

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta: ”Työelämän joustoturva (työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun merkitys)”

(2007/C 256/20)

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea vastaanotti 13. helmikuuta 2007 päivätyn kirjeen, jossa tuleva puheenjohtajavaltio Portugalin pyytää Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon edellämainitusta aiheesta.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaalasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 18. kesäkuuta 2007. Esittelijä oli Thomas **Janson**.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 11.–12. heinäkuuta 2007 pitämässään 437. täysistunnossa (heinäkuun 11 päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 163 ääntä puolesta ja 2 vastaan 5:n pidättyessä äänestämästä.

1. Tiivistelmä ja päätelmät

1.1 ETSK on tyytyväinen puheenjohtajavaltio Portugalin pyyntöön laatia lausunto joustoturvasta, sillä joustoturvasta käyty keskustelu on tähän asti enimmäkseen koskenut yhä kasvavaa ulkoista joustavuutta ja sitä, miten tätä kasvua voidaan kompensoida lujittamalla työmarkkinapolitiikkaa tai sosiaaliturvasäännöksiä. Tämän sijaan olisi keskityttävä muihin seikkoihin sellaisten ratkaisujen löytämiseksi, joista kaikki hyötyvät.

1.2 Komitea korostaa, että työmarkkinaosapuolten asemaa on vahvistettava. Työmarkkinaosapuolilla olisi oltava johtava rooli kaikissa joustavuudesta käydyissä keskusteluissa, ja niiden olisi oltava ensisijaisasemassa Euroopan komission järjestämissä kuulemisissa. Komission olisi näin ollen pitänyt painottaa kuulemisen merkitystä enemmän ja etenkin kuulla Euroopan tason työmarkkinaosapuolia joustoturva-käsitteen eurooppalaisesta määritelmästä.

1.3 Työmarkkinasuhteiden lujittaminen unionin ja jäsenvaltioiden tasolla on välttämätöntä joustoturvasta käytävää keskustelua varten. Oleellinen osa tätä on vahva ja vireä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, johon työnantaja- ja työntekijäjärjestöt aktiivisesti osallistuvat ja jonka puitteissa ne voivat neuvotella, vaikuttaa ja ottaa vastuuta joustoturvasta ja sen osatekijöistä sekä arvioida sen tuloksia.

1.4 Komission ja jäsenvaltioiden olisi pyrittävä yhdistämään keskustelut, jotka voivat johtaa joustoturva-käsitteeseen perustuviin uudistuksiin, tähtäimenä työmarkkinasuhteiden lujittaminen ja uudenaikaistaminen kaikilla tasoilla. ETSK toivoo näin ollen, että joustoturvasta käytävän keskustelun ja kaikilla tasoilla tapahtuvan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sekä asianmukaisilla tasoilla käytävien työehtosopimusneuvottelujen lujittamisen välillä olisi vahvempi yhteys. Tässä olisi otettava huomioon jäsenvaltioiden erilaiset työelämän suhteita säätelevät järjestelmät. Joustoturvasta tulisi edistää tasapainoisella tavalla sekä joustavuutta että turvallisuutta. ETSK vastustaa tulkintaa, jonka mukaan joustoturva merkitsee yksipuolista ja laitonta keinoa heikentää työntekijöiden oikeuksia.

1.5 ETSK katsoo, että koska työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä on oleellinen merkitys joustoturvaa koskevien politiikkojen edel-

leenkehittämisessä Euroopan tasolla, joustoturvakeskustelua ei voida tarkastella erillisenä eurooppalaisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sisällöstä tai työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehittämisestä.

1.6 ETSK haluaa korostaa, että komission ja jäsenvaltioiden olisi joustoturvasta yhteydessä kiinnitettävä enemmän huomiota sukupuolten tasa-arvoon ja sukupolvien väliseen solidaarisuuteen. Naiset, iäkkäät työntekijät ja nuoret ovat työmarkkinoilla usein muita heikommassa asemassa kun on kyse joustavuudesta ja turvallisuudesta. Näiden ryhmien asemaa olisi parannettava.

1.7 ETSK kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tutkimaan mahdollisuutta parantaa mukautumista sisäisen joustavuuden avulla ja tekemään sisäisestä joustavuudesta varteenotettavan ja hyväksyttävän osan joustoturvasta. Sisäinen joustavuus voi olla avainasemassa tuottavuuden, innovaatioiden ja kilpailukykyyn lisäämisessä, ja se voi siten edistää Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamista. Se voi myös ratkaisevasti parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia sovittaa työ tuloksekkaammin yhteen muiden aktiviteettien ja velvollisuuksien kanssa sekä kohentaa työpaikkojen laatua. Kaiken tämän ennakoedellytyksenä ovat sellaiset oikeussäännökset, joilla taataan työterveys ja -turvallisuus sekä luodaan työntekijöille vakautta ja turvallisuutta. Työsuhdeturva yhdistettynä tehokkaisiin uudelleentyöllistymispalveluihin ja aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan on erittäin tärkeää sekä yritysten että työntekijöiden sopeutumiskykyyn ja turvallisuuden varmistamiseksi.

