

VUOSIKIRJA 2010



Eläminen ja työskentely Euroopassa



Eurofound

Bibliografiset tiedot – Eurofoundin vuosikirja 2010

Luettelointitiedot ovat tämän julkaisun lopussa.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2010

© Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, 2010

Käännös- tai jäljennösoikeuksia koskevat hakemukset on osoitettava Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön johtajalle seuraavaan osoitteeseen: Director, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound) on itsenäinen Euroopan unionin erillisvirasto, jonka tehtävänä on auttaa sosiaali- ja työpolitiikkaa koskevissa asioissa. Lisätietoja on Eurofoundin verkkosivustolla osoitteessa www.eurofound.europa.eu.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlanti
Puhelinnumero: (+353 1) 204 31 00
Faksi: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
Sähköpostiosoite: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound) perustettiin edistämään parempien työ- ja elinolojen suunnittelua Euroopassa.

Euroopan unionin neuvosto perusti Dublinissa, Irlannissa, sijaitsevan säätiön vuonna 1975.

Tuloksia tutkimuksistamme

Esipuhe		v
Luku 1	Rakennemuutokset vuonna 2010	1
Luku 2	Euroopan yritykset lähikuvassa	11
Luku 3	Tarkastelussa työelämä	21
Luku 4	Työmarkkinasuhteet – katse työmarkkinaosapuoliin	27
Luku 5	Miten elämme – elämänlaatu Euroopassa	31
Luku 6	Kotoutuminen Euroopan kaupungeissa	37

Voimme iloksemme julkaista otsikolla ”Eläminen ja työskentely Euroopassa” vuodelta 2010 järjestyksessä toisen vuosikirjan, jossa esitetään yleiskatsaus siihen, millaista soveltavaa tutkimusta Eurofound julkaisi vuonna 2010. Vaikka vuosikirjaan ei voi sisällyttää kaikkea viime vuoden aikana tekemäämme työtä, esittelemme tässä tärkeimpien tutkimussuuntien päätulokset, erityisesti yrityskäytäntöjä, työoloja ja elämänlaatua koskevien kolmen yleiseurooppalaisen tutkimuksen tulokset ja analyysit. Tutkimusten pohjalta on mahdollista luoda kuva pitkän aikavälin suuntauksista, jotka ovat olennaisia sen ymmärtämiseksi, miten Eurooppa kehittyy ja millaisia muuttuvia haasteita sillä on edessään. Yksi tärkeistä haasteista on aidosti monikulttuurisen eurooppalaisen yhteiskunnan luominen, tehtävä, johon sekä enemmistö- että vähemmistöryhmät osallistuvat joka päivä. Euroopan hallitukset ja työmarkkinaosapuolet käsittelevät edelleen talouskriisin vaikutuksia, kuten jo viime vuoden julkaisussa kerrottiin, ja monissa maissa otettiin käyttöön tai laajennettiin lyhennettyä työaikaa koskevia järjestelyjä yhtenä ratkaisuna kriisiin. Eurofoundin vuosikirjassa kuvataan myös, miten tällaiset ratkaisut saattavat tarjota myös mahdollisuuksia ja miten tällaisia järjestelyjä mukauttamalla voidaan lisätä sekä joustoa että turvaa. Mukauttaminen voi toteutua vain työmarkkinaosapuolten yhteistyöllä: vuosikirjassa 2010 tarkastellaan sitä, miten sekä ammattijärjestöt että työnantajajärjestöt sopeuttavat toimiaan vastatakseen muuttuvien aikojen haasteisiin.

Toivotamme lukijat tervetulleiksi tutustumaan vuoden 2010 tärkeimpiin tuloksiin, ja uskomme, että ne herättävät kiinnostuksen tutustua työhömmme laajemmin osoitteessa www.eurofound.europa.eu.

Juan Menéndez-Valdés

Johtaja

Erika Mezger

Varajohtaja

Rakenneuudistukset vuonna 2010 1

Eurooppalaiset tunsivat edelleen taantuman vaikutukset työelämässä, työoloissa ja elämänlaadussa vuonna 2010. Julkisen sektorin työpaikkoja leikattiin jäsenvaltioiden talousarvioihin liittyvien ongelmien takia, vaikka työpaikkojen määrä yleisesti ottaen lisääntyi ja menetettyjen työpaikkojen määrä vaihteli. Tilanne heikkeni edelleen teollisuudessa, jossa menetettiin julkisen sektorin jälkeen eniten työpaikkoja. Rahoituspalveluissa jatkettiin rakenneuudistusta, ja Eurofoundin tutkimuksissa analysoitiin kriisin vaikutusta alaan ja sen mahdollista tulevaa kehitystä.

Miten ERM hankkii aineistoa?

Euroopan rakenneuudistuksen seurantaväline (ERM) seuraa rakenneuudistuksista annettuja yritysten lehdistötiedotteita ja niissä esitettyjä tietoja menetetyistä ja saavutetuista työpaikoista EU:n 27 jäsenvaltiossa ja Norjassa. Aineiston keruussa otetaan huomioon kaikki tiedotteet, joissa ilmoitetaan yli 100 työpaikan häviämisestä tai syntymisestä tai jotka koskevat yli kymmentä prosenttia työvoimasta vähintään 250 työntekijää työllistävissä työpaikoissa. Lähestymistavan tärkein etu piilee siinä, että ilmoitukset tulevat tietoon jo irtisanomisprosessin varhaisessa vaiheessa. ERM:n tietokantaa ajantasaistetaan päivittäin, ja lisätietoja yksittäisistä tapauksista saa osoitteesta www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

Eurofoundin vuonna 2010 julkaisemissa tutkimustuloksissa näkyvät edelleen taantuman jatkuvat vaikutukset sekä talouteen että yhteiskuntaan. Myrskyisän vuoden 2010 lopulla EU:n poliittista ohjelmaa hallitsi huoli eurojärjestelmän terveydestä ja joidenkin jäsenvaltioiden julkisista alijäämistä. Kasvavat julkisten talouksien alijäämät ovat pakottaneet monet jäsenvaltiot suuriin menoleikkauksiin. Tällä on ollut seurannaisvaikutuksia valtionhallinnon työpaikkoihin, joihin yksityisen sektorin työpaikkojen häviäminen vuosina 2008 ja 2009 ei ollut vaikuttanut.

Työpaikkoja hävisi edelleen mutta ei enää vuosien 2008–2009 tahtiin. Pikemminkin työpaikkojen menetyksen määrä vaihteli, mikä käy ilmi Eurofoundin ERM-tietokannasta. Vaikka työpaikkojen häviämistä aiheuttaneiden rakenneuudistusten määrä laski vuoden aikana, se kasvoi huomattavasti viimeisellä vuosineljänneksellä. Samaan aikaan uusia työpaikkoja koskevien ilmoitusten määrä kasvoi hitaasti 12 kuukauden aikana.

Julkisen sektorin työpaikkoihin kohdistuu paineita

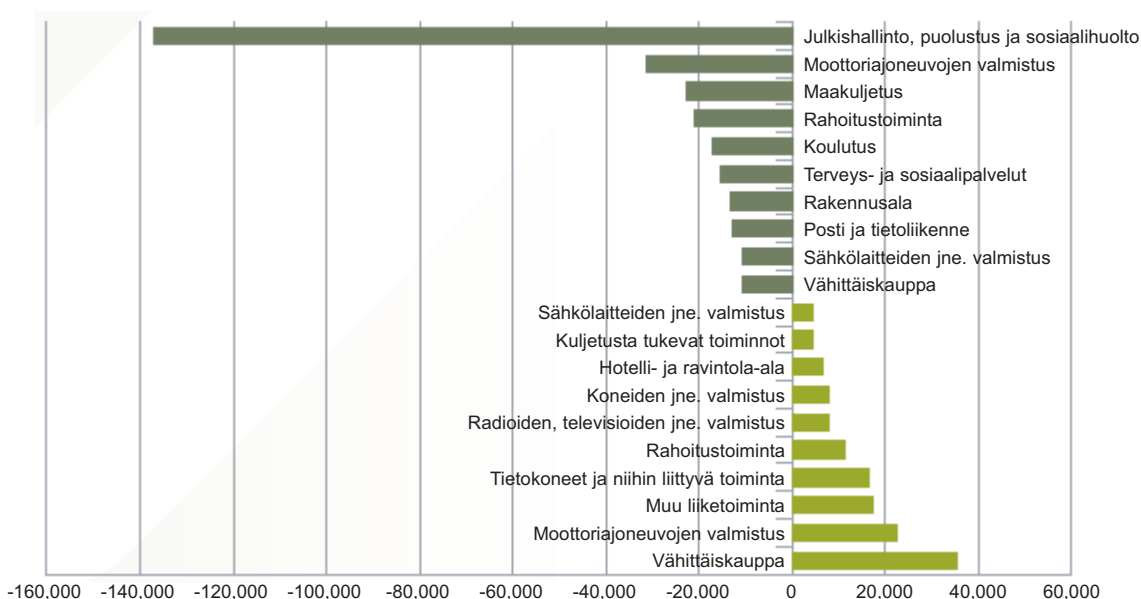
Aiemmin varmojen julkisen sektorin työpaikkojen muuttunutta asemaa kuvastaa se, että julkishallinnossa, puolustuksessa ja sosiaalipalveluissa ilmoitettiin suurimmista työpaikkojen vähennyksistä: vuoden aikana hävisi lähes 140 000 työpaikkaa. Suurin yksittäinen tapaus koski Romanian julkishallintoa. Romanian hallitus kaavailee laajoja työpaikkojen vähennyksiä maan julkishallintoon sekä 25 prosentin leikkauksia julkisen sektorin työntekijöiden palkkoihin osana säästötoimenpiteitä, joilla se pyrkii taloutensa tasapainottamiseen. Julkisella sektorilla oli vuoden 2010 loppuun mennessä ilmoitettu yli 60 000 työpaikan vähennyksestä. Merkittävin yksittäinen tapaus oli 50 000 työntekijän irtisanominen hallinto- ja sisäasiainministeriöstä elokuussa.

Romania ei ollut ainoa maa, jonka julkisella sektorilla menetettiin työpaikkoja. Tšekin hallitus ilmoitti syksyllä leikkaavansa 3 500–5 600 työpaikkaa tavoitteinaan parantaa ja tehostaa julkisia palveluja. Yhdistyneessä kuningaskunnassa Birminghamin kaupunginvaltuusto ilmoitti loppuvuodesta vähentävänsä 3 700 työpaikkaa irtisanomalla ja siirtämällä henkilöstöä varhaiseläkkeelle. Vähennys sisältyy suunnitelmaan, jolla kaupungin työvoiman määrää vähennetään kolmanneksella seuraavien neljän vuoden aikana. Alankomaissa Rotterdamin paikallishallinto ilmoitti leikkaavansa kaupungin yhteensä 14 000 työpaikasta 1 000 työpaikkaa tulevien vuosien aikana. Puolustusvoimatkaan eivät voi välttyä rakenneuudistuksilta. Puolan armeija ilmoitti merkittävästä rakenneuudistussuunnitelmasta, jossa kaavallaan 2 400 työpaikan vähentämistä vuoden loppuun mennessä.

Ammattijärjestöjen reaktio julkisen sektorin leikkauksiin

Romanian julkishallintoon ehdotettuihin työpaikkojen leikkauksiin on suhtauduttu kielteisesti. Romanian kansalliset työntekijäliitot ovat järjestäneet mielenosoituksia, ja ne tekivät yhdessä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) kanssa hallitukselle valituksen, jossa väitettiin, että säästötoimenpiteet rikkovat ILO:n palkkasuojaa koskevaa yleissopimusta. Julkisen sektorin ammattijärjestöt eri puolilla Eurooppaa ovat reagoineet työpaikkojen vähennyksiin järjestämällä omilla jäsenvaltioissaan suuria joukkotilaisuuksia, jotka huipentuivat Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön järjestämään 100 000 työntekijän mielenosoitukseen Brysselissä 29. syyskuuta 2010.

Kuva 1: Ilmoitetut saavutetut ja menetetyt työpaikat tärkeimmillä aloilla, 2010



Lähde: ERM

Postialan vapauttaminen

Euroopan postimarkkinoiden uudistus alkoi 1990-luvun alussa osana pyrkimystä luoda eurooppalaiset sisämarkkinat. Uudistuksilla pyrittiin purkamaan kansalliset monopolit, jotta postipalveluista voitaisiin tehdä aiempaa edullisempia ja tehokkaampia ja jotta ne voisivat vastata postin sähköisten vaihtoehtojen kasvuun. EU15:n jäsenvaltiot Kreikkaa ja Luxemburgia lukuun ottamatta veloitettiin vapauttamaan postialan markkinat täydellisesti 31. joulukuuta 2010 mennessä niin, että kaikki postipalvelujen oikeudelliset monopolit poistetaan. Muille jäsenvaltioille määräaika on vuoden 2012 loppu. Vuoden 2010 määräaika silmällä pitäen jäsenvaltioissa on suoritettu merkittäviä kansallisten postipalvelujen uudelleenjärjestelyjä: koska ala on työvoimavaltainen, markkinoiden vapauttaminen on aiheuttanut työpaikkojen menetyksiä (joita uusien kilpailijayritysten rekrytointi on jossain määrin korvannut). Irlannin valtion postiyrittäjä An Post ilmoitti joulukuussa 2009 irtisanovansa 1 300 työntekijää yhteensä 10 000 hengen työvoimasta kolmen vuoden aikana. Ruotsissa ja Tanskassa toimiva Post Norden – maiden yhdistetty kansallinen postilaitos – ilmoitti helmikuussa 2010 suunnitelmistaan leikata vuoden kuluessa 1 000–2 000 työpaikkaa organisaation keventämiseksi. Kummassakin tapauksessa työpaikkojen menetyksen syyksi ilmoitettiin myös lähetysmäärien laskeminen. Siirtyminen uusien kilpailijayritysten tilapäisiin sopimussuhteisiin ja matalahkoihin palkkoihin on kuitenkin kohdistanut paineita myös entisten monopoliyritysten työntekijöiden palkkoihin ja työoloihin sekä aiheuttanut työttömyyttä.

Työpaikkojen häviämisen ja syntymisen mallit – European Jobs Monitor

Vaikean taantumun seurauksena EU:n 27 jäsenvaltiossa on menetetty viisi miljoonaa työpaikkaa. Tätä edeltävänä kautena Eurooppaan syntyi yli 20 miljoonaa uutta työpaikkaa. Vuodelta 2008 olevan Eurofoundin tutkimuksen mukaan suurin osa taantumaa edeltävällä vuosikymmenellä syntyneistä työpaikoista oli suhteellisen korkeasti palkattuja työpaikkoja. Keskipalkkaisia työpaikkoja syntyi melko vähän, kun taas palkka-asteikon alapäähän luotiin enemmän uusia työpaikkoja. Eurofoundin European Jobs Monitor hankkeessa hiljattain tehdyssä ja vuonna 2011 julkaistavassa analyysissä tutkittiin työpaikkojen häviämisen ja syntymisen malleja kriisin aikana.

Siinä havaittiin, että uusia hyvin palkattuja työpaikkoja syntyi edelleen vuosina 2008–2010 erityisesti koulutuksen ja terveydenhuollon aloilla, jotka ovat pääosin julkisen sektorin rahoittamia. Työpaikkojen menetykset keskittyivät palkka-asteikon alapäähän sekä keskipalkkaisiin työpaikkoihin erityisesti rakennusalalla ja teollisuudessa. Keskiluokan kutistumisen ilmiö näyttää nousseen työmarkkinoilla taantumun aikana entistä selkeämmin esille. Siihen liittyy erityisesti miesten työllisyyden jyrkkä lasku nuorten ruumiillista työtä tekevien työntekijöiden keskuudessa. (Lue lisää: Työpaikkarakenteen muutokset Euroopassa vaikean taantumun aikana).

Työpaikkojen häviäminen ja syntyminen

Julkisen sektorin jälkeen eniten työpaikkoja menetettiin teollisuudessa, erityisesti moottoriajoneuvojen valmistuksessa, jossa ilmoitettiin vuonna 2010 yli 30 000 työpaikan häviämisestä. Eräässä merkittävässä tapauksessa myynnin jyrkkä lasku pakotti Belgian Antwerpenissa sijainneen Opelin kokoonpanotehtaan ilmoittamaan yli 2 000 työpaikan menetyksestä. Irtisanomiset Belgiassa ovat osa yrityksen laajaa rakenneuudistus suunnitelmaa, jonka tavoitteena on yli 8 000 työpaikan vähentäminen Euroopassa ja kapasiteetin leikkaaminen.

Ammattijärjestöt reagoivat ilmoitukseen saartamalla tehtaan ja uhkaamalla estää kaikkien uusien autojen toimittamisen tehtaalta siihen asti, kunnes tehtaan omistaja General Motors laati hyväksyttävän sosiaaliohjelman irtisanotuille työntekijöille. Johto totesi, että yritys pyrkii tarjoamaan kyseisille työntekijöille koulutusohjelmia ja että se ryhtyy toimiin löytääkseen toimipisteelle uuden investoijan. Tehdas kuitenkin suljettiin joulukuussa 2010.

Vaikka autonvalmistuksen työllistävyys on Euroopassa melko vähäistä (1 prosentti EU:n 27 jäsenvaltion kokonaistyöllisyydestä), alan yhteydet muihin talouden osiin – terästeollisuuteen, kuljetukseen, rahoitukseen, myyntiin, vakuutusalaan ja huoltoalaan – tekevät alasta erityisen merkittävän: lähes 5 prosenttia EU:n työpaikoista on suoraan tai välillisesti riippuvaisia autoteollisuudesta.

Samaan aikaan, kun työpaikkoja menetettiin, moottoriajoneuvojen valmistuksessa nähtiin myös merkittävää työpaikkojen syntymistä, mikä oli jyrkässä ristiriidassa kriisin alkuvaiheissa koettuihin työpaikkojen menetyksiin. Yritykset hyödynsivät kasvannutta kysyntää, jota loivat muun muassa erilaiset romutusjärjestelmät. Esimerkiksi Tšekin autonvalmistusalalla nähtiin merkittävää lisäystä, kun Tšekin suurin autonvalmistaja Škoda Auto ilmoitti aikovansa ottaa palvelukseen 1 000 vuokratyöntekijää.

Myös rahoituspalvelujen uudelleenjärjestelyt jatkuivat vuonna 2010. Puolassa toimiva Bank BPH leikkasi vuonna 2009 noin 930 työpaikkaa, ja vuonna 2010 se ilmoitti aikovansa irtisanoa vielä 1 500 työntekijää vuoden loppuun mennessä. Työpaikkoja leikkasi myös ranskalainen pankkiryhmittymä Société Générale, joka ilmoitti vuonna 2010 vähentävänsä 900 työpaikkaa 3 000 toimipisteestään koko maassa seuraavien kolmen vuoden aikana, ja eläkkeelle jääviä työntekijöitä ei pankin mukaan korvattaisi. (Se aikoo kuitenkin myös palkata 1 200 työntekijää verkostoonsa vuoteen 2012 mennessä.)

Suurin voittaja työpaikkojen syntyminen kannalta oli vähittäiskauppa-ala – ehkä yllättäen, kun otetaan huomioon monien Euroopan kansalaisten käytettävissä olevien tulojen kasvun pysähtyminen tai väheneminen. Alalla ilmoitettiin vuoden aikana yli 35 000 uudesta työpaikasta. Esimerkiksi supermarketketju ASDA ilmoitti vuoden alussa 6 000 uudesta työpaikasta Yhdistyneessä kuningaskunnassa, koska se laajentaa kymmentä liikettään ja perustaa kymmenen uutta liikettä. Vähittäiskauppa-ala on hyvin tärkeä koko Euroopan taloudelle, koska se työllistää 14 prosenttia työvoimasta ja tarjoaa pääsyn työmarkkinoille monille nuorille ja niille, joilla on alhainen ammattitaito. Vaikka ala on kokenut merkittäviä työpaikkojen menetyksiä vuoden 2008 jälkeen, se on hyvin kilpailukykyinen, koska halpaketit vastaavat ostovoiman laskuun laajentamalla liiketoimintaansa (muiden vähittäiskaupparyhmien kustannuksella). Yhdistyneessä kuningaskunnassa toimiva supermarketketju Iceland poistui Irlannin markkinoilta viisi vuotta sitten, koska pakastettujen elintarvikkeiden ja edullisten tuotteiden kysyntä laski. Nyt kun monet halpaketit (kuten Lidl ja Aldi) ovat onnistuneet laajentamaan taantumien aikana, se aikoo palata maahan ja on ilmoittanut yli 2 000 uudesta työpaikasta seuraavien neljän vuoden aikana 40 uuden liikkeen ja 15 alennusmyymälän myötä.

KRIISISTÄ MAHDOLLISUUS?

On selvää, että julkisen sektorin rahoittamien lyhennettyä työaikaa koskevien järjestelyjen laaja-alainen käyttö ja niiden käytön laajentaminen olivat merkittävässä osassa, kun pyrittiin minimoimaan työpaikkojen menetykset, jotka olisivat muussa tapauksessa kohdistuneet Euroopan teollisuuteen laskusuhdanteen takia. Eurofoundin tutkimuksissa korostuivat kuitenkin myös mahdollisuudet, jotka näillä järjestelyillä on joustoturvan periaatteiden toteuttamisessa (ks. sivupalkki).

Kun Euroopan maat reagoivat taantumien, avainasemassa olivat lyhennetyt työajan ja määräaikaisten lomautusten koordinoitujen ohjelmien aloilla, joihin kriisi vaikutti erityisen paljon, kuten Eurofoundin vuosikirjassa 2009 todettiin. Tällaisia aloja olivat muun muassa Euroopan autonvalmistusala ja siihen liittyvät alat. Järjestelyt on nähty keskeisenä taantumien pahimpien vaikutusten lieventämisessä. ERM:n vuonna 2010 julkaisemassa raportissa Extending flexicity – The potential of short-time working schemes ei pelkästään kuvattu lyhennettyä työaikaa koskevia järjestelyjä, vaan siinä myös tutkittiin, miten työllisyys-, tulo- ja sosiaalisen suojelun politiikkoja voitaisiin järjestelyjen avulla joustavoittaa ja terävöittää ja samalla ratkaista joitakin niistä rakenteellisista ongelmista, joita EU:lla on tällä hetkellä edessään.

