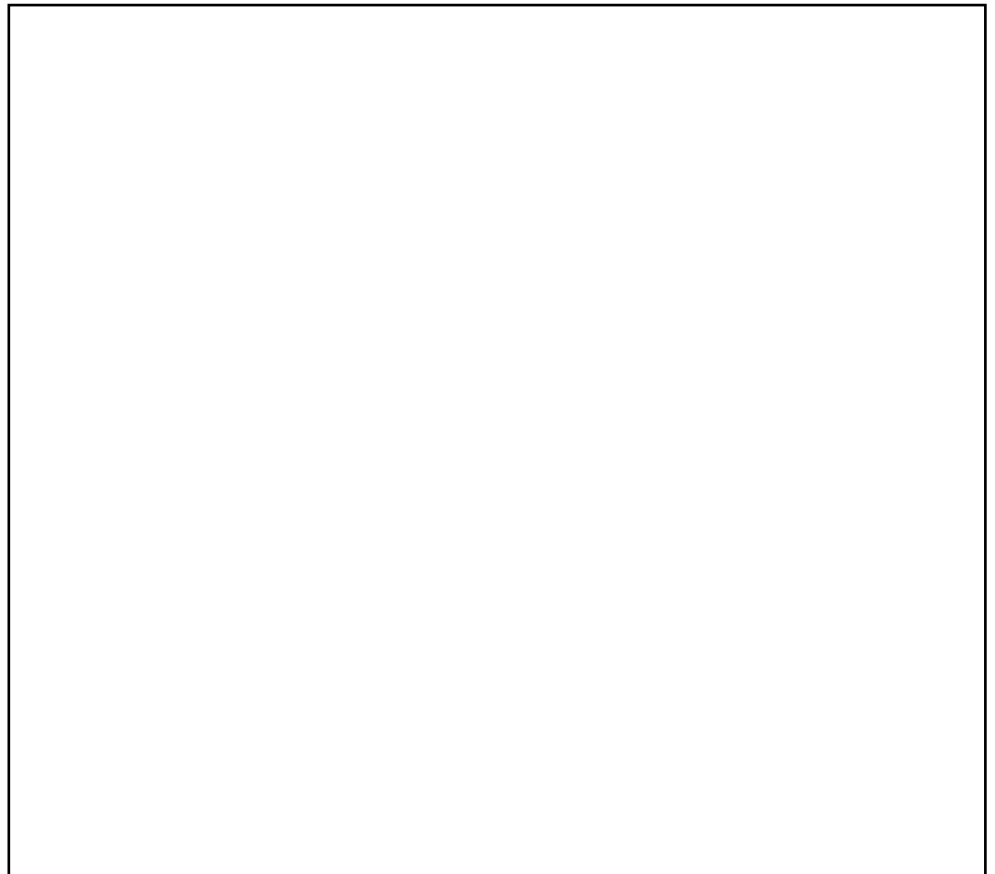




Foundation Findings

Joustoturva – aiheet ja haasteet



Toimintalinjojen taustaa

Joustoturva on poliittinen lähestymistapa, jossa yritetään yhdistää työmarkkinoiden joustavuus työnantajien kannalta ja työsuhteen turva työntekijöiden kannalta. Siten esimerkiksi usein mainitussa tanskalaisessa joustoturvamallissa yhdistyvät joustava työsuhdeturvalainsäädäntö, työttömien toimeentuloturva ja suuri rahallinen panos aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan.

Joustoturvan käsitteeseen kuuluu paljon pohdintoja erilaisista sosiaalisista järjestelmistä ja niiden kyvystä vastata nykyisiin yhteiskuntaamme ja talouttamme kohtaaviin haasteisiin Euroopan ja jäsenvaltioiden tasolla. Globalisaatio on yksi tärkeimmistä taustatekijöistä, joka on saanut aikaan tämän pyrkimyksen tehdä työmarkkinoista joustavampia, ilman että vaarannetaan kuitenkaan samalla työntekijöiden turvaa. Muita tekijöitä ovat nopeasti ikääntyvän yhteiskunnan väestörakenteelle asettama haaste ja työvoiman lisääntyvä naisistuminen.

Nämä tekijät painostavat sosiaalisia ja taloudellisia järjestelmiä mukautumaan. Väestörakenteen muutos merkitsee sitä, että Euroopan on kohdattava lisääntyvät taloudelliset paineet työikäisten joukon pysyessä ennallaan tai kutistuessa. Tämän vuoksi on välttämätöntä lisätä työllisyysastetta ja myös suosia ilmapiiriä, jossa ihmiset voivat yhdistää työn ja perheen.

Kun otetaan huomioon globalisaation vaikutus joustoturvakeskusteluun, on selvää, että maailmanlaajuiselle kaupalle ovat luonteenomaisia nopeasti muuttuvat markkinat ja lisääntyneet kilpailupaineet, jotka edellyttävät yrityksiltä suurempaa herkkyyttä kysynnän vaihteluille suhdannevaihteluissa. Nämä paineet vaikuttavat ensisijaisesti yrityksiin, mutta myös koko yhteiskuntaan, sillä ne vaikuttavat hyvinvointia lisäävään kykyyn, joka puolestaan vahvistaa perinteitämme ja yhteiskunnallisten palveluidemme tasoa.

Keskeinen pohdittava kysymys on, minkä osapuolien pitäisi ottaa päävastuu sekä turvan että joustavuuden varmistamisesta: Työnantajien? Valtion? Näiden kahden yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa? Vastuun joustoturvasta pitäisi jakautua kaikkien asiaan liittyvien osapuolien kesken ja kaikilla tasoilla, jos siitä halutaan onnistunut ajattelutapa.

Vaikka eurooppalaiselle sosiaaliselle mallille ovat ominaisia erilaiset kansalliset sosiaaliset järjestelmät, voidaan kuitenkin tunnistaa monia yhteisiä arvoja, jotka määrittävät tätä mallia: yleinen saatavuus, yhteisvastuullisuus ja yhdenvertaisuus/sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Nämä yleiset osatekijät ovat vaikuttaneet nykyaikaisten hyvinvointivaltioiden kehitykseen, joiden alkuperäisenä tavoitteena oli teollistumisen kielteisten vaikutusten vähentäminen.

Joustoturvan tekijät

Joustavuuskysymystä ovat tähän saakka käsitelleet pääasiassa työnantajat, vaikkakin työntekijät osoittavat aiempaa enemmän kiinnostusta joustavuuden tiettyihin muotoihin – esimerkiksi työaikajärjestelyihin.

Yritykset haluaisivat käyttää hyödykseen suurempaa joustavuutta voidakseen vastata nopeammin kilpailuun globalisoituneessa maailmassa. Joustavuus, erityisesti työhön liittyvä, on tarpeen näiden mahdollisuuksien lisäämiseksi. On kuitenkin myös selvää, että Eurooppa ei pysty ylläpitämään kansainvälistä kilpailukykyä niillä maailmanlaajuisilla työmarkkinoilla, joille ovat ominaisia alhainen palkka- ja koulutustaso. Joustavampien työmarkkinoiden perustavoitteena pitäisi olla Euroopan mahdollisuuksien parantaminen kansainvälisen arvoketjun yläpäässä.

Viranomaiset ja työnantajat ovat niitä, jotka pääasiallisesti määräävät työmarkkinoilla sovellettavan joustoturvan laajuuden ja muodon kansallisen politiikan ja yritysten sisäisten toimintalinjojen avulla. On eri tapoja tulla joustavammaksi yritystasolla: määrällinen/laadullinen ja sisäinen/ulkoinen joustavuus. Käytännössä yritykset käyttävät

eri muotojen yhdistelmiä. Kaikissa jäsenvaltioissa on kehitetty työainsäädäntöä tämän asian käsittelemiseksi. Käsite joustoturva tuli esiin juuri asiaan liittyviä yhteiskunnallisia riskejä ja muutoksia koskevien keskustelujen yhteydessä.

Joissakin maissa, esimerkiksi Tanskassa, työmarkkinaosapuolet ovat kannattaneet joustoturvaa, koska ymmärtävät sen myönteisen vaikutuksen kokonaistyöllisyyteen. Tanskan esimerkissä joustoturvan katsotaan yhdistävän jousto- ja turvatarpeet tavalla, jonka kaikki työehtosopimusneuvotteluihin ja työmarkkinapolitiikkaan liittyvät osapuolet hyväksyvät, koska se ottaa ne huomioon kehityksessään.

Naisten lisääntyvän määrän työvoimassa pitäisi innostaa pohtimaan ajankäyttöä, sekä työajan että muun ajan. Se voi esimerkiksi edellyttää työntekijöiden oikeuksien yksilöllistämisen lisäämistä: naisten ei enää pitäisi olla riippuvaisia miespuolisen perheen elättäjän sosiaaliturva-oikeuksista. Yleisemmällä tasolla täytyy arvioida, mitkä oikeudet ovat yksilöllisiä ja mitkä oikeudet ovat olemassa kodin tasolla.

Yksi toimintalinjan vastaus on ollut ottaa huomioon elämän eri vaiheiden näkökulma, joka perustuu siihen, että ihmisillä on erilaisia taloudellisia ja ajankäyttöön liittyviä tarpeita elämänsä eri vaiheissa ja että järjestelmiä voidaan sopeuttaa niin, että ne kuvaavat tällaisten tarpeiden lisääntyvää erilaisuutta (Naegele, 2003).

Poliittinen keskustelu Euroopan tasolla

Joustoturvan käsite on ollut poliittisessa ohjelmassa yli vuosikymmenen ajan, ja se on päässyt erityisesti vauhtiin viime vuosina. Vuonna 1996 julkaistussa Vihreässä kirjassa Yhteistyössä työn uudelleenorganisointiin mainittiin jo: ratkaiseva kysymys työntekijöiden, johdon, työmarkkinaosapuolten ja poliittisten päättäjien kannalta on ... saada joustavuus ja turva sopivaan tasapainoon. Tällä tasapainolla on monia eri puolia. Työn uudelleenorganisointi aiheuttaa usein epävarmuutta.¹

Kaikista edellä mainituista toimijoista on selvää, että erityisesti työmarkkinaosapuolilla on tärkeä rooli työn organisoinnin uusien muotojen esittelyssä esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluprosessien välityksellä. On myös niin, että monet yhteiskuntaamme kohtaavista haasteista vaativat pohtimaan järjestelmällisesti sekä työmarkkinoita että sosiaalista suojelua.

Avoimien koordinoitimenetelmä on tämän yhteistyön institutionaalinen muoto Euroopan tasolla. Sen kaksi pääfoorumia ovat komission asettamat työllisyyskomitea ja sosiaalisen suojelun komitea, joihin kaikki jäsenvaltiot osallistuvat. Avoimen koordinoitimenetelmän toimintoja ovat suuntaviivojen laatiminen, tavoitteiden asettaminen, vertailuanalyyysien tekeminen, vuosittainen raportointi sekä vastavuoroinen oppiminen. Vuodesta 2005 alkaen avoimen koordinoitimenetelmän toiminnot on yhdistetty selkeytetyksi prosessiksi, joka otetaan huomioon talouspolitiikan laajoja suuntaviivoja koskevassa keskustelussa vuosittaisessa kevään Eurooppa-neuvoston kokouksessa. Joustavuuden edistäminen yhdessä työsuhdeturvan kanssa sekä työmarkkinoiden pirstoutumisen vähentäminen on yksi asioista, joista keskustellaan laajasti molemmissa komiteoissa.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

Vuonna 2006 komissio antoi työlainsäädäntöä käsittelevän vihreän kirjan, jossa se innosti pohtimaan, miten työlainsäädäntöä voitaisiin nykyaikaistaa.² Kirjassa pohdittiin erityisesti erilaisiin sopimuksiin ja joustoturvan haasteisiin liittyviä kysymyksiä. Ton Wilthagenin johtama asiantuntijaryhmä laati joustoturvan toteutustavoista raportin nimeltä *Turning hurdles into stepping stones*.³

Seuraava askel oli komission tiedonanto *Päämääränä yhteiset joustoturvaperiaatteet*, jossa laaditaan toteutustapoja uusille ja paremmille työpaikoille, yhdistetään joustavuus ja turva sekä osoitetaan yhteisiä periaatteita, jotka valtion- ja hallitusten päämiesten olisi otettava käyttöön.⁴

Keskeiset tulokset

- Joustoturvalla on mahdollisuudet parantaa huomattavasti Euroopan talouden kilpailukykyä ja lisätä työllisyyttä.
- Yritysten, työntekijöiden ja yhteiskunnan on voitava sopia joustoturvasta ja luottaa siihen.
- Turvan pitäisi perustua työllisyysturvaan, ei työsuhdeturvaan, ja sen pitäisi olla sekoitus oikeuksia ja välineitä.

Oikeuksien osalta:

- Oikeuksia pitäisi tarkastella laajemmassa yhteydessä elämän eri vaiheissa, ja ne saattavat edellyttää joitakin uudistuksia kansallisiin työmarkkinoihin, työllisyyteen ja sosiaalisen suojelun järjestelmiin.
- Oikeuksia voitaisiin harkita uudelleen, jotta joustaville työntekijöille taattaisiin mahdollisuudet yhteensovittamiseen elämän eri vaiheissa. Oikeudet voisivat perustua tiettyihin periaatteisiin, kuten yhdenvertainen kohtelu, (kansallisia) siirtymävaiheen työmarkkinoita koskeva lainsäädäntö, vakuutuskausien yhteen laskeminen ja oikeuksien siirrettävyys.
- On tärkeää pohtia kaikkia sosiaalisen suojelun oikeuksia, mukaan lukien paitsi valtion tarjoamat sosiaaliturvajärjestelmät myös ammatilliset lisäeläke- ja terveydenhoitojärjestelmät.

Välineiden osalta:

- Heikoimmassa asemassa olevat työntekijät tarvitsevat erityishuomiota, jotta he eivät vaipuisi työssä käyvien köyhyyteen.
- Työntekijöiden varustaminen niin, että he osaavat käsitellä muutosta, on elintärkeä osatekijä, jotta joustoturva saadaan toimimaan: tähän pitäisi kuulua johdonmukaisempaa keskustelua siitä, miten ammattitaidon kehittäminen koko uran ajan voidaan toteuttaa.
- Ammattitaidon kehittäminen käsittää eri toimijoiden ja ajattelutapojen sekoituksen: työntekijät oppivat työssään uusia asioita työn organisoinnin innovatiivisten muotojen (ns. oppimisorganisaatiot, monitaitoisuus, työtehtävien kierrätys), työnantajan tarjoaman koulutuksen, toimialakohtaisia rahastoja koskevien aloitteiden, aluekehitysrahastojen ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan välityksellä.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Kysymysten tutkiminen

Erilaiset kansalliset mallit

Joustoturvaan ei ole olemassa kaikille sopivaa samaa ajattelutapaa. Sen sijaan tällä hetkellä harkitaan erilaisia kansallisia malleja. Ensimmäinen ajattelutapa on koko työvoiman joustavoittaminen. Tämä käsittää 80 prosenttia työntekijöistä, jotka ovat perinteisessä, vakituudessa työssä tai joilla on tyypillinen työsopimus. On kaksi päätapaa toteuttaa tämä joustavoittaminen: työn organisoinnin uusilla tavoilla tai monipuolisilla tai joustavilla työaikajärjestelyillä. Samanaikaisesti näitä pitäisi täydentää jonkinlaisella työsuhdeturvalla.

Tanskan järjestelmä on tunnettu esimerkki tällaisesta ajattelutavasta. Siinä yhdistyvät suhteellisen suvaitsevainen työsuhdeturvalainsäädäntö, valtion maksamat suuret työttömyyskorvaukset ja hyvin aktiivinen työmarkkinapolitiikka. ”Suojelkaa työntekijöitä, älkää työpaikkoja” on tämän mallin taustalla olevan filosofian yksinkertaistettu sanoma. Myös Itävallassa tehdyt uudistukset keskittyvät tähän osatekijään, ja siellä on perustettu eroraharahasto, joka on siirrettävä eikä sitä ole liitetty vain yhteen työnantajaan.

Toinen ajattelutapa on ns. epätyypillisten työntekijöiden (esim. määräaikaiset työsopimukset, tilapäiset työsopimukset, osa-aikaiset työsopimukset) oikeuksien normalisointi, samalla kun säilytetään tämäntyyppisten työsopimusten joustavuus.

Hollannin järjestelmässä yritetään sisällyttää tämä ajatus tarjoamalla lisää sosiaalisen suojelun oikeuksia epätyypillisille työntekijöille (erityisesti osa-aikatyöntekijöille mutta myös niille, joilla on määräaikainen työsopimus) ja parantamalla heidän oikeuksiaan (sosiaaliturva, eläke jne.). Tavoitteena on saavuttaa taso, joka vastaa heidän vakituudessa työsuhhteissa olevien kollegoidensa tasoa työmarkkinoilla. Muilla mailla on hyvin samanlaisia malleja, ja niissä pohditaan, miten voitaisiin lisätä epätyypillisten työntekijöiden oikeuksia.⁵

Erilaisissa kansallisissa ajattelutavoissa on otettava huomioon hyvin erilaiset lähtökohdat. Erityisesti epätyypillisten tai epätyypillisessä työsuhhteissa olevien työntekijöiden osuus vaihtelee huomattavasti eri jäsenvaltioissa. Joissakin maissa epätyypillisten työntekijöiden osuus on hyvin suuri. Sekä Yhdistyneessä kuningaskunnassa että Alankomaissa osa-aikatyön osuus on suuri, erityisesti työssä käyvien naisten keskuudessa. Määräaikaiset työsopimukset ovat hyvin ilmeisiä Espanjassa, jossa niiden osuus yli 30 prosenttia koko työvoimasta. On kuitenkin merkittävää, että viimeaikaisissa suurissa työmarkkinauudistuksissa Espanjassa on yritetty poistaa joitakin haittoja, jotka liittyvät työmarkkinoiden joustavoittamisen edellisiin episodeihin (esim. liiallinen työmarkkinoiden jakaminen osiin, henkilöä kohden laskettavan tuottavuuden aleneminen). Tämä ilmenee uusina määräyksinä, joilla turvataan ja edistetään epätyypillisten työntekijöiden oikeuksia ja kannustetaan työnantajia muuttamaan epätyypilliset työsopimukset tyypillisiksi.⁶

Tietyn muotoisen joustoturvan valinta liittyy pääasiassa työmarkkinoiden historialliseen kehitykseen, työehtosopimukseen ja valtion rooliin näissä sekä julkisen politiikan peruspohdintoihin työsuhdeturvan ja sosiaalisen suojelun alalla. Poliitiikan kehitys riippuu hyvin paljon kansallisista perinteistä sekä maiden kyvystä tuottaa varoja valittujen ratkaisujen maksamiseen.

⁵ Käsitteistä ”atypical” tai ”non-standard” (epätyypillinen) käydään jonkin verran keskustelua, erityisesti niiden suhteellisen suuren osuuden vuoksi joissakin maissa. ”Atypical” viittaa tässä raportissa kaikkiin työntekijöihin, jotka eivät työskentele kokoaikaisessa vakinaisessa työssä. Tämä käsittää osa-aikaiset työntekijät, määräaikaiset työntekijät, kausityöntekijät, vuokratyöntekijät jne.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Taulukko 1: Joustavuuden jaottelu

	Määrällinen joustavuus	Laadullinen joustavuus
Ulkoinen joustavuus	<i>Työsuhteen tyyppi</i> (työsopimustyytit – määräaikainen, tilapäinen, kutsutyö jne.) <i>Numeerinen/sopimusperusteinen joustavuus</i>	<i>Tuotantojärjestelmät</i> (alihankinta, freelance-työn käyttö) <i>Tuotannollinen/maantieteellinen joustavuus</i>
Sisäinen joustavuus	<i>Työaika</i> (ylityö, osa-aikatyö, viikonlopputyö, epäsäännöllinen/vaihteleva työaika) <i>Ajallinen/taloudellinen joustavuus</i>	<i>Työn organisointi</i> (työtehtävien kierrätys, työtehtävien moninaistaminen, vastuun antaminen työntekijöille suunnittelusta ja budjetoinnista jne.) <i>Toiminnallinen/organisatorinen joustavuus</i>

Lähde: Goudswaard ja de Nanteuil, 2000, s. 20.

On tärkeää muistaa, että yhdessä maassa sopivaa järjestelmää ei voi helposti siirtää johonkin toiseen jäsenvaltioon, sillä toimintalinjat on mukautettu tiettyihin kansallisiin olosuhteisiin. Mahdollisissa uudistuksissa on otettava huomioon soveltamisen eri tasot (työntekijä, kotitalous, yritys, ala, maa) ja niiden vuorovaikutus.

Avoin keskustelu yhdenmennyksestä politiikasta on kuitenkin hyödyllistä. Tämä voisi johtaa uuteen ajattelutapaan, joka sisältäisi koko sosiaalipolitiikan, mukaan lukien työmarkkinapolitiikan ja sosiaalisen suojelun järjestelmät laajemmassa merkityksessä.

Yritysten joustostrategiat

Nykyään monet keskikokoiset yritykset käyttävät eri joustostrategioiden yhdistelmää. Taulukossa 1 esitetty joustavuuden nelijaottelu toimikoon yrityskäytäntöjen hyödyllisenä kartoituksena.

Taulukko 2: Määräaikaisten työsopimusten prosentiosuus kokonaistyöllisyydestä

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	yht.	miehet	naiset												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	na	na
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	na	4,1	6,6	na	11,4	6,8	4,8	11,6	na	na	18,1	14,7	7,2	na	na
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Huom.: EU:ta koskevat aggregaatit ovat EU25:lle. Jotkut vuoden 1995 rivillä esitetyt kansalliset luvut viittaavat ajanjaksoon 1996/1997, koska aiempia tietoja ei ole saatavilla.

Lähde: Työllisyys Euroopassa 2006 -raportissa esitetty työvoimatutkimus.

Usein joustavuuden eri muodot voivat mennä päällekkäin, mikä vaikuttaa siihen, millaista turvaa voidaan tarjota (Atkinson, 1984). Esimerkki: osa-aikaisella työntekijällä voi olla myös vuosittainen työaikapankki, tai häntä voidaan pyytää työskentelemään saman yrityksen eri maantieteellisissä yksiköissä, ja hänen tulonsa saattavat vaihdella (muuttuva palkka). Tämä joustavuuden yhdistelmä saattaa koskea vain työntekijöiden alaryhmää, usein epävarmemmissa työsuhteissa olevia työntekijöitä (nuoret työntekijät, naiset tai maahanmuuttajat), mikä johtaa

yrittäjien työvoiman jakautumiseen osiin. Toisaalta joustavuus voidaan myös ottaa käyttöön yleisemminkin kaikille työntekijöille, esimerkiksi sisäisellä joustavuudella työn organisoinnin uusien muotojen avulla.

On tärkeää korostaa, että vaikka joustavuus on suureksi osaksi työnantajien johtamaa, se voi myös syntyä työntekijän vaatimuksesta. Tämä voi tapahtua monesta eri syystä, kuten halusta yhdistää paremmin perhe ja työ tai pitää tauko joko hoito- tai opintovapaan vuoksi. Eri tarpeet elämän eri vaiheissa voivat johtaa erilaisiin urakehityksiin, joissa työtuntien määrä vaihtelee tai pidetään sapattivapaita (Anxo ym., 2006b, Muffels ym., ilmestyy pian).

Työaika eurooppalaisissa yrityksissä koskevassa yritystutkimuksessa analysoitiin joustavuusprofiileja 21 000 yrityksessä ja pääteltiin, ettei joustavuus ole yksilöllinen lineaarinen käsite, joka vaihtelee pienestä suureen. Todellisuudessa tilanne on paljon monimutkaisempi. Työntekijöiden tarpeisiin tarkoitettujen joustavuusstrategioiden ja yritysten toimintavaatimuksiin tarkoitettujen strategioiden erottaminen tuntuu ratkaisevalta tässä yhteydessä. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että lisääntyvä joustavuus ei ole välttämättä ristiriitainen asia: suuren joustavuuden profiileille, vaikka ne on nimetty ”työntekijäkeskeiseksi” ja ”yrityskeskiseksi”, ovat yhteistä monet joustavat käytännöt, jotka palvelevat sekä työntekijöiden että yritysten tarpeita (Chung ym., 2007).⁷

Numeerinen tai sopimusperusteinen joustavuus

Numeerinen tai sopimusperusteinen joustavuus on yritysten turvautumista tilapäisiin työsopimuksiin keinona saada joustavampaa työvoimaa. Tilapäisen työsopimuksen tavallisimmat muodot ovat määräaikaiset sopimukset (mukaan lukien kausityö), väliaikainen työ (mukaan lukien vuokratyö) ja kutsutyö.

Taulukossa 2 sivulla 8 esitetään, miten vaihtelevaa määräaikaisten työsopimusten esiintyminen on jäsenvaltioiden kesken. Siitä näkyy myös, että useimmissa maissa niiden osuus kokonaistyöllisyydestä kasvaa. Tästä on mielenkiintoisia poikkeuksia, varsinkin Irlanti, Yhdistynyt kuningaskunta ja Tanska, joissa työmarkkinat ovat joustavampia, mikä saattaa vähentää määräaikaisten työsopimusten tarvetta.⁸

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimus osoittaa, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät ovat alttiita huonommille työoloille kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat, erityisesti vähäisemmän koulutukseen pääsyn ja työn itsenäisyyden suhteen (Goudswaard ja de Nanteuil, 2000).

Ajallinen tai taloudellinen joustavuus

Ajallisella tai taloudellisella joustavuudella yritykset voivat taata suuremman joustavuuden joustavamman työajan tai joustavampien palkkajärjestelyiden avulla. Näitä voisivat olla esimerkiksi ylityö, osa-aikatyö, viikonlopputyö, epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika.

Työaikajärjestelyiden eri muodot voidaan ryhmittää sen mukaan, johtavatko niitä enemmän työnantajat vai työntekijät. Jotkut järjestelmät kuuluvat molempiin luokkiin, ja suhdanteiden vaikutus saattaa muuttaa täysin tätä luokitusta. Se, mikä saattaa suosia jotakin osapuolta noususuhdanteen aikana, saattaa olla vähemmän edullinen laskusuhdanteen aikana. Samoin oikealta tuntuva saattaa osoittautua riskiksi.

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Määräaikaisten työsopimusten alhainen määrä näissä maissa voi selittyä heikommalla työsuhdeturvainsäädännöllä, joka mahdollistaa vakinaisen henkilöstön helpomman palkkaamisen ja irtisanomisen. OECD, ILO ja Euroopan komissio ovat tutkineet laajasti tällaisen lainsäädännön vaikutusta ja tulleet siihen johtopäätökseen, että heikompi työsuhdeturvainsäädäntö itsessään ei välttämättä lisää joustoturva.

Osa-aikatyö, joustavat työajat, asteittainen eläkkeelle siirtyminen ja varhaiseläke voivat sopia sekä yrityksille että työntekijöille. Epätavallisia työaikoja (yövuoro, lauantai- tai sunnuntaivuorot tai vuorotyö yleensä), ylityö ja tilapäinen työsuhde (mukaan lukien määräaikaiset työsopimukset, vuokratyö ja freelance-työ) noudatetaan yleensä enemmän työnantajan aloitteesta, kun taas vanhempainloma ja muut lomajärjestelmät (hoito-, opinto- ja sapattivapaa) ja työaikapankit ovat yleensä käytössä enemmän työntekijän pyynnöstä. Vuosittaiset työaikapankit voivat olla joko työnantajan tai työntekijän aloitteita, mutta ne liitetään usein työkuormituksen vaihteluihin ja suhdannevaihteluihin (Chung ym., 2007).

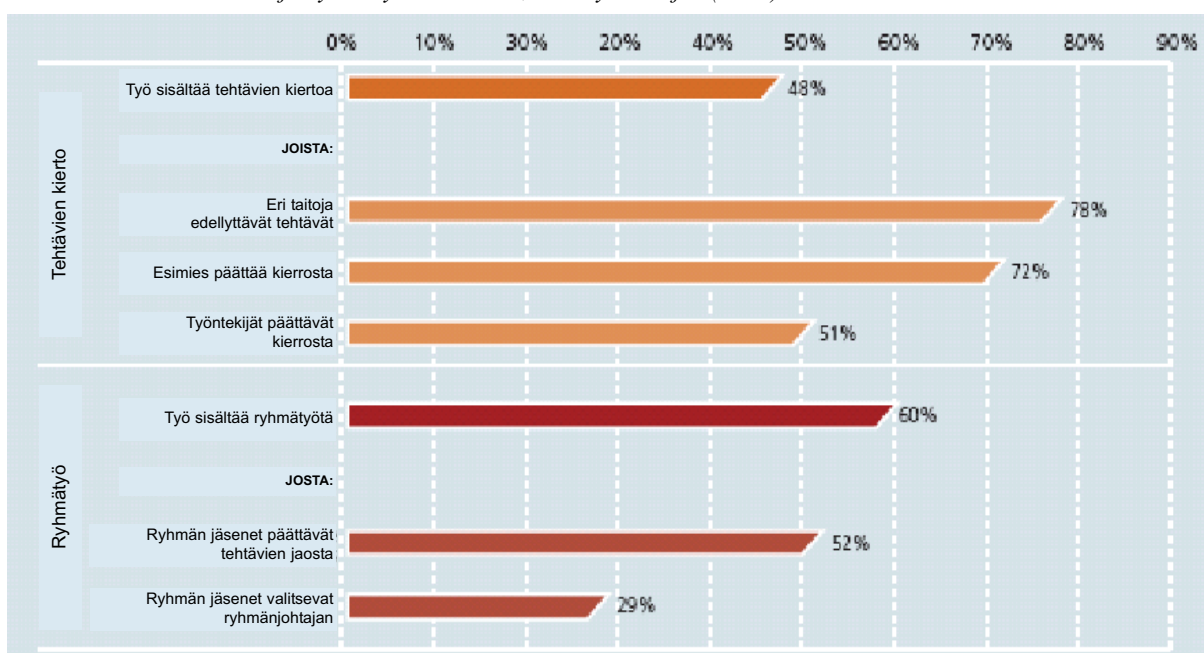
Kuten määräaikaisenkin työn osalta, osa-aikatyön esiintyminen vaihtelee huomattavasti maasta toiseen. Tutkimus on osoittanut, että osa-aikatyöntekijöiden työn laatu on usein huonompi kuin vastaavassa tehtävässä olevien kokoaikaisen työntekijöiden, varsinkin mitä tulee koulutukseen pääsyyn, urakehitykseen ja ylennysmahdollisuuksiin (Anxo ym., 2007). Tätä asiaa kuitenkin pohditaan huolellisesti eurooppalaisessa keskustelussa työmarkkinaosapuolten kesken ja eurooppalaisessa lainsäädännössä. Viimeinen harkittava kohta on, miten tasoitetaan siirtymää kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön ja päinvastoin.

Toiminnallinen joustavuus

Toiminnallinen joustavuus käsittää työn organisoinnin muodot, kuten tehtävien kierron, työtehtävien moninaistamisen ja työntekijöiden osallistumisen suunnitteluun tai budjetointiin (ryhmän itsenäisyys). Kuvassa 1 näkyy tehtävien kierron ja ryhmätyön esiintyminen EU27:ssä.

Näiden työn organisoinnin muotojen on pääasiassa tarkoitus tehdä työstä yrityksessä joustavampaa ja sallia työntekijöiden vaihtaa paikkoja tarvittaessa (työtehtävien kierrätys). Tästä voi kuitenkin seurata ammattitaidon lisäkehittymistä, koska työntekijät voivat päivittää taitojaan tavalla, josta on etua heille itselleen sekä yritykselle. Tämä lisäisi heidän työsuhde- ja työllisyysturvaansa. Työntekijät valtuutettaisiin suorittamaan enemmän tehtäviä työpaikassa ja yrityksessä (mikä parantaisi heidän työsuhdeturvaansa), mutta he lisäisivät myös työllistettävyyttään myöhemmän työtehtävien vaihdon yhteydessä (yrityksessä tai sen ulkopuolella).

Kuva 1: Tehtävien kierto ja ryhmätyö EU27:ssä, vain työntekijät (2005)

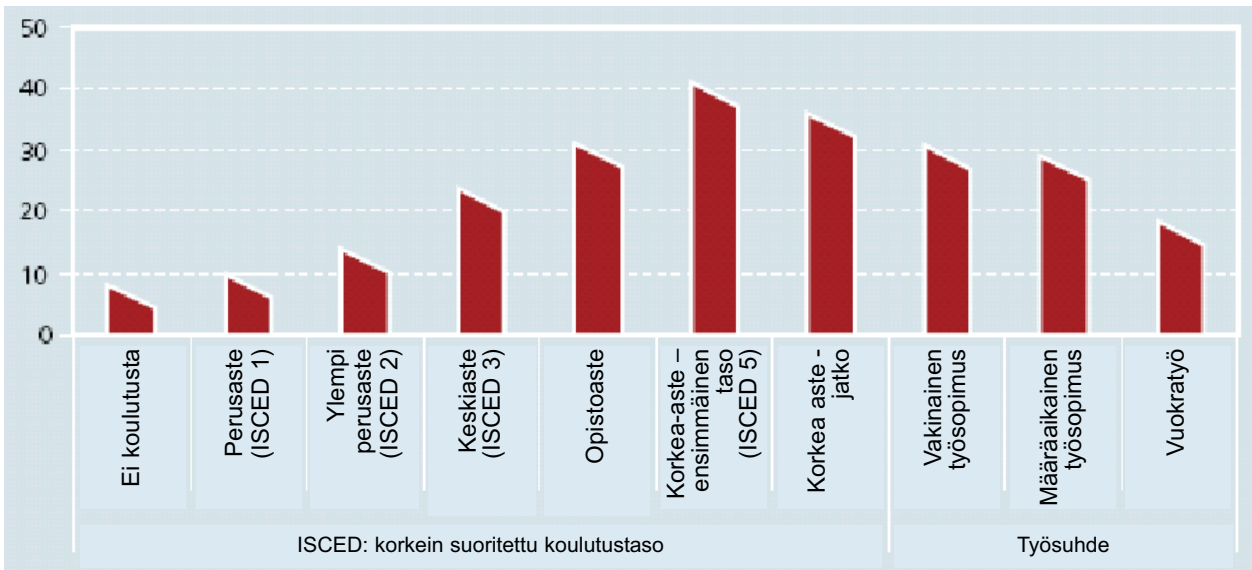


Lähde: Neljäs eurooppalainen työolotutkimus, 2007.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen tietojen jälkianalyysi paljastaa, että toiminnallisella joustavuudella on tärkeä vaikutus oppimiseen, ongelmien ratkaisemiseen ja innovaatioon organisaatiotasolla. Neljä eri työn organisointityyppiä tunnistettiin: oppimis-, kevyt, tayloristinen ja perinteinen. Neljästä tunnistetusta tyyppistä kaksi tuntuu lisäävän työntekijöiden sisäistä joustavuutta yrityksessä: oppimisorganisaatiot ja kevyet tai korkean suorituskyvyn organisaatiot. Yrityksissä, joissa on tällaiset työn organisointimuodot, työntekijät osallistuvat ongelmien ratkaisemiseen ja päätöksentekoon. Heillä on enemmän mahdollisuuksia kehittää itseään työpaikassa. Sen välillä, miten ihmiset työskentelevät ja oppivat yrityksessä ja miten yritys voi tehdä uudistuksia, on läheinen yhteys, vaikka innovaation suhteen oppimisorganisaatiot tuntuvat olevan paremmassa asemassa kuin kevyet organisaatiot. Työllisyysturvaa lisätään: jotta työntekijät valmistautuvat ja varustautuvat käsittelemään tarvittavia muutoksia ja mahdollisia siirtymiä työuransa aikana, on tärkeää korostaa ammattitaidon päivittämistä työn organisoinnilla.

Toinen tapa päivittää ammattitaitoa on koulutus. Neljäs eurooppalainen työolotutkimus osoittaa, että koulutustasossa ei tapahtunut parannusta eurooppalaisissa yrityksissä: vähemmän kuin yksi kolmesta työntekijästä EU:ssa kertoo saaneensa maksettua koulutusta viimeisen kahdentoista kuukauden aikana. On myös totta, että maiden välillä on huomattavia eroja koulutukseen pääsyssä, vähän/korkeasti koulutettujen työntekijöiden välillä ja sellaisten työntekijöiden välillä, joilla on erityyppiset työsopimukset. Peruskoulutuksella tuntuu olevan suuri vaikutus lisäkoulutusmahdollisuuksiin työmarkkinoilla (katso kuva 2), mikä lisää riskiä työntekijöiden jakautumisesta yhä selvemmin niihin, jotka pääsevät koulutukseen, ja niihin, jotka eivät pääse.

Kuva 2: Viimeisen 12 kuukauden aikana saatu maksettu koulutus, koulutustason mukaan (%)



Lähde: Neljäs eurooppalainen työolotutkimus, 2007.

Yksi lisäaskel voisi olla, että kehitettäisiin osaamisen kehittämisen yleisemmäksi oppimisoikeudeksi, joka sovitetaan jokaisen henkilön kykyihin. Ajatuksena on varustaa ihmiset käsittelemään muutosta elämänsä aikana sekä työssä että sen ulkopuolella.

Sosiaalisten instituutioiden rooli

Turvaa on hyvin erilaisissa muodoissa: työsuhdeturva, työllisyysturva, tuloturva ja yhdistämisturva. Nämä joustavuuden eri muotojen turvamuodot voidaan turvata useilla eri toimijoiden suorittamalla toimenpiteillä.

Yrityksillä on hyvin tärkeä osa työntekijöidensä työllistettävyyden kehittämisessä. Säätiön viimeaikaiset tutkimukset vahvistavat, että yritysten on kannattavaa sitoutua tähän asiaan.⁹ Määrätessään työjärjestelyitä, sekä muodon että sisällön suhteen, yritykset voivat luoda mahdollisuuksia turvalle, erityisesti lisääntyneen toiminnallisen joustavuuden avulla työn rikastamisella, koulutuksella, työn organisoinnilla ja mahdollisesti palkan porrastuksella. Ne voivat myös määrätä työsopimustyyppin ja työaikajärjestelyn valinnan. Se, mitä yritykset pystyvät tarjoamaan, riippuu kuitenkin myös kansallisesta ja toimialan tasosta. Sekä lainsäädäntö että sosiaaliset instituutiot ovat tärkeitä osatekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, paljonko turvaa työntekijöille on.

Sosiaaliset instituutiot nojautuvat kansallisiin perinteisiin. Näiden instituutioiden uudistamisesta käydään paljon keskustelua eurooppalaisen työsuhdeturvan ja sosiaalisen suojelun strategioiden yhteydessä. On aivan selvää, että kaikki kansalliset instituutiot eivät voi eikä niiden pitäisi pyrkiä yhdenmukaistamiseen. Koska monet maat kuitenkin kohtaavat samanlaisia haasteita, avoimessa koordinoitimenetelmässä otetaan huomioon toimintalinjojen yhteensovittaminen asettamalla yhteisiä tavoitteita, mittaamalla edistystä (yhteisesti hyväksytyillä indikaattoreilla) ja oppimalla hyvistä käytännöistä. Yhteiset toteutustavat voisivat ohjata joustoturvaprosessia Euroopan eri maissa, samalla kun ne edelleen kunnioittaisivat jäsenmaiden osaamista tällä alalla.

Työmarkkinalaitokset

Työmarkkinalaitoksilla on tärkeä rooli. Työsuhdeturvalainsäädännön tarkoituksena on suojella työntekijöitä. Se toimii helpon palkkaa ja irtisano kulttuurin esteenä, mikä on yksi tapa ottaa käyttöön joustavuus kaikkien työntekijöiden osalta. Työsuhdeturvalainsäädännön yksi johdannainen on kahtia jakautuneiden työmarkkinoiden mahdollinen kehittyminen, jolloin vakinaisten työntekijöiden ytimellä on hyvin voimakas irtisanomissuoja: tämä saa työnantajat turvautumaan enemmän määräaikaisiin työsopimuksiin helpottaakseen numeerisen joustavuuden strategiaansa. Tällaisen työmarkkinajärjestelmän tehokeinona on keskittää joustavuus työvoiman yhteen osaan (joustavuus järjestelmän liepeillä) ja vahvistaa vakinaisen ja määräaikaisen työsuhteen välisiä eroja tavallisesti jälkimmäisen ryhmän kustannuksella (sisäpiiriläiset ja ulkopuoliset)

Aktiivisella työmarkkinapolitiikalla voi olla tärkeä rooli tarvittavan turvatason saavuttamisessa. Se auttaa varmistamaan, että työpaikkansa menettäneitä tai niitä, jotka päättävät seurata ”joustavaa reittiä”, autetaan tarvittaessa löytämään toinen työpaikka. Aktiivisen työmarkkinapolitiikan kaksi päätoimintoa on tarjota lisäkoulutusta väliaikoina ja auttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisessa. Näitä rooleja helpottaa kuitenkin selvästi tiettyjen ehtojen olemassaolo. Ensinnäkin maan työmarkkinoiden ja taloudellisen suorituskyvyn pitäisi olla sellaiset, että olisi kohtuullinen määrä työtä ja työpaikkoja, jotta työvoimatoimistot voisivat suorittaa yhteensovittamistehtävänsä. Samaan aikaan pitäisi investoida huomattavasti julkisiin työvoimapalveluihin ja apu-toimistoihin. Tällaisen institutionaalisen kehyksen luominen edellyttää huomattavasti sekä aikaa että rahaa.

Aktiivisen työmarkkinapolitiikan, jonka merkitystä eivät vähennä kansallisen taloustilanteen vaihtelut, yksi keskeinen osatekijä on taitojen ja pätevyyden jatkuvan päivittämisen painottaminen. Elinikäinen oppiminen on todellakin yksi

⁹ Katso esimerkkejä hyvistä käytännöistä osoitteesta
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Euroopan työllisyysstrategian kulmakivistä. Vaikka erityisponnisteluita saatetaan tarvita, jotta työttömyyden ja työllisyyden ja/tai eri työsopimusten väliset siirtymät tehtäisiin helpommiksi,¹⁰ taitojen jatkuva päivitys voisi tehdä työntekijästä ”joustavamman” suhteessa omiin taitoihinsa. Kuten edellä on esitetty, toiminnallinen joustavuus on yksi tapa päivittää taitoja työsuhteessa ollessa, kun taas aktiivinen työmarkkinapolitiikka voisi auttaa tarjoamaan koulutusta ja lisäkoulutusta työttömyyden tai vapaan aikana.

Sosiaalisen suojelun järjestelmät

Lisäjoustavuuden vaikutusta työmarkkinoilla (koskipa se kaikkia työntekijöitä tai epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden ryhmää) pitäisi tutkia perusteellisesti. Sitä voidaan myös pitää sosiaalisen riskin uutena muotona. Joustavuuden etuja lisätyöpaikkojen ja työllisyyden luomisessa voitaisiin täydentää sosiaalisen suojelun järjestelmillä yksittäisten työntekijöiden riskien hallitsemiseksi; käsite, joka on lähellä joustoturvan perusajatusta. Sosiaalisen suojelun järjestelmillä on keskeinen osa riskien voittamisessa, minkä vuoksi ne ovat niin tärkeitä Euroopan unionin sosiaalisessa mallissa. Siksi niillä on selvä täydentävä rooli käsiteltävässä joustavampien työmarkkinoiden työttömyysriskiä.

Sosiaalisen suojelun järjestelmillä on kaksi päätavoitetta – toisaalta markkinariippuvuuden vähentäminen ja toisaalta työllistettävyyden (katso taulukko 3). Markkinariippuvuus kuvaa sitä, missä määrin ihmiset ja perheet voivat säilyttää sosiaalisesti hyväksyttävän elintason osallistumatta työmarkkinoille (Esping-Andersen, 1990). Kolmanneksi tavoitteeksi voisi myös lisätä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tai uudelleenjaon saavuttamisen. Yksinkertaisuuden vuoksi tässä kuitenkin painotetaan kahta ensimmäistä sekä niiden lyhyt- ja pitkäaikaisia vaikutuksia.

Taulukko 3: Sosiaalisen suojelun järjestelmien lyhyt- ja pitkäaikaiset tavoitteet

	A corto plazo	A largo plazo
Desmercantilización	Ingresos temporales para proteger a las personas de las situaciones precarias (p. ej., prestaciones por desempleo)	Continuidad de los ingresos en caso de acontecimientos estructurales o duraderos (p. ej., prestaciones por discapacidad, pensiones no vinculadas a la actividad previa en el mercado de trabajo)
Empleabilidad	Reinserción laboral, contratos de “situación secundaria”, como los de duración determinada, programas de integración en empresas	Desarrollo de proyectos personales no necesariamente rentables a corto plazo en el mercado de trabajo, desarrollo de capacidades

Lähde: Vielle ja Walthery, 2004, s. 85

Hyvinvointivaltioilla (tai sosiaalisen suojelun järjestelmillä) on aina ollut tärkeä rooli markkinariippuvuuden vähentämisen välineinä (Vielle ja Walthery, 2003). Käytännössä eurooppalainen sosiaalinen malli perustuu ajatukseen, että valtiot korvaavat ansiotulon menetyksen tai vähenemisen riskitapahtumien yhteydessä (työttömyys, sairaus, ikääntyminen, äitiys, invaliditeetti, kuolema) tai poikkeuksellisten kustannusten, esim. lääkäri- tai perhekulujen, syntyessä. Useimmilla valtioilla on myös järjestelmiä, joilla autetaan niitä, jotka eivät pysty (tilapäisesti tai pysyvästi) turvaamaan omaa toimeentuloaan.

¹⁰ Tämän pitäisi kattaa suuri määrä mahdollisia tilanteita ja sisältää myös itsenäisen ammatinharjoittamisen ja työsuhteen, osa-aikaisten ja koko-aikaisten, tilapäisten ja vakinaisten työsopimusten välinen liike ja kulku molempiin suuntiin. Tämä voi olla tärkeää elämän eri vaiheet huomioivan näkökulman valossa: katso Muffels ym., ilmestyy pian.

Sosiaalisen suojelun järjestelmien toinen tärkeä näkökohta liittyy työllistettävyyteen, jossa työllisyyttä on pidetty tulon varmistamisen pääkeinona ja myös ihmisten hyvinvoinnin perustana. Tällä näkökannalla on myös tärkeä rooli Euroopan unionin talousstrategiassa, jossa korkeaa työllisyyttä on pidetty yhtenä päätavoitteena.

Mitä joustoturvaan tulee, sosiaalisen suojelun järjestelmien rooli on siksi edelleen tärkeä väline käsiteltäessä sosiaalisia riskejä lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Se tarjoaa saajille keinon selvitä jaksoista ilman työtä. Nämä avustukset eivät saisi houkutella ihmisiä loukkuun, esim. liian runsaiden tai rajoittamattomien työttömyysavustusten muodossa, jotka voivat saada ihmiset jäämään työttömyysloukkuun tietyissä tapauksissa. Siksi painotetaan työn tekemistä kannattavaksi unohtamatta, että on välttämätöntä antaa ihmisille keino selvitä jaksoista, jolloin he eivät voi jostakin syystä tehdä työtä.

Erilaisissa sosiaalisen suojelun järjestelmissä painotetaan eri avustuksia ja tapoja rahoittaa sosiaalisen suojelun järjestelmät. On esitetty monia hyvinvointivaltion typologioita. Yhden, joka ohjaa keskustelua useimmiten, on ensin kehittänyt Esping-Andersen (1990). Hän tunnistaa kolmentyyppisiä hyvinvointivaltioita (korporatistinen/konservatiivinen hyvinvointivaltio, liberaalinen hyvinvointivaltio ja sosialidemokraattinen hyvinvointivaltio), joita täydentää neljäs malli, välimerellinen hyvinvointivaltio (Ferrera, 1996). Kaikki järjestelmät ovat kuitenkin mukautuneet politiikan muutoksiin, ja niistä on tullut sekamuotoisempia malleja. On myös vaikeaa luokitella uudet jäsenvaltiot käyttäen tätä typologiaa. Typologian pohjalta voidaan kuitenkin tunnistaa joitakin rajoituksia jokaisessa järjestelmässä.¹¹ Nämä pitäisi ottaa huomioon joustoturvaa käsittelevässä keskustelussa jokaisen sosiaalisen suojelun järjestelmän osalta.

Sosiaalinen infrastruktuuri

Työmarkkinoiden ja sosiaalisen suojelun politiikan lisäksi muillakin sosiaalisilla instituutioilla kansallisella tasolla on rooli tavassa, jolla joustoturva, joustavuus, työllistettävyyden ja työelämään osallistuminen voivat toimia yhdessä. Työllisyysvalinnat voi myös ratkaista sosiaalisen infrastruktuurin saatavuus. Esimerkki tästä on se, miten lastensaanti ja -hoito on laitostettu yhteiskunnassa. Samaa koskee myös vanhustenhoitoa.

Työssäkävien vanhempien ja erityisesti työssäkävien äitien osallistuminen työmarkkinoille saattaa riippua lastenhoito- ja iltapäivähoidon saatavuudesta, joiden järjestäminen vaihtelee hyvin paljon maasta toiseen. Näiden järjestelyiden, olivatpa ne julkisia, yksityisiä tai julkisesti rahoitettuja, aukioloajoilla, laadulla ja kustannuksilla on suuri vaikutus työssäkävien vanhempien valintoihin.

Vanhemmat voivat haluta jäädä kotiin pidemmäksi aikaa lasten ollessa pieniä (vanhempainloma). Tähän valintaan vaikuttavat usein avustusten saatavuus, kesto ja runsaus (Anxo ym., 2006a). Laajempien lomajaksojen osalta on tärkeää helpottaa paluuta työhön (niin kokopäiväiseen kuin osa-aikaiseenkin).

Joissakin maissa turvautuminen osa-aikatyöhön, erityisesti naisilla, on yleinen tapa sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Esimerkiksi Alankomaissa melkoinen enemmistö työssäkävistä naisista tekee osa-aikatyötä ja melkein puolet työvoimasta (miehet ja naiset) tekee osa-aikatyötä.

¹¹ Kunkin järjestelmän eri rajoitukset ovat: korporatistiset järjestelmät – eläkkeiden rahoitus lisäämättä työvoimakustannuksia suhteettomasti; liberaaliset järjestelmät – kaksijakoinen järjestelmä, jonka ovat aiheuttaneet vaikeus saavuttaa jälleen täystyöllisyys sekä nuorten työttömien ja yksinhuoltajien ilmiö; sosialidemokraattiset järjestelmät – miten lisätä työn saatavuutta, erityisesti ammattitaidottomien kohdalla, haastamatta sosialidemokratian tasa-arvoisuusperiaatetta; välimerelliset järjestelmät – miten lisätä joustavuutta samalla kun varmistetaan jonkin verran taloudellista turvaa työntekijöille.

Siten maat ja kansalaiset reagoivat hyvin eri tavoin työn ja perheen yhdistämiseen: työmarkkinoilta vetäytymisestä laajennettuihin lomajaksoihin (vanhempainloma) sekä työssä käymisen ja lastenkasvatuksen yhdistämiseen (jolloin hoitopalveluiden saatavuudesta, kustannuksista ja laadusta tulee ratkaisevia tekijöitä).

Joustoturva kotitalouksien tasolla

Toinen monimutkainen asia on se, että – vaikka joustoturva on pääasiassa työnantajien ja työvoiman välistä suhdetta koskeva asia – joustavuus ja erityisesti turva ovat osatekijöitä, joilla on ilmeisiä jälkivaikutuksia kotitalouksiin.

Tärkein tulon mittausta tapahtuu usein kotitalouksien tasolla ennemmin kuin yksilötasolla. Asia voi olla näin myös mitä tulee ajankäyttöön, sekä työajan että vapaa-ajan, sellaisten aikuisten kohdalla, joilla on huollettavia. Tästä syystä kotitalouden kokoonpano on tärkeä osatekijä, joka on syytä pitää mielessä pohdittaessa joustavan työn muotojen seurauksia, koska sekin vaikuttaa mahdollisuuksiin osallistua työmarkkinoihin elämän eri vaiheissa (Riedmann ym., 2006).

Tulojen epävarmuus ei ole haitallista ainoastaan yksittäiselle työntekijälle vaan myös hänen kotitaloutensa tilanteelle. Säätiön työssäkäyvien köyhyyttä koskevasta analyysistä voidaan havaita, että kotitalouden kokoonpanon, määräaikaisten työsopimusten tai keskeytyneen työuran ja heikomman aseman välillä on selvä yhteys (Peña-Casas ja Latta, 2004). Siten pitäisi ymmärtää, että mahdolliset joustoturvaloukut lisäävät työssäkäyvien köyhyyttä.

Politiikan osoittimet

Politiikan näkökohdat

Kun eurooppalaiset sosiaalisen suojelun järjestelmät suunniteltiin, ne perustuivat miespuolisen perheen elättäjän malliin, jolle oli tunnusomaista yksi ainoa ansiotulo perheessä (miespuolinen perheen elättäjä), kun taas perheen/kotitalouden järjestäminen oli pääosin vaimon vastuulla. Työntekijät pysyivät usein samassa työpaikassa koko työelämänsä ajan. Naisten työvoimaan osallistumisen lisääntyessä sekä ajoittaisten, katkonaisempien urakehitysten yleistyessä on alettu painottaa erilaisia mahdollisuuksia järjestää työaika elämän eri vaiheissa. Keskeinen osatekijä, joka täytyy ottaa huomioon, on edellä olevien trendien seurauksena oikeus sosiaaliseen suojeluun.

Tärkeä osatekijä pohdinnoissa on kunkin jäsenvaltion taloudellinen ja institutionaalinen tilanne, joka vaikuttaa uudistumahdollisuuksiin. On syytä myös korostaa, että sen lisäksi, että kaikki uudistukset vaativat huomattavaa poliittista rohkeutta, ne saattavat vaatia myös aikaa kantaakseen hedelmää taloudellisesta ympäristöstä riippuen. Muiden joustoturvaan liittyvien ajatusten mahdollinen siirrettävyys riippuu taloudellisesta kyvystä ja politiikan institutionaalisista valmiuksista, mukaan lukien veto-toimijoista, etuuksista, taloudellisesta elinkelpoisuudesta ja poliittisesta tahdosta hyväksyä nämä uudistukset eri tasoilla.

Luottamus joustoturvan edellytyksenä

Jotta joustoturva saadaan toimimaan, on tärkeää pohtia seurauksia kaikille mukana oleville osapuolille: ihmisille (työntekijöille), yhteiskunnalle, yrityksille. Keskeinen osatekijä tämän saamiseksi toimimaan on luottamus. Jos ihmiset uskovat tulevaisuuteen, he voivat olla halukkaampia ottamaan enemmän riskejä työsuhteensa tyyppin suhteen, työskentelemään joustavammin (sopimusperusteinen, työaika, toiminnallinen joustavuus) ja yhdistämään työn ja perheen.

Ihmisten pitäisi myös voida luottaa muutoksiin: heidän ei pitäisi pitää muutosta itsessään kielteisenä, ja heidät pitäisi saada vakuuttuneeksi, että on olemassa keinoja mukautua uusiin olosuhteisiin. Yksi esimerkki tästä on se, että Tanskassa, jossa on suhteellisen heikko työsuhdeturvainsäädäntö, työpaikkojen vaihtuvuus on suuri: 25 prosenttia tanskalaisista työntekijöistä vaihtaa työpaikkaa vuosittain. Tämä on hyväksytty kompromissi, koska luotetaan vahvasti toisen, vastaavan työpaikan löytymiseen kohtuullisessa ajassa. Tämä johtuu sekä maan yleisestä taloudellisesta suorituskyvystä että Tanskan aktiivisesta työmarkkinapolitiikasta, mukaan lukien runsaat työttömyysavustukset.

Ihmisten pitäisi voida luottaa työhön: työntekijöiden pitäisi voida suunnitella elämänsä ilman liian monia uraansa/eläkkeeseensä liittyviä hankaluuksia ja riskejä. Työpaikkojen/työsuhteiden keskeytykset ja siirtymät on järjestettävä niin, että työntekijöillä on tarvittava tukirakenne, jotta he voivat yhdistää työ- ja vapaa-ajan. Siirtymät pitäisi tasoittaa niin, että ne tapahtuisivat elämän eri vaiheissa kokopäivä- ja osa-aikatyön välillä, työsuhteen laadun eri muotojen välillä ja että niiden avulla voidaan selvitä työttömyysjaksoista. Työpaikkojen luominen, kilpailukyky ja voimakas talouskasvu ovat tietysti myös hyvin tärkeitä tekijöitä sen varmistamisessa, että tällaiset siirtymät onnistuvat.

Luodakseen tämän luottamuksen yhteiskunnan eurooppalaiset järjestelmät on mukautettava tähän uuteen todellisuuteen: sosiaalisen suojelun järjestelmiin, työmarkkinajärjestelmiin ja sosiaaliseen infrastruktuuriin. Ei ole olemassa kaikille sopivaa ratkaisua, joka voidaan siirtää helposti maasta toiseen.

Rooli kaikille osapuolille

Keskinäinen luottamus on hyvin tärkeää kaikkien tässä kokoonpanossa mukana olevien toimijoiden kesken, mukaan lukien työmarkkinaosapuolet ja valtio. Vie myös aikaa toteuttaa uudistukset ja saada niistä tuloksia. Työmarkkinaosapuolilla voi olla hyvin tärkeä rooli sekä hyväksymisessä että myös yritystasolla käyttöön otettavien

muutosten muotoilemisessa (ja myös toimiala- ja kansallisella tasolla). Jos työmarkkinaosapuolet voivat sopia tavasta, jolla näitä vaikeita asioita käsitellään, ne voisivat yrittää kehittää hyviä käytäntöjä sen tekemiseen. Ammattiyhdistysten pitäisi olla halukkaita hyväksymään vähemmän työsuhdeturvaa lyhyellä aikavälillä saadakseen dynaamisemmat työmarkkinat ja suuremman työllisyysturvan pidemmällä aikavälillä.¹² Vie aikaa, kunnes muutosprosessit kantavat hedelmää. Jos ne otetaan mukaan päätöksenteko- ja toteutusprosessiin, tämä voisi lisätä luottamusta.

Työmarkkinaosapuolet voivat osallistua eri tasoilla. Ne osallistuvat mitä ilmeisimmin paikalliseen työehdoista sopimiseen, jossa niillä voi olla erittäin tärkeä rooli yritystasolla käytävissä neuvotteluissa. Näissä neuvotteluissa voidaan sopia monista eri asioista, mukaan lukien työaikajärjestelyistä, koulutuksesta ja palkasta. Jotkut näistä neuvotteluista voidaan käydä eri tasoilla: yrityskohtaiset, toimialakohtaiset tai kansalliset työehtosopimusneuvottelut. Tämän lisäksi joissakin maissa työmarkkinaosapuolet osallistuvat lainsäädäntöprosessiin, oli se sitten nimenomaisesti, neuvoa antavassa roolissa tai muiden vaikutuskanavien välityksellä.

Keskustelut kaikilla asiaankuuluvilla tasoilla voivat johtaa parempaan joustavuuden ja turvan väliseen kompromissiin.

Yhdennetty, monentasoinen ajattelutapa

Koska joustoturva on luonteeltaan moninaista, on tärkeää pyrkiä eri politiikan alueiden yhdentämiseen. Kestävän työllisyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden luomiseksi tarvitaan johdonmukaisempaa politiikkaa, jolla käydä käsiksi asiaan, sekä lisääntynyttä vuorovaikutusta eri osatekijöiden ja eri politiikkojen välillä (työlainsäädäntö, työmarkkinapolitiikat ja sosiaalisen suojelun järjestelmät).

Sen tekemiseen ei ole täydellistä tapaa, oli kyseessä sitten tanskalainen malli, jossa on enemmän joustavuutta kaikille työntekijöille, tai enemmän siirtymätyömarkkinoihin liittyvä ajattelutapa, kuten hollantilainen malli, jossa ihmiset tulevat työmarkkinoista sisään ja ulos. Kaikissa järjestelmissä on kuitenkin tärkeää, että kaikki toimijat ovat mukana ja asialle omistautuneina asiaankuuluvilla tasoilla kolmikantarakenteen puitteissa.

Kuten kaikkien muutosprosessien kanssa, on aivan selvää, että joustoturvaprosessia varten on tehtävä kompromisseja joka tasolla. Tämä edellyttää keskeistä roolia vuoropuhelulle, erityisesti sosiaaliselle vuoropuhelulle, tarvittavien muutosten sisällöstä ja näiden muutosten toteutustavasta.

Uusien sosiaalisten riskien huomioon ottaminen

Työaikajärjestelyiden vaikutus elämän eri vaiheissa pitäisi ottaa huomioon siltä kannalta, mikä on niiden vaikutus sosiaalisen suojelun oikeuksiin, sosiaaliturvajärjestelmien eri osien saatavuuteen, tulojen ja/tai korvaavien avustusten tasoon ja lopuksi sosiaaliturvajärjestelmien rahoituksen kestävyYTEEN.

Tulojen epävarmuus ei ole haitallista ainoastaan yksittäiselle työntekijälle vaan myös hänen kotitaloutensa tilanteelle. Säätiön työssäkävien köyhyyttä koskevasta analyysistä voidaan havaita, että kotitalouden kokoonpanon, määräaikaisten työsopimusten tai keskeytyneen työuran ja heikomman aseman välillä on selvä yhteys.¹³ Siten pitäisi ymmärtää, että mahdolliset joustoturvaloukut lisäävät työssäkävien köyhyyttä.

¹² Per Madsenin puhe konferenssissa ”Transitional Labour Markets and Flexicurity”, Amsterdam, joulukuu 2006.

¹³ *Working poor in the EU*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämistäitiö, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Erityishuomiota pitäisi kiinnittää heikommassa asemassa oleviin työntekijöihin, jotka eivät ehkä hyödy koulutuksesta ja ammatillisesta pätevöitymisestä. Koulutuksen eri muotoja voidaan tarvita tietyille työntekijäryhmille (esim. niille, joilla on oppimisvaikeuksia tai oppimisväsymystä). Joustoturva perustuu ajatukseen nousevasta urakehityksestä. Jotkut työntekijät ovat vaarassa jäädä loukkuun määrä-aikaisiin, huonoihin työsopimuksiin.

Oikeuksien tunnistaminen

Sosiaalisen suojelun järjestelmiä pitäisi pohtia uudelleen järjestelmällisesti, jotta voitaisiin ottaa huomioon, mikä vaikutus lisäjoustavuudella ja joustoturvalla on ihmisiin ja järjestelmiin. Tämä voitaisiin muodostaa siirtotyöläisten sosiaaliturva-oikeuksien yhteensovittamisen mukaan, ja se voisi perustua samoihin tärkeisiin periaatteisiin:¹⁴

- kohtelun yhdenvertaisuus (kuten hollantilaisessa mallissa osa-aikaisten ja kokoaikaisten työsopimusten välillä);
- sellaisiin oikeuksiin liittyvä lainsäädäntö, joihin sisältyvät eri työsuhteen laatujen/työsopimusten/työllisyysjaksojen väliset siirtymät (esim. työsuhteen ja itsensä työllistämisen välillä, eri työsopimusten välillä ja työttömyysjaksojen välillä);
- vakuutuskausien yhdistäminen, oikeuksien säilyttäminen (esim. eläkkeenkeräysoikeudet);
- oikeuksien siirrettävyys, erityisesti siirtymien aikana: hankittujen oikeuksien säilyttäminen (tämä saattaa olla vaikein, koska jotkut kerääntyneet oikeudet liittyvät luonnostaan työsopimukseen, esim. (lisä) terveydenhoidon saatavuus.

Toinen tärkeä huomioon otettava näkökohta, kun analysoidaan ihmisille tarjottavan lisäjoustavuuden seurauksia, on maailmanlaajuinen sosiaaliset oikeudet käsittävä paketti. On esimerkiksi tärkeää pohtia kaikkia sosiaalisen suojelun oikeuksia, sekä ensimmäisen pilarin järjestelmiä, ts. valtion tarjoamia sosiaaliturvajärjestelmiä, että toisen pilarin järjestelmiä, kuten lisäeläkkeisiin ja terveydenhoitoon liittyvät ammatilliset järjestelmät.

Joustoturva on valtava haaste tulevana vuosina, ja kaikkien mukana olevien toimijoiden on pohdittava sitä vakavasti kaikilla tasoilla, jokaisessa jäsenvaltiossa ja Euroopan tasolla. Sillä on kuitenkin mahdollisuuksia vaikuttaa aktiivisesti kilpailukykyisempiin ja tuottavampiin työmarkkinoihin, joilla on korkea työllisyys, samalla kun pidetään edelleen kiinni eurooppalaisen sosiaalisen mallin peruseriaatteista.

Lisätietoja

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M. ja Perraudin, C., *Parental leave in European companies*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, 2006a, saatavilla osoitteessa <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo, D., Boulin, J. ja Fagan, C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2006b, saatavilla osoitteessa <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M. ja Perraudin, C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2007, saatavilla osoitteessa <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

¹⁴ Liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvan yhteensovittamisesta annettu asetus (ETY) N:o 1408/71.

Chung, H., Ester, P. ja Kerkhofs, M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera, M., ”The southern model of welfare in social Europe”, *Journal of European Social Policy*, 1996, s.17-37.

Goudswaard, A. ja de Nanteuil, M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2000, saatavilla osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer, U., Keuzenkamp, S., Cebrian, I., Fagan, C., Klenner, C. ja Moreno, G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2006, saatavilla osoitteessa <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels, R., Chung, H., Fouarge, D., Klammer, U., Luijckx, R., Manzoni, A. ja Wilthagen, T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, ilmestyy pian.

Naegele, G., *A new organisation of time over working life*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2003, saatavilla osoitteessa <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion, A., Fernandez, E., Hurley, J. ja Vermeulen, G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2007, saatavilla osoitteessa <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas, R. ja Latta, M., *Working poor in the EU*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2004, saatavilla osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann, A., Bielenski, H., Szczurowska, T. ja Wagner, A., *Working time and work-life balance in European companies*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2006, saatavilla osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle, P. ja Walthery, P., *Flexibility and social protection*, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2003, saatavilla osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen, T., ”Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work”, paper presented at Foundation Seminar Series on Flexicurity and Employability, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö, Dublin, toukokuu 2006, saatavilla osoitteessa http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

”On suositeltavaa panna työmarkkinaosapuolet tunnistamaan uusia työskentelytapoja. Monet ratkaisut, jotka liittyvät joustavuuden ja turvan parantamiseen työpaikalla, ovat yritys- tai toimialakohtaisia, ja ne ovat suuresti riippuvaisia toimialan kahden osapuolen välisestä hyvästä yhteistyöstä.”

**Vladimir Špidla, työllisyys-,
sosiaali- ja tasa-arvoasioista vastaava komission jäsen**

”Joustoturva on uusi ajattelutapa, jonka tavoitteena on katkaista tulokseton keskustelu lisääntyneen joustavuuden kannattajien ja niiden välillä, jotka pyrkivät säilyttämään ja puolustamaan perinteisiä turvan muotoja. Siinä tunnustetaan, että liike-elämä mutta myös jotkut työntekijät ovat vaatineet enemmän joustavuutta työmarkkinoille. Siinä tunnustetaan myös, että työn epätyypillisten muotojen kehittyminen voi johtaa työmarkkinoiden segmentoitumiseen kaikkine haitallisine vaikutuksineen, joihin sisältyvät asiaan liittyvien jotka kohdistuvat asianomaisten työntekijöiden tuloihin, uranäkymiin ja motivaatioon.”

**Nikolaus van der Pas, työllisyys-,
sosiaali- ja tasa-arvoasioiden pääosaston pääjohtaja,
Euroopan komissio**

Säätiön tulokset tarjoavat asiaankuuluvia taustatietoja ja politiikan osoittimet kaikille toimijoille ja sidosryhmille, jotka osallistuvat ajankohtaiseen eurooppalaiseen keskusteluun sosiaalipolitiikan tulevaisuudesta. Sisältö perustuu säätiön tutkimuksiin ja kuvaa sen itsenäistä kolmikantarakennetta.