1.8 ETSK katsoo, että työajan joustavuuden ja työntekijöiden suojelun on oltava tasapainossa. Tämä voidaan parhaiten taata työehtosopimusneuvotteluissa kansallisten käytäntöjen mukaisesti soveltavilla säännöillä. Joustavaa työaikaa koskevat neuvottelut edellyttävät vakiintuneita oikeuksia ja neuvotteluja tukevia ja toimivia yhteiskunnallisia instituutioita sekä työllisyyttä edistäviä sosiaaliturvajärjestelmiä.

1.9 Toiminnallisesta joustavuudesta on jälleen tullut keskeinen kysymys työmarkkinaosapuolten välisissä työehtosopimusneuvotteluissa. Tällaisten neuvottelujen avulla yritysten ja työntekijöiden tarpeet voidaan saattaa tasapainoon ja hienosäätää sekä määrittää asianmukainen korvaus vastaamaan hankittuja lisätaitoja.

1.10 Toiminnallinen joustavuus edellyttää jatkuvaa työntekijöiden tietojen ja taitojen parantamista sekä hyvin toimivaa koulutusalan infrastruktuuria. Vaikka elinikäiseen oppimiseen on panostettu, käytännössä on vielä paljon tehtävää.

2. Taustaa

2.1 Puheenjohtajavaltio Portugali on pyytänyt ETSK:ta laatimaan valmistelevala lausunnon joustoturvasta ja sisällyttämään siihen seuraavat asiat:

- 1) työmarkkinoiden sisäinen joustavuus
- 2) työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun merkitys työmarkkinoiden sääntelyssä ja uudistamisessa.

2.2 Useat työllisyyspolitiikan suuntaviivoista vuosille 2005–2008 voisivat muodostaa pohjan joustoturvasta käytävälle keskustelulle. Vuoden 2006 keväällä kokoontunut Eurooppa-neuvosto kehotti jäsenvaltioita kiinnittämään erityistä huomiota joustoturvan tärkeimpään haasteeseen (joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon löytäminen). Jäsenvaltioita kehoitettiin jatkamaan työmarkkinuudistuksia sekä sosiaalipolitiikkojen uudistuksia yhdenmisen joustoturvamallin mukaisesti ja työmarkkinatilanteensa huomioon ottaen.

2.3 Eurooppa-neuvoston joulukuussa 2006 ja maaliskuussa 2007 pidettyjen huippukokousten yhteydessä järjestetyissä kahdessa sosiaalisessa huippukokouksessa keskusteltiin joustoturvasta.

2.4 Komissio perusti asiantuntijoista koostuvan työryhmän tarkastelemaan joustoturvan eri muotoja, toisin sanoen joustavuuden ja turvallisuuden näkökohtia työelämässä. Tämän pohjalta komissio julkaisi kesäkuussa 2007 joustoturvaa koskevan tiedonannon, jossa esitettiin joukko yleisiä periaatteita. Joulukuussa 2007 yleiset periaatteet on tarkoitus sisällyttää tarkistettuihin vuoden 2008 työllisyyden suuntaviivoihin. Myös vihreään kirjaan ”Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle” sisältyy joustoturvaan liittyviä näkökohtia, joita käsitellään erityisesti työ sopimusten kannalta. Vihreässä kirjassa esitetyt suositukset kerrataan toisaalla. (1)

2.5 ETSK haluaa myös mainita Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätien tekemän merkittävän työn tässä yhteydessä. Säätiö on määritellyt tärkeitä joustoturvan piirteitä.

3. Joustoturvastrategiat

- 3.1 a) Joustoturvastrategioilla viitataan strategioihin, joilla pyritään tasapuolisesti yhdistämään työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden erilaisia muotoja työntekijöiden ja yritysten mukautumiskyvyn parantamiseksi, näiden suojaamiseksi riskejä vastaan ja vakauden takaa-

miseksi. Joustavuuden ja turvallisuuden tyypeistä voidaan mainita seuraavat esimerkit:

Esimerkkejä joustavuuden tyypeistä

Ulkoinen numeerinen joustavuus	Työntekijöiden määrän mukauttaminen turvautumalla ulkoisiin työmarkkinoihin. Tähän kuuluvat irtisanomiset, tilapäistyö ja määräaikaiset työ sopimukset.
Sisäinen numeerinen joustavuus	Tilapäinen mukautuminen yrityksen työmäärään. Tämä käsittää epätyypillisen työajan ja työaikapankkijärjestelyt.
Sisäinen toiminnallinen joustavuus	Joustavuuden toteuttaminen yrityksen sisällä koulutuksen, työtehtävien moninaistamisen (multi-tasking) ja työkierron avulla, jotka perustuvat työntekijöiden kykyyn suorittaa erilaisia tehtäviä.
Taloudellinen joustavuus	Peruspalkan vaihtelu ja palkanlisät, jotka perustuvat yrityksen tai yksittäisen työntekijän suoritukseen.

Esimerkkejä turvallisuuden tyypeistä

Työsuhteturva	Muun muassa työsuhteturvalainsäädännön takaama turvallisuus; työnantajan mahdollisuuksia harkinnanvaraisiin irtisanomisiin rajoitetaan.
Työllistymisturva	Asianmukaiset työllistymismahdollisuudet esimerkiksi koulutuksen avulla omaksuttujen kykyjen ja siten kasvaneen työllistettävyyden ansiosta.
Tuloturva	Asianmukaisten ja vakaiden tulojen takaaminen.
Yhdistämisturva	Työntekijän mahdollisuus sovittaa työ yhteen palkkatyön ulkopuolisten velvollisuuksien ja sitoumusten kanssa.

- b) Työ sopimuksen oikeudellinen varmuus on aiheellista jättää keskustelun ulkopuolelle, sillä työ sopimuksen perusluonteeseen kuuluu, että se on pätevä kaikkiin nähden ja että siihen voidaan vedota tuomioistuimissa. Se edellyttää yhtäläillä perusluonteista riippuvuussuhdetta, joka vaikuttaa monella tavoin muun muassa palkansaajan sosiaaliturvaoikeuksiin (niiden säilymiseen ja soveltamiseen).

(1) Vihreä kirja — Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle, KOM(2006) 708 lopullinen sekä ETSK:n 30. toukokuuta 2007 antama lausunto aiheesta ”Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle” (esittelijä Daniel Retureau), (asiakokonaisuus SOC/246), EUVL C 175, 27.7.2007.

3.2 Euroopan komission johdolla ja Tanskan esimerkin eräistä piirteistä vaikutteita saanut joustoturvasta käyty keskustelu unionin tasolla on tähän asti enimmäkseen koskenut yhä kasvavaa ulkoista joustavuutta ja sitä, miten tällaista kasvua voidaan kompensoida lujittamalla työmarkkinapolitiikkaa tai sosiaaliturvasäännöksiä. Ulkoisen joustavuuden edut ja haitat usein jakavat työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen mielipiteet. Lisäksi OECD (2) totesi äskettäin, että työsuhteturvalainsäädännöllä ei ole merkittävää vaikutusta kokonaistyöllisyysasteeseen. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on puolestaan osoittanut, että palvelussuhteen pysyvyydellä ja tuottavuuden välillä on myönteinen suhde (ks. liite).

3.3 ETSK:n lausunnon tarkoituksena on laajentaa joustoturvasta käytävää keskustelua kolmella tavalla. Ensinnäkin komitea haluaa korostaa, että työmarkkinaosapuolten asemaa on vahvistettava tässä keskustelussa ja yleisemmin tehtäessä työmarkkinuudistuksia. Toiseksi ETSK painottaa, että joustoturvasta käytävässä keskustelussa olisi kiinnitettävä enemmän huomiota sukupuolieroihin sekä nuoriin omana ryhmänään työmarkkinoilla. Joustoturvakeskustelussa ei ole juuri huomioitu naisten ja miesten tasa-arvon kysymyksiä. Huolimatta siitä, että valtaosa naisista on tyytyväinen joustaviin työmuotoihin, joilla parannetaan työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa, naiset ovat työmarkkinoilla usein heikommassa asemassa kun kyse on joustavuudesta ja turvallisuudesta. Naisten asema olisi saatava lähentymään miesten asemaa (3). Kolmanneksi ETSK pitää tärkeänä laajentaa keskustelua etsimällä uusia keinoja edistää mukautumista, helpottaa elinikäistä oppimista, parantaa tuottavuutta ja edistää innovointia, jotka ovat oleellisia seikkoja Lissabonin prosessissa. ETSK käsitteli näitä aiheita myös työllisyyden suuntaviivoista laatimassaan lausunnossa (4). Esillä olevassa lausunnossa ei näin ollen käsitellä ulkoista joustavuutta, vaan keskitytään tarkastelemaan mahdollisuuksia parantaa mukautumiskykyä sisäisen joustavuuden avulla.

3.4 Joustoturvalla on erityinen merkitys pienille ja keski-suurille yrityksille (pk-yritykset) kun otetaan huomioon niiden painoarvo työllisyyden kannalta. Siksi jäsenvaltioiden joustoturvaa koskeviin politiikkoihin on sisällytettävä säännöksiä, joissa turvataan pk-yritysten ja niiden työntekijöiden erityistarpeet.

3.5 ETSK korostaa, että kaikkien joustoturvamallien perustana on hyvinvointivaltio, joka kykenee takaamaan korkean sosiaalisen suojelun tason, vastuuntuntoiset julkiset palvelut, joilla on riittävät varat, sekä vakaat sääntelypuitteet työehtosopimusneuvotteluille ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle. Liikkuvuutta voidaan parantaa takaamalla yleisten sosiaaliturvajärjestelmien avulla se, että työntekijät eivät jää häviäjiksi, kun työpaikalla tehdään muutoksia. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvotteluiden vakaat puitteet tarjoavat vahvoille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille mahdollisuuden päästä yhteisymmärrykseen työmarkkinoiden tärkeimmistä kysymyksistä.

(2) OECD *Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes*.

(3) Valmisteilla olevat lausunnot aiheista "Työmarkkinaosapuolten rooli työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa" (asiakokonaisuus SOC/271) (esittelijä: Peter Clever) sekä "Työllistettävyys ja yrittäjähenkisyys — Kansalaisyhteiskunnan, työmarkkinaosapuolten sekä alueellisten ja paikallisten toimijoiden rooli naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta tarkasteltuna" (esittelijä: Luis Miguel Pariza Castaños), (asiakokonaisuus SOC/273).

(4) Ks. ETSK:n 31. toukokuuta 2005 antama lausunto aiheesta "Työllisyyden suuntaviivat 2005–2008" (esittelijä: Henri Malosse), EUVL C 286, 17.11.2005.

4. Joustoturva ja työmarkkinaosapuolet

4.1 Joustoturva edellyttää työnantajien ja työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien määrittämistä. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat oleellisia välineitä kaikenlaisten työmarkkinuudistusten, myös joustoturvaa, suunnittelussa ja toteuttamisessa. ETSK korostaa siksi työmarkkinaosapuolten olevan keskeisessä asemassa kaikilla tasoilla käytävissä joustoturvaa koskevissa neuvotteluissa. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen olisi omaksuttava entistä johtavampi rooli joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon määrittämisessä ja siten osaltaan edistettävä työmarkkinoiden sääntöjen parantamista.

4.2 EU:n tasolla ETSK antaa tunnustusta siitä, että komissio on kertonut työmarkkinaosapuolille joustoturvakeskusteluun liittyvistä aikomuksistaan. ETSK kuitenkin katsoo, että komission olisi pitänyt painottaa kuulemisen merkitystä enemmän ja konsultoida etenkin Euroopan tason työmarkkinaosapuolia joustoturva-käsitteen eurooppalaisesta määritelmästä. Ilman työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen täysipainoista osallistumista ja sitoutumista on vaikea toteuttaa minkäänlaista joustoturvastrategiaa.

4.3 ETSK korosti Tanskan joustoturvamallia koskevassa lausunnossaan (5), että "työmarkkina-osapuolilla on ollut Tanskan joustoturvamallia kehitettäessä keskeinen rooli sekä päätöksentekoprosesseissa että esimerkiksi koulutuspolitiikan ja työmarkkinoiden rakenneuudistusten täytäntöönpanossa. Työmarkkinaosapuolien rooli on muotoutunut historiallisen kehityksen tuloksena. Työmarkkinaosapuolien osallistumisen ja vaikutuksen lisääminen voi siis edistää yhteiskunnan kilpailu- ja mukautumiskykyä".

4.4 Eurooppalaista yhteiskuntamallia koskevassa lausunnossaan (6) ETSK korosti, "että kun ajatellaan eurooppalaisen yhteiskuntamallin perusrakennetta, työmarkkinaosapuolten keskeistä roolia talous- ja sosiaalipolitiikassa ei voida yliarvioida. Erityinen asema tässä yhteydessä on työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sääntelytehtävällä työehtosopimuksia laadittaessa."

4.5 Siksi joustoturvaa ei saisi toteuttaa ylhäältä alaspäin niin, että komissio määrittelee suunnitelman ja jäsenvaltioiden hallitukset neuvottelevat siitä. Työmarkkinaosapuolilla on oltava mahdollisuus neuvotella, vaikuttaa ja ottaa vastuu joustoturvaa määritelmästä ja sen osatekijöistä sekä arvioida sen tuloksia. Koska joustoturva liittyy läheisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin, joustoturvasta käytävä keskustelu tuo esiin näiden puutteet. Nämä puutteet olisi korjattava samalla kun joustoturvaa toteuttamisessa edetään. ETSK toivoo näin ollen, että joustoturvasta käytävän keskustelun ja kaikilla tasoilla tapahtuvan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sekä asianmukaisilla tasoilla käytävien työehtosopimusneuvottelujen lujittamisen välillä olisi vahvempi yhteys. Tässä

(5) Ks. ETSK:n 17. toukokuuta 2006 antama lausunto aiheesta "Joustoturvaa käytäntö Tanskassa" (esittelijä: Anita Vium), EUVL C 195, 18.8.2006.

(6) Ks. ETSK:n 6. heinäkuuta 2006 antama lausunto aiheesta "Sosiaalinen koheesio: eurooppalaisen yhteiskuntamallin sisältö", (esittelijä: Ernst Erik Ehnmark), EUVL C 309, 16.12.2006.

olisi otettava huomioon jäsenvaltioiden erilaiset työelämän suhteita säätelevät järjestelmät.

4.6 Euroopan tasolla käytävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on ainutlaatuista maailmassa, sillä se antaa työmarkkinaosapuolille lainsäädäntävallan käyttäjän aseman sosiaali-kysymyksissä. Viime vuosina työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on kehittynyt yhä itsenäisempään suuntaan. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä on oikeus käsitellä yhteisiä kysymyksiä Euroopan työmarkkinoiden toimivuuden parantamiseksi. ETSK katsoo, että koska työmarkkinaosapuolilla on oleellinen merkitys joustoturvaa koskevien politiikkojen kehittämisessä Euroopan tasolla, tätä keskustelua ei voi tarkastella erillisenä eurooppalaisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun sisällöstä tai itse työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kehityksestä. Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet yhteisessä monivuotisessa työohjelmassa tutkivansa joustoturvaan liittyviä näkökohtia mutta myös pyrkivänsä pääsemään yhteisymmärrykseen eurooppalaisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun välineistä (?). ETSK on kehittänyt tähän asiaan kantaansa edelleen lausunnossaan ”Työllistettävyyden ja yrittäjähenkisyys — Kansalaisyhteiskunnan, työmarkkinaosapuolten sekä alueellisten ja paikallisten toimijoiden rooli naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta tarkasteltuna” (8).

4.7 Jäsenvaltioissa on kaikilla tasoilla useita esimerkkejä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ratkaisevasta asemasta parannettaessa sekä joustavuutta että turvallisuutta työnantajien ja työntekijöiden hyväksi. Työehtosopimukset eivät ole ainoastaan työnantajien ja työntekijöiden turvaa lisäävä tekijä, vaan ne mahdollistavat myös sen, että joustavuudesta voidaan sopia. Koko ajan tiukentuvassa kilpailuympäristössä sellaisten seikkojen mukaan ottamisesta, jotka lisäävät sisäistä joustavuutta, vahvistavat urakehitystä ja elinikäistä oppimista, tulee yhä tavallisempaa. Kuitenkin sellaisissa jäsenvaltioissa, joissa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on heikon työmarkkinasuhdejärjestelmän vuoksi riittämätöntä, työntekijät jäävät liikaa työmarkkinoiden markkinavoimien armoille, eikä suojele kaikissa tapauksissa ole riittävää. Jäsenvaltioiden työmarkkinasuhdejärjestelmiä olisi siten lujitettava ja uudenaikaistettava samassa tahdissa joustoturvasta jäsenvaltioissa käytävän keskustelun kanssa.

4.8 ETSK tahtoo tässä yhteydessä nostaa esiin eräitä esimerkkejä työmarkkinaosapuolten välisistä sopimuksista:

- Tanskan työehtosopimukset, joilla otetaan käyttöön pakollinen irtisanomisaika, jotta työntekijät voivat paremmin valmistautua uuteen työhön.
- Ruotsissa alakohtaisilla työehtosopimuksilla on perustettu liike-elämän rahoittamia ”uramuutosrahastoja”, joita työnantaja- ja työntekijäjärjestöt hallinnoivat yhteisesti Rahastojen avulla irtisanomisilmoituksen saaneille työntekijöille tarjotaan koulutusta, apua työnhaussa tai palkallisia harjoitteluja muissa yrityksissä, silloinkin, kun nämä ovat edelleen virallisesti heidät irtisanoneen yrityksen palveluksessa.
- Määräaikaisten työsopimusten rajoittamisesta tehty Espanjan kolmikantasopimus, joka perustuu näkemykselle, että liian

(?) Työmarkkinaosapuolten monivuotiseen työohjelmaan (2006–2008) sisältyi Euroopan työmarkkinoiden keskeisiä haasteita koskeva yhteinen analyysi.

(8) Asiakokonaisuus SOC/273 ”Työllistettävyyden ja yrittäjähenkisyys — Kansalaisyhteiskunnan, työmarkkinaosapuolten sekä alueellisten ja paikallisten toimijoiden rooli naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta tarkasteltuna” (esittelijä: Luis Miguel Pariza Castaños).

suuri määräaikaisten työpaikkojen määrä ei ole työntekijöiden ja yritysten yhteisten etujen mukaista.

- Saksan työehtosopimukset, jotka mahdollistavat joustavat työaika- ja työjärjestelyt tietyissä rajoissa ja joiden soveltamiseen ja täytäntöönpanoon yrityskohtaiset edunvalvontatahot osallistuvat.

ETSK katsoo niin ikään, että joustavuus-käsitteeseen kuuluvat Euroopan tason työmarkkinaosapuolten muun muassa määräaikaista työstä, vanhempainlomasta ja etätyöstä tekemät sopimukset, sillä ne takaavat osaltaan joustavuutta ja turvallisuutta työntekijöille ja työnantajille.

4.9 Jotta työmarkkinaosapuolet voivat neuvotella työmarkkinoiden ydinkysymyksistä tavoitteenaan päästä sosiaalisesti hyväksyttävään sopimukseen joustavuuden ja turvallisuuden välisestä tasapainosta, tarvitaan sellaiset kansalliset sääntelypuitteet, joiden avulla työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kannustetaan edistämään joustoturvaa ja todella neuvottelemaan siihen liittyvistä kysymyksistä. Työsuhdeturvasäännökset ja vahvat oikeudelliset puitteet voivat tarjota työmarkkinaosapuolille mahdollisuuksia neuvotella sopimuksia, joilla lisätään työntekijöiden aktiivisuutta, yhteistyövalmiutta ja halua osallistua koulutukseen, millä on myönteisiä vaikutuksia työelämän ja talouden kokonaistehokkuuteen. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen takaa, että sekä yritysten että työntekijöiden edut otetaan huomioon. Työsuhdeturva yhdistettynä tehokkaiisiin uudelleentyöllistymis- palveluihin ja aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan on lisäksi erittäin tärkeää sekä yritysten että työntekijöiden sopeutumiskyvyn ja turvallisuuden varmistamiseksi.

4.10 Työmarkkinaosapuolten tavoitteena voisi olla yhä suuremman suojatun liikkuvuuden edistäminen ja se, että työpaikan vaihtaminen olisi houkuttelevampaa. Ne voivat edesauttaa sitä, että työmarkkinoilla mahdollisuuksia ja oikeuksia valvotaan yhdessä sopimusneuvottelujen avulla. ETSK katsoo, että tämä ehkäisisi eriytymispyrkimyksiä ja parantaisi integraatiota.

5. Sukupuolten tasa-arvo, sukupolvien välinen solidaarisuus ja joustoturva

5.1 Joustavuus ja turvallisuus työmarkkinoilla vaikuttavat eri tavalla miehiin ja naisiin. Naiset ovat yleensä useammin epävarmoissa päätöksissä, joille on tyypillistä liiallinen joustavuus. Liiallista joustavuutta, joka voi johtaa joissakin tapauksissa epävarmoihin päätöksiin, on tasapainotettava riittävällä turvallisuudella. Naisilla on myös yhä voimissaan olevien perinteisten sukupuoliroolien vuoksi enemmän lasten ja vanhusten hoitovelvollisuuksia, ja heidän on vaikeampi yhdistää työtä ja työn ulkopuolisia aktiviteetteja. Lisäksi naisten ja miesten välistä palkkaeroa ei ole saatu kurottua umpeen syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä huolimatta, ja naiset oikeudet sosiaalietuuksiin, eläkkeet mukaan luettuina, ovat usein heikot. Naiset ovat näin ollen alttiimpia joustavuuden huonoille puolille.

5.2 ETSK korostaa, että joustoturvaa koskevan keskustelun on pidettävä sisällään merkittävä sukupuolten tasa-arvoon liittyvä ulottuvuus — tähän asti joustoturvasta käydyssä keskustelussa tasa-arvonäkökohdat ovat lähestulkoon kokonaan jätetty huomiotta. On tärkeää parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla käsittelemällä sekä joustavuuteen että turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä, kuten varmempien työpaikkojen takaaminen, naisten integroiminen sosiaaliturvajärjestelmiin ja erilaisten instituutioiden parempi tuki työn ja työn ulkopuolisten aktiviteettien yhteensovittamiseksi. Hoitovelvollisuuksien ja kotitöiden jakamisen miesten ja naisten kesken olisi oltava osa keskustelua. ETSK ottaa tarkemmin kantaa näihin asioihin puheenjohtajavaltio Portugalin aloitteesta laatimassaan lausunnossa ”Työmarkkinaosapuolten rooli työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa”⁽⁹⁾.

5.3 Joustoturvaan liittyy sukupuolinäkökohtien lisäksi sukupolvinäkökohtia. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste on alhaisempi verrattuna koko työvoimaan. Lisäksi useissa jäsenvaltioissa nuorilla on edessään epävarmat työmarkkinat, joille on ominaista korkea työttömyys, määräaikaisten sopimukset, riittämätön sosiaaliturva ja koulutusta vastaamattomat työt.

5.4 ETSK on korostanut⁽¹⁰⁾, että työpaikan olisi vastattava työntekijän koulutusta ja työkokemusta, eikä minkäänlaista ikään perustuvaa syrjintää saisi esiintyä ja että kaikkien jäsenvaltioiden on mahdollisimman pian saatettava yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa annettu direktiivi (2000/78/EY) osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sovellettava sitä. ETSK on perännyt niin ikään korkealaatuisia työpaikkoja edistävää politiikkaa, johon kuuluu kaikkien kansalaisten kouluttaminen koko heidän työuransa ajan. Tämä edellyttää työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä kaikkien talous- ja yhteiskuntaelämän toimijoiden osallistumista paikallisella, valtakunnallisella ja Euroopan tasolla.

5.5 Euroopan tason työmarkkinaosapuolten hyväksymiä sukupuolten tasa-arvoa koskevia toimintapuitteita voi soveltaa myös joustoturvasta käytävään keskusteluun. Työmarkkinaosapuolet määrittelivät toimintapuitteissa neljä ensisijaista alaa: sukupoliroolien käsitteleminen, naisten osuuden lisääminen päätöksenteossa, tuki työ- ja perhe-elämän tasapainottamiseen sekä sukupuolten palkkaerojen poistaminen.

5.6 Edeltävissä kohdissa esitetyissä näkökohdissa ja työmarkkinaosapuolten välisessä vuoropuhelussa on korostettava yhtä lailla vammaisten työntekijöiden ja nuorten opiskelijoiden ongelmien merkitystä.

6. Joustoturva ja sisäinen joustavuus

6.1 Sisäistä joustavuutta on käsitelty liian vähän joustoturvasta käydyssä keskustelussa. Sisäinen joustavuus kattaa jous-

tavan työajan ja toiminnallisen joustavuuden, ja se parantaa mukautumiskykyä. Tämä on kysymys, jossa työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä on laaja kokemus sellaisten työehtosopimusten laatimisessa, joilla on myönteisiä vaikutuksia. Sisäinen joustavuus voi olla keskeisessä osassa tuottavuuden, innovaatioiden ja kilpailukyyn lisäämisessä, ja siten edistää Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamista. Se voi myös ratkaisevasti parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia sovittaa työ paremmin yhteen muiden aktiviteettien ja velvollisuuksien kanssa ja kohentaa työpaikkojen laatua. Molemmissa tapauksissa se voi lisätä vakautta ja ennustettavuutta. Sisäistä joustavuutta ei kuitenkaan saisi olla liikaa, sillä se voi johtaa heikkoihin työoloihin tai epävarmoihin työsuhteisiin ja näin haitata työn ja työn ulkopuolisten aktiviteettien tasapainoa tai jopa vaikuttaa haitallisesti tavaroiden laatuun ja kuluttajille tarjottaviin palveluihin. Siksi tällainen joustavuus on realistista ainoastaan silloin, kun se on työehtosopimusneuvotteluiden tulosta ja kun se toteutetaan sellaisten oikeussäännösten puitteissa, joilla taataan työterveys ja -turvallisuus sekä luodaan työntekijöille vakautta ja turvallisuutta. Tällaisessa oikeudellisessa kontekstissa neuvottelupöydän ääressä sovittu sisäinen joustavuus on toteuttamiskelpoinen toimintamalli, jolla pyritään yhdistämään kilpailukyyn parantamiseen työsuhteen laadun ja työelämän parantaminen.

6.2 Joustava työaika

6.2.1 Työaikajousto tarkoittaa työehtosopimuksissa sovitun ja/tai laissa säädetyn viikoittaisen säännöllisen työajan jakamista pidemmälle ajanjaksolle. Yritykset voivat hyödyntää sitä eri tavoin mukautukseen kysynnän tai henkilökunnan määrän vaihteluun ja käyttöäksseen pääomasijoitukset täysimääräisesti: ylittöiden avulla, työajan joustavalla järjestämisellä ennalta sovitulle ajanjaksolle, vuorotyöllä jne. Näin joustava työaika voi parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

6.2.2 Joustava työaika voi tarkoittaa myös työajan jakamista työntekijän koko työuran aikana ja työ- ja perhe-elämän tasapainottamista (tällöin kyse ei ole viikoittaisen säännöllisen työajan pituudesta). Työntekijät voivat hyötyä tällaisen työn ja työn ulkopuolisten aktiviteettien ja velvollisuuksien yhteensovittamisen mahdollistavan joustavan työajan muodoista hyödyntämällä liukuvaa työaikaa, työaikapankkijärjestelyjä, ottamalla vanhempainlomia tai koulutusvapaata, käyttämällä mahdollisuutta vaihdella kokopäiväisen ja osa-aikaisen työajan välillä jne.

6.2.3 ETSK pitää tärkeänä, että joustavaa työaikaa ei laajenneta ainoastaan yritysten etujen mukaisesti, ottamatta samalla huomioon tarvetta suojella työntekijöitä⁽¹¹⁾. Työajan organisoimien olisi näin ollen vastattava työntekijöiden intressejä lisäämällä ajanhallinnan vapautta, takaamalla työterveyden ja -turvallisuuden, mikä on olennaisen tärkeää, ja ennen kaikkea helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Valmisteilla oleva lausunto aiheesta ”Työmarkkinaosapuolten rooli työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa”, (esittelijä: Peter Clever).

⁽¹⁰⁾ Ks. ETSK:n 14. maaliskuuta 2007 antama lausunto aiheesta ”Väestön ikääntymisen taloudelliset ja budjettivaikutukset”, (asiakokonaisuus ECO/186) (esittelijä: Susanna Florio), EUVL C 161, 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Vrt. ETSK:n 11. toukokuuta 2005 antama lausunto aiheesta ”Tiettyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun direktiivin 2003/88/EY muuttaminen”, kohta 3.4. (esittelijä: Ursula Engelen-Kefer), EUVL C 267, 27.10.2005.

⁽¹²⁾ Ibid., kohta 3.6.

6.2.4 ETSK katsoo, että työajan joustavuuden ja työntekijöiden suojelun on oltava tasapainossa. Parhaiten tämä taataan työehtosopimusneuvotteluissa sovittuja sääntöjä noudattamalla. ETSK totesikin aikaisemmassa launnossaan, että ”työaikäsääntösten laatiminen osana työehtosopimuksia on siksi äärimmäisen tärkeä aihe työnantaja- ja työntekijäjärjestöille, joilla on aiheesta runsaasti asiantuntemusta ja kokemusta” (13).

6.2.5 Joustavaa työaika koskevat neuvottelut edellyttävät asianmukaisia työehtosopimusneuvottelujen rakenteita, vakiintuneita oikeuksia ja neuvotteluja tukevia yhteiskunnallisia instituutioita. Näihin kuuluu lainsäädäntö, joka takaa työntekijöille vakautta ja turvallisuutta sekä sosiaaliturvaa osa-aikaisille työntekijöille ja jolla luodaan edellytykset vanhempainlomajärjestelmille ja lastenhoitopaikkojen ja vanhustenkotien kehittämiselle. On tärkeää, että lainsäädäntö on joustavaa ja puolueetonta ja takaa siten osapuolille mahdollisuudet löytää sopivia ratkaisuja.

6.3 Toiminnallinen joustavuus

6.3.1 Toiminnallisella joustavuudella tarkoitetaan työntekijöiden kapasiteettia suorittaa eri tehtäviä tarpeen vaatiessa työtehtävien kierrätyksen avulla sekä työnkuvaa laajentamalla ja työtä monipuolistamalla. Tästä on hyötyä yrityksille, sillä toiminnallinen joustavuus antaa niille mahdollisuuden muokata työntekijöiden tehtäviä kysynnän ja henkilökuntavahvuuden vaihteluiden mukaan ja hyödyntää henkilöstöresursseja sekä pääomasijoituksia tehokkaammin. Toiminnallinen joustavuus voi olla hyödyksi myös työntekijöille itselleen, sillä se saattaa antaa paremmat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen, itseoppimiseen sekä työllistettävyyden, työssäviihtymisen ja ansiotason kohentamiseen.

6.3.2 Toiminnallinen joustavuus voi olla yksi avaintekijöistä Lissabonin tavoitteiden saavuttamisessa eli tuottavuuden, innovaatioiden ja kilpailukyyn parantamisesta. Kuten esimerkiksi Dublinin säätiö on osoittanut, on toiminnallisella joustavuudella, yhdessä koulutuksen kanssa, positiivinen vaikutus kykyjen kehittämiseen ja ylläpitoon, millä puolestaan on myönteinen vaikutus tuottavuuteen (14).

6.3.3 Toiminnallinen joustavuus vaatii kuitenkin turvatut työsuhteen ehdot, kunnolliset työolosuhteet, työntekijöiden

vaikutusvallan vahvistamista sekä yhteistyöhön perustuvat työskentelytavat. Kuten ETSK on aikaisemmassa launnossaan todennut, ”varmat työpaikat, terveelliset työolot sekä sellainen työn organisointi, joka antaa työntekijöille työssään entistä enemmän toimintavaraa, ovat merkittäviä tekijöitä parannettaessa tuottavuutta ja siten innovointikykyä” (15). Samassa launnossa todetaan myös, että ”yhteistyöhön perustuvat työmuodot, joille on ominaista matala hierarkia ja entistä itenäisempi työskentely, kuten ryhmä- ja tiimityö, mahdollistavat työntekijöiden tietojen ja taitojen laaja-alaisen hyödyntämisen. Samalla niiden avulla otetaan huomioon talouselämässä yhä enemmän vaadittava joustavuus. Hyvät työolot ja työn organisointimuodot, toimintavara ja osallistumismahdollisuudet ovat myös työn tuottavuuden parantamisen ja yritysten innovointikykyyn vahvistamisen keskeisiä edellytyksiä” (16).

6.3.4 Dublinin säätiö on kuitenkin pyytänyt kiinnittämään huomiota siihen, että toiminnallinen joustavuus saattaa johtaa työpaineiden ja stressin lisääntymiseen. Siksi säätiö korostaakin, että on tärkeää saavuttaa tasapaino työn vaatimusten ja työn säätelyn välillä työntekijöiden loppuunpalamisen estämiseksi (17).

6.3.5 Peruselementtinä toiminnallisen joustavuuden strategioissa ja sisäisen joustavuuden strategioissa yleensä tulisi olla elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen merkitystä työntekijöiden kykyjen, uran ja tuottavuuden kehittämiseksi on korostettu useissa ETSK:n viimeaikaisissa launnossaan (18). Toiminnallinen joustavuus edellyttää jatkuvaa työntekijöiden tietojen ja taitojen parantamista sekä tätä tukevan hyvin toimivan yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen infrastruktuurin. Vaikka elinikäisen oppimisen on panostettu paljon, käytännössä on vielä paljon tehtävää.

6.3.6 Toiminnallinen joustavuus on jälleen oleellinen seikka työmarkkinaosapuolten välisissä työehtosopimusneuvotteluissa. Tällaisten neuvottelujen avulla yritysten ja työntekijöiden tarpeet voidaan saattaa tasapainoon ja niitä voidaan hienosäätää, ja lisäksi voidaan määritellä taitojen lisäämisestä saatavat sopivat vastineet.

Bryssel 11. heinäkuuta 2007

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Dimitris DIMITRIADIS

(13) Vrt. ETSK:n 1. heinäkuuta 2004 antama lausunto aiheesta ”Tietystä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun direktiivin 93/104/EY uudelleentarkastelu”, kohta 2.2.6. (esittelijä: Erik Hahr), EUVL C 302, 7.12.2004.

(14) <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>

(15) ETSK:n 13. syyskuuta 2006 antama lausunto aiheesta ”Työelämän laatu, tuottavuus ja työllisyys globalisaation ja väestökehityksen näkökulmasta”, kohta 1.3 (esittelijä: Ursula Engelen-Kefer), EUVL C 318, 23.12.2006.

(16) Ibid, kohta 1.4.

(17) <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>

(18) ETSK:n lausunnott aiheesta ”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoista” (esittelijä: Mária Herczog), EUVL C 195, 18.8.2006, sekä aiheesta ”Koulutus ja tuottavuus” (valmisteleva lausunto, esittelijä: Christoforos Koryfidis), EUVL C 120, 20.5.2005.