Joissakin maissa näitä toimenpiteitä otettiin taantumien aikana käyttöön ensimmäistä kertaa. Toisissa maissa järjestelyjä oli olemassa jo ennen kriisiä (esimerkiksi Saksassa jo lähes sadan vuoden ajan), mutta niitä laajennettiin ja sopeutettiin uutta tilannetta varten. Muutamissa maissa laajennettiin olennaisella tavalla työntekijä- ja työnantajaryhmiä, jotka saattoivat hyödyntää järjestelyjä. Lisäksi toimeentulotukea korotettiin ja etuuksien maksukautta pidennettiin. Koulutukseen osallistuminen saatettiin asettaa tuen maksamisen ehdoksi, tai koulutukseen osallistumista kannustettiin liittämällä siihen korotetut maksutuudet.

Hallitukset, ammattijärjestöt ja työnantajajärjestöt eri puolilla Eurooppaa ovat keskustelleet niin kutsutun joustoturvan eduista jo yli vuosikymmenen ajan. Joustoturvalla pyritään yhdistämään jousto ja turva sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta. Se on usein nähty keinona yhdistää työntekijöiden toimeentulo- ja työllisyysturvaan työnantajia koskeva suurempi jousto (jolloin ne voivat paremmin reagoida markkinoiden kysyntään). Eurofoundin tutkimuksessa on kuitenkin korostunut myös se, että työntekijätkin haluavat suurempaa joustavuutta, vaikka lyhennetyt työajan laajentaminen eri puolilla Eurooppaa on johtunut pääosin siitä, että työnantajien on turvattava työvoiman saatavuus ja voitava jatkaa tuotantoa, kun liiketoimintaolosuhteet paranevat.

Käsitteeseen liittyvät oikeudet ja vastuut liittyvät myös Euroopan sosiaalisen mallin keskeiseen osaan eli siihen, että koko yhteiskunta osallistuu mukauttamiskustannuksiin vaikeina aikoina. Lyhennetyt työajat ja määräaikaisten lomautukset, joita tuetaan julkisista varoista, ovat hyvä esimerkki siitä, miten työmarkkinoiden sopeuttaminen voidaan

toteuttaa yhdessä ja niin, että pyritään puolustamaan yhteistä hyvää: Yritykset vähentävät tuotantoaan markkinoiden vaihtelujen mukaan, ja työntekijöiden toimeentuloa tuetaan julkisella rahoituksella. Heitä voidaan kuitenkin vaatia osallistumaan koulutukseen sekä yrityksen yleisen ammattitaidon että heidän oman työllistyvyytensä parantamiseksi. Hallitukset ja veronmaksajat tukevat osaltaan rahoituskustannuksia. Näin minimoidaan työpaikkojen menetykset ja pidetään talouden yhteenlaskettu ostovoima riittävän korkealla, jotta talous ei entisestään supistu.

Näiden järjestelyjen toinen keskeinen piirre on se, miten laajalti työmarkkinaosapuolet ja hallitus ovat päässeet yhteisymmärrykseen lyhennetyistä työajoista, vieläpä kriisin aikana. Suurin osa Euroopassa käytettävistä järjestelyistä rahoitetaan työttömyyskassoista ja niiden hallinto hoidetaan hallitusten ja työmarkkinaosapuolten välisellä kolmikantasopimuksella. Raportin mukaan tätä yhteisymmärrystä voitaisiin hyödyntää luomalla nykyistä aktiivisempi poliittinen linjaus, jossa järjestelyihin voitaisiin käytännössä liittää laajennettu joustoturvan käsite. Siinä myös todettiin, että samalla menetelmällä voitaisiin pyrkiä kehittämään uusia taitoja niitä työpaikkoja varten, jotka Euroopan on luotava, jos se aikoo saavuttaa Eurooppa 2020 strategiassa määritetyn älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun tavoitteen.

Mikä joustoturva on?

Tanskassa 1990-luvun alussa ensimmäistä kertaa käytetyssä joustoturvamallissa yhdistettiin alun perin jousto työnantajille helpomman palkkaamisen ja irtisanomisen muodossa ja turva työntekijöille antamalla työttömille korkeatasoisia etuuksia. Mallin kattavuutta on sen jälkeen laajennettu lisäämällä siihen muun muassa ammattitaidon kehittäminen. Euroopan komission näkemyksen mukaan joustoturva edustaa työmarkkinoiden jouston ja työntekijöiden turvan ihanteellista tasapainoa. Joustoturva edellyttää painotuksen siirtämistä tiettyjen työpaikkojen suojelemisesta työvoiman työllistyvyyden suojelemiseen.

Käytännössä komissio näkee joustoturvan neliosaisena toimintamallina. Se sisältää aktiivisen työmarkkinapolitiikan ihmisten auttamiseksi takaisin työelämään, joustavat ja luotettavat sopimusjärjestelyt, sosiaaliturvajärjestelmän tarjoamaan apua sitä tarvitseville ja elinikäisen oppimisen strategiat, jotta työntekijät voivat ylläpitää ja päivittää ammattitaitoaan. Näiden neljän osan onnistunut toteuttaminen puolestaan vaatii sitoutunutta ja tehokasta vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten välillä. Poliittiset päättäjät toivovat, että joustoturva olisi keino, jonka avulla työntekijät ja yritykset voivat yhdessä entistä paremmin mukautua nykypäivän maailmanlaajuisten markkinoiden epävarmuuteen.

Esimerkkejä toimista eri puolilla Eurooppaa

Eri puolilla Eurooppaa on toteutettu erilaisia joustoturvatoimia, joista osa on liittynyt kriisiin ja osa on ollut käytössä jo jonkin aikaa. Vaikka joustoturvaan liittyvät toimet toteutetaan yleensä kansallisissa puitteissa, Eurofoundilla on useita esimerkkejä yritys- ja alakohtaisista toimista.

Belgiassa, Ranskassa ja Saksassa työnantajat ovat luoneet niin kutsuttuja työnantajapoolia. Niissä on useimmiten enintään viisi työnantajaa, jotka palkkaavat työntekijöitä ja tarjoavat heitä poolin yritysten käyttöön. Työntekijöitä palkataan vain, jos jäsenyritykset voivat taata heille täyden työmäärän, ja heitä kierrätetään poolin yrityksissä kausittain, viikoittain, päivittäin tai puolipäivittäin yritysten tarpeista ja järjestelyistä riippuen. Ranskassa noin 13 000 työntekijää työskentelee tällä hetkellä noin 400 työntekijäpoolin palkkaamina.

Romaniassa on toteutettu jouston ja turvan yhdistävä aloite, rakentajien sosiaalipalvelumalli (Casa Socială a Constructorilor). Malli ei ole valtion järjestämä, vaan se perustuu rakennusteollisuuden työehtosopimukseen. Sen avulla

varmistetaan, että kun rakennustyöt pysähtyvät huonon sään takia, työntekijät saavat edelleen 75 prosenttia kuukausituloistaan enintään kolmen kuukauden ajan. Mallin rahoittajina toimivat jäsenyritykset ja rakennusalan investoinneista hyötyvät edunsaajat.

Itävallan koulutusvapaamallilla pyritään laajentamaan maan työvoiman osaamis pohjaa: työntekijät voivat ottaa palkallista vapaata osallistuakseen ulkoisen tarjoajan järjestämään koulutukseen. Mallia on kriisin seurauksena laajennettu, ja sen nimeksi vaihdettiin ”koulutusvapaa plus”, koska mallin säännöksiä on muutettu entistä avoimemmiksi. Osallistujat saavat vähintään 20 tunniksi viikossa ja enintään 12 kuukaudeksi julkisista varoista maksettavaa korvausta, joka vastaa hiukan yli puolta heidän nettopalkastaan. Työnantajan ja aluehallinnon on määrä jakaa koulutuskustannukset tasan kriisin aikana. Mallin osallistujamäärä kasvoi huomattavasti vuonna 2008, ja kasvun katsotaan johtuneen muutetuista kelpoisuusperusteista ja maksujen korotuksista.

Teräsvalmistaja ArcelorMittal reagoi kriisiin ottamalla Romanian tytäryhtiössään käyttöön työvuorotteluun perustuvan mallin. Pysyvät keskeytykset joissakin toiminnoissa tarkoittivat, että työpaikkoja menetettäisiin, mutta irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille, jotka halusivat jäädä yritykseen, tarjottiin mahdollisuutta taitojen uudelleenarviointiin, ja heitä kannustettiin kouluttautumaan uudelleen ja ottamaan avoimia tehtäviä muualta yrityksestä.

HAASTEET JÄRJESTELYJEN KÄYTTÖNOTOSSA

Yhdistämällä lyhennetty työaika entistä aktiivisempaan toimintaan työmarkkinoilla voidaan edistää yrityksen sisäistä rakenneuudistusta taantuman aikana. Tämä tarkoittaa myös sitä, että kun työntekijät ovat alityöllistyneitä, heidän aikansa voidaan käyttää niiden taitojen hankkimiseen, joita tarvitaan tulevilla nousukaudella ja jotka edistävät heidän työllistymistään työmarkkinoilla, jos heidät lopulta irtisanotaan. On selvää, että lyhennetty työaika on vaikuttanut työttömyyslukuihin: niissä maissa, joissa se on otettu laajalti käyttöön, työllisyys laski huomattavasti vähemmän (suhteessa BKT:n pienenemiseen) kuin niissä maissa, joissa sitä ei ole otettu käyttöön. Yritysten tärkein peruste käyttää lyhennettyä työaikaa ja määräaikaisia lomautuksia oli, että yritykset halusivat varmistaa työvoimansa pysyvyyden, jotta ne olisivat valmiita tulevaa nousukautta varten. Tämä ei koske ainoastaan korkeasti koulutettuja työntekijöitä, kuten voisi olettaa, vaan myös työntekijöitä, joilla ei välttämättä ole muodollista pätevyyttä, mutta joilla on kuitenkin paljon kokemusta yrityksessä ja jotka antavat merkittävän panoksen yrityksen toimintaan.

Lyhennettyä työaikaa koskevien järjestelyjen hallinnointi on kuitenkin monimutkaista. Saattaa myös ilmetä huomattavia viiveitä, ennen kuin yritys saa korvauksen haettuaan järjestelylle rahoitusta. Moniin lyhennettyä työaikaa koskeviin järjestelyihin lisätty koulutuselementti on ensisijaisen tärkeä, jotta voidaan varmistaa, että järjestelyillä voidaan edistää yleistä työllisyyden kasvua ja ammattitaitojen kehittämistä. Lisäksi työmarkkinaosapuolet ovat yhtä mieltä koulutuksen arvosta sekä yrityksen kilpailukyvyn että työntekijöiden työllistävyyden kannalta. Kuten ERM:n raportista kuitenkin ilmenee, kriisin aikana koulutukseen osallistuminen on ollut vähäistä eikä koulutuksen laatu ole useinkaan ollut paras mahdollinen. Tärkeä lyhennettyä työaikaa koskeviin järjestelyihin liittyvä seikka on, että koulutuskustannuksia korvataan vain harvoin, mikä tekee rahoituksesta ongelmallista. Lisäksi erityisesti pk-yritysten kapasiteetti koulutusten tarjoamiseen voi olla rajoitettu, eivätkä koulutusohjelmat ole välttämättä riittävän joustavia sopimaan yhteen lyhennettyjen työaikojen kanssa.

Raportin mukaan kattavan ja riittävän koulutuksen puuttuminen on syy, jonka takia järjestelyjä ei ole tällä hetkellä mahdollista hyödyntää täysipainoisesti nykyaikaisten työmarkkinoiden haasteiden ratkaisemisessa. Raportissa todetaan myös, että koulutuksen ei pitäisi kohdistua ainoastaan työntekijän nykyisen tehtävän tai yrityksen tarpeisiin, vaan sen pitäisi kattaa yleisempiä taitoja, joilla edistettäisiin työntekijän yleistä työllistettävyyttä. Modulaarinen koulutus olisi joustavaa ja soveltuisi paremmin työaikatauluihin.

Kun otetaan huomioon, että joustoturvatoimet ovat tasapainottelua työmarkkinoiden suuremman jouston ja paremman työllisyysturvan välillä, ei varmaankaan voida välttää sitä, että eri työmarkkinaosapuolet näkevät ne hyvin eri tavoin. Kummankin osapuolen osallistuminen on kuitenkin keskeisen tärkeää sen varmistamiseksi, että joustoturvaan liittyvät toimenpiteet toteutetaan ja että niillä voidaan onnistuneesti edistää kilpailukykyä ja suojella työntekijöitä. Kokemukset osoittavat, että kolmikantalähestymistapa, johon hallitus, liitot ja työnantajat sitoutuvat, on järjestelyn onnistumiselle tärkeä. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen tarkoittaa myös sitä, että ne voivat levittää tietoa järjestelystä jäsenilleen, ja se taas lisää todennäköisyyttä, että työnantajat ja työntekijät ovat valmiita osallistumaan järjestelyyn. Kriisi näyttää tuoneen perinteisesti erimielisten osapuolten välille merkittävän yhteisymmärryksen siitä, että muun muassa lyhennetyt työajat ja määräaikaiset lomautukset ovat lyhyellä aikavälillä hyviä välineitä työpaikkojen säästämiseen, laskevat työnantajien kustannuksia ja takaavat näin yritysten kilpailukyyn.

Järjestelyjen hyödyt

Lyhennetyllä työajalla ja määräaikaisella lomautuksella on monia muitakin etuja: sen lisäksi, että työntekijät säilyttävät työpaikkansa ja tulonsa, he välttyvät työttömyysjaksoilta, mikä on hyväksi sekä heidän itsetuntonleen että työllistyvyydelleen. Vaikka rahoitus tulee julkisista varoista, tällaiset järjestelyt ovat edullisempia kuin työttömyyskorvausten maksaminen: lyhennettyä työaikaa koskevissa järjestelyissä yritys maksaa yleensä edelleen työntekijälle ainakin osan aikaa, kun taas määräaikaisesti lomautettujen työntekijöiden saamat julkiset maksut ovat luonnollisesti tilapäisiä. Myönteiset vaikutukset saattavat koskea myös muita kuin yritystä ja työntekijöitä: jos yrityksen työntekijöitä irtisanottaisiin, tällä olisi vaikutusta arvo- ja toimitusketjuihin. Näin ollen järjestelyt saattavat säästää työpaikkoja myös muissa yrityksissä kuin siinä, jossa järjestely on otettu käyttöön. Koska työntekijöiden työpaikat, tulot ja sen myötä heidän luottamuksensa kuluttajina säilyvät, kulutus ei todennäköisesti heikkene yhtä paljon kuin tilanteessa, jossa työttömyys on laajempaa.

Kokemus on myös osoittanut, että tällaiset järjestelyt toimivat parhaiten silloin, kun ne ovat olleet käytössä jo ennen kriisiä. Tällöin ne ovat entuudestaan tuttuja työnantajille, työntekijöille, henkilöstön edustajille, työnantajajärjestöille sekä julkisille ja yksityisille työvoimapalveluille. Se tehostaa toimintaa ja tarkoittaa myös, että kaikki osapuolet, joiden osallistumista toimenpiteen toteuttamiseen tarvitaan, hyväksyvät sen laajasti, jolloin myös osallistuminen on laajaa.

Kun otetaan huomioon järjestelyjen selkeät edut, mikseivät yritykset hyödynnä julkista rahoitusta paineiden lievittämiseen ja työpaikkojen säilyttämiseen? Yksi keskeisistä syistä on se, että rahoituksen hakeminen ja sen jatkossa edellyttämät hallinnolliset vaatimukset ovat työläitä. Tämä koskee erityisesti pk-yrityksiä, joilla on harvoin tehtävän vaatimia sisäisiä resursseja. Monissa maissa on ryhdytty erityistoimiin pk-yritysten auttamiseksi niiden erityisongelmien takia ja koska ne ovat Euroopan ensisijaisia työllistäjiä. Esimerkiksi Ranskassa pk-yrityksille annetaan korkeampaa palkkakompensaatiota kuin suurille yrityksille. Italiassa pienyrityksiltä vaaditaan pienemmät maksut kuin suuremmilta yrityksiltä, ja Saksassa helpotettiin sääntöjä, jotka koskivat järjestelyn kattaman henkilöstön osuutta ja henkilöstömäärää, mikä lisäsi huomattavasti toimenpiteiden toteuttamista pienissä yrityksissä.

Huomio rahoituspalvelualan

Taannoinen talouskriisi on tuonut esiin Euroopan rahoituspalvelualan kohtaamat vakavat haasteet. Onko todennäköistä, että kriisin seurauksena Euroopan rahoitusalan elinkelpoisuus ja joustavuus kohenevat? Eurofound tutki vuonna 2010 teollisuuden muutosta koskevan tutkimuksen osana pankki- ja vakuutusalan suhdannekehitystä, alan eri segmenteissä sovellettavia liiketoimintamalleja ja rahoitusmarkkinoiden sääntelystä käytävää keskustelua. Tavoitteena oli nykytilanteen arvioiminen ja ennusteiden laatiminen tulevasta kehityksestä.

Talouskriisi on tällä hetkellä tärkein pankki- ja vakuutusalaan vaikuttava muutoksetekijä, minkä vuoksi alan näkymät ovat keskipitkällä aikavälillä korkeintaan kohtuulliset. Tämä johtopäätös tehtiin tutkimuksen yleiskatsausraportissa Rahoituspalvelujen haasteet ja mahdollisuudet, jossa tutkittiin globalisaation vaikutusta alaan. Alalle odotetaan kattavaa uudelleensääntelyä, suurempaa hallitusten vaikutusvaltaa ja kasvavaa painetta sijoittajilta, mikä tarkoittaa, että

markkinoiden kasvu jää vähäiseksi. Raportin mukaan myönteinen merkki oli, että rahoitusjärjestelmän tilanne parani vuosina 2009 ja 2010. Vaikka rahoitusvakaudella on edelleen uhkia, maailmantalous kasvaa. Velkavivun purkaminen (velkojen maksaminen) pankkialalla on auttanut vähentämään alan alttiutta häiriöille. Varallisuushintojen nousun myötä monet pankkialan osat ovat kääntyneet voitollisiksi. Liiketoiminta on kuitenkin saatu kannattamaan vain vähentämällä työvoimaa huomattavasti: vuonna 2009 tutkittujen valtio-omisteisten pankkien työpaikoista leikattiin noin 10 prosenttia ja yksityispankeissa noin 5 prosenttia. Raporttiin liitetyt tapaustutkimukset antavat tarkemman kuvan siitä, miten rakennemuutos vaikutti työllisyyteen.

Suurin osa yrityksistä on tarkistanut johtajien ja sijoitusmeklarien palkkausjärjestelmiä. Bonukset ovat yleisesti pienentyneet, ja niiden maksamista on lykätty 3–5 vuodella. Suuri osa bonuksista maksetaan nyt yrityksen osakkeina, ja jää nähtäväksi, miten nämä muutokset vaikuttavat sijoituskäyttäytymiseen ja riskinottohalukkuuteen.

Menneisyys on tulevaisuutta

Raportissa esitellään Euroopan rahoituslalle kolme mahdollista vaihtoehtoista etenemissuuntaa.

Tässä skenaariossa oletetaan, että alan keskeiset toimijat estävät rahoitusjärjestelmän merkittävät uudistukset. Yleisen mielipiteen mukaan kriisi johtui epäedullisista olosuhteista eikä järjestelmän puutteista, ja uusi talouskriisi voidaan välttää pienillä sääntelymuutoksilla. ”Vapaiden” pankkien vahvistuminen rasittaa valtio-omisteisia pankkeja, jolloin hallitukset pyrkivät vetäytymään niiden hallinnasta.

Rahoitusmarkkinoiden uusi maailmanjärjestys – kulta-ajan loppu

Tässä skenaariossa G20-maiden hallitukset sopivat globaalien rahoitusjärjestelmän merkittävästä uudistamisesta. Uudistuksiin kuuluvat muun muassa nykyistä korkeammat ja riskiperusteiset omavaraisuusasteet, sijoituspankkitoiminnan erottaminen vähittäis- ja liikepankkitoiminnasta sekä tehokas valvonta. Uudistusten toimeenpano vähentää ”vapaiden” pankkien kilpailuetua ja parantaa ns. kestävästä liiketoimintaa harjoittavien ja valtio-omisteisten rahoituslaitosten asemaa. Tämän tyyppisessä muutoksessa avainasemassa ovat nykyistä korkeammat omavaraisuusasteet, jotka vaativat pitkän ja vaikean siirtymäkauden.

Jakautuneet taloudet – pahin mahdollinen tilanne

Tässä skenaariossa oletetaan, että rahoituskriisiä ei pystytä hallitsemaan. Maksukyvyttömyyden lisääntymisen ja ylikuormitettujen valtion talousarvioiden vuoksi joidenkin euroalueen hallitusten on leikattava velkojaan 20–30 prosenttia ja asetettava useita pankkeja selvitystilaan. Euroopan maiden tiukat säästöohjelmat rasittavat reaalityaloutta lisää, ja epätasapainoa kasvattavat Yhdysvaltain ja Yhdistyneen kuningaskunnan nousevat inflaatiot. Tämän skenaarion mukaan rahoitusmarkkinoiden kansainvälinen sääntely epäonnistuu, jolloin suuriin voittoihin ja voimakkaaseen kasvuun tähtäävät johtajat ja rahoitusalan ammattilaiset jatkavat lyhyen tähtäimen keinottelua ja riskittömien voittojen hakemista sääntelemättömiä rahoitusmarkkinoita tarjoavien maiden tukemina. Tätä vastustetaan joissakin yhteiskunnan osissa, joissa ryhdytään kehittämään paikallisia, verkostoihin perustuvia talousmalleja. Globalisoituneen talouden perustavanlaatuisen kritiikki tuottaa uusia malleja, jotka perustuvat ”mikro-organismeihin” makroinstituutioiden sijasta.

Kaikissa skenaarioissa rahoitusalan työpaikkojen määrä vähenee edelleen. Huomattavinta tämä on kolmannessa, jakautuneiden talouksien skenaariossa. Kaikissa skenaarioissa vaikuttaa kuitenkin paine kustannusten alentamiseen, samalla kun tieto- ja viestintäteknikan kehitys tekee mahdolliseksi jatkuvan tuottavuuden kasvun.

Lisätietoja Eurofoundin rahoituslala koskevista tutkimuksista on osoitteessa
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Raportissa käsitellään yrityksiä niiden liiketoimintamallien näkökulmasta:

- ”Vapaiden” pankkien, sijoitusrahastojen ja muiden rahoituslaitosten ryhmä: vaikka näiden on sopeutettava liiketoimintaansa, ne jatkavat edelleen voittohakuista strategiaa ja vaativat, että sääntelykehykseen tehdään vain vähäisiä muutoksia.
- Ryhmä valtion talouskriisin aikana haltuunsa ottamia pankkeja, jotka ovat nyt mittavien uudelleenjärjestelyjen kohteena: näiden pankkien on sopeuduttava kaupankäyntivarastojensa merkittäviin tappioihin sekä liiketoimintastrategioidensa suuntaamiseen takaisin kohti vähittäis- ja liikepankkitoiminnan ydinliiketoimintoja.
- Kolmatta ryhmää voidaan kuvata kestävästä liiketoiminnasta harjoittavaksi, sillä tähän ryhmään kuuluvat laitokset noudattavat pitkän tähtäimen liiketoimintastrategiaa, jossa voittotavoitteet eivät ole niin kunnianhimoisia ja velkaantumisaste on vähäisempi kuin muissa ryhmissä. Tämän ryhmän jäsenet eivät ole olleet paljonkaan mukana uusilla rahoitusmarkkinoilla, joten niiden varojen arvonalennuksista johtuvat tappiot jäävät pieniksi. Tähän ryhmään kuuluvat eräät säästöpankit ja osuuspankit, hiljattain alalle ilmestyneet ns. eettisten periaatteiden mukaan toimivat pankit sekä useimmat vakuutusyhtiöt.

Euroopan yritykset lähikuvassa 2

Eurofoundin toisessa eurooppalaisessa yritystutkimuksessa perehdyttiin yritysten käytäntöihin, muun muassa työaikaan ja joustaviin sopimusjärjestelyihin, tiimityöhön ja vaihtelevan palkkauksen muotoihin. Siinä tutkittiin myös sitä, miten työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu ja työntekijöiden edustus toteutuvat käytännön tasolla eurooppalaisissa yrityksissä, sekä sitä, miten tämä vaikuttaa yritysten toimintaan. Eurooppalainen yritystutkimus (ECS) toteutettiin vuonna 2009 30 maassa: unionin 27 jäsenvaltiossa ja kolmessa jäsenehdokasmaassa eli Kroatiassa, entisen Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa ja Turkissa. Tutkimuksessa haastateltiin henkilöstöjohtajia ja mahdollisuuksien mukaan myös työntekijöiden edustajia yli 27 000:ssa vähintään kymmenen työntekijän yrityksessä. Tulokset on esitelty vuoden 2009 eurooppalaisessa yritystutkimuksessa. Tutkimus ja tarkemmat tiedot ovat saatavilla osoitteessa www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm.

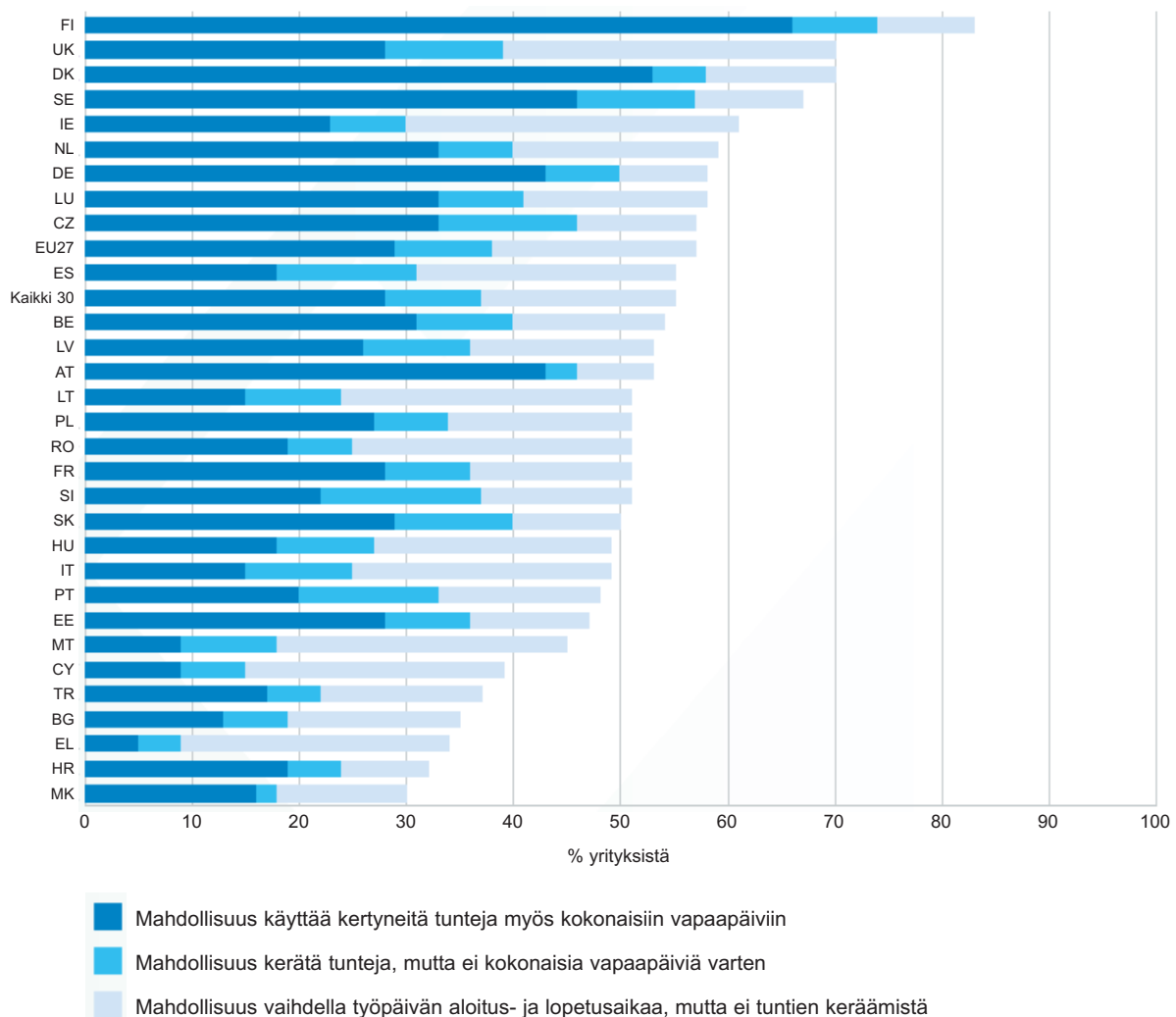
JOUSTAVA TYÖAIKA YLEISTYY

Eurofoundin eurooppalaisen yritystutkimuksen (ECS 2009) ja tutkimuksen ensimmäisen osan (vuodelta 2004) vertailussa havaittiin, että yhä useampi eurooppalaisista yrityksistä ottaa käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä. Yhdessä ääripäässä ovat joustavaan työaikaan liittyvät järjestelyt, joissa työntekijät voivat vaihdella työpäivän aloitus- ja lopetusaikoja. Toisessa päässä ovat useiden yritysten käyttämät järjestelyt, joissa ne ovat yhdistäneet joustavaan työaikaan liittyvät järjestelyt työaikapankkeihin, joiden avulla työntekijät voivat vaihdella työpäivän tai työviikon pituutta. Kun työtunnit ylittävät määrätyn määrän, ne voidaan tallettaa työaikapankkiin, ja jos työtunteja puuttuu, ne näytetään ”veloituksina” työntekijän työaikapankissa. Joustavaan työaikaan liittyviä järjestelyjä, jossa tunteja voi tallettaa, pidetään usein joustona, joka vastaa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Työnantajille nämä järjestelyt tarjoavat suurempaa joustavuutta työmäärien vaihtelun hallinnassa, jolloin he voivat reagoida joustavasti muuttuviin markkinaolosuhteisiin. Työntekijät puolestaan voivat hyötyä suuremmasta itsenäisyydestä työaikansa suhteen sekä paremmasta mahdollisuudesta saavuttaa työn ja yksityiselämän tasapaino. Kaikkein kehittyneimmissä työaikapankeissa työntekijät voivat tallettaa työaikaa pitkällä tähtäimellä esimerkiksi helpottaakseen varhaiseläkkeelle jäämistä.

Vuoden 2004 lukuihin verrattuna niiden yritysten osuus, jotka sallivat jonkin verran vaihtelua työpäivän aloitus- ja lopetusajoissa, on noussut 48 prosentista 57 prosenttiin. (Kyseiset luvut koskevat tutkimuksen ensimmäisessä osassa tutkittuja 21:tä maata.) Keskimäärin hiukan alle 40 prosenttia yrityksistä on ottanut käyttöön työntekijöiden työaikapankit. Noin 29 prosenttia kaikista yrityksistä tarjoaa joustavaan työaikaan liittyviä järjestelyjä, jotka ovat siinä määrin joustavia, että työntekijät voivat käyttää kertyneitä työtunteja kokonaisten vapaapäivien pitämiseen. Myös näiden yritysten osuus on kasvanut vuodesta 2004.

Kaikissa maissa ei kuitenkaan hyödynnetä joustavia työaikajärjestelyjä yhtä paljon. Niitä käytetään eniten Suomessa, jossa yli 80 prosentilla yrityksistä on jonkinlainen järjestely. Järjestelyt ovat yleisiä myös Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Tanskassa ja Ruotsissa. Sitä vastoin vain 30 prosenttia yrityksistä entisessä Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa ja noin 35 prosenttia Bulgarian ja Kreikan yrityksistä hyödyntää näitä järjestelyjä. Myös joustavan työajan laadussa on eroja. Pohjoismaissa, Itävallassa ja Saksassa joustavat työaikajärjestelyt ovat yleensä niin joustavia, että työntekijät voivat kerryttää työtunteja ja pitää kokonaisia vapaapäiviä. Unkarissa, Irlannissa, Liettuassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja suurimmassa osassa eteläistä Eurooppaa tällainen tuntien kerryttäminen ei yleensä ole mahdollista.

Kuva 2: Joustavat työaikajärjestelyt maan ja joustavuuden mukaan (%)



Lähde: ECS 2009

Joustavia työaikajärjestelyjä on otettu käyttöön kaikilla aloilla, jopa hotelli- ja ravintola-alalla, jonka toiminnalle on tärkeää, että henkilöstö on paikalla asiakkaita varten tiettyinä aikoina. Joustavat järjestelyt ovat kuitenkin kaikkein yleisimpiä kiinteistö- ja rahoitusalojen kaltaisilla aloilla ja kaikkein harvinaisimpia rakennus- ja koulutusaloilla. Vaikka joustavaa työaikaa sovelletaan useimmiten suurissa yrityksissä, myös monet pienemmät yritykset ovat ottaneet käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä, jopa monimutkaisia malleja, joihin liittyy työaikapankin käyttö. Koska järjestelyjen käyttöönotto ja hallinnointi vaatii huomattavaa panostusta ja yleiskustannukset ovat suhteessa suuremmat pienessä yrityksessä, vaikuttaa siltä, että työnantajat ovat havainneet järjestelyjen etujen olevan niiden kustannuksia suuremmat. Pienissä yrityksissä otetaan kuitenkin harvoin käyttöön pitkän aikavälin työaikapankkeja.

Osa-aikatyön ristiriidat

Osa-aikatyö on yksi eniten käytetyistä muun kuin tavanomaisen työajan muodoista Euroopassa. Monet ihmiset pitävät osa-aikatyötä keinona sovittaa yksityis- ja työelämä paremmin yhteen, mutta tapahtuuko näin käytännössä, riippuu paljon siitä, mihin työn osa-aikaisuus perustuu ja miten tällainen työ on jäsenneilty organisaatioissa.

Osa-aikatyön käyttö vaihtelee yrityksissä suuresti eri puolilla Eurooppaa. Alankomaissa yli 90 prosentilla yrityksistä on osa-aikaisia työntekijöitä. Vaikka Alankomaat on tässä muita edellä, osa-aikatyö on yleistä myös Belgiassa, Saksassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Ruotsissa mutta harvinaisinta Kaakkois-Euroopassa. Eurooppalaiset työskentelevät osa-aikaisesti todennäköisimmin palvelualoilla, esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alalla, koulutuslalla sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa. Nämä ovat sattumoisin samat alat, joilla on eniten naispuolisia työntekijöitä: osa-aikatyö onkin pääasiassa naisia koskeva ilmiö.

Osa-aikatyö tarkoittaa useimmiten lyhyitä työpäiviä normaalin viisipäiväisen työviikon puitteissa. Kuitenkin lähes puolet osa-aikaisia työntekijöitä työllistävistä yrityksistä sallii työskentelyn muunlaisilla työkiertoilla, esimerkiksi niin, että työntekijät tekevät kokonaisia työpäiviä ja pitävät vapaapäiviä. Vaikka tällaisia osa-aikatyön muotoja voi mukauttaa helposti työntekijöiden tarpeisiin, yksi edelleen melko yleinen osa-aikatyön muoto on joustava työaika, josta sovitaan vain muutamia päiviä tai tunteja etukäteen. Vaikka tämä on työnantajien kannalta joustavin vaihtoehto, se on työntekijöiden kannalta vähiten suotuisa järjestely, koska se vaikeuttaa perhe- ja henkilökohtaisten velvoitteiden suunnittelua.

Jotkut työskentelevät hyvinkin osa-aikaisesti, jopa alle 15 tuntia viikossa. Näin marginaaliset osa-aikatyöt ovat yleensä heikosti palkattuja ja vaativat työntekijöiltä suurta joustavuutta. Joissakin maissa (Maltassa, Alankomaissa, Irlannissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Saksassa) jotkut tai kaikki osa-aikaiset työntekijät on yli 40 prosentissa yrityksistä palkattu näillä ehdoilla, enimmäkseen koulutuslalla, hotelleissa ja ravintoloissa sekä muissa palveluissa, kuten henkilökohtaisissa palveluissa. (Lisätietoja on Eurofoundin raportissa *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*.)

Osa-aikatyöntekijöillä heikot uranäkymät

Korkeaa ammattipätevyyttä vaativissa tehtävissä tai esimiesasemassa ei yleensä eurooppalaisissa yrityksissä ole osa-aikatyöntekijöitä. Kolmella neljäsosalla eurooppalaisista yrityksistä ei ole osa-aikaisia työntekijöitä tehtävissä, jotka vaativat korkeaa pätevyyttä tai johtamiskokemusta. Alankomaissa, jossa on pitkä osa-aikatyön perinne, tämä on kuitenkin yleistä: lähes puolella alankomaalaisista yrityksistä on osa-aikaisia työntekijöitä tällaisissa tehtävissä, mikä on eniten koko EU:ssa.

NORMAALIT TYÖAJAT YLEISIMPIÄ

Kun verrataan vuoden 2009 eurooppalaista yritystutkimusta sen edelliseen osaan vuonna 2004, muut kuin tavanomaiset työajat (yö- tai viikonlopputyöt) eivät näytä viiden vuoden aikana yleistyneen. (Myös Eurofoundin Euroopan työolotutkimuksessa on havaittu sama kaava, kun verrataan muiden kuin tavanomaisten työaikojen kehitystä 20 vuoden aikana, ks. sivu 32). Ei ole yllätys, että muille kuin tavanomaisille työajoille on suurin tarve hotelli- ja ravintola-alalla sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa. Yötyöt ovat yleisimpiä Turkissa, jossa 36 prosentissa yrityksistä tehdään yötyötä. Myös työskentely lauantaisin on yleisintä Turkissa, jossa lähes kolme neljäsosaa yrityksistä on avoinna lauantaisin. EU:n jäsenvaltioista työskentely lauantaisin (ja sunnuntaisin) on yleisintä Latviassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Maltassa ja Irlannissa.

UUSIA TYÖSKENTELYTAPOJA?

Lisää joustoa työpaikoille

Kilpailu kovenee, ja eurooppalaiset yritykset pyrkivät lisäämään joustavuuttaan. On olemassa kolme keskeistä keinoa, joilla yritykset voivat tämän toteuttaa. Ne voivat palkata työntekijöitä itsenäisiin tiimeihin, joiden jäsenet päättävät itse työnsä järjestämisestä ja osallistuvat tiiviisti ongelmien ratkaisemiseen. Ne voivat tarjota lisäkoulutusta työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseksi ja laajentamiseksi, jotta nämä voivat ottaa vastaan eri tehtäviä. Ne voivat myös lisätä työvoiman joustavuutta käyttämällä työntekijöiden työhönotossa erilaisia sopimuksia, jotka helpottavat rekrytointia ja irtisanomista ja edistävät näin yrityksen kykyä vastata markkinoiden kysyntään. Erilaisia sopimusmuotoja ovat muun muassa määräaikaiset sopimukset, vuokratyö ja freelance-työ.

Niin kutsuttua itsenäistä tiimityöskentelyä käytetään merkittävänä osana työn organisointia vain melko pienessä osassa Euroopan yrityksistä. Tanskassa, Ruotsissa ja Alankomaissa se on kuitenkin tiimityön tärkein muoto 40–50 prosentissa organisaatioista. Sitä vastoin Kreikassa, Kyproksessa ja Italiassa itsenäinen tiimityöskentely on ensisijainen tiimityön muoto vain 10–15 prosentissa yrityksistä. Itsenäinen tiimityöskentely keskittyy usein tietyille aloille. Se on yleisintä koulutuksessa, jossa sitä käytetään lähes 40 prosentissa yrityksistä. Terveys- ja sosiaalipalveluissa lähes 35 prosenttia yrityksistä soveltaa sitä. Lisäksi itsenäinen tiimityöskentely on yleisintä organisaatioissa, joissa merkittävällä osalla työvoimasta on korkea ammattitaito.

Määräaikaiset työ sopimukset

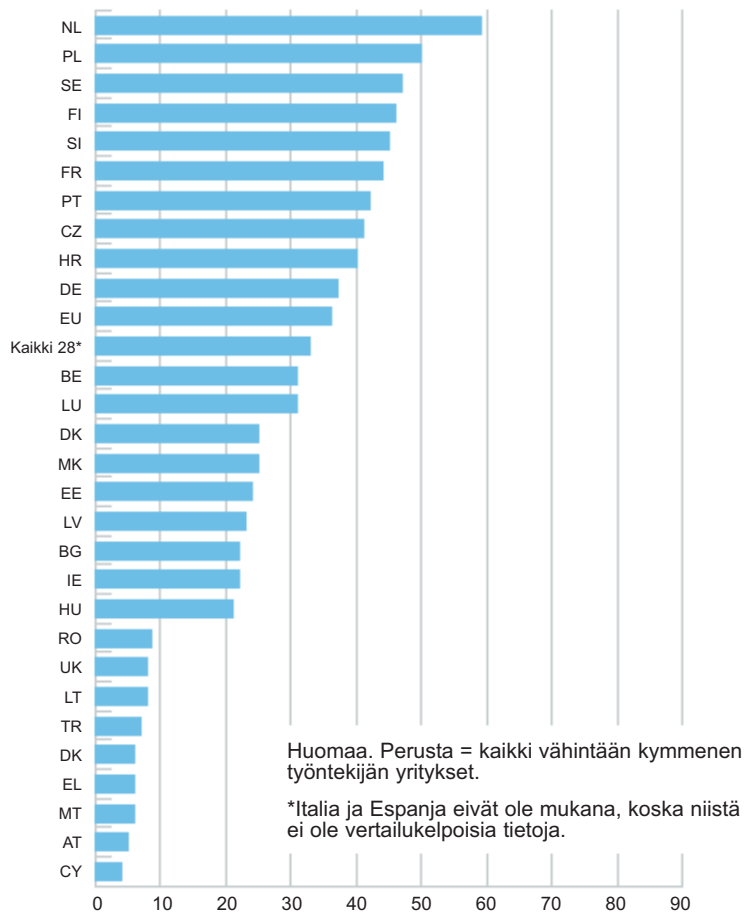
Henkilöstön palkkaaminen aiempaa joustavammilla sopimuksilla on yleistynyt eurooppalaisissa työpaikoissa, vaikkakaan ei tasapuolisesti kaikkialla Euroopassa. Alankomaissa ja Puolassa yli 70 prosenttia yrityksistä käyttää määräaikaisia työ sopimuksia, mutta Kyproksessa, Itävallassa ja Maltassa vain 20 prosenttia yrityksistä tekee niin. Määräaikaisia sopimuksia käytetään melko vähän suurimmassa osassa yrityksistä: yli puolessa tutkituista yrityksistä alle 20 prosenttia koko työvoimasta työskentelee määräaikaisella sopimuksella. On kuitenkin pieni määrä yrityksiä, joissa määräaikainen sopimus on tärkein työsuhteen muoto. Noin 8 prosentissa yrityksistä vähintään 80 prosenttia työntekijöistä työskentelee määräaikaisella sopimuksella. Tällaiset yritykset ovat yleisempiä muutamissa maissa, esimerkiksi Yhdistyneessä kuningaskunnassa, jossa yli 25 prosentilla yrityksistä vähintään 80 prosenttia työntekijöistä on määräaikaisia, ja Turkissa, jossa vastaava luku on 22 prosenttia. Näin laaja määräaikaisten työntekijöiden käyttö keskittyy muutamalle alalle, muun muassa hotelli- ja ravintola-alalle sekä rakennusalalle, joissa kummassakin työmäärä vaihtelee merkittävästi kausittain.

Määräaikaisten sopimusten ongelmana on se, että ne ovat luonteeltaan epävarmoja, vaikka ne voivat myös olla reitti pidempiaikaisiin työllistymismahdollisuuksiin. Yli 50 prosentissa eurooppalaisista yrityksistä suurimmalle osalle määräaikaisista työntekijöistä tai kaikille heistä oli tarjottu jatkosopimusta samassa yrityksessä. Tämä oli yleisintä rahoituspalvelualalla.

Vuokratyö

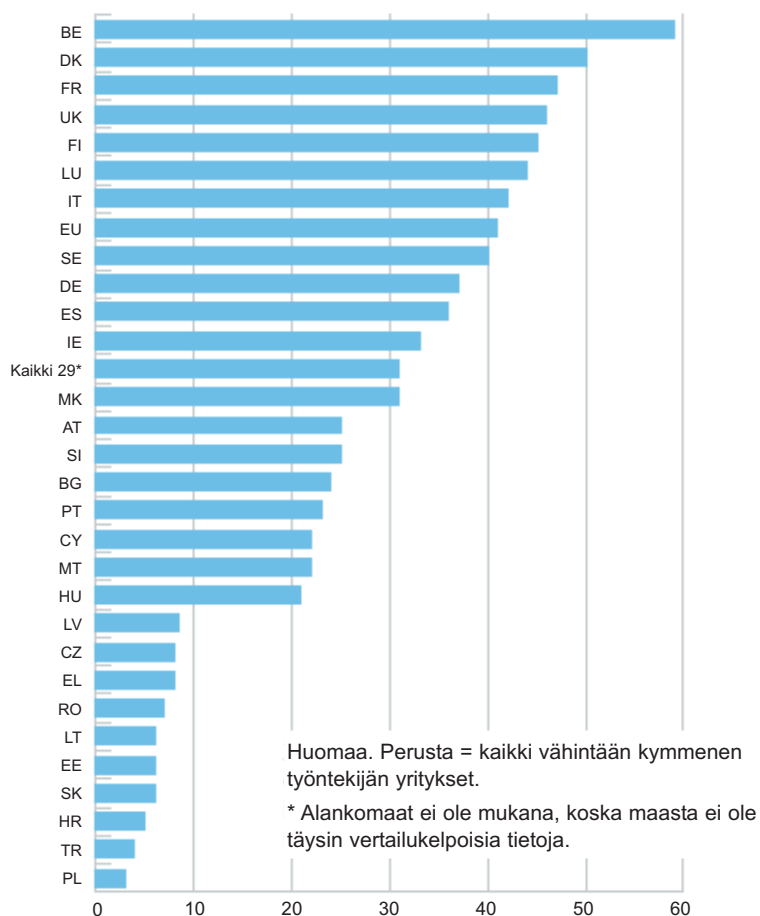
Vuokratyö on yleistymässä EU:ssa, mutta sen käyttö vaihtelee huomattavasti eri maiden välillä: Belgiassa lähes 60 prosenttia yrityksistä palkkaa työntekijöitä tilapäistä työvoimaa välittäviltä yrityksiltä, kun taas Puolassa vain noin 3 prosenttia yrityksistä toimii näin. Taantuma näyttää kuitenkin vaikuttaneen vuokratyöhön. Vuoden 2009 alussa noin 20 prosenttia yrityksistä ilmoitti, että ne olivat palkanneet vuokratyövoimaa viimeisten 12 kuukauden aikana, mutta eivät kyseisellä hetkellä työllistäneet vuokratyövoimaa. Yritykset, jotka olivat lopettaneet vuokratyövoiman käytön ennen tutkimuksen ajankohtaa, olivat yleensä pieniä alle 20 työntekijän yrityksiä, kun taas tätä suuremmissa yrityksissä oli harvinaista lopettaa vuokratyön käyttö. (On huomattava, että myös kausivaihteluilla saattaa olla vaikutusta havaittuun eroon.)

Kuva 3: Yritykset, joissa on ollut määräaikaista työntekijöitä viimeisten 12 kuukauden aikana, maittain (%)



Lähde: ECS 2009

Kuva 4: Yritykset, joissa on ollut vuokratyövoimaa viimeisten 12 kuukauden aikana, maittain, 2009 (%)



Lähde: ECS 2009

VAIHTELEVA PALKKAUS

Yritykset saattavat maksaa työntekijöille peruspalkan lisäksi lisää, joiden tarkoituksena on kannustaa parantamaan työsuoritusta. Tulospalkkioiden käyttö vaihtelee huomattavasti eri puolilla Eurooppaa. On hyvä muistaa, että tässä esitetyt tutkimustiedot ovat peräisin taluskriisin alkuvaiheista, ja tilanne on saattanut muuttua. Tšekissä lähes 70 prosenttia yrityksistä maksaa lisää henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella, mutta Ruotsissa ja Latviassa näin tekee vain noin 15 prosenttia yrityksistä. Yrityksillä, jotka palkitsevat yksittäisiä työntekijöitä heidän suorituksistaan, on muita useammin järjestelmät myös tiimin suorituksista palkitsemiseen. Kuten odottaa saattaa, rahallinen korvaus tiimin suorituksista on lähes kaksi kertaa yleisempi yrityksissä, jotka pitävät tiimityöskentelyä tärkeänä osana toimintaansa. Se, että työntekijöille maksetaan lisää hyvästä työsuorituksesta, näyttää liittyvän korkeaa ammattitaitoa vaativiin tehtäviin: mitä enemmän yrityksessä on korkeaa ammattitaitoa vaativia tehtäviä, sitä todennäköisempää on, että suorituksista palkitaan rahallisesti. Tutkimuksessa löydettiin positiivinen korrelaatio tulospalkkiojärjestelmien ja työvoiman hyvän tuottavuuden välillä. Lisäksi on olemassa korrelaatio yritysten hyvän tuloksen ja tulospalkkioiden käyttöönoton välillä. Tulokset puhuvat voimakkaasti tulospalkkioiden käyttöönoton puolesta eurooppalaisissa yrityksissä sikäli, kun se on mahdollista.

Yritykset voivat myös valita taloudellisen osallistumisen, jolloin työntekijät pääsevät osallisiksi yrityksen tuloksesta osallistumalla esimerkiksi voitonjakojärjestelmään tai työntekijöiden omistussuunnitelmaan. Tutkimuksessa havaittiin,

että työntekijöiden edustus yrityksessä lisää todennäköisyyttä, että yrityksessä on myös voitonjakojärjestelmä. Keskimäärin noin 20 prosentissa yksityisistä yrityksistä, joissa on työntekijöiden edustus, on voitonjakojärjestelmä, mutta ilman työntekijöiden edustusta toimivissa yrityksissä vain 10 prosentissa on kyseinen järjestelmä. Lisäksi yrityksissä, joissa on työntekijöiden edustus, järjestelmän piiriin kuuluu useimmiten suurempi osa työvoimasta.

Työntekijöiden edustajilla ei kuitenkaan näytä olevan merkittävää vaikutusta siihen, miten näitä järjestelmiä hallinnoidaan. Vain vähemmistössä (38 prosentissa) yksityisistä yrityksistä, joissa on tulospalkkiojärjestelmä, työntekijöiden edustajat osallistuivat keskusteluihin sen käyttöönotosta. Työntekijöiden edustajat eivät osallistuneet millään tavoin järjestelmän luomiseen 26 prosentissa yrityksistä. Vaikka työntekijöiden edustajat eivät välttämättä osallistu järjestelmien luomiseen, yli puolet heistä tukee tulospalkkiojärjestelmän käyttöä. Vain noin 9 prosenttia työntekijöiden edustajista vastustaa järjestelmän käyttöönottoa. Kuitenkin niissä yrityksissä, joissa kyseisiä järjestelmiä ei ole, vastustus on laajempaa: 28 prosenttia edustajista ilmoittaa, että he vastustaisivat kyseisenlaisen järjestelmän käyttöönottoa. Tämän ei pitäisi yllättää, sillä joissakin yrityksissä ei ole tulospalkkiojärjestelmää juuri siksi, että työntekijöiden edustajat ovat vastustaneet sen käyttöönottoa.

Tutkimukseen osallistuneista johtajista 63 prosentille henkilöstön motivaation parantaminen oli tärkein syy voitonjakojärjestelmän käyttöönottoon. Muita tärkeitä syitä olivat kannustaa työntekijöitä kehittämään työprosesseja ja parantamaan lopputuotteita ja sitä kautta lisäämään työn tuottavuutta. Voitonjakojärjestelmän käyttö palkkakustannusten automaattiseen leikkaamiseen myynnin ja tilausten vähetessä ei tosiasiaa ole pääsyy näiden järjestelmien käyttöönottoon. Erot maiden välillä ovat kuitenkin suuria. Muutamissa maissa yli 20 prosenttia yrityksistä mainitsi tämän tärkeäksi syyksi. Kärjessä on Irlanti, jossa 27 prosenttia yrityksistä vastasi näin.

Työntekijöiden omistussuunnitelmat ovat EU:ssa huomattavasti harvinaisempia kuin voitonjakojärjestelmät. Vaikka noin 14 prosenttia kaikista Euroopan yksityisistä yrityksistä on ottanut käyttöön voitonjakojärjestelmän, vain 5 prosenttia tarjoaa osakkuutta. Tanskassa, missä tämä on yleisintä, 13 prosenttia yrityksistä tarjoaa jonkinlaisen työntekijöiden omistussuunnitelman. Sitä vastoin Tšekissä, Slovakiassa, Itävallassa ja Kreikassa enintään 2 prosenttia yksityisyrityksistä tarjoaa tällaisen järjestelyn. Nämä kansalliset erot johtuvat todennäköisimmin eroista oikeudellisissa puitteissa, esimerkiksi verolainsäädännössä, ja työmarkkinaosapuolten asenteista.

Osakkuus on yleisintä suurimmissa yrityksissä. On muistettava, että monet pienimmistä yrityksistä ovat perheyrityksiä, joihin tällaiset järjestelyt eivät sovi. Lisäksi pienessä organisaatiossa työntekijöiden sitouttaminen ja motivoiminen on paljon helpompaa. Työntekijöiden omistussuunnitelman hallinnointi aiheuttaa huomattavia yleiskustannuksia, joita on sitä helpompi kestää, mitä useammat henkilöt osallistuvat järjestelyyn. Sama koskee muita käsiteltyjä vaihtelevan palkkauksen muotoja: suurehkoissa yrityksissä käytetään pieniä useammin myös tulospalkkio- ja voitonjakojärjestelmiä. Sen lisäksi molemmat näistä palkkauksen muodoista (sekä osakkuus) ovat yleisimpiä rahoituspalvelualalla. (Voitonjaon osalta tämä ei ehkä yllätä, kun otetaan huomioon rahoitustuotteiden myyntiin perinteisesti liittyvät provisiot.) Yrityksillä, joissa on merkittävä ulkomainen omistus, on myös todennäköisemmin käytössään tulospalkkiot ja työntekijöiden omistussuunnitelmat kuin yrityksillä, jotka ovat täysin kotimaisessa omistuksessa.

Jää nähtäväksi, miten kriisi vaikuttaa osakkuutta koskeviin asenteisiin. Pankkialan ongelmat, jotka vaikeuttavat pääoman hankkimista, saattavat kannustaa johtajia ottamaan järjestelyjä käyttöön tai laajentamaan niitä. Osakemarkkinoiden häiriöt ovat kuitenkin tehneet osakkuudesta työntekijöille entistä riskialttiimpaa. Sen lisäksi työntekijöiden omistussuunnitelmat hämärtävät työnantajien ja työntekijöiden välistä eroa. Jos johto pyrkii vähentämään työpaikkoja osana yrityksen rakenneuudistusta, tämä saattaa vaikeuttaa, jos suurin osa tai jopa kaikki muutoksen kohteena olevista työntekijöistä ovat käytännössä myös yrityksen omistajia.

Keskeiset tulokset

Euroopassa palkoista päätetään yleensä työehtosopimusneuvotteluilla: kaksi kolmesta työntekijästä on joko yrityksessä tai korkeammalla tasolla (esimerkiksi yrityksen toimialalla) noudatettavan työehtosopimuksen piirissä. Osuus on paljon suurempi – noin 90 prosenttia tai enemmän – Italiassa, Suomessa, Espanjassa, Sloveniassa ja Ruotsissa. Baltian maissa kattavuus on enintään 30 prosenttia, Latviassa alle 20 prosenttia.

Suurimmalla osalla työntekijöiden edustuselimestä on käytettävissään tarvittavat resurssit tehtävänsä täyttämiseen. Niistä 85 prosenttia saa tietoja yrityksen rahoitus-, talous- ja työllisyystilanteesta vähintään kerran vuodessa. Noin 72 prosenttia saa säännöllisesti koulutusta, ja vastaava osa edustajista katsoo, että heillä on riittävästi palkallista vapaata edustustehtäviensä hoitamiseen. Melko usein työntekijöiden edustajien tehtävät rajoittuvat kuitenkin työturvallisuus- ja työterveyskysymysten käsittelemiseen tai ne on järjestetty epävirallisella tavalla.

Kolmasosa edustajista saa vain satunnaisia tietoja yrityksen talous- ja rahoitustilanteesta enintään kerran vuodessa, ja noin 17 prosenttia ei saa lainkaan palkallista vapaata tehtäviensä hoitamiseen.

Vahva toimielimiin perustuva työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu työpaikoilla on huomattavasti yleisempää Pohjois-Euroopan maissa kuin etelässä. Monissa Etelä-Euroopan maissa toteutus ei ole yhtä pitkälle kehittynyttä ja vuoropuhelussa saattaa esiintyä kärjekästä vastakkainasettelua.

TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VÄLINEN VUOROPUHELU TYÖPAIKOILLA

Työmarkkinaosapuolten välisellä vuoropuhelulla tarkoitetaan työntekijöiden edustajien osallistumista esimerkiksi työpaikan työoloja, työsuhteita ja työjärjestelyjä koskeviin päätöksiin. Osallistuminen saattaa rajoittua ainoastaan siihen, että johto ilmoittaa edustajille työpaikan kehitystoimista, tai siihen saattaa kuulua kuulemisia, neuvotteluja tai jopa yhteistä päätöksentekoa. Eri puolilla EU:ta on monenlaisia toimielinrakenteita, joilla työntekijöiden etuja edustetaan. Ne saattavat olla muodoltaan yritysneuvostoja tai ammattijärjestöjä. Ammattijärjestöt edustavat jäseniään; yritysneuvostot puolestaan edustavat yleensä kaikkia yrityksen työntekijöitä. Useissa maissa yrityksissä on molemmat, jolloin ammattijärjestö neuvottelee johdon kanssa aktiivisesti palkoista ja työoloista ja yritysneuvosto osallistuu tiedotus- ja kuulemismenettelyihin. Yritysneuvoston jäsenet saattavat myös usein olla paikallisen ammattijärjestön jäseniä.

Koko Euroopassa noin 37 prosentissa yrityksistä on jonkinlainen työntekijöiden edustus, joka kattaa yli 60 prosenttia työvoimasta. Tilanne kuitenkin vaihtelee valtavasti: Ruotsissa ja Tanskassa yli 70 prosentissa yrityksistä on jonkinlainen edustus, mutta Kreikassa ja Portugalissa osuus on vain hiukan yli 10 prosenttia. Suurissa yrityksissä työntekijöillä on huomattavasti useammin edustus. Pienistä yrityksistä noin 30 prosentilla on työntekijöiden edustus, kun taas suurissa yrityksissä luku on noin 90 prosenttia. Julkisissa palveluissa (erityisesti koulutusala) työskentelevillä on huomattavasti useammin edustus kuin yksityisellä sektorilla toimivan palveluyrityksen työntekijöillä. Jos yritys on suuremman yrityksen tytäryhtiö tai ulkomaisessa omistuksessa, on todennäköisempää, että työntekijöillä on edustus.

Työntekijöiden edustajien vaikutus

Kuinka vaikutusvaltaisia työntekijöiden edustajat sitten ovat? Yrityksissä toimivat edustajat katsovat, että heillä on suuri vaikutus työterveys- ja työturvallisuusasioihin mutta vähemmän vaikutusvaltaa työaikaa koskeviin määräyksiin ja yksittäisiin kurinpito-ongelmiin. Kuitenkin, kun kyseessä ovat strategiset kysymykset, kuten rakennemuutos, urakehitys ja henkilöstösuunnittelu, he katsovat, että heidän vaikutuksensa on vähäisempi. Romaniassa, Saksassa ja Tanskassa toimivat edustajat katsovat, että heillä on eniten vaikutusta strategisiin kysymyksiin (vaikka vaikutus on vaatimatonta).

Kroatiassa, Portugalissa ja Sloveniassa edustajat katsovat vaikutusvaltansa olevan vähäisintä. On huomattava, että edustajat pienimmissä (10–20 työntekijää) ja suurimmissa (yli 500 työntekijää) yrityksissä olivat sitä mieltä, että heillä oli suurin vaikutusvalta strategisissa kysymyksissä. Tässä on järkeä: pienissä yrityksissä työntekijöiden edustajien on helpompi päästä tekemisiin johdon kanssa, kun taas suurissa yrityksissä heillä on paremmat resurssit ja mahdollisuudet suorittaa tehtävänsä.

Edustajat katsovat myös, että heillä on eniten strategista vaikutusvaltaa, kun he saavat tarvittavat tiedot, heillä on riittävästi aikaa suorittaa edustustehtävänsä ja he saavat koulutusta tehtävänsä tueksi. Tietoa, aikaa ja koulutusta on todennäköisemmin käytettävissä silloin, kun ammattijärjestöjen toiminta on aktiivista ja/tai yritysneuvostolla on kanava, jonka kautta se saa äänensä kuuluviin. Mitä yhteistyökykyisempänä kulttuuria pidetään, sitä suurempana edustajat pitävät vaikutusvaltaansa strategisissa päätöksissä.

Johdon näkökulma työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun

Eurooppalaiset johtajat suhtautuvat yleisesti ottaen myönteisesti työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun vaikutuksiin työpaikoilla. Niissä yrityksissä, joissa työntekijöillä on edustus, 70 prosenttia johtajista toteaa, että edustaja auttaa löytämään rakentavia keinoja työpaikan tehokkuuden parantamiseen. Sama osuus on myös sitä mieltä, että edustajien kuuleminen tärkeissä päätöksissä parantaa henkilöstön sitoutumista muutosten toteuttamiseen. Vain 30 prosenttia johtajista katsoo, että työntekijöiden edustajien osallistuminen aiheuttaa huomattavia viiveitä johdon tärkeisiin päätöksiin.

Johtajat Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Romaniassa ja Irlannissa ovat kaikkein vakuuttuneimpia siitä, että työntekijöiden edustajien osallistuminen päätöksentekoon on tärkeää, ja lähes 90 prosenttia pitää sitä tarpeellisena. Sen sijaan johtajat Italiassa, Puolassa, Virossa ja Turkissa ovat vähiten vakuuttuneita asiasta, ja alle 60 prosenttia pitää osallistumista hyödyllisenä.

Vaikka johdolla saattaa olla myönteinen käsitys työntekijöiden edustajien osallistumisesta, huomattava enemmistö (60 prosenttia) haluaisi kuitenkin neuvotella yksittäisten työntekijöiden kanssa suoraan, erityisesti pienemmissä yrityksissä.

Tarkastelussa työelämä 3

Euroopan työolotutkimus (EWCS) on Eurofoundin pisimpään jatkunut tutkimus, joka kattaa muun muassa työsuhteet, työajan, työjärjestelyt, koulutuksen, terveys- ja psykososiaaliset riskit, työterveyden ja turvallisuuden, työntekijöiden osallistumisen, työn ja yksityiselämän tasapainon sekä palkkauksen. Eurofound toteutti viidennen EWCS-tutkimuksensa vuonna 2010. Sen lisäksi, että tutkimus antaa tilannekuvan Euroopan työoloista vuonna 2010, jo vuodesta 1991 alkaen kerätyistä tiedoista saadaan käsitys siitä, miten työelämä on muuttunut viimeisten 20 vuoden aikana. Lisätietoja tutkimuksen tuloksista on sen kotisivulla osoitteessa www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

ENEMMÄN JA MONIPUOLISEMPAA TYÖVOIMAA

Vuosina 1990–2010 15 uuden jäsenvaltion liittyminen EU:hun sekä naisten työvoimaosuuden lisääntyminen merkitsivät sitä, että unionin työvoima kasvoi noin 150 miljoonasta työntekijästä noin 235 miljoonaan työntekijään¹. Kun miesten työllisyysaste pysyi tänä aikana yli 75 prosentissa, naisten työllisyysaste nousi 50 prosentista noin 63 prosenttiin. Samaan aikaan ikääntyneiden työntekijöiden (50–64-vuotiaiden) osuus kasvoi vuosina 2000–2009 noin 49 prosentista yli 56 prosenttiin. Naisten osuus työvoimasta lisääntyi, ja esimiesasemassa työskentelevien naisten osuus kasvoi. EWCS-tutkimuksesta ilmenee, että vuonna 1991 naisten osuus kaikista esimiehistä silloisessa 12 jäsenvaltiossa oli 26 prosenttia, ja vuonna 2010 heidän osuutensa laajentuneessa EU27:ssä oli 33 prosenttia. Vaikka naisten osuus esimiehistä kasvaa, he toimivat todennäköisesti naisten esimiehinä: vuonna 2010 lähes puolet naistyöntekijöistä totesi esimiehensä olevan nainen, kun miehistä näin vastasi vain 12 prosenttia.

PALVELUALAN MERKITYS KASVAA EDELLEEN

Pitkäaikainen suuntaus jatkui viime vuosikymmenen aikana: maatalousalalla ja tehdasteollisuudessa työskentelevien työntekijöiden määrä on asteittain vähentynyt ja palvelualalla työskentelevien määrä on jonkin verran lisääntynyt. Sukupuoleen perustuva työmarkkinoiden jakautuminen on pysynyt ennallaan: naiset ovat edelleen enemmistönä palvelualoilla, etenkin koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaalityön sekä julkishallinnon aloilla. Sitä vastoin teollisuuden ja rakennusalan työvoima koostuu etupäässä miehistä.

TYÖSUHTEET ENTISTÄ JOUSTAVAMPIA

Perinteiset toistaiseksi tehtävät eli niin sanotut vakituiset työ sopimukset ovat edelleen yleisin työ sopimuksen muoto, jollainen on noin 80 prosentilla työntekijöistä. Määräaikaisella työ sopimuksella työskentelevien työntekijöiden osuus on kuitenkin kasvanut selvästi viimeisten 20 vuoden aikana. Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 1991 määräaikaisten työntekijöiden osuus EY12:n työvoimasta oli 10 prosenttia, ja vuonna 2007 osuus oli kasvanut 14 prosenttiin, kunnes se laski hiukan vuonna 2010. (Määräaikaisista sopimuksista on lisätietoja sivulla 23.)

TYÖNTEKIJÖIDEN HUOLI TYÖPAIKASTA

Taluskriisin jatkuessa työntekijät eivät yleisesti ottaen suhtautuneet luottavaisesti siihen, että he löytäisivät uuden työn, jos he menettävät nykyisen työnsä. Vain kolmasosa vakituisista työntekijöistä (ja neljäsosa määräaikaista työntekijöistä) katsoi voivansa löytää helposti uuden työn. Lisäksi määräaikaiset työntekijät kokivat työsuhteensa epävarmemmaksi kuin vakituiset työntekijät. Vuonna 2010 vakituksessa työsuhteessa olevista 10 prosenttia katsoi

¹ EWCS-tutkimuksen tietoja on täydennetty Eurostatin työvoimatutkimuksen (Labour Force Survey, LFS) tiedoilla.

voivansa menettää työpaikkansa seuraavien kuuden kuukauden aikana, kun määräaikaisessa työsuhteessa olevista 35 prosenttia (ja vuokratyöntekijöistä 43 prosenttia) piti tätä mahdollisena. Myös ammatti vaikuttaa käsitykseen työsuhteen varmuudesta: erityisesti vähän koulutetut ruumiillisen työn tekijät kokevat työsuhteensa epävarmemmaksi kuin toimihenkilöt, ja he ovat myös epävarmempia uuden työpaikan löytymisestä tarvittaessa.

KESKIMÄÄRÄINEN TYÖAIKA LYHENEÄ

Työviikon keskimääräinen pituus Euroopassa lyhenee. Vuonna 1991 EU:n silloisessa 12 jäsenvaltiossa työviikon pituus oli 40,5 tuntia, ja vuonna 2010 se oli laskenut samoissa maissa 36,4 tuntiin. Työajan lyhenemiselle on neljä keskeistä syytä. Ensinnäkin suurta viikkotuntimäärää eli yli 48 tuntia viikossa työskentelevän työvoiman osuus on pienentynyt. Toiseksi entistä suurempi osa työvoimasta työskentelee osa-aikaisesti ja tekee lyhyttä työviikkoa (alle 20 tuntia viikossa). Luku on lähes kaksinkertaistunut 12 jäsenvaltiossa kahden vuosikymmenen aikana. Kolmanneksi työehtosopimuksen mukainen työaika on lyhentynyt monessa maassa ja monilla aloilla. Lisäksi, kuten edellä mainittiin, monet yritykset ovat lyhentäneet työaikoja kysynnän laskun takia.

Pitkä työviikko, lyhyt työviikko

Pitkän työviikon tekeminen on ollut ja on edelleen tyypillisintä miehille: EU27:ssä 18 prosenttia miehistä työskentelee yli 48 tuntia viikossa, naisista puolestaan 8 prosenttia. Myös itsenäiset ammatinharjoittajat tekevät pitkää työviikkoa, vaikka tämä osuus onkin pienentynyt vuodesta 2000 alkaen. Pitkät työviikot ovat yleisempiä teollisuudessa kuin palvelualalla, vaikka näilläkin aloilla työviikko on ajan mittaan lyhentynyt. Lyhyttä työviikkoa tekevät tyypillisesti naiset: 20 prosenttia työssä olevista naisista työskentelee alle 20 tuntia viikossa, mutta miehistä vain 7 prosenttia. Lyhyen työviikon yleisyys vaihtelee huomattavasti maittain, mikä johtuu sekä osa-aikatyöhön liittyvistä kulttuurieroista että tuki- ja hoivapalvelujen saatavuudesta ja koulujen aukioloajoista.

”Normaali” työaika edelleen yleisin

Huolimatta siitä, että meidän odotetaan yleisesti siirtyvän kohti yhteiskuntaa, joka on avoinna 24 tuntia vuorokaudessa, työajat ovat kokonaisuudessaan pysyneet EU:ssa melko muuttumattomina. Vuonna 2010 67 prosenttia työntekijöistä työskenteli yhtä monta tuntia joka viikko ja 58 prosenttia yhtä monta tuntia joka päivä, ja luvut ovat pysyneet samoina vuodesta 2000. Vuonna 1995 30 prosenttia työvoimasta työskenteli vähintään yhtenä sunnuntaina kuukaudessa, mutta vuonna 2010 tämä luku oli laskenut 27 prosenttiin samoissa jäsenvaltioissa.

TYÖSSÄ KEHITTYMINEN

Samalla, kun EU:n politiikalla pyritään lisäämään työpaikkoja, sillä pyritään myös saamaan työntekijöiden taidot ja asiantuntemus aiempaa täysipainoisemmin käyttöön. Tarkoituksena on tuottavuuden lisääminen ja aiempaa tyydyttävämmät työpaikat, kun olosuhteet suosivat taitojen hankkimista ja edistävät työntekijöiden omatoimisuutta. Koulutuksella ja työn organisoinnilla on tässä suuri merkitys.

Yhä useammat työntekijät koulutautuvat, mutta eivät kaikki

Tutkimus osoitti, että vuonna 2010 työnantajan maksaman koulutuksen määrä oli suurimmillaan vuoden 1995 jälkeen (EU15). Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan saa yhtä lailla koulutusta. Iäkkäät työntekijät saavat koulutusta nuoria vähemmän, vaikka näiden kahden ryhmän välinen ero on pienentynyt jonkin verran viimeisten 15 vuoden aikana. Vakituiset työntekijät saavat paljon enemmän työnantajan maksamaa koulutusta kuin muut työntekijät. Vuonna 2010 vakituksista työntekijöistä 39 prosenttia osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen, kun taas muista työntekijöistä vastaavaan koulutukseen osallistui vain 26 prosenttia. (Lisäksi tämä ero on viimeisten kymmenen vuoden aikana kasvanut: vuonna 2000 ero oli 7 prosenttiyksikköä ja vuonna 2010 jo 13 prosenttiyksikköä.) Myös ammatilla on suuri merkitys. Koulutuksen suhteen paras tilanne vuonna 2010 oli ylempillä toimihenkilöillä, joista useampi sai työnantajan

maksamaa koulutusta kuin alempien toimihenkilöiden ryhmässä. Ruumiillisen työn tekijät saavat koulutusta vieläkin vähemmän.

Taantuman vaikutus saattaa osaltaan selittää ainakin osan koulutuksen määrän lisääntymisestä, samoin kuin työajan lyhenemisestä. Kuten edellä on kuvattu, monet vuoden 2008 jälkeen toteutetuista lyhennettyä työaikaa koskevista järjestelyistä ovat sisältäneet jonkinlaista koulutusta, jota on annettu työajasta vähennettyjen tuntien aikana. Lisäksi huoli työpaikan varmuudesta on saattanut kannustaa entistä useampia työntekijöitä hankkimaan koulutusta itsenäisesti. Vuosina 2005–2010 niiden työntekijöiden osuus, jotka maksoivat koulutuksensa itse, kasvoi kolmasosalla.

Omien päätösten tekeminen – työn itsenäisyys

Itsenäisyyden lisääminen – se, että työntekijöille annetaan mahdollisuus päättää itse, miten he vastaavat työnsä vaatimuksiin – voi helpottaa vaatimusten täyttämistä. Tutkimuksessa itsenäisyyttä mitattiin tutkimalla, millaiset mahdollisuudet työntekijöillä oli vaihdella omaan työskentelyynsä liittyviä tekijöitä: työskentelynopeutta, työmenetelmää ja tehtävien suorittamisjärjestystä. Tulokset osoittivat pieniä muutoksia eri suuntiin viimeisten kymmenen vuoden aikana. Ei ole kuitenkaan yllättävää, että työn itsenäisyyden taso vaihtelee työntekijätyypin mukaan. Vähän koulutetuilla ruumiillisen työn tekijöillä on kaikista työntekijäryhmistä vähiten itsenäistä päätäntävaltaa.

TERVEYDEN SUOJELEMINEN JA HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Työn intensiivisyys

Työn intensiivisyyden lisääntymisellä, esimerkiksi hyvin nopealla työtahdilla tai tiukoilla määräajoilla, on voimakkaita kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin etenkin silloin, kun työntekijät eivät voi työskennellä kovin itsenäisesti tai kun he saavat vain vähän tukea kollegoiltaan.

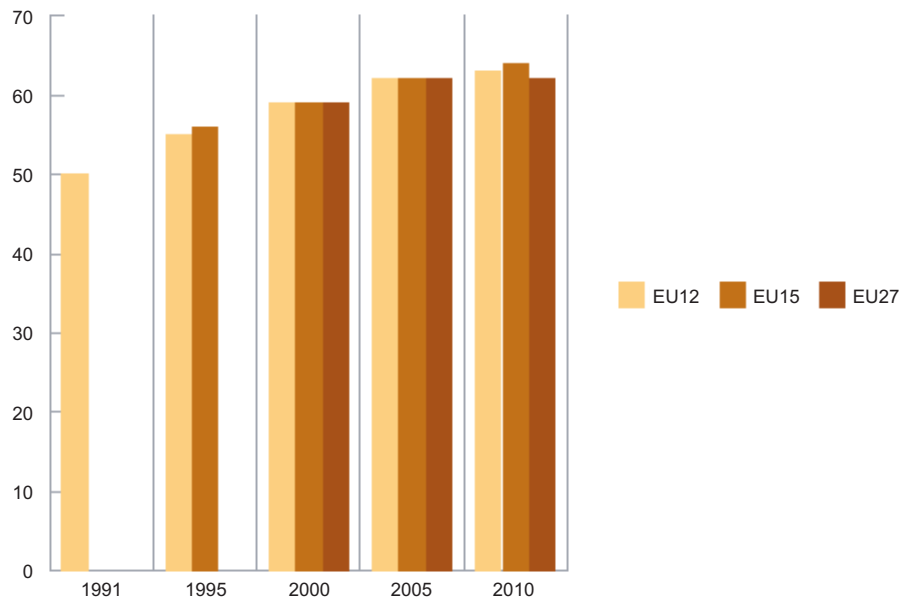
Mitä useampi ”työtahtia määräävä tekijä” (esimerkiksi kollegojen työtahdissa pysyminen, asiakkaiden, potilaiden tai kansalaisten vaatimuksiin vastaaminen, tuotanto- tai suoritusavoitteiden saavuttaminen, koneen tahdissa pysyminen ja esimiehen suoriin vaatimuksiin vastaaminen) määrittää työtahtia, sitä tiukempia vaatimuksia työntekijöihin kohdistuu ja sitä todennäköisemmin työ vaikuttaa huomattavan kielteisesti heidän terveyteensä. Työn intensiivisyys on lisääntynyt viimeisten 20 vuoden aikana useimmissa Euroopan maissa. Kaaviossa on esitetty, miten tiukkojen määräaikojen puitteissa työskentelevien työntekijöiden osuus on yleisesti kasvanut (kaavio, joka esittää nopeassa tahdissa työskentelevien työntekijöiden osuutta, on lähes identtinen). Vuodesta 2005 alkanut kasvu näyttää kuitenkin vakiintuneen tälle korkealle tasolle.

Useimpien työntekijöiden (67 prosenttia) työtahtia määrittävät muiden henkilöiden vaatimukset, esimerkiksi kanssakäyminen asiakkaan kanssa.

Sitä vastoin vain 18 prosentilla Euroopan unionin työntekijöistä työtahti määräytyy koneen automaattisen etenemisvauhdin mukaan.

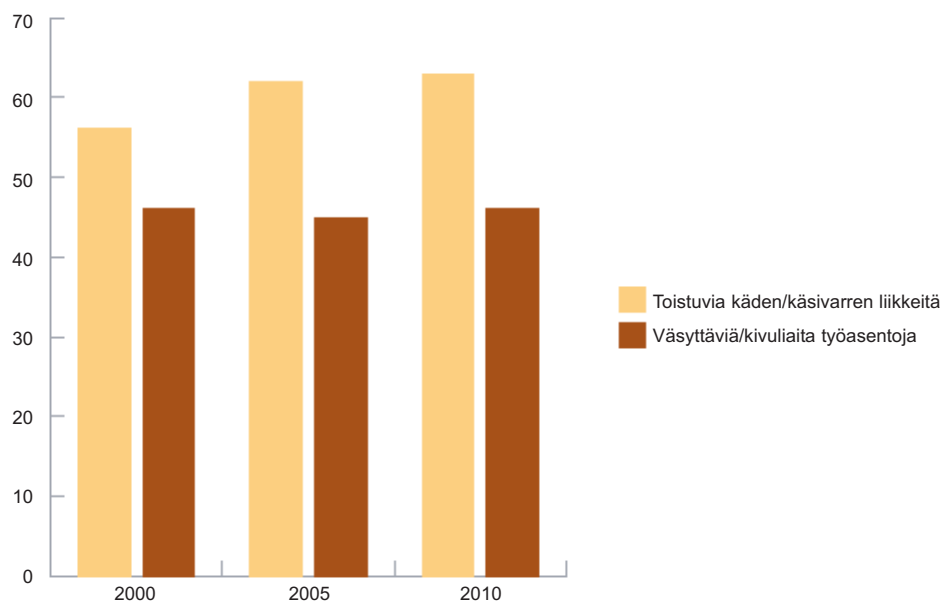
Tämä luku on laskenut viimeisten 15 vuoden aikana, mikä heijastelee työvoiman siirtymistä teollisuudesta palveluihin.

Kuva 5: Työskentely tiukkojen määräaikojen puitteissa 1991–2010, EU12, EU15 ja EU27 (%)



Lähde: EWCS 2010

Kuva 6: Kehitys työn fyysisissä vaatimuksissa 2000–2010, EU27 (%)



Huomaa. Luvut koskevat niitä, jotka totesivat altistuvansa näille vaaratekijöille vähintään neljänneksen työajastaan.

Lähde: EWCS 2010

Fyysiset vaaratekijät pysyneet entisellään

Euroopan unionin työntekijät ovat yhtä alttiita fyysisille vaaratekijöille kuin 20 vuotta sitten, mikä kuvastaa sitä, että monissa eurooppalaisissa työpaikoissa tehdään edelleen ruumiillista työtä. Esimerkiksi 33 prosenttia työntekijöistä kantaa raskaita taakkoja vähintään neljänneksen työajastaan, ja tämä luku ei ole muuttunut vuoden 2000 jälkeen. Fyysiset vaaratekijät eivät myöskään kohdistu pelkästään ruumiillisen työn tekijöihin: lähes puolet kaikista työntekijöistä työskentelee väsyttävissä tai kivuliaissa työasunnoissa vähintään neljänneksen työajastaan. Erityisesti toistuvat käden tai käsivarren liikkeet liittyvät nyt useammin eurooppalaiseen työhön kuin kymmenen vuotta sitten.

(Eurofoundin muissa tutkimuksissa on havaittu, että työperäiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisimpiä ammattitaitteja EU:ssa. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että rasittaviin työolosuhteisiin liittyvät tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat vähenemässä, mutta stressiin ja liialliseen työtaakkaan liittyvät sairaudet lisääntyvät.)

Miehet ja naiset altistuvat fyysisille vaaratekijöille vaihtelevassa määrin, ja myös vaarojen tyypit poikkeavat toisistaan. Tämä liittyy osaltaan siihen, että miehet ja naiset työskentelevät suurelta osin eri aloilla ja eri ammateissa. Esimerkiksi raskaita taakkoja kantaa työssään säännöllisesti 42 prosenttia miehistä, kun naisten kohdalla osuus on 24 prosenttia. Sitä vastoin 13 prosenttia naisista, mutta vain 5 prosenttia miehistä, nostaa tai siirtää ihmisiä osana työtään.

KUN VANHUUS YLLÄTTÄÄ: TYÖELÄMÄSSÄ JATKAMINEN PITEMPÄÄN

Työn ja työpaikan ”kestävyys” määräytyy sen mukaan, antavatko työajat mahdollisuuden täyttää myös muut velvoitteet, kehitetäänkö työntekijän taitoja työllistyvyyden takaamiseksi, kuinka vapaasti työntekijät voivat tehdä työtään vastatakseen paremmin työn vaatimuksiin ja missä määrin työolot suojelevat työntekijän terveyttä pitkällä aikavälillä. Noin 60 prosenttia eurooppalaisista työntekijöistä on sitä mieltä, että he voisivat tehdä nykyistä työtään 60-vuotiaana; tämä osuus on kasvanut hiukan vuodesta 2000. Odotetusti eri ammattiryhmiin kuuluvat työntekijät kokevat tämän eri tavoin: lähes kolme neljäsosaa ylemmistä toimihenkilöistä totesi, että he voisivat jatkaa työtä 60-vuotiaaksi, kun taas alle puolet alhaisen osaamistason omaavista ruumiillisen työn tekijöistä totesi näin.

Tietoa tutkimuksista

Eurofound on laatinut kolme Euroopan laajuista tutkimusta, jotka ovat ihmisten elämää ja työntekoa koskevien vertailukelpoisten tietojen ainutlaatuisia lähteitä. Euroopan työolotutkimus (EWCS) on pisimpään jatkunut tutkimus, jossa on kerätty tietoja työn laadusta ja työllisyydestä vuodesta 1991 lähtien. Euroopan elämänlaatuselvitys (EQLS) antaa kokonaisvaltaisen kuvan elinoloista Euroopan maissa. Kun otetaan huomioon kasvava kiinnostus Euroopan kansalaisten elämänlaatuun, EQLS-tutkimuksella on yhä suurempi merkitys Eurofoundin osallistumisessa poliittiseen keskusteluun. Euroopan yritystutkimuksessa (ECS) luodaan yleiskatsaus työpaikan käytäntöihin ja siihen, miten niistä neuvotellaan eurooppalaisissa yrityksissä. Tutkimuksessa esitetään sekä johtajien että työntekijöiden edustajien näkemyksiä. Tutkimustietojen yksityiskohtaisen analyysin avulla Eurofound voi tunnistaa uusia ja kehittyviä suuntauksia sekä saada kattavan kuvan EU:n politiikan kannalta keskeisistä kysymyksistä. Tulokset antavat päättäjille vahvan perustan tunnistaa parannusmahdollisuuksia ja kehittää kaukonäköisiä toimintamalleja. Tutkimukset ovat tärkeitä välineitä, joiden avulla Eurofound voi täyttää tehtävänsä eli antaa korkealaatuisia tietoja ja neuvoja EU:n ja kansallisen tason päättäjille, työmarkkinaosapuolille, tutkijoille ja Euroopan kansalaisille. Eurofoundin kolmella tutkimuksella on seuraavat yhteiset piirteet: edustavat otokset, jotka tarjoavat luotettavaa vertailukelpoista tietoa EU:n tasolla, standardoidut kyselyt, jotka helpottavat maiden välistä vertailua, ja useat peräkkäiset tutkimukset, joiden avulla Eurofound voi analysoida ajan mittaan tapahtuvia muutoksia.

Työmarkkinaosuhteet – 4 katse työmarkkinaosapuoliin

Työmarkkinaosuhteiden kehityksen kartoittaminen eri puolilla Eurooppaa on tärkeä osa Eurofoundin työtä, koska työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ammattijärjestöjen, työnantajatahojen ja hallitusten välillä on Euroopan sosiaalisen mallin kulmakivi. Sen lisäksi, että eurooppalaisessa yritystutkimuksessa (ECS) käsiteltiin työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun toimivuutta yritysten tasolla, Eurofoundin vuonna 2010 julkaisemassa tutkimuksessa analysoitiin myös näiden kahden osapuolen erityisiä haasteita ja olosuhteita.

työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu kriisin aikana

Vaikka vuonna 2010 nähtiin merkkejä talouden lievästä elpymisestä, EU:n jäsenvaltiot totesivat säästötoimien jatkamisen olevan tarpeen. Työmarkkinaosapuolet ovat yleensä olleet mukana näiden toimenpiteiden laatimisessa, mutta kriisi vaikeutti yhteisymmärrykseen pääsemistä joissakin tapauksissa erityisen paljon. Sen lisäksi perinteisissä työmarkkinaosuhteiden järjestelmissä on tapahtunut muutoksia kriisin aikana, kuten kansallisten kolmikantakumppanuuksien kaatuminen Irlannissa ja Espanjassa osoittaa. Vuonna 2010 tämä suuntaus näytti leviävän muihin kansallisiin työmarkkinasuhdejärjestelmiin esimerkiksi Portugalissa. Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu on auttanut reagoimaan kriisiin, kuten vuonna 2010 jälleen havaittiin: oli mahdollista luoda ja laajentaa lyhennettyä työaika koskevia järjestelyjä (ks. sivu xxx) ja neuvotella aiempaa pienemmistä palkankorotuksista. Työmarkkinaosuhteiden järjestelmät osoittivat vuoden mittaan joustavuutensa haasteiden edessä. Toimiakseen tarkoituksenmukaisesti ne tarvitsevat kuitenkin toimijoita. Työmarkkinajärjestöjen kehittyminen jatkui vuonna 2010, kuten tässä esitetyt tulokset osoittavat.

AMMATTIJÄRJESTÖJEN STRATEGIAT UUSIEN TYÖNTEKIJÄRYHMIEN REKRYTOINTIIN

Ammattijärjestöjen ongelmat jäsenpohjansa säilyttämisessä ovat herättäneet viime vuosina kiivasta keskustelua. Järjestöjen jäsenmäärän lasku ja siitä aiheutunut työehtosopimusten kattavuuden pieneneminen on nähty selkeinä merkkeinä ammattijärjestöjen ja työmarkkinaosuhteiden aseman heikkenemisestä nykypäivän Euroopassa. On mielenkiintoista, että keskustelu ammattijärjestöjen laskevasta jäsenmäärästä ja ongelman ratkaisemisesta on vilkkainta maissa, joissa jäseniä on suhteessa eniten, esimerkiksi Pohjoismaissa. Vaikuttaa siltä, että ammattijärjestöjen jäsenmäärän viimeaikaista laskua pidetään näissä maissa uhkana työmarkkinaosuhteiden kansallisille malleille.

Jäsenmäärä on ammattijärjestöille keskeisen tärkeä: sillä varmistetaan, että jäseniä on riittävästi ammattijärjestön toimintaan, järjestön tehtävien rahoittamiseen ja siihen, että järjestö tunnustetaan muodollisesti etujärjestöksi. Jäsenmäärä on olennainen osatekijä erityisesti järjestön vahvuuden kannalta: työriitatilanteissa jäsenmäärä on keskeinen osa ammattijärjestön neuvotteluvoimaa, koska se voi lisätä lakonuhan uskottavuutta.

Euroopan teollisuuden luonne on kuitenkin muuttunut. Järjestöjen perinteiset vahvat alueet teollisuudessa ovat kärsineet supistuksista samalla, kun työpaikkoja luodaan eniten aloille, joilla työntekijät eivät ole yhtä järjestäytyneitä. Samaan aikaan julkisen sektorin uudistukset – ja valtion aiemmin tarjoamien palvelujen ulkoistaminen – ovat johtaneet työllisyyden merkittävään alenemiseen sektorilla, jolla suuri osa työntekijöistä on perinteisesti kuulunut ammattijärjestöön. Yksityisellä sektorilla työsuhteista on tullut entistä yksilökohtaisempia ja toimintojen globalisaatio on heikentänyt perinteisiä työmarkkinaosuhteita – yksi syy tähän on myös toimintojen ulkomaille siirtämisen uhka. Tietyt työntekijäryhmät kuuluvat muita harvemmin ammattijärjestöihin: nuoret työntekijät, joita on kaikkein vaikeinta saada järjestäytymään, pk-yritysten työntekijät, jotka kuuluvat suurten yritysten työntekijöitä harvemmin järjestöihin, sekä määräaikaiset työntekijät ja muut epätyypillisissä työsuhteissa olevat, joita on myös vaikeampi saada ammattijärjestöjen

piiriin. Nämä tekijät saattavat kuulua yhteen: nuoret työntekijät työskentelevät usein yksityisellä palvelualalla, jolla järjestäytyminen on vähäistä, ja heillä on epätyypillinen työsuhde. Myös siirtotyöläiset kuuluvat keskimääräistä harvemmin ammattijärjestöihin, osittain siksi, että he työskentelevät usein aloilla, joilla järjestäytyminen on vähäistä, ja heillä on usein epätyypillinen työsuhde.

Muutoksen takia ammattijärjestöt tavoittelevat uusia ryhmiä jäsenikseen, kuten Eurofoundin raportista Trade union strategies to recruit new groups of workers käy ilmi. Ne ovat käynnistäneet useita aloitteita kasvattaakseen jäsenmääriään ja osoittaakseen tarpeellisuutensa työntekijäryhmille, jotka eivät aiemmin ole välttämättä harkinneet ammattijärjestöön liittymistä. Muutamat järjestöt esimerkiksi antavat tietyille ryhmille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin järjestön sisällä: Itävallassa, Belgiassa ja Kreikassa on perustettu erillisiä osastoja naisia varten. Tanskassa siirtotyöläisten järjestäytyneisyys rakennusalalla on huomattavasti vähäisempää kuin tanskalaisten työntekijöiden järjestäytyneisyys, ja näin ollen siirtotyöläiset nähdään tärkeänä kohderyhmänä järjestäytymisen edistämässä.

Edistääkseen nuorten työntekijöiden järjestäytymistä Bulgarian työntekijäliitto CITUB perusti kansalaisjärjestön, jossa on nuoriso- ja työllisyyskysymysten asiantuntijaverkostot sekä verkostot nuorille järjestöaktiiveille heidän taitojensa ja asemansa vahvistamiseksi. Toinen yleinen keino opiskelevien nuorten saamiseksi mukaan ovat vierailut ammattikouluihin ja yliopistoihin. Esimerkiksi Tanskassa ammattijärjestöillä on erityisohjelmat, joilla ne rekrytoivat uusia jäseniä oppisopimusoppilaiden ja teknisen alan ammattioppilaitosten harjoittelijoiden joukosta.

Ammattijärjestöt voivat lisätä kapasiteettiaan myös käyttämällä sisäisiä verkostoja. Belgiassa ammattijärjestöt ovat perustaneet 1980 luvun lopulta lähtien yhteyshenkilöiden verkostoja pk yrityksiin saadakseen lisää pienten työpaikkojen työntekijöitä mukaan järjestöjen toimintaan.

Ammattijärjestöt ovat pyrkineet myös tekemään jäsenyydestä entistä houkuttelevampaa: muun muassa Suomessa on pienennetty liittymismaksuja. Luxemburgissa ammattijärjestöt tarjoavat jäsenilleen erilaisia palveluja, esimerkiksi sairausvakuutuksia, vakuutusturvaa ja veroneuvontaa. Maltaan työntekijäjärjestö tarjoaa jäsenilleen erityispalveluja, kuten sairausvakuutuksia ja alennuksia. Alankomaissa ammattijärjestöt ovat tarjonneet jäsenyyteen perustuvia sairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksia ja eläkejärjestelmiä rakennustyöntekijöille, jotka olivat eronneet järjestöstä jäätyään itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi yritysten uudelleenjärjestelyjen seurauksena.

Samaan aikaan muut ammattijärjestöt ovat uudistaneet tapaa, jolla ne tarjoavat palvelujaan. Alankomaissa toimiva ammattilaisten ja johtavassa asemassa olevien keskusliitto De Unie houkutteli nuoria tietokonetta käyttäviä jäseniä alkamalla tarjota vuonna 2006 rajoitettua internetpohjaisiin palveluihin perustuvaa jäsenyyttä huomattavasti alennetulla hinnalla. Tämän tyyppiseen jäsenyyteen kuuluu mahdollisuus saada tietoa ja tukea työmarkkinakysymyksissä sekä koulutus- ja urakehityksasioissa (myös alennetuilla hinnoilla).

Kiintoisaa kyllä, tutkimus paljastaa muutoksia myös siinä, miten ammattijärjestöt näkevät oman asemansa. Ammattijärjestöjen toiminnan tavoitteena on perinteisesti ollut tuoda edustuksen ja työehtosopimusneuvottelujen edut laajalti saataville ”yleisenä hyödykkeenä”. Tämä on käytännössä johtanut usein tilanteeseen, jossa ”vapaamatkustajat” eli jäsenmaksuja maksamattomat työntekijät hyötyvät samoista eduista kuin ammattijärjestöjen maksavat jäsenet, mikä puolestaan vähentää maksavan jäsenyyden houkuttavuutta. Joissakin tapauksissa ammattijärjestöt ovat pyrkineet korjaamaan tilannetta rajoittamalla kuulemiset kaikkien työntekijöiden sijasta ainoastaan jäsenille ja varaamalla tietyt edut vain jäsenille. Saksassa Nordrhein-Westfalenin alueella toimiva IG Metall käynnisti kattavan strategian jäsenyyden tukemiseksi liittämällä ammattijärjestön toiminnan jäsenyyteen. Esimerkiksi päätökset jättäytyä alakohtaisten sopimusten ulkopuolelle tehtiin kuulemalla ainoastaan jäseniä sen sijaan, että olisi kuultu kaikkia työntekijöitä. Ammattijärjestö pyrkii myös sisällyttämään sopimukseen erityisetuja jäsenille erityisesti silloin, kun kyse on sopimusten ulkopuolelle jättäytymisestä.

PITKÄN AIKAVÄLIN KEHITYS TYÖNANTAJAJÄRJESTÖISSÄ

Teollisuuden muutokset ovat vaikuttaneet muutoksen alla olleisiin työnantajajärjestöihin jo ennen kriisiä, kuten raportista Kehitys työmarkkinajärjestöissä – työnantajajärjestöt ilmenee.

EU15:ssä työnantajajärjestöt ovat vakiintuneita, ja pitkän aikavälin suuntaus on kohti keskittyneitä ja yhdistyneitä keskusjärjestöjä, joiden tavoitteena on työnantajien yhteisrintaman voimistaminen ja järkeistäminen. Tämä on yleensä ilmennyt siten, että jäsenmäärältään pienet järjestöt yhdistyvät monialaisiksi keskusjärjestöiksi, tai siten, että toimialajärjestöt ja työnantajajärjestöt sulautuvat ”kaksoisjärjestöiksi”.

Suurin osa tästä keskittymisestä on tapahtunut ennen vuotta 2000. Näin ollen tilanne on nyt yleisesti ottaen vakaa, ja vain muutamia keskusjärjestöjen sulautumisia on odotettavissa. Tilanne on hiukan erilainen Keski- ja Itä-Euroopan jäsenvaltioissa, jotka liittyivät EU:hun vuonna 2004 tai sen jälkeen. Niissä työnantajajärjestöjä on ollut olemassa vasta noin 20 vuoden ajan. Maiden liittyttyä EU:hun järjestöissä on tapahtunut jonkin verran yhdistymistä. Esimerkiksi Bulgariassa on tapahtunut hiljattain sulautumisia, ja Romaniassa on havaittu merkkejä siitä, että työnantajien keskusjärjestöjen monimutkaista rakennetta ollaan järkeistämässä. Tilanne on kuitenkin monissa maissa selkiintymätön, mikä heijastelee meneillään olevia talouden rakenneuudistuksia ja työnantajien muuttuvia käsityksiä siitä, miten heidän etujaan pitäisi keskusjärjestötasolla edustaa. Vuoden 2003 jälkeen uusia työnantajien keskusjärjestöjä on perustettu Puolassa, Romaniassa ja Sloveniassa.

Vaikka työnantajien keskusjärjestöjen rooli työehtosopimusneuvotteluissa ja työnantajien edustajana on muuttunut vain vähän viime vuosikymmenen aikana, monet niistä ovat lisänneet panostustaan palvelujen tarjoamiseen ja muuttaneet jäsenjärjestöille tarjoamiensa palvelujen tyyppiä ja laajuutta voidakseen vastata aiempaa paremmin työnantajien tarpeisiin muuttuvassa ympäristössä. Yleisiä palveluja ovat esimerkiksi lobbaus, neuvonta ja konsultointi, tiedotus ja analyysit, koulutus, yhteyshenkilöt, verkostoituminen ja apu ulkomaankaupassa. Palvelut saattavat kattaa myös rahoitus- tai luottojärjestelyt sekä liikkeenjohdollisen ja oikeudellisen neuvonnan.

Toimialajärjestöjen rakenteessa viime aikoina tapahtuneet muutokset johtuvat suurelta osin perinteisen teollisuuden hiipumisesta sekä palvelualan ja korkean teknologian alan kasvusta. Muutamissa maissa muutos on johtunut myös aiemmin julkisten palvelujen yksityistämisestä ja sosiaalisten tai voittoa tavoittelemattomien yritysten roolin kasvusta. Monissa maissa toimialajärjestöt ovat sulautuneet laajoiksi järjestöiksi, joissakin tapauksissa reaktiona teollisuuden aseman heikkenemiseen. Joissakin tapauksissa tämä on johtanut useita toisiinsa liittyviä aloja kattavien ”supertoimialajärjestöjen” perustamiseen. Vaikka toimialajärjestöjen sulautuminen vähentää niiden määrää, myös uusia järjestöjä perustetaan uusilla tai kasvavilla aloilla, kuten tietotekniikassa ja konsulttipalveluissa, tai aiemmin julkiselle sektorille kuuluneilla aloilla, joilla on purettu sääntelyä tai yksityistetty toimintaa – esimerkiksi postipalveluissa ja sähköalalla.

Suora osallistuminen toimialakohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin on toimialajärjestöjen keskeinen tehtävä. Jos taas työehdoista sovitaan pääosin yritystasolla, järjestöt tukevat usein jäsenyrityksiään neuvotteluissa. Monissa maissa sopimusneuvottelut on hajautettu, koska yritykset haluavat enemmän joustavuutta. Toimialajärjestöt ovat useimmiten vastanneet tähän sallimalla entistä enemmän yritystason joustavuutta toimialakohtaisessa sopimisessa ja luovuttamalla osan neuvotteluvallastaan säilyttääkseen merkityksensä ja jäsenistönsä.

Raportissa tarkastellaan myös sitä, onko syntymässä järjestöjä, joissa työnantajat ryhmitellään muulla tavoin kuin perinteisten luokitusten eli alojen, maantieteen tai yritystyyppin mukaan. Vaikuttaa siltä, että useissa maissa ovat yleistymässä erityisjärjestöt naisryttäjiä ja uusien maahanmuuttajien perustamia yrityksiä varten. Ei kuitenkaan ole olemassa näyttöä siitä, että nämä järjestöt toimivat työnantajajärjestöinä tai käsittelevät ainoastaan työsuhteasioita. Mitä

tulee työsuhdekysymyksiin, tärkeimpiä ”epätyypillisiä” järjestöjä ovat ne, jotka kokoavat työnantajat yritysten yhteiskuntavastuun ympärille tai jotka on perustettu, koska työnantajat haluavat huomioida tietyt tasa-arvo- tai monimuotoisuuskysymykset. Myös yrityksen omistajien kansallisuus on yhdistävä tekijä. Se toimii perustana yritysjärjestöille, jotka edustavat useissa maissa ulkomaisia sijoittajia ja joilla on paljon vaikutusvaltaa työllisyyttä ja työmarkkinasuhteita koskevissa asioissa.

Työnantajajärjestöt näyttävät säilyttäneen jäsenmääränsä tai jopa kasvattaneen niitä mukautumalla tarvittaessa jäsentensä muuttuviin tarpeisiin². On kuitenkin olemassa alue, jolla muutos on ollut hidasta: tämä liittyy naisten ja etnisten vähemmistöjen aliedustukseen työnantajajärjestöjen johtotehtävissä. Koska naisia on vähän johtotehtävissä, muutamissa maissa ollaan ottamassa käyttöön sukupuolikiintiöt yritysten hallituksissa.

Eurofoundin eurooppalainen verkosto

Eurofoundin seurantakeskukset – Euroopan teollisuuden työmarkkinasuhteiden seurantakeskus (EIRO), Euroopan työolojen seurantakeskus (EWCO) ja Euroopan rakenneuudistuksen seurantaväline (ERM), joka on yksi Euroopan muutoksenseurantakeskuksen (EMCC) tärkeimmistä toiminnoista – seuraavat työolojen, työmarkkinasuhteiden ja yritysten rakenneuudistusten aloilla ilmeneviä muutoksia ja suuntauksia. Seurantakeskusten tutkimukset perustuvat kansallisella ja eurooppalaisella tasolla toimivan asiantuntijaverkoston tekemään työhön, jossa kuvataan ja verrataan työelämää koskevia tietoja ja tutkimustuloksia ja asetetaan ne oikeaan asiayhteyteen. Eurooppalaisten seurantakeskusten verkosto (NEO) luo puitteet työn suunnitteluun ja koordinointiin. Jokainen seurantakeskus julkaisee vuosikertomuksen tutkimusalastaan omalla verkkosivustollaan sekä katsauksia, vertailevia analyysiraportteja, tutkimustietoraportteja ja tiedotteita yritysten rakenneuudistuksista.

² Tässä on otettava huomioon, että raportin tiedot, jotka on julkaistu vuonna 2010, mutta jotka kuvastavat aiempaa tilannetta, eivät välttämättä kerro kriisin vaikutuksesta jäsenmääriin.

Miten elämme – elämänlaatu Euroopassa 5

Eurofoundin joka neljäs vuosi toteuttamassa Euroopan elämänlaatututkimuksessa (EQLS) tutkitaan muun muassa työllisyyttä, palkkaa, koulutusta, asumista, perhettä, terveyttä, työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa, tyytyväisyyttä elämään ja sitä, miten ihmiset näkevät yhteiskuntansa. Se antaa laajan kuvan ihmisten elämän eroista ja yhtenevyyksistä EU:n 27 jäsenvaltiossa sekä Norjassa ja ehdokasvaltioissa Turkissa, entisessä Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa ja Kroatiassa (EV3). Kolmannen tutkimuksen kenttätyö tehdään loppuvuodesta 2011.

ELÄMÄNLAADUN TUTKIMINEN

Ihmisten elämän ja yhteiskunnan laadun parantaminen on yhä haastavampaa unionissa, johon kuuluu 27 erilaista valtiota. Se tarkoittaa sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämistä yhteiskunnissa, joista on tulossa sisäisesti yhä monimuotoisempia. Lisäksi talouskriisin vuoksi on entistä tärkeämpää varmistaa, että Euroopan yhteiskunnat eivät jakaudu niihin, joihin taantuma on vaikuttanut välittömästi, ja niihin, joissa näin ei ole tapahtunut.

Se, miten koemme oman elämämme, riippuu monista tekijöistä. Jotkut niistä ovat objektiivisia: kuinka paljon ansaitsemme ja millaisen elintason se meille mahdollistaa. Muilla tekijöillä on kuitenkin valtava merkitys. Eurofoundin Euroopan elämänlaatututkimuksessa (EQLS), joka tehtiin viimeksi vuonna 2007, kysyttiin ihmisiltä, miten he kokivat elämänsä, ja vastauksia verrattiin muihin vastauksiin, joita he antoivat moniin muihin muun muassa asumista, asuinpaikkaa, perhettä ja työtilannetta koskeviin kysymyksiin. Eurofound analysoi tulosten perusteella, mikä vaikutti eniten siihen, kuinka tyytyväisiä ihmiset ovat elämäänsä, ja myös sitä, mikä heikensi tyytyväisyyttä eniten.

Valtioita on perinteisesti kiinnostanut niiden taloudellinen kehitys, jota mitataan bruttokansantuotteella (BKT). On kuitenkin ilmennyt nopeasti kasvavaa kysyntää sellaisille elämänlaadun mittareille, jotka ovat perinteisiä talouden indikaattoreita laajempia. Talousvaikeudet asettavat luonnollisesti haasteita monille kansalaisille. Euroopan yhteiskunnissa on meneillään perusteellisia muutoksia, joita ovat esimerkiksi globalisaatio, väestön ikääntyminen, siirtyminen perinteisestä teollisuustyöstä teknologiaan perustuviin palveluihin ja julkisten palvelujen liikakuormittuminen. Muutoksilla saattaa olla kielteinen henkinen vaikutus, vaikka perinteiset talouden indikaattorit osoittaisivat olosuhteiden paranevan. Tilastojen luoman kuvan ja ihmisten elinolosuhteitaan koskevien käsitysten välinen kuilu kasvaa, ja tähän on vastattava poliittisilla päätöksillä, jotka vastaavat paremmin Euroopan kansalaisten elämän todellisuutta.

Miten eurooppalaiset elävät?

Eläminen pariskuntana lasten ja muiden kotitalouden jäsenten kanssa on huomattavasti yleisempää jäsenvaltioissa, jotka liittyivät unioniin vuosina 2004 ja 2007 (UJV), sekä ehdokasvaltioissa (EV3) kuin EU15:ssä, minkä takia ensin mainittujen maiden kotitaloudet ovat suurempia. Esimerkiksi Tanskassa kotitalouden keskimääräinen koko on 2,5 henkeä, mutta Turkissa vastaava luku on 4,2 henkeä. Ikäryhmässä 35–49-vuotiaat yleisin asumisjärjestely on pariskuntana asuminen. Näin elää ikäryhmästä yli 60 prosenttia EU15:ssä ja yli 70 prosenttia uusissa jäsenvaltioissa ja ehdokasvaltioissa.

Iäkkäät eli yli 65-vuotiaat ihmiset elävät todennäköisesti yksin, parisuhteessa tai pariskuntana ilman lapsia. Vaikka suurin osa tämän ikäryhmän miehistä elää kumppanin kanssa, naisten pidempi elinajanodote tarkoittaa, että iäkkäät naiset elävät miehiä useammin yksin. Tämä nostaa esiin kysymyksiä hoivapalveluista ja siitä, miten ne vastaavat tämän ryhmän tarpeisiin. Ennusteet, joiden mukaan iäkkäiden henkilöiden osuus väestöstä kasvaa, osoittavat myös, että epävirallisen omaishoidon (josta vastaavat pääosin naiset) tarve kasvaa.

Nuorten (18–34-vuotiaiden) ja iäkkäiden (yli 65-vuotiaiden) henkilöiden kotitalouksien kokoonpanossa on kuitenkin paljon enemmän vaihtelua.

Työn ja perheen yhdistäminen

Väestörakenteen muutos ja työmarkkinoiden kehitys muokkaavat eurooppalaisten työ- ja perhe-elämää tavoin, jotka vaikuttavat pitkälle tulevaisuuteen. Ihmiset hankkivat aiempaa vähemmän lapsia, elävät vanhemmiksi ja muuttavat todennäköisemmin paikasta ja maasta toiseen. Naisten työskentely kodin ulkopuolella on yleistä, mikä on muuttanut naisten ja miesten käsitystä rooleistaan perheessä. Samaan aikaan työpaikat ovat entistä epävarmempia, koska rakennemuutos ja teollisuuden muutos – samoin kuin taantuman vaikutukset – lisäävät epävarmuutta. Lisäksi työskentelykäytännöistä on tullut joustavampia ja vaikeammin ennustettavia kuin aiempina vuosina.

EU:n politiikassa korostetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, jotta yhä useammat ihmiset – erityisesti naiset – kokevat, ettei heidän tarvitse valita lasten saamisen ja kodin ulkopuolella työskentelemisen välillä. On päätelty, että lisäämällä työssä olevien ihmisten määrää voidaan edistää talouskasvua samalla, kun syntyvyys nousee ja ehkäisee ainakin osan meneillään olevasta väestön ikääntymisestä.

Vaikka naiset ovat siirtyneet suurin joukoin työelämään kaikkialla Euroopassa, perinteiset perhemallit, joissa mies on elättäjä ja nainen työskentelee kokopäiväisesti kotona, ovat edelleen yleisiä monissa maissa. Turkissa vain 4 prosentissa pariskunnista kumpikin puoliso työskentelee kodin ulkopuolella, kun Ruotsissa vastaava osuus on 57 prosenttia. On todennäköisempää, että molemmat puoliset käyvät työssä, jos heillä ei ole lapsia tai jos heillä on vain yksi lapsi. Ei ole yllättävää, että maissa, joissa lastenhoitopalveluja on helposti saatavilla, molemmat puoliset ovat työssä. Muun muassa Benelux-maissa ja Ranskassa, joissa lastenhoitopalveluja on saatavilla kahden kuukauden iästä lähtien, molemmat vanhemmat työskentelevät jopa kahdessa kolmasosassa tapauksista, joissa parilla on imeväisikäinen lapsi. Yksinhuoltajaäidit ovat kuitenkin eri asemassa. He ovat kaikissa maissa useammin työelämän ulkopuolella kuin äidit, joilla on kumppani.

Kuinka tyytyväisiä olemme elämään?

Eurooppalaisten elämäntyytyväisyydessä on havaittavissa selkeitä eroja eri maaryhmien välillä. Kansalaisten tyytyväisyys on suurinta EU15:ssä ja vähäisintä ehdokasvaltioissa, ja uusissa jäsenvaltioissa tyytyväisyys on näiden väliltä – vaikka on painotettava, että EU:n 15 vanhassa jäsenvaltiossa ei itsessään ole mitään erityisiä syitä suuremmalle tyytyväisyydelle. Kansalaisten antamien arvioiden erot johtuvat lähes täysin eroista heidän olosuhteissaan, joihin liittyvät työ, tulot, ikä, terveystilanne, saatavilla olevan sosiaalisen tuen laajuus sekä sosiaalipalvelujen ja yhteiskunnan laitosten laatu.

Vaikka rahalla ei voi ostaa onnea, riittävä aineellinen elintaso on tärkein yksittäinen elämäntyytyväisyyteen vaikuttaja tekijä. Henkilöt, joilta puuttuvat elämän yleiset perustarpeet, ovat huomattavasti muita tyytymättömpiä elämäänsä. On tekijöitä, jotka lievittävät puutteen vaikutuksia: aineellista puutetta kokeville mahdollisuus saada hätätilanteessa joltakin riittävästi rahaa lievittää puutteen vaikutusta hyvinvointiin. Laadukkaat julkiset palvelut voivat myös edistää puutetta kokevien ihmisten yleistä elämäntyytyväisyyttä.

Puutteen mittaaminen – kuusi perusasiaa

EQLS-tutkimuksessa mitattiin puutteen kokemista kysymällä ihmisiltä, oliko heillä halutessaan varaa kaikkiin kuuteen perusasiaan³: kodin pitämiseen lämpimänä, vuosittaiseen viikon lomaan kodin ulkopuolella, kuluneiden huonekalujen uusimiseen, lihan, kanan tai kalan nauttimiseen aterialla joka toinen päivä, uusien vaatteiden ostamiseen käytettyjen sijaan sekä perheen tai ystävien kestittämiseen kotona kerran kuussa.

³ Asteikko on muokattu versio Eurostatin kehittämästä asteikosta.

Hyvä terveys on toiseksi tärkein tekijä mitattaessa tyytyväisyyttä omaan elämään: ihmiset, joiden terveys on heikko, ovat huomattavasti tyytymättömämpiä elämäänsä kuin ne, joiden terveys on hyvä. Työttömyys, vähäiset tulot ja alhainen koulutustaso vähentävät myös tyytyväisyyttä. Tämä ei kuitenkaan aina tarkoita, että ihmiset ovat automaattisesti tyytyväisempiä elämäänsä, kun heidän tulonsa kasvavat. Tulot vaikuttavat eniten ihmisten kokemukseen silloin, kun he eivät voi täyttää perustarpeitaan. Kun perustarpeet täyttyvät, ihmiset saattavat olla tyytyväisiä korkeampiin tuloihin, mutta tyytyväisyyden taso ei nouse yhtä paljon.

Työllä on luonnollisesti suuri merkitys ihmisten käsitykselle elämästään. Työttömät saattavat olla tyytymättömämpiä elämäänsä kuin työssäkäyvät, mutta eläkeläiset ovat muita tyytyväisempiä (myös silloin, kun esimerkiksi tulot ja sosiaalinen tuki otetaan huomioon). Tämä viittaa siihen, että työperäinen stressi sekä työn ja perheen yhdistämisen haasteet vähentävät ihmisten hyvinvointia merkittävästi. Ei ole yllättävää, että työn laadulla on merkitystä: ammatti- tai johtotehtävissä työskentelevät ihmiset olivat yleisesti ottaen hiukan tyytyväisempiä elämäänsä.

Vähän koulutetut ihmiset ovat tyytymättömämpiä, pääosin siksi, että koulutustaso määrittää sen, millaisia töitä ja millaista palkkaa he voivat saada, ja koulutus vaikuttaa tätä kautta elintasoon. Uusissa jäsenvaltioissa alhainen koulutustaso näyttää kuitenkin vaikuttavan suoraan ihmisten kokemaan tyytyväisyyteen. Tämä ei kuitenkaan aina toimi käänteisesti: korkeampi koulutustaso ei näytä lisäävään ihmisten onnellisuutta.

Eurofoundin tutkimuksissa on havaittu, että parisuhteessa eläminen on suurimmalle osalle ihmisistä tyydyttävien järjestely. Kumppanin kanssa asuvat miehet ja naiset ovat elämäänsä lähes kaksi kertaa tyytyväisempiä kuin yksin asuvat ihmiset, ja pariskunnat, joilla on lapsia, ovat vieläkin tyytyväisempiä. Leskeksi jääneet tai avio- tai avoliitosta eronneet ihmiset ovat tyytymättömämpiä: ne, jotka ovat eronneet avio- tai avoliitosta, ovat jopa tyytymättömämpiä kuin ne, joiden kumppani on kuollut. Yksin lapsia kasvattavat ovat kaikkein tyytymättömimpiä. Useimmille ihmisille perheen ja ystävien tuki on ymmärrettävästi tärkeä hyvinvointia lisäävä tekijä.

Tulokset osoittavat, että ihmisten kokeman hyvinvoinnin lisäämiseksi ja yleisen elämänlaadun parantamiseksi on huomattavasti tärkeämpää keskittyä parantamaan kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ihmisten aineellisia olosuhteita kuin pyrkiä parantamaan keskimääräistä elintasoa (vaikka sekin on tärkeää kolmessa ehdokasvaltiossa, jotka ovat köyhempiä kuin EU:n jäsenvaltiot). Tämä tarkoittaa, että on keskeisen tärkeää puuttua elintasoa koskevaan eriarvoisuuteen, erityisesti köyhyyteen.

Sosiaalinen syrjäytyminen

Laajentuneeseen 27 jäsenvaltion EU:hun kuuluu nyt maita, joiden elintaso on alhaisempi kuin 15 vanhassa jäsenvaltiossa. Monissa näistä maista ja kolmessa ehdokasmaassa oli tutkimuksen teko aikaan vanhoja jäsenvaltioita korkeampi työttömyysaste, enemmän köyhyyttä ja heikompi sosiaalihuollon infrastruktuuri. Näin jyrkät erot elinoloissa vaikeuttavat huomattavasti unionin sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tavoitteen saavuttamista.

Vaikka köyhyyden aiheuttamat aineelliset ongelmat ovat erittäin tärkeitä, sosiaalipolitiikassa nähdään siihen usein liittyvä sosiaalinen syrjäytyminen vieläkin suurempana ongelmana. Sosiaalinen syrjäytyminen tarkoittaa ”köyhtynyttä elämää eikä vain tyhjää lompakkoa” (Amartya Senin kuvauksen mukaan). Käsite viittaa ihmiseen, joka on vaarassa ja muita haavoittuvampi. Se myös osoittaa suhteellisen köyhyyden merkityksen: henkilö on saattanut saavuttaa tietyn peruselintason, mutta jos hänen tilanteensa on merkittävästi heikompi kuin muiden kansalaisten, häntä pidetään edelleen köyhänä. Sosiaalinen syrjäytyminen tarkoittaa myös sitä, että henkilön ihmissuhteet ovat hajanaisia tai huonoja. Eurofoundin tutkijat katsoivat, että sosiaalisen syrjäytymisen estämiseen vaikuttaa kolme keskeistä tekijää: pääsy työelämään, perustarpeiden täyttäminen ja perheen tai ystävieverkon tuki.

Sosiaalisen syrjäytymisen mittaaminen

EQLS-tutkimus sisältää joukon sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyviä väittämiä. Sitä, missä määrin ihmiset ovat samaa tai eri mieltä väittämistä, voidaan pitää osoituksena siitä, kuinka sosiaalisesti integroituneita he kokevat olevansa.

- ”Minusta tuntuu, että olen jäänyt yhteiskunnan ulkopuolelle.”
- ”Nykyelämästä on tullut niin monimutkaista, että tunnen lähes olevani eksyksissä.”
- ”Tapaamani ihmiset eivät tunnu antavan arvoa tekemisilleni.”
- ”Jotkut ihmiset katsovat minua alaspäin työtilanteeni tai tulojeni vuoksi.”

Suurin osa (86 prosenttia) Euroopan kansalaisista kokee olevansa sosiaalisesti hyvin integroituneita. Huomattava osa vastaajista – 14 prosenttia – kokee kuitenkin itsensä jossain määrin syrjäytyneeksi, ja 2 prosenttia erittäin syrjäytyneeksi. Köyhemmissä maissa (mitattuna BKT:lla asukasta kohti) asuvat tuntevat itsensä useammin syrjäytyneiksi. Tässä on kuitenkin huomattavaa vaihtelua. Esimerkiksi Skandinavian mailla on sama BKT asukasta kohti kuin Itävallalla, Belgiassa ja Ranskassa, mutta harvemmat niiden asukkaista tuntevat itsensä sosiaalisesti syrjäytyneiksi. Myös maan työttömyys- ja tuloköyhyysaste liittyvät sosiaaliseen syrjäytymiseen, vaikka jotkin maat näyttävät onnistuvan muita paremmin ylläpitämään sosiaalista integraatiota työttömyyden lisääntyessäkin. Sosiaalisen syrjäytymisen kokemus näyttää olevan yleisintä kolmessa ehdokasmaassa ja niiden jälkeen uusissa jäsenvaltioissa. Näiden maiden viime vuosikymmeninä kokemat yhteiskunnalliset ja taloudelliset mullistukset ovat saattaneet vaikuttaa tähän kokemukseen.

Aineellisesta puutteesta kärsivät tuntevat itsensä useammin syrjäytyneiksi (samoin kuin työttömät). On mielenkiintoista, että vaikka puutetta koetaan laajemmin kolmessa ehdokasvaltiossa, näissä maissa puutteen kokeminen näyttää vaikuttavan vähiten syrjäytymisen kokemukseen. Syynä saattaa olla se, että koska puute on yleisempää, siitä kärsivät ihmiset eivät tunne itseään yhtä syrjäytyneiksi muihin kansalaisiin nähden.

Ei varmastikaan yllätä, että tilanne kotona vaikuttaa ihmisten kokemukseen. Pariskunnat ja parit, joilla on lapsia, tuntevat itsensä harvemmin syrjäytyneiksi kuin yksin asuvat henkilöt tai yksinhuoltajat (joiden tilanne on heikoin). Puutteesta kärsivien kansalaisten tilannetta voidaan myös kohentaa riittävällä sosiaalisella tuella. EQLS-tutkimuksessa tutkittiin, missä määrin ja millaista tukea ihmiset saavat ystäviltaan ja perheiltään. Siinä havaittiin, että yleisesti ottaen 15 vanhassa jäsenvaltiossa asuvat kansalaiset pyysivät todennäköisemmin perheeltään taloudellista apua hätätilanteissa: 70 prosenttia näiden maiden kansalaisista pyytäisi apua perheeltään, kun esimerkiksi Bulgariassa ja Latviassa vastaavat luvut ovat 42 prosenttia ja 48 prosenttia. Merkittävällä vähemmistöllä eurooppalaisista ei kuitenkaan ole ketään, jonka puoleen kääntyä, jos he tarvitsevat taloudellista apua. Portugalilaisista 30 prosenttia ilmoittaa, ettei heillä ole ketään, jolta pyytää taloudellista apua, ja tilanne on sama 29 prosentilla unkarilaisista ja 23 prosentilla bulgarialaisista.

Raha ei tietenkään ole ainoa keino auttaa muita. Vielä yleisempää on se, että tarvitaan ihmistä, jonka puoleen voi kääntyä, jos haluaa puhua asioistaan. Espanjassa ja Maltalla 74 prosenttia ilmoitti kääntävänsä perheen puoleen, kun vastaava luku oli 52 prosenttia Ranskassa ja Tšekissä. Tässäkin oli – tällä kertaa pienempi – vähemmistö, jolla ei ole ketään, jonka puoleen kääntyä, ja seuraavissa maissa oli eniten ihmisiä, jotka totesivat olevansa yksin: Luxemburgissa 10 prosenttia, Virossa 9 prosenttia ja Ranskassa 8 prosenttia.

Eurofoundin vuosikirjasta 2009 Eläminen ja työskentely Euroopassa kävi ilmi, että eurooppalaiset katsoivat yhteiskunnan laadun heikenneen – esimerkiksi luottamus poliittisiin elimiin oli vähentynyt. Yhteiskunnan hyvä laatu on Euroopan sosiaalisen mallin keskeinen osa, ja Eurofoundin elämänlaatua koskeva tutkimus auttaa sen seurannassa ajan mittaan. Loppuvuodesta 2011 käynnistyvän kolmannen EQLS-tutkimuksen tulokset antavat selkeämmän käsityksen Euroopan yhteiskuntien laadusta.

Mielenterveys

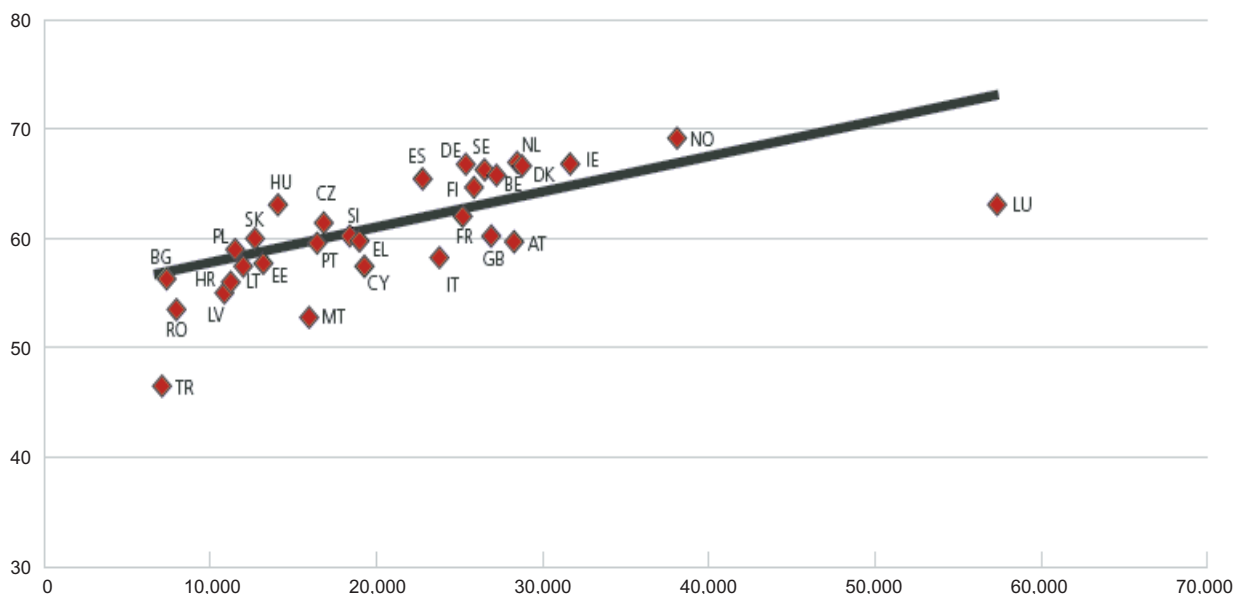
EQLS-tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään ihmisten henkistä hyvinvointia. Henkisen hyvinvoinnin taso vaihtelee merkittävästi eri puolilla Eurooppaa. Sadan pisteen asteikolla mitattuna alhaisin tulos on Turkilla, jonka keskimääräinen tulos on 46, kun taas paras mielenterveys näyttää olevan Norjassa asuvilla, joiden tulos on lähes 70. Kaikki kymmenen heikoimman tuloksen saanutta maata ovat uusia jäsenvaltioita tai ehdokasvaltioita. Tästä voidaan päätellä, että henkinen hyvinvointi liittyy maan taloustilanteeseen, ja tämä näyttää pitävän paikkansa. Oheisesta kaaviosta ilmenee, että maan BKT asukasta kohden ja kansalaisten henkinen hyvinvointi liittyvät toisiinsa. Kaaviossa on kuitenkin otettu huomioon maiden BKT:n lisäksi myös useita muita tekijöitä, jotka liittyvät maan vaurauteen, kuten esimerkiksi sen sosiaalisen ja institutionaalisen kehityksen taso. Esimerkiksi maissa, joilla on korkea asukaskohtainen BKT, käytetään yleensä muita enemmän varoja terveydenhuoltoon ja niissä on kehittyneemmät sosiaaliturvajärjestelmät.

Mielenterveyden mittaaminen

Maailman terveysjärjestön (WHO) WHO-5-mielenterveysindeksissä käsitys mielenterveydestä muodostuu viiteen kysymykseen annettujen vastausten perusteella. Vaikka kysymykset vaikuttavat melko yleisiltä, niiden on havaittu olevan tehokas väline masennuksen havaitsemiseen ja näin ollen hyödyllinen yleisen mielenterveyden mittari. Tutkimuksessa henkilöiltä kysytään, mitkä seuraavista väittämistä vastaavat sitä, miltä heistä on tuntunut viimeisten kahden viikon aikana kaiken aikaa, enemmän osan aikaa, jonkin aikaa tai ei lainkaan.

- ”Olen ollut iloinen ja hyväntuulinen.”
- ”Olen ollut levollinen ja rentoutunut.”
- ”Olen ollut toimielias ja tarmokas.”
- ”Herätessäni olen tuntenut itseni virkeäksi ja levänneeksi.”
- ”Jokapäiväiseen elämäni on kuulunut paljon asioita, jotka kiinnostavat minua.”

Kuva 7: Henkistä hyvinvointia koskevan WHO-5-kyselyn keskimääräinen tulos maan ja asukaskohtaisen BKT:n mukaan (ostovoimayksikköinä ja euroina), 2005



Myös maiden sisällä tulot näyttävät vaikuttavan henkiseen hyvinvointiin, sillä tuloasteikon kärjessä olevat tuntevat olonsa paremmaksi päivittäisessä elämässään kuin tuloasteikon häntäpäässä olevat. On mielenkiintoista, että vauraammissa maissa on vähemmän eroavaisuuksia ihmisten hyvinvoinnin välillä kuin köyhemmissä maissa: maan vaurauden psykologiset edut näyttävät jakautuvan tasaisemmin. Lisäksi vauraissa maissa alempana tuloasteikolla olevat henkilöt voivat usein paremmin kuin köyhemmissä maissa ylempänä tuloasteikolla olevat: esimerkiksi EU15-maissa alimmassa tulokvartiilissa olevat henkilöt saavat henkisen hyvinvoinnin suhteen paremman tuloksen kuin uusissa jäsenvaltioissa keskitason tulokvartiilissa olevat ja ehdokasvaltioissa korkeimmassa tulokvartiilissa olevat henkilöt.

Kotoutuminen Euroopan kaupungeissa 6

Maahanmuuttajien paikallista kotouttamispolitiikkaa käsittelevä eurooppalaisten kaupunkien verkosto (CLIP) on 31 eurooppalaisen kaupungin verkosto, joka pyrkii yhdessä tukemaan maahanmuuttajien yhteiskunnallista ja taloudellista kotouttamista. Verkoston avulla paikallisviranomaiset voivat oppia toisiltaan ja laatia entistä tehokkaampia kotouttamispolitiikkoja. Hankkeessa on aiemmin käsitelty asumista, tasavertaisuus- ja monimuotoisuuspolitiikkaa kunnallishallinnon työpaikoissa sekä kaupunginhallinnon tarjoamia palveluja. Tässä vuosikirjassa tutustutaan tuloksiin, joita saatiin kaupunkien kulttuurienvälisistä toimintatavoista ja ryhmien välisistä suhteista. Viimeisessä moduulissa tarkastellaan etnistä yrittäjyyttä.

Lisätietoja on osoitteessa www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm.

MONIMUOTOISUUDEN HAASTEeseen VASTAAMINEN

Euroopan kaupungeista on tullut viime vuosikymmenien aikana etnisesti, kulttuurisesti ja uskonnollisesti yhä monimuotoisempia. Tämä kasvava kulttuurinen rikkaus saattaa kuitenkin myös haastaa kuntien kyvyn ylläpitää rakentavia suhteita eri ryhmien välillä. Eurofoundin vuonna 2009 tekemän Euroopan elämänlaatu tutkimuksen (EQLS) päivitetty tulokset osoittavatkin, että koko unionin alueella katsotaan etnisten ryhmien välisten suhteiden heikentyneen.

Vuonna 2010 CLIP-hankkeen osana julkaistussa Intercultural policies in European cities raportissa kuvataan, miten yli 30 kaupunkia eri puolilla Eurooppaa pyrkii parantamaan keskinäistä ymmärtämystä ja luomaan yhteyksiä väestönsä kuuluvien etnisten ja uskonnollisten ryhmien välille. Raportissa keskityttiin erityisesti muslimiyhteisöjen asemaan eurooppalaisissa kaupungeissa, koska islam on näissä kaupungeissa suurin ”uusi” uskonto.

Tutkijat keskustelivat kysymyksistä 700 henkilön kanssa CLIP-hankkeeseen osallistuvissa 31 kaupungissa: kaupunkien viranomaisten, maahanmuuttajajärjestöjen edustajien, uskonnollisten ryhmien edustajien sekä kansalaisjärjestöjen, hyvinvointijärjestöjen ja työmarkkinaosapuolten kanssa. Noin 40 prosenttia haastatelluista oli maahanmuuttajia tai maahanmuuttajajärjestöjen tai etnisiä vähemmistöjä edustavien järjestöjen jäseniä.

Miten eri ryhmät sitten elävät rinnakkain Euroopan kaupungeissa? CLIP-tutkimuksen antama kuva oli ristiriitainen. Ryhmien yhteiselo näyttää olevan rauhanomaista, mutta yhteistyö on vähäistä. Suhteet näyttävät olevan luonteeltaan käytännönläheisiä ja ystävällisiä. Lisäksi ollaan ottamassa käyttöön yhä enemmän syrjinnänvastaisten politiikkojen ja toimenpiteiden järjestelmiä. Suurimmassa osassa hankkeeseen osallistuvista kaupungeista on onneksi havaittu vain vähän näyttöä nuorison radikalisoitumisesta sekä islamin totalitaarisia versioita kannattavien nuorten muslimimiesten että valtaväestön ultranationalistisia ja rasistisia ideologioita kannattavien edustajien keskuudessa. Joissakin kaupungeissa, muun muassa Amsterdamissa (ks. sivu 64), on kuitenkin ryhdytty ennakoiviin toimiin tällaisten ääriliikkeiden nousun estämiseksi.

Maahanmuuttajat osallistuvat kuitenkin hyvin vähän asuinpaikkansa kulttuurienvälisen toimintatapojen määrittämiseen. Hyvin harvat maahanmuuttajista ovat vaaleilla valittavissa tehtävissä, ja joissakin kaupungeissa heitä ei ole kyseissä tehtävissä lainkaan. Keskeinen syy tälle puutteelle on se, että monessa maassa ulkomaalaisilla ei ole oikeutta äänestää. Koska maahanmuuttajien ja vähemmistöjen edustus kaupunginvaltuustoissa on vähäistä, paikallistasolla suurin osa maahanmuuttajiin liittyvistä aiheista käsitellään neuvoo-antavissa elimissä. Lisäksi ”kulttuurienvälisestä osaamisesta” – kyvystä kommunikoida kulttuurierojen yli – näyttää olevan pulaa sekä vähemmistö- että enemmistöyhteisöjen keskuudessa. Monissa kaupungeissa on myös levinnyt laajalle käsitys, jonka mukaan maahanmuuttajayhteisöjä syrjitään esimerkiksi työllisyyteen, koulutukseen ja asumiseen liittyvissä asioissa. EQLS-tutkimuksen tulokset, joiden mukaan kansalaiset ovat havainneet etnisten jännitteiden kasvua, näyttävät vastaavan muutamista kaupungeista saatuja CLIP-tutkimuksen tuloksia.

Asuntomarkkinat ovat keskeisessä osassa syrjinnän ilmenemisessä: maahanmuuttajien on vaikeampi löytää laadukkaita ja kohtuuhintaisia asuntoja kaikille avoimilta alueilta. Kaupunkien viranomaiset ja maahanmuuttajien edustajat painottivat monissa kaupungeissa sitä, että eriytyneet ja heikossa asemassa olevat asuinalueet saattavat vaikuttaa kielteisesti eri sosiaaliryhmien suhteisiin. Maahanmuuttajia, erityisesti muslimeja, syrjitään myös työmarkkinoilla, hakivat he sitten työtä, oppisopimuspaikkaa tai harjoittelupaikkaa.

Monissa kaupungeissa työttömyysaste on korkeampi maahanmuuttajien kuin alkuperäisväestön keskuudessa, ja monet maahanmuuttajat työskentelevät matalapalkkaisissa työpaikoissa. (Vaikka tämä koskee kaikkia maahanmuuttajaryhmiä, se koskee erityisesti muslimeja.) Syiksi mainittiin maahanmuuttajien alhainen koulutustaso, puutteellinen vastaanottavan maan kielen osaaminen, ongelmat ulkomailla hankittujen pätevyyksien tunnustamisessa sekä syrjintä työelämässä ja koulutuksessa. Työttömyys voi aiheuttaa köyhyyttä, mikä puolestaan vaikeuttaa edelleen kotoutumista ja osallistumista. Euroopan talousvaikeudet pahentavat ongelmia todennäköisesti entisestään.

Monet maahanmuuttajien edustajat ilmaisivat huolensa syrjinnästä koulutusjärjestelmässä. Vaikka suurimmassa osassa CLIP-hankkeen kaupungeista on otettu käyttöön muun muassa esiasteen koulutus, yhteydenpito maahanmuuttajavanhempien kanssa ja kieltenopetus, monet katsovat, että koulujen toiminta ei riitä syrjinnän torjumiseen tai koulutuksen eriarvoisuuden poistamiseen. Koulutus on ensiarvoisen tärkeää, jotta voi päästä hyvin työpaikkoihin, joten erot koulutuksessa ovat suuri huolenaihe.

Parempien suhteiden edistäminen

Useimmilla maahanmuuttajajärjestöillä on hyvin vähän resursseja. Suurin osa CLIP-verkoston kaupungeista tukee maahanmuuttajajärjestöjä tarjoamalla suoraa rahoitusta, toimitiloja tai vuokratukea tilan vuokraamiseen. Useimmiten kaupunkien viranomaiset rahoittavat järjestöjä suoraan esimerkiksi tukemalla kulttuuritapahtumia, hoitamalla vanhuksia, tukemalla opiskelijoita tai tarjoamalla kieltenopetusta. Joissakin kaupungeissa pyritään rakennusten yhteiskäyttöön, jotta voidaan kannustaa eri ryhmien välisiä epävirallisia tapaamisia ja yhteistyötä. Esimerkiksi Amsterdamissa samoissa isoissa toimitiloissa toimii 25 maahanmuuttajajärjestöä, ja samassa yhteydessä on suuri tila, jota ulkopuoliset järjestöt voivat vuokrata edulliseen hintaan.

Vaikka maahanmuuttajajärjestöjen rahoittaminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen on tärkeää ja vaikka suurimmassa osassa kaupungeista on ryhdytty toimenpiteisiin, myös tunnustus on keskeisen tärkeää. Kaupunkeja koskevista tapaustutkimuksista ilmenee, että maahanmuuttajajärjestöt haluaisivat enemmän tunnustusta kaupungeilta, joissa ne toimivat. Kaupungit voivat tehdä tämän esimerkiksi perustamalla maahanmuuttajajärjestöjen neuvoa-antavan elimen, joka neuvoo kaupunginvaltuustoa paikallispolitiikkaan liittyvissä asioissa. Näin maahanmuuttajaryhmät saisivat virallisen tunnustuksen ja aseman (vaikka tällaisten elinten todellisesta vallasta käydään keskusteluja).

Kulttuurienvälisen osaamisen kehittäminen

Kulttuurienvälisen osaaminen – eri kulttuurien ymmärtäminen, kyky liikkua eri kulttuurien välillä ja käsitys siitä, mitkä ovat arkaluonteisia asioita viestinnässä eritaustaisten ihmisten kanssa – voi auttaa vähentämään kulttuurien välisiä väärinkäsityksiä ja parantamaan suhteita. Monet verkoston kaupungit pyrkivät lisäämään asukkaidensa kulttuurienvälisestä osaamista eri tavoin. Näitä ovat esimerkiksi

- hallinnollisen henkilöstön kulttuurienvälisen koulutus
- kulttuurienväliseen opetukseen liittyvät hankkeet
- maahanmuuttajien kielitaidon parantamiseen liittyvät ohjelmat.

Yli kolmasosassa kaupungeista viranomaiset tarjoavat kulttuurienvälisiä ja monimuotoisuuteen liittyviä kursseja asiakkaiden kanssa työskentelevälle henkilöstölle tai henkilöstösuhteita hoitavalle ylemmälle johdolle, jotta he ovat tietoisia etnisiin tai uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden tarpeista.

Kielitaidon parantaminen

Kieli on tärkeä tekijä vastaanottajamaahan kotoutumisessa erityisesti koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden osalta. Näin ollen suurin osa verkoston kaupungeista tarjoaa vastaanottajamaan kielen kursseja maahanmuuttajille. Lisäksi kaupungeissa pidetään maahanmuuttajien oman kielen osaamisen parantamista hyödyllisenä sekä kulttuuri-identiteetin että koko kaupungin kielellisen osaamisen tukemisessa. Joissakin kaupungeista kielikurssien yhteydessä tarjotaan lastenhoitomahdollisuus, mistä äidit ovat kiitollisia.

Paremmat suhteet poliisiin

CLIP-verkoston kaupungeissa on pyritty parantamaan poliisin ja maahanmuuttajaryhmien välisiä suhteita monin eri tavoin: tarjoamalla poliiseille kulttuurienvälisiä tietoisuutta lisäävää koulutusta, käynnistämällä maahanmuuttajille kohdistettuja tiedotuskampanjoita poliisivoimien toiminnasta sekä vakiinnuttamalla poliisin ja maahanmuuttajajärjestöjen välinen vuoropuhelu ja yhteistyö. Kulttuurienvälisen tietoisuuden lisääminen poliisivoimissa on keskeinen väline jännitteitä aiheuttavien väärinkäsitysten välttämiseen, ja se lisää poliisien kykyä estää ja purkaa konfliktitilanteita tehokkaasti. Koska myös viestintä on poliisin työn keskeinen väline, joissakin kaupungeista poliiseille tarjotaan mahdollisuutta opiskella maahanmuuttajien kieltä.

Uskonto

”Uusien” uskontojen saapuminen eurooppalaisiin kaupunkeihin on sekä lisännyt kulttuurista rikkautta että aiheuttanut huolta ja kulttuurienvälisiä konflikteja. Koska muslimiyhteisö on Euroopan suurin uskonnollinen vähemmistö, suurin osa eurooppalaisissa kaupungeissa toteutetuista kulttuurienvälisistä vuoropuhelua edistävästä toimista liittyy tähän ryhmään. Uskonnolliset rakennukset, erityisesti moskeijat, ovat konkreettisimpia symboleita uskonnon läsnäolosta. Lisäksi ne tarjoavat tärkeän fyysisen tilan uskonnon harjoittamiselle ja yhteisön kokoontumisille. Esimerkiksi Frankfurtissa, Torinossa ja Stuttgartissa uskonnollisten rakennusten rakentamista tai ylläpitoa tuetaan aktiivisesti tarjoamalla maata, tietoa tai poliittista tukea. Uskonnollisiin rakennuksiin liittyvät kysymykset vaikuttavat olevan suurin haaste kaupunkien viranomaisille. Haastatellut henkilöt totesivat 17 kaupungissa, että uskonnollisten tilojen, erityisesti moskeijoiden, suunnittelu ja rakentaminen on ryhmien välisiin suhteisiin liittyvä pulmakysymys. Toinen uskonnollisiin rakennuksiin liittyvä näkökohta on enemmistön suhtautuminen niiden rakentamiseen. Frankfurtissa uuden moskeijan rakentaminen aiheutti kiistan, ja kaupungin viranomaiset järjestivät kokouksia, joissa vastattiin asukkaiden ja moskeijan edustajien huolenaiheisiin.

ESIMERKKEJÄ KAUPUNKIEN ALOITTEISTA

Life Library

Malmö

Malmö'n pääkirjastossa on kehitetty hanke, jolla pyritään luomaan yhteyksiä ihmisten välille. Life Library hankkeessa kävijät voivat ”lainata” kirjan sijaan henkilön 45 minuutiksi ja tutustua hänen elämäänsä ja kokemuksiinsa. ”Lainattava” henkilö vaihtuu viikoittain, ja jokaisella on erilainen tausta. Sekä vähemmistö- että enemmistöryhmät ovat osallistuneet tähän suosittuun hankkeeseen.

Radikalisoitumisen torjunta

Amsterdam

Elokuvantekijä Theo van Goghin murhan jälkeen Amsterdamissa kehitettiin laaja strategia radikalisoitumisen torjumiseen niin valtaväestön kuin vähemmistöjenkin keskuudessa. Pääpaino asetettiin islamismiin. Ohjelmaan kuuluu yleinen ehkäisystrategia, joka on suunnattu nuorten muslimien tuntemiin epäkohtiin, kuten heidän tuntemaansa syrjinnästä johtuvaan turhautumiseen. Yksilötasolla Amsterdamin kaupunki tukee toimenpiteitä, joihin kuuluvat ohjaus, valmennus ja sosiaaliapu sekä sellaisten ideologioiden haastaminen, jotka saattavat radikalisoita nuoria, omaa kulttuuri-identiteettiään etsiviä ihmisiä.

Lasten yhteensaattaminen

Ateena

Kaupungit voivat kannustaa maahanmuuttajia osallistumaan enemmistön järjestöjen toimintaan. Esimerkiksi Ateenan kaupunki kannustaa maahanmuuttajalapsia liittymään Kreikan partioliikkeeseen (jolla on tällä hetkellä 2 500 rekisteröityä jäsentä koko kaupungissa). Hanke toteutetaan yhdessä kaupungin maahanmuuttajapalvelujen osaston kulttuurienvälisen asioiden keskuksen kanssa, ja se kattaa lasten ilmoittautumisesta, asuista ja osallistumisesta toimintaan aiheutuvat kulut. Ohjelma jatkuu seitsemän vuoden ajan, ja sillä pyritään saamaan 500 7–12-vuotiasta maahanmuuttajalasta liittymään partioon.

Konfliktien sovittelu

Barcelona

Muutamat kaupungit käyttävät sovittelupalveluja kulttuurienvälisen konfliktien ratkaisemiseen. Barcelonan maakuntaneuvoston tukema L'Hospitaletin sovittelupalvelu koostuu 12 jäsenestä, jotka puuttuvat asuinalueen konflikteihin, valitukseen julkisen tilan käytöstä ja työllisyyteen liittyviin kiistoihin.

Paremmat suhteet poliisiin

Frankfurt ja Amsterdam

Frankfurtissa toteutetulla hankkeella, jossa poliisi ja maahanmuuttajat osallistuvat vuoropuheluun, pyritään lievittämään jännitteitä kaupungin poliisin ja maahanmuuttajien välillä antamalla molemmille osapuolille mahdollisuus tutustua toisiinsa. Muissa kaupungeissa, esimerkiksi Amsterdamissa, maahanmuuttaja- ja uskonnolliset järjestöt ovat alkaneet kutsua poliiseja vierailemaan yhteisöissään. Amsterdamin nuorten muslimien ryhmä alkoi kutsua poliisin edustajia mukaan ohjelmiinsa pyrkimyksenään hälventää jäsenten huolta siitä, että ryhmä joutuisi poliisitoimien kohteeksi.

Kotouttaminen Kirkleesissä

Kirklees, Englanti

Englannissa toimiva Kirklees Faith Forum -hanke kannustaa kaikkia alueen uskonnollisia yhteisöjä toimimaan yhdessä syrjinnän torjumiseksi. Foorumi tarjoaa edullisia ”uskontoaterioita”, joiden aikana eri uskontoja tunnustavat ihmiset keskustelevat eri aiheista aterian yhteydessä. Sen lisäksi Tea for Two -hankkeessa eri etnisiin ryhmiin kuuluvia naapureita kannustetaan käymään toistensa kodeissa teellä kulttuuriesteiden poistamiseksi. Tämän lisäksi seitsemän uskonnollista yhteisöä perusti yhteisiä paikkoja uskontojen harjoittamiseen buddhalaisille, sikheille, hinduille, muslimeille ja kristityille. Keskukset järjestävät muun muassa vierailuja koululaisille, jotka saavat samalla tietoa erilaisista uskontoihin liittyvistä tavoista. Vaikka muutamat vanhemmista suhtautuivat hankkeeseen ensin epäillen, hanke on saanut pääosin myönteistä palautetta lapsilta ja kouluilta. Lisäksi eri uskonnollisissa yhteisöissä ollaan paremmin tietoisia muista yhteisöistä ja luodaan uusia yhteisöjen välisiä kumppanuuksia.

EUROFOUNDIN TAPAHTUMIA

Eurofoundin keskeinen tehtävä on sen tutkimustuloksista tiedottaminen esitysten ja keskustelujen avulla. Eurofound esittelee säännöllisesti työnsä tuloksia keskeisille sidosryhmilleen, esimerkiksi EU:n toimielimille ja työmarkkinaosapuolille. Se järjestää myös tapahtumia eri puolilla Eurooppaa, usein yhdessä EU:n vaihtuvan puheenjohtajavaltion kanssa.

- Heinäkuussa Eurofound osallistui Irlannin osuuteen Euroopan komission sirkusaiheisessa kampanjassa, jonka tavoitteena oli korostaa sosiaalisen Euroopan kansalaisille tarjoamia etuja. Eurofound osallistui tarjoamalla tietoja ja tuloksia liikkuvalla kampanjalla, joka pysähtyi noin 20 eurooppalaisessa kaupungissa Euroopan köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjunnan teemavuonna 2010.
- Syyskuussa 2010 Eurofound järjesti Brysselissä konferenssin (otsikolla ”Economic growth for better quality of life in Europe”) yhdessä European Policy Centre keskuksen kanssa. Eurofound esitteli tietoja, joissa korostuivat taloustaantumien vaikutukset elämänlaatuun.
- Syyskuussa Eurofound oli myös mukana järjestämässä Bulgarian hallituksen kanssa Sofiassa pidettyä konferenssia, jonka aiheena oli pimeä työ (työ, joka ei ole laitonta, mutta josta ei ilmoiteta viranomaisille verotukseen, sosiaaliturvaan tai työlainsäädäntöön liittyvistä syistä). Eurofoundin aihetta koskevissa tutkimuksissa havaittiin kaksi laajaa toimintalinjaa: pelotteet (parantamalla valvontaa tai lisäämällä rangaistuksia) ja lakien noudattamiseen kannustaminen esimerkiksi aikaisemman pimeän työn laillistamisella. Eurofound esitteli konferenssissa tapaustutkimuksia sisältävästä tietokannastaan saatuja yksityiskohtaisia tuloksia ja konkreettisia esimerkkejä kansallisista toimenpiteistä pimeän työn estämiseksi.
- Marraskuussa Eurofound esitteli Brysselissä ensimmäisiä tuloksia viidennestä Euroopan työolotutkimuksesta yhdessä EU:n puheenjohtajavaltio Belgian kanssa järjestetyssä konferenssissa. Konferenssissa, jonka otsikko oli ”Working longer through better working conditions, new modes of work and career organisation”, korkean tason päättäjät keskustelivat työolojen tulevaisuudesta Euroopassa. Keskusteluja on käsitelty laajasti Eurofoundin Foundation Focus lehden numerossa 9, jonka teemana on työn ja terveyden vaikea suhde (*Health and work: a difficult relationship?*).

Furoopan elin- ja työolojen kehittämissätiö

Vuosikirja 2010 – eläminen ja työskentely Euroopassa

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto

2011 – 50 s. – 21 x 29,7 cm

JULKAISUJEN HANKKIMINEN

Ilmaiset julkaisut:

- EU Bookshop sivustolta (<http://bookshop.europa.eu>).
- Euroopan unionin edustustoista. Yhteystiedot saa internetistä (<http://ec.europa.eu>) tai lähettämällä faksin numeroon +352 2929 42758.

Maksulliset julkaisut:

- EU Bookshop sivustolta (<http://bookshop.europa.eu>).

Maksulliset tilaukset (esim. Euroopan unionin virallisen lehden sarjan vuositilaus ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeustapauskokoelma):

- Euroopan unionin julkaisutoimiston myyntiedustajalta (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fi.htm).

Eurofoundin tehtävä

Eurofound tarjoaa työmarkkinaosapuolille, hallituksille ja EU:n päättäjille merkityksellisiä, ajankohtaisia ja puolueettomia tutkimustuloksia Euroopan kansalaisten elämän parantamiseksi.

Miten Eurofound auttaa sinua?

- Teemme vertailuanalyyseja työmarkkinasuhteiden, elin- ja työolojen, työllisyyden ja kilpailukyvyn hyvistä toimintatavoista.
- Annamme keskeisille toimijoille tietoa haasteista ja ratkaisuista.
- Tuemme päätöksentekoa seuraamalla elin- ja työolojen uusinta kehitystä.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö – Eurofound

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18 Ireland
Puhelin: (353-1) 204 31 00
Faksi: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu