

P7_TA(2010)0263

Epätyypilliset työsuhteet, turvattu työura, joustoturva ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun uudet muodot

Euroopan parlamentin päätöslauselma 6. heinäkuuta 2010 epätyypillisistä työsuhteista, turvatusta työurasta, joustoturvasta ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun uusista muodoista (2009/2220(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon komission tiedonannon "Yhteinen sitoutuminen työllisyyteen" (KOM(2009)0257),
- ottaa huomioon perusoikeuskirjan ja erityisesti sen 30 artiklan suojasta perusteettoman irtisanomisen yhteydessä, 31 artiklan oikeudenmukaisista ja kohtuullisista työoloista ja työehdoista ja 33 artiklan perhe- ja työelämästä,
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Euroopan talouden elvytysuunnitelma" (KOM(2008)0800) ja siitä 11. maaliskuuta 2009 antamansa päätöslauselman¹,
- ottaa huomioon 9. lokakuuta 2008 antamansa päätöslauselman "Tehokkaammin pimeää työtä vastaan"²,
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Elvytys Euroopassa" (KOM(2009)0114),
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Muutoskumppanuus laajentuneessa Euroopassa – Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vaikutusten lisääminen" (KOM(2004)0557),
- ottaa huomioon komission tiedonannon "Päämääränä yhteiset joustoturvaperiaatteet: Uusia ja parempia työpaikkoja jouston ja turvan avulla" (KOM(2007)0359) ja siitä 29. marraskuuta 2007 antamansa päätöslauselman³,
- ottaa huomioon komission vihreän kirjan "Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle" (KOM(2006)0708) ja siitä 11. heinäkuuta 2007 antamansa päätöslauselman⁴,
- ottaa huomioon jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista vuosiksi 2008–2010 15. heinäkuuta 2008 tehdyn neuvoston päätöksen 2008/618/EY,
- ottaa huomioon komission suosituksen työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämisestä (KOM(2008)0639) sekä aiheesta 8. huhtikuuta 2009 antamansa päätöslauselman⁵,

¹ Hyväksytyt tekstit, P6_TA(2009)0123.

² Hyväksytyt tekstit, P6_TA(2008)0466.

³ Hyväksytyt tekstit, P6_TA(2007)0574.

⁴ Hyväksytyt tekstit, P6_TA(2007)0339.

⁵ Hyväksytyt tekstit, P6_TA(2009)0371.

- ottaa huomioon 8. kesäkuuta 2009 annetut neuvoston päätelmät joustoturvasta kriisiaikoina,
 - ottaa huomioon 12. joulukuuta 2008 annetun joustoturvavaltuuskunnan raportin "Joustoturvasta yhteisten periaatteiden toteuttaminen Lissabonin strategian jaksolla 2008–2010",
 - ottaa huomioon 5.–6. joulukuuta 2007 kokoontuneen työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvoston päätelmät,
 - ottaa huomioon Euroopan työmarkkinaosapuolten suositukset, jotka esitetään 18. lokakuuta 2007 annetussa raportissa "Euroopan työmarkkinoiden tärkeimmät haasteet: Euroopan työmarkkinaosapuolten yhteinen analyysi",
 - ottaa huomioon työ- ja sosiaaliministerien epävirallisessa kokouksessaan Berliinissä 18.–20. tammikuuta 2007 antamat päätelmät "hyvästä työstä",
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 48 artiklan,
 - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön (A7-0193/2010),
- A. toteaa, että epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet merkittävästi vuodesta 1990 ja että nykyisen talouskriisin vuoksi menetetyt työpaikat ovat pääosin kuuluneet epätyypillisiin työsuhteisiin; ottaa huomioon, että niin sanotuilla epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan (uusista) sopimusmuotoja, jotka täyttävät yhden tai useamman seuraavista tunnusmerkeistä: osa-aikatyö, tilapäinen työ, määräaikainen työ, kotona työskentely sekä etätyö, osa-aikatyö, jossa enintään 20 työtuntia viikossa,
- B. toteaa, että joustavan työsuhteen tarvetta on korostettu useaan otteeseen,
- C. toteaa, että maailmanlaajuistuminen ja teknologian nopea kehitys ovat johtamassa talouden kauaskantoiseen rakenneuudistukseen, mikä tuo muutoksia työsuhteisiin ja työtehtävien sisältöön, yhä uusien yhden hengen itsenäisten yritysten perustamista kaikilla aloilla ja ikäryhmissä, minkä vuoksi työsuhde on määriteltävä uudelleen vääristymien (kuten näennäistä itsenäistä ammatinharjoitusta koskevan ilmiön) välttämiseksi,
- D. huomauttaa, että rahoitus- ja talouskriisi, joka on johtanut vakavaan työllisyyskriisiin ja lukuisien työpaikkojen menetykseen, on lisännyt työmarkkinoiden epävakautta sekä köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä erityisesti valmiiksi haavoittuvassa asemassa ja heikommassa asemassa olevien työntekijöiden osalta,
- E. toteaa, että työssäkäyvien ihmisten köyhyys on lisääntynyt, ja heitä on jo 8 prosenttia Euroopan työvoimasta, ja matalapalkkaisten osuus on tällä hetkellä noin 17 prosenttia,
- F. katsoo, että olisi kehitettävä merkittävä ja täydentävä EU:n strategia, jossa keskitytään tehokkaaseen hallintoon ja toisiaan tukevien talous-, ympäristö-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen sekä yrittäjyyden yhdistelmään, ja tämän olisi noudatettava Euroopan työllisyysstrategiaa, jonka tavoitteena on saada jäsenvaltiot pyrkimään kohti

yhteisiä tavoitteita, jotka keskittyvät neljään periaatteeseen eli työllistyvyyteen, yrittäjyyteen, sopeutumiskykyyn sekä yhtäläisiin mahdollisuuksiin,

- G. toteaa, että koko EU:n työttömyysaste on noussut 10 prosenttiin (2009) ja että huippulukema saavutetaan todennäköisesti vasta vuoden 2011 alkupuoliskolla,
- H. huomauttaa, että työllisyyden muutosten erittely koulutusasteen mukaan osoittaa matalan taitotason työntekijöiden työvoimaosuuden laskeneen viime vuosina,
- I. toteaa, että vuosittain keskimäärin 20–25 prosenttia kaikista työntekijöistä Euroopassa vaihtaa työpaikkaa,
- J. ottaa huomioon, että työttömistä suuri osa työllistyy, sillä kolmasosa työttömistä ja 10 prosenttia työvoimaan kuulumattomista löysi työpaikan vuoden kuluessa, mutta tästä huolimatta merkittävä määrä työntekijöitä, erityisesti epätyypillisessä työsuhteessa olevia, menettää samanaikaisesti työpaikkansa löytämättä uutta,
- K. toteaa, että koko EU:ssa 45 prosenttia kaikista työttömyysjaksoista kestää yli vuoden, kun Yhdysvalloissa vastaava luku on noin 10 prosenttia,
- L. ottaa huomioon, että työntekijöiden vaihtuvuus on yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa (viiden prosenttiyksikön ero) ja nuorten työntekijöiden (alle 24-vuotiaiden) keskuudessa ja että se vähenee koulutusasteen noustessa, mikä osoittaa, että työpaikan vaihtuminen on useimmiten pakko eikä valinta ja liittyy lyhytkestoisiin ja epävarmoihin sopimuksiin ja että usein nuoret eivät löydä koulutustaan vastaavaa työpaikkaa,
- M. toteaa, että arvioiden mukaan yhdellä kuudesta työntekijästä on hoitovelvollisuuksia vanhoja tai apua tarvitsevia sukulaisia tai ystäviä kohtaan,
- N. huomauttaa, että pimeä työ on yleistynyt joissakin jäsenvaltioissa, mikä saattaa johtaa vakaviin taloudellisiin – erityisesti verotuksellisiin – sosiaalisiin ja poliittisiin ongelmiin,
- O. toteaa, että joustoturvan arviointi on monimutkaista ja että sitä on lähestyttävä kokonaisvaltaisesti erityisesti niiden muutosten valossa, joita nykyinen kriisi voi aiheuttaa yritysten toimintatapoihin kannustamalla niitä tosiasiallisesti solmimaan yhä huonommin suojattuja ja erittäin epävarmoja työsuhteita,
- P. toteaa, että naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia on edistettävä aktiivisesti työllisyyspolitiikan yhteydessä ja että on edistettävä työelämän, koulutuksen ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä syrjimättömyyden periaatteita,
- Q. huomauttaa, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on kehittynyt eri tavoin eri puolilla Eurooppaa, mutta lisääntyneet talous- ja rahoitusvaikeudet ovat yleisesti tehostaneet kolmikantavuoropuhelua,
- R. panee merkille, että työehtosopimusneuvottelut ovat yleisin tapa määrittää palkkoja Euroopassa, sillä kahteen kolmesta työntekijästä sovelletaan työehtosopimusta joko yrityksen tai sitä korkeammalla tasolla,

- S. toteaa, että EU:n työ- ja sosiaaliministerien epävirallisessa kokouksessaan Berliinissä 19. tammikuuta 2007 antamien päätelmien mukaan "Euroopassa tarvitaan enemmän ja yhteisiä pyrkimyksiä hyvän työn edistämiseksi; hyvä työ merkitsee työntekijöiden oikeuksia ja osallistumista, oikeudenmukaista palkkausta, työturvallisuuden ja työterveyden suojelua sekä työn perheystävällistä järjestämistä; hyvät ja oikeudenmukaiset työolosuhteet sekä riittