuksiin”. Tiedonannon avulla komissio käynnisti 12. lokakuuta 2006 Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 138 artiklan nojalla ensimmäisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisesta.

1.8 Kuulemisen ensimmäisessä vaiheessa komissio painottaa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisen merkitystä. Naisten työvoimaosuutta on lisättävä nimenomaan väestönkehityksen ja sosiaaliturvajärjestelmiin väestönkehityksen takia kohdistuvien paineiden vuoksi. Lisäksi korostetaan yhteensovittamismahdollisuuksien merkitystä komission asettamien Lissabonin tavoitteiden saavuttamisessa.

1.9 Euroopan työmarkkinaosapuolet korostavat komissiolle toimittamisissaan vastauksissa perhe- ja työelämän yhteensovittamisen tärkeyttä, erityisesti kun otetaan huomioon, että naisten työhönohallitumisaste ei vielä ole tyydyttävä ja väestö ikääntyy jatkuvasti. Vastauksissa kannatetaan voimakkaasti Barcelonassa vuonna 2002 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston asettamia tavoitteita lisätä lastenhoitopalveluita, ja työmarkkinaosapuolet ovat yhtä mieltä myös siitä, että tasa-arvon etenemissuunnitelmassa määritellyt kolme painopistettä voivat edistää tavoitteiden saavuttamista. Lisäksi työmarkkinaosapuolet tähdentävät, että nimenomaan väestönkehityksen vuoksi työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä naisten ja miesten tasa-arvo

<sup>(1)</sup> KOM(2006) 92 lopullinen.

työelämässä on asetettava keskeiselle sijalle poliittisessa keskustelussa. Keskustelussa on myös kiinnitettävä erityistä huomiota sukupuolirooleja koskevien stereotyyppien poistamiseen, sillä edistystä on erittäin vaikea saavuttaa, ellei käsityksiä saada muutettua.

1.10 Euroopan työmarkkinaosapuolet (BusinessEurope/UEAPME, CEEP ja EAY) <sup>(2)</sup> puolestaan hyväksyivät vuonna 2005 toimintapuitteet naisten ja miesten tasa-arvon parantamiseksi työelämässä <sup>(3)</sup>. Toimintapuitteiden neljään keskeiseen alaan, joilla jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolet toteuttavat toimia vuoteen 2010 mennessä, kuuluu nimenomaisesti myös perhe- ja työelämän yhteensovittaminen. Neuvosto onkin aivan oikeassa halutessaan jättää yhteensovittamisen kannalta erittäin tärkeät työaikajärjestelyt työmarkkinaosapuolten hoidettavaksi, jotta kysymykset saadaan ratkaistua kaikkien osapuolten kannalta käytännöllisellä tavalla.

1.11 Työehtoja ja -oloja parantamalla työmarkkinaosapuolet voivat myös helpottaa perheiden elämää. Tässä yhteydessä niillä on avainrooli. Tasa-arvon parantamiseen tähtäävät toimintapuitteet ovat yksi tapa, jolla työmarkkinaosapuolet osallistuvat Lissabonin strategian toteuttamiseen. Koska syyt työmarkkinoilla vielä havaittavissa olevaan epätasapainoon ovat monimutkaiset ja vaikuttavat toisiinsa, Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat vakuuttuneita siitä, että ongelmien poistaminen edellyttää yhdenvertaista strategiaa naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on tärkeimpiä keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.

1.12 Siitä huolimatta, että jotkin elinkeinoelämän toimijat ovat viime vuosina sitoutuneet entistä enemmän perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen ottamalla perheystävällisyyden olennaiseksi osaksi henkilöstöpolitiikkaansa ja yritysfilosofiaansa, kuten työmarkkinaosapuolten helmikuussa 2007 julkaisema ensimmäinen yhteinen katsaus asiasta tehdyn sopimuksen vaikutuksiin osoittaa, yritysten, työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden on jatkettava jäljellä olevien puutteiden korjaamista <sup>(4)</sup>.

1.13 Ajatus yhdenvertaisista mahdollisuuksista työpaikalla, perhe- ja työelämän yhteensovittamista helpottavien aloitteiden aikaansaaminen ja ”yhdenvertaisten mahdollisuuksien yrityksen” johtamismallin kehittäminen ovat osa yritysten yhteiskunnallisen vastuun käsitettä, joka innoittaa yrityksiä luomaan hyviä käytänteitä ja toimimaan vastuullisesti työntekijöitään kohtaan.

<sup>(2)</sup> BusinessEurope (entinen UNICE) on Euroopan teollisuuden ja työnantajien keskusjärjestö, UEAPME on Euroopan käsiteollisuuden sekä pienten ja keskisuurten yritysten liitto, CEEP on julkisten työntajien ja julkisten yritysten keskusjärjestö ja EAY Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö.

<sup>(3)</sup> Ks. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_quality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_quality_en.pdf).

<sup>(4)</sup> Ks. ETSK:n 14. maaliskuuta 2007 antama valmisteleva lausunto aiheesta ”Väestön ikääntymisen taloudelliset ja budjettivaikutukset”, esittelijä: Susanna Florio (EUVL C 161, 13.7.2007).

## 2. Tilanteen analyysi

2.1 Yhteiskunnallisten muutosten vuoksi perherakenteet ovat eriytyneet voimakkaasti. Työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen tähtäävässä politiikassa onkin otettava huomioon kaikki erilaiset elämisen muodot (esimerkiksi yksinhuoltajaperheet, uusperheet, samaa sukupuolta olevien parisuhteet, naimattomat, eronneet vanhemmat, adoptiovanhemmat, työssäkäyvät opiskelijat ja yksineläjät). Lisäksi vanhusten ja erittäin iäkkäiden vanhusten osuus kasvaa ja asianmukaisten hoitopalveluiden tarve perheissä ja perheiden ulkopuolella lisääntyy.

2.2 Naiset ovat työssäkäynnistään huolimatta edelleen miehiä voimakkaammin sidoksissa talouden ja perheen hoitoon ja kärsivät siksi usein stressistä ja jatkuvasta ylirasituksesta. Tämä koskee myös maatilän emäntiä ja itsenäisiä ammattinharjoittajainaisia. Näiden olosuhteiden vuoksi naiset kokevat monesti, että heidän on tyydyttävä osa-aikatyöhön, mikä merkitsee tulojen pienenemistä sekä eläketurvan ja etenemismahdollisuuksien huononemista. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen onkin tärkeä keino saattaa paitsi naiset ja miehet myös lapsettomat naiset ja naiset, joilla on lapsia, keskenään tasa-arvoiseen asemaan.

2.3 Koska tilanteen taustalla olevat ongelmat ja niiden ratkaisumahdollisuudet vaihtelevat sekä jäsenvaltioittain että alueittain ja yrityksittäin, ei ole olemassa patenttiratkaisua, joka pätee kaikkiin osapuoliin yhtä lailla. ETSK katsoo, että työmarkkinaosapuolilla on hyvät valmiudet ongelmien ratkaisemiseen. Jäsenvaltiokohtaisten rakenteidensa ansiosta työmarkkinaosapuolet voivat perhe- ja työelämän yhteensovittamista edistävien toimien vaikuttaa ratkaisevasti työntekijöiden arkeen.

2.4 Päätös hankkia tai olla hankkimatta lapsia on lähtökohdaisesti jokaisen yksityisasia, samoin myös päätös hoitaa ja hoivata sairaita, vammaisia tai iäkkäitä sukulaisia tai muita läheisiä kotona. Tällaiset päätökset vaikuttavat kuitenkin myös yhteiskuntaan kokonaisuudessaan. Syntyvyyden jatkuva vähentyminen tarkoittaa nimittäin sitä, että tulevaisuudessa on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta, johtajista, asiakkaista, työntekijöistä, yrittäjistä, tieteenharjoittajista ja tutkijoista, mikä vaikuttaa kielteisesti koko yhteiskuntaan <sup>(5)</sup>. Valtioiden tulisi sen vuoksi huolehtia erityisesti seuraavista tekijöistä:

— materiaallinen ja taloudellinen tuki, rahaetuudet ja yllä mainittujen näkökohtien huomioiminen eläketurvassa

<sup>(5)</sup> Ks. ETSK:n 14. maaliskuuta 2007 antama valmisteleva lausunto aiheesta ”Perhe ja väestökehitys”, esittelijä: Stéphane Buffetout (EUVL C 161, 13.7.2007).

- tukipalvelut (lastenhoitopalvelut, kokopäiväkoulut, hoito- mahdollisuudet koulupäivän jälkeen ja loma-aikoina, vapaaehtoisorganisaatioiden järjestämä vapaa-ajanohjelma sekä mahdollisuus saada apua, esimerkiksi avohoitopalveluita)
- asianmukainen vanhempainvapaa äideille ja isille (myös adoptioiden yhteydessä)
- perheiden tarpeet huomioiva työympäristö.

2.5 Komission mielestä joustavat työaikajärjestelyt ovat tärkeitä, jotta koko työvoimapotentialia saadaan hyödynnettyä, ja siksi naisilla ja miehillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet niiden soveltamiseen. Tähän voidaan vaikuttaa oikeudellisin puittein. Todellisuudessa tällaisia työaikajärjestelyjä hyödyntävät huomattavasti useammat naiset kuin miehet, mikä aiheuttaa epäsuhtaa sukupuolten välillä. Tämä vaikuttaa kielteisesti naisten asemaan työpaikalla ja heikentää naisten taloudellista riippumattomuutta. Miehiä tulisikin kannustaa nykyistä voimakkaammin perhevelvoitteiden hoitamiseen ennen kaikkea rohkaisemalla heitä pitämään vanhempain- ja isyysvapaita, jotta palkattomista kotitöistä sekä lasten ja omaisten hoidosta aiheutuva taakka jakautuisi oikeudenmukaisesti kumppaneiden kesken.

### 3. Roolimallit

3.1 Naisten koulutustaso on noussut voimakkaasti yhteiskunnan muuttuessa, ja samalla myös heidän roolimallinsa ja elämänasenteensa ovat muuttuneet. Nuoret naiset ovat Euroopassa nykyään paremmin koulutettuja kuin nuoret miehet, ja ansiotyö on kiinteä osa heidän elämänsuunnitelmaansa. Naisten koulutustason parantuessa myös erojen naisten ja miesten keskipalkoissa tulisi pienentyä. Tämänhetkiset tuloerot johtuvat suurelta osin siitä, että suuri osa naisista työskentelee osa-aikaisesti, naiset ovat pois työelämästä pidempiä ajanjaksoja kuin miehet ja siksi heille kertyy myös vähemmän työkokemusta, johtavassa asemassa olevien naisten osuus on miesten osuutta pienempi ja ikääntyvät naiset ovat huomattavasti koulutettuja. Vaikka työehtosopimusperusteinen palkkaryhmittely takaa sen, että naiset ja miehet saavat samasta työstä ja samalla koulutustaustalla saman palkan, palkkaerot eivät ole vieläkään hellittäneet. Lisäksi vapaus suunnitella elämänsä yksilöllisesti edellyttää sitä, että yhteiskunnalliset puitteet antavat naisille ja miehille mahdollisuuden valita omien toiveidensa mukaisen elämänmuodon ilman että valintaan kohdistuu myönteistä tai kielteistä arvottamista yhteiskunnan taholta.

3.2 Yhteiskunnallisiin puitteisiin, jotka vaikuttavat merkittävästi elämän suunnitteluun, kuuluu jäsenvaltiokohtaisten lastenhoitojen perusrakenteiden lisäksi myös se, miten yhteiskunnassa suhtaudutaan ansiotyössä käyviin äiteihin ja perheensä hoita-

miseen omistautuviin isiin. Työmarkkinaosapuolten suhtautuminen näihin kysymyksiin vaikuttaa ratkaisevasti myös yhteiskunnan asenteisiin. Pohjoismaista ja Saksasta saatujen kokemusten perusteella voi olla tarkoituksenmukaista, että perheetuuksia, esimerkiksi osa vanhempainrahasta, maksetaan vain sinä tapauksessa, että myös isä hoitaa lastaan tietyn ajan, tai että etuudet ovat tällaisessa tapauksessa tavanomaista suurempia. Tällaisten oikeudellisten puitteiden avulla isien on aiempaa helpompaa omistautua määrääjäksi lastenkasvatukselle ja äidit saavat mahdollisuuden palata työelämään nykyistä aikaisemmin.

3.3 ETSK korostaa, että yksittäisten tekijöiden muuttaminen ei riitä vähentämään työssä käyvien naisten kaksinkertaista, työ-, perhe- ja yksityiselämän yhdistämisestä johtuvaa taakkaa. Tavoitteena on pikemminkin oltava lastenkasvatuksen, omaisten hoidon ja kodinhoidon kaltaisten palkattomien, työpaikan ulkopuolisten tehtävien jakautuminen lähtökohtaisesti uudella tavalla naisten ja miesten kesken. Miehet on saatava jakamaan tällaiset velvoitteet aidon kumppanuuden hengessä. Tämä vaatii perusteellista asenne- ja rakennemuutosta.

### 4. Työmarkkinaosapuolten tukitoimet työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi yritystasolla

4.1 Väestönkehityksellä ja siihen liittyvillä muutoksilla on suuria vaikutuksia sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta. Työmarkkinaosapuolten keskeisenä tehtävänä kaikilla eri tasoilla on auttaa sovittamaan työ-, perhe- ja yksityiselämä entistä paremmin yhteen.

4.2 Yritysten menestyksekkään yhteensovittamispolitiikan perusta on henkilöstöpolitiikka, jossa sekä yrityksen edut että kunkin työntekijän keskeiset työpaikan ulkopuoliset tehtävät, perhevelvoitteet ja yksityiset intressit otetaan huomioon ja tasapainotetaan oikeudenmukaisesti. Tämä edellyttää, että jäsenvaltiot huolehtivat ensisijaisesti siitä, että

- lastenhoidon perusrakenteet (sekä aivan pieniä että koulukäisiä lapsia koskevat palvelut) ovat hyvät ja kattavat olemassa olevat tarpeet
- tarjolla on riittävästi laadukkaita vanhusten ja vammaisten hoito- ja huolenpitopalveluita
- työaikaa koskevat työehdot ovat oikeudenmukaiset
- sovelletaan menetelmiä, joilla varmistetaan, ettei virkavapaus tai osa-aikatyö alaikäisistä tai hoitoa tarvitsevista huolehtimisen vuoksi vaikuta myöhempiin korvauksiin
- henkilöstö on pätevää ja palkkaus oikeudenmukaista.

Kattavasta perusrakenteiden verkostosta hyötyvät yhtä lailla niin työntekijät, yritykset, valtio kuin yhteiskuntakin.

4.3 Henkilöstöpolitiikan välineet, jotka ovat osittain työmarkkinaosapuolten sopimia ja joita yritykset voivat soveltaa, ovat seuraavat:

- innovatiivisten muttei rankaisevien (esim. työajan pirstaleisuus, pienten tehtävien kasaaminen) työaikamallien, etätyön, sapattivapaiden ja työaikatilien käyttöönotto
- pysyvän työsopimuksen oikeusturva
- mahdollisuudet pitää yhteyttä yritykseen vanhempainvapaan aikana
- tukitoimet lastenhoidon järjestämiseksi, esimerkiksi yritysten omat päiväkodit, hoitopaikkojen ostaminen ja taloudellinen tuki
- iäkkäiden tai hoitoa tarvitsevien omaisten hoidon tukeminen
- itsensä kehittämiseen tähtävien toimien tukeminen
- tukitoimet työhönpaluun helpottamiseksi alaikäisistä ja hoitoa tarvitsevista huolehtimisesta johtuneen osa-aikatyön tai virkavapauden jälkeen.

4.4 Tällaiset toimet edistävät myös tavoitetta helpottaa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista kaikkien osapuolten kannalta soveltamalla sekä yrityksen että työntekijöiden etujen mukaisia räätälöityjä ja erittäin vaihtelevia osa-aikatyöjärjestelyjä. Osa-aikatyö, joka ei perustu vapaaehtoisuuteen, ei edistä tavoitteen saavuttamista. ETSK pitää erittäin välttämättömänä, että miehet ottavat nykyistä useammin vastaan osa-aikatyötä, jos perheen tarpeet vaativat, että toinen vanhemmista työskentelee osa-aikaisesti. Siten miehet voivat osoittaa käytännössä, että työpaikan ulkopuoliset kumppanuuteen ja perheeseen liittyvät velvoitteet eivät ole yksistään naisten tehtävä vaan että ne tulisi jakaa vastuullisesti ja hoitaa yhdessä.

4.5 Työmarkkinaosapuolet voivat auttaa löytämään vastauksen kysymykseen, miten vanhemmat voivat käytännössä järjestää elämänsä haluamansa mallin mukaisesti. Yritysten vanhempainvapaalla oleville äideille tarjoamat vapaaehtoiset erityismahdollisuudet säilyttää yhteys työelämään esimerkiksi loma- ja sairauslomasijaisuuksia tekemällä tai osallistua yritysjuhlisiin ovat osoittautuneet hyödyllisiksi, sillä ne helpottavat äitien paluuta työhönsä perhesyistä pidetyn taon jälkeen. ETSK muistuttaa, että raskaana olevien naisten sekä vanhempainvapaalla olevien äitien ja isien suojelua koskevia säännöksiä on ehdottomasti noudatettava eikä niitä saa kiertää myöskään välillisen syrjinnän keinoin.

4.6 Vanhemmat voivat hyötyä myös lastenhoidon järjestämisessä tarjottavasta tuesta. Useat yritykset tarjoavat työntekijöille apua päivähoitajien ja päiväkotipaikkojen löytämisessä sekä hoidon järjestämisessä lapsen sairastuessa äkillisesti. Lisäksi muutamat yritykset toteuttavat kohdennettuja toimia kannustukseen miespuolisia työntekijöitään hoitamaan perhevelvoitteita ja viettämään nykyistä enemmän aikaa lastensa kanssa. Ne saattavat esimerkiksi antaa miehille lomaa lapsen syntymäpäiväksi. Tällä tavoin toimivia yrityksiä on syytä tukea. Useimmissa tapauksissa vanhempia ei kuitenkaan tueta. Tällainen toiminta, etenkin jos se on vielä lainvastaista, vahingoittaa yritystä itseään, koska se huonontaa yrityksen ilmapiiriä ja työntekijöiden motivaatiota.

4.7 ETSK kiinnittää huomiota *Prognos AG:n* tekemien tieteellisten tutkimusten tuloksiin. Niiden mukaan toimet, joilla edistetään määrätietoisesti myös työntekijöiden perhe- ja yksityiselämään liittyviä oikeutettuja etuja, hyödyttävät yrityksiä taloudellisesti, koska tällaisin henkilöstöpoliittisin välinein saadaan vähennettyä poissaoloja ja vahvistettua työntekijöiden sitoutumista, motivaatiota ja suorituskykyä. Lisäksi tämäntyyppinen henkilöstöpolitiikka lisää työpaikan houkuttelevuutta, erityisesti jos se helpottaa myös perheellisten naisten pääsyä pysyviin johtotehtäviin. Tällainen yrityskulttuuri takaa hyvän yritysilmapiirin ja vaikuttaa myönteisesti kyseisen alueen kuvaan elinkeinoalueena.

4.8 ETSK toteaa, että otettaessa käyttöön joustavia työaikalalleja tulisi kiinnittää huomiota joustoturvan käsitteeseen. Joustoturva tarjoaa Lissabonin strategian osana yhdenmisen lähestymistavan työmarkkinoiden uudistamiseen. Se lisää välttämättömyyttä ja toivottua joustavuutta, ja siinä joustavuuteen yhdistyy tarvittavan turvallisuuden ja suunnitteluvarmuuden takaaminen kaikille osapuolille. Työmarkkinaosapuolten neuvottelemien joustavuusjärjestelyjen tavoitteena tulee olla sekä yritysten että työntekijöiden hyödyttäminen. Yritysten tarpeet mukautua markkinoiden vaatimuksiin otetaan yhtä lailla huomioon kuin työntekijöiden kasvava tarve joustavoittaa esimerkiksi työaikajärjestelyjä, jotta he voivat hoitaa perhevelvoitteitaan ja muita työpaikan ulkopuolisia yksityisasiaitaan entistä paremmin, ja samalla varmistetaan turvallisuus ja vältetään työsuhteita koskeva epävarmuus. Tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan yksilöllisiä ja tarpeiden mukaisia ratkaisuja, joista neuvotellaan yleensä työmarkkinaosapuolten kesken. ETSK korostaa, että joustoturvasta käytävässä keskustelussa on kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota siihen, että joustoturvakäsitteet koskevat naisia ja miehiä eri tavalla <sup>(6)</sup>.

4.9 Työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu sitä paremmin, mitä enemmän yrityksissä käytetään yksittäisiä yhteensovittamisen tarkoitettuja välineitä. Siksi toimien täytäntöönpanolle jäsenvaltioissa on annettava mahdollisimman paljon painoarvoa.

<sup>(6)</sup> Ks. ETSK:n valmisteleva lausunto annettu 12.7.2007 aiheesta "Työelämän joustoturva (työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun merkitys)", esittelijä: Thomas Janson (EUVL C 97, 28.4.2007).

4.10 ETSK:n mielestä työmarkkinaosapuolten tukemat yrityskilpailut voivat olla toimiva tapa tiedottaa perheiden ja naisten kannalta suotuisista käytänteistä julkisesti, jotta niistä voidaan ottaa esimerkkiä. Kilpailujen avulla suurelle yleisölle esitellään muun muassa seuraavanlaisia uusia ja innovatiivisia välineitä:

- työntekijöiden lapsille tarkoitettujen leikkihuoneiden
- yritysten omat päiväkodit
- yrityksissä toimivat verkostot sukupolvien välisten vapaaehtoispalvelujen koordinoimiseksi, esimerkiksi eläkkeellä olevat työntekijät voivat käydä nuorten perheellisten työntekijöiden puolesta ostoksilla tai asioimassa viranomaisten kanssa.

4.11 On ymmärrettävää, että monilla pienillä ja keskisuurilla yrityksillä, jotka muodostavat enemmistön EU:n yrityskannasta, ei ole varaa tarjota tällaisia houkuttelevia mahdollisuuksia. Tarkoitusta varten olisikin syytä harkita erityisiä verokannustimia. Pk-yrityksissä tiiviit sosiaaliset suhteet takaavat kuitenkin sen, että osapuolet voivat sopia kutakin työntekijää koskevista yksilöllisistä, käytännöllisistä ja nopeista ratkaisuista. Lisäksi useammat tietyn alueen pienyritykset voivat yhdistää voimansa paikallisyhteisöjen, kansalaisjärjestöjen ja valtioista riippumattomien organisaatioiden kanssa yhteisten järjestelyjen aikaansaamiseksi ja sillä tavoin parantaa yhtäältä omaa yrityskuvaansa ja toisaalta sijaintialueensa profiilia.

## 5. Käytännönläheiset aloitteet alue- ja paikallistasolla

5.1 Työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisedellytysten käytännönläheisen ja realistisen parantamisen kannalta on erittäin hyödyllistä, jos erilaiset paikallistason toimijat onnistuvat sovittamaan toimenpiteensä yhteen. Siksi ETSK kehottaa työmarkkinaosapuolia käynnistämään alueellisia ja paikallisia aloitteita ja saattamaan kaupunkien ja kuntien aktiiviset toimijat (yrittäjät, yritysneuvostot, vanhempainyhdistykset, uskonnolliset yhteisöt, kuntien edustajat jne.) yhteen, jotta ne voivat yhdessä muokata paikallisen elinympäristön sellaiseksi, että yritysten, perheiden ja yksityiselämän intressit voidaan yhdistää mahdollisimman hyvin. Paikan päällä tehdyistä muutoksista on suoraa käytännön hyötyä kaikille osapuolille. Erilaisten paikallistoimijoiden toimintakenttä on valtavan moninainen ja avoin kaikenlaisille luoville ideoille. Seuraavassa esitetään muutamia konkreettisia esimerkkejä, mutta luettelo ei suinkaan ole tyhjentyvä:

- kaupunkikohtainen www-sivusto, jolla tiedotetaan nimittäin perheille tarjottavista palveluista
- lastenhoitopaikkojen välitykseen tarkoitettujen tietopankkien perustaminen

- varamummi- ja varavaaritoimintaan tarkoitettujen kokoontumispaikat, joissa nuoret perheet, joilla ei enää ole isovanhempia, ja vanhukset, joilla ei ole perhettä, voivat tavata toisiaan
- koulumatkalaisten avustaminen
- vapaaehtoisorganisaatioiden ja sellaisten vapaaehtoistyöntekijöiden tukeminen, jotka hoitavat lapsia vapaa-ajallaan
- perheystävällistä kaupunkikehitystä koskevat työpajat, joiden avulla pyritään pysäyttämään nuorten perheiden muutto pois kaupungista
- osa-aikaisesti työskenteleviä perheenisiä koskevat tuutorointiohjelmat
- koulubussien aikataulujen muuttaminen siten, että vanhempien on aiempaa helpompi sovittaa työaikansa koulun alkamisajankohdan mukaisesti
- päiväkotien aukioloaikojen joustavoittaminen
- yritysten järjestämät tilaisuudet, joissa käsitellään perhe- ja työelämän yhteensovittamista ja joissa yritykset esittelevät perheystävällistä henkilöstöpolitiikkaansa suurelle yleisölle
- kaikkien kunnallisten päätösten tarkastaminen sen varmistamiseksi, että ne edistävät lasten hyvinvointia.

## 6. Lastenhoitopalvelut ja iäkkäiden omaisten hoito

6.1 ETSK muistuttaa, että komission vuoden 2006 joulukuun puolivälissä esittämässä toisessa Lissabonin strategian täytäntöönpanoa käsittelevässä kertomuksessa (7) todetaan, että kohtuu-hintaisten lastenhoitopaikkojen puute on ongelma useissa jäsenvaltioissa. Jäsenvaltioita kehoitetaan lisäämään kaikkien saatavilla olevien laadukkaiden lastenhoitopalveluiden tarjontaa omien tavoitteidensa mukaisesti.

6.2 Lisäksi Barcelonassa vuonna 2002 kokoontunut Eurooppa-neuvosto (8) päätti, että jäsenvaltioissa olisi vuoteen 2010 mennessä oltava lastenhoitopaikka 90 prosentille vähintään kolmevuotiaista alle kouluikäisistä lapsista ja 33 prosentille alle kolmevuotiaista lapsista.

6.3 Naisten ja miesten roolien muuttumisen vuoksi on myös tärkeää, että työmarkkinaosapuolet tekevät selväksi, ettei äidin työssäkäynti tai isän omistautuminen perheensä hoitamiseen vaikuta kielteisesti lapsen kehitykseen.

(7) Komission tiedonanto kevään Eurooppa-neuvostolle aiheesta "Kasvu ja työllisyys koskevan uudistetun Lissabonin strategian täytäntöönpano — Tulosten vuosi", KOM(2006) 816 lopullinen.

(8) Barcelonassa 15. ja 16. maaliskuuta 2002 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan päätelmät.

6.4 Koska alle kolmevuotiaalle tarkoitetuissa lastenhoitopalveluissa on suuria jäsenvaltiokohtaisia eroja, ETSK suosittaa painokkaasti, että jokainen jäsenvaltio asettaa konkreettiset määrälliset tavoitteet tällaisten palveluiden lisäämiseksi. Jotta perhe- ja työelämän yhteensovittaminen olisi mahdollista, vähintään 33 prosentilla kaikista alle kolmevuotiasta lapsista olisi vuoteen 2010 mennessä oltava hoitopaikka päiväkodissa tai pätevän päivähoitajan luona.

6.5 ETSK:n mielestä on välttämätöntä, että EU:n jäsenvaltiot antavat lastenhoitopalveluiden lisäämiselle nykyistä enemmän painoarvoa ja edistävät ja tukevat sitä poliittisin toimin.

6.6 Aiheesta ”Perhe ja väestökehitys”<sup>(9)</sup> antamassaan lausunnossa ETSK käsittelee perusteellisesti Euroopan unionin väestörakenteen muutoksia ja niiden vaikutuksia perheisiin. Elinajandotteen nousu voi merkitä monille ihmisille elämänlaadun paranemista. Se johtaa kuitenkin myös siihen, että tulevaisuudessa yhä useampien on työnsä ohella huolehdittava iäkkäiden omaistensa hoidosta. Hoitopalveluiden lisäämiseen olisikin kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota, jotta omaishoitajien taakkaa voitaisiin keventää.

6.7 Työmarkkinaosapuolten tehtävänä voisi hoitokysymysten osalta olla tiedottaminen välineistä, jotka ovat käytännössä

osoittautuneet toimiviksi. Tällaisia ovat esimerkiksi mahdollisuus muuttaa työaikoja usein äkillisesti ilmenevien hoitotarpeiden mukaisesti lyhyellä varoitusaajalla, työpaikan varustelu hoitoa helpottavalla tavalla, esimerkiksi siten, että työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa ja hänellä on käytettävissään tietokone ja Internet-yhteys hoitojärjestelyjen hoitamiseksi, sekä hoitotilanteiden organisatorisia, taloudellisia ja oikeudellisia näkökohtia koskevan tiedotusmateriaalin jakaminen.

## 7. Jatkotoimet

7.1 ETSK katsoo, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on väistämättä yhteydessä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseen ja että työmarkkinaosapuolten tulevat saavutukset tasa-arvokysymyksissä tukevat yhteensovittamista. Jotta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta tulisi arkipäivän todellisuutta, se on esitettävä tavanomaisena ja tarpeellisenä asiana pienten lasten kasvatusohjelmissa.

7.2 ETSK pyytää, että neuvosto, Euroopan parlamentti ja komissio ottavat tässä valmistelevalle lausunnossa esitetyt ehdotukset huomioon ja tukevat niitä tulevissa toimissaan, jotta työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuuksia Euroopassa voidaan parantaa entisestään.

Bryssel 11. heinäkuuta 2007

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean  
puheenjohtaja  
Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(9)</sup> Ks. ETSK:n 14. maaliskuuta 2007 antama valmistelevalle lausunto aiheesta ”Perhe ja väestökehitys” (esittelijä: Stéphane Buffet) EUVL C 161, 13.7.2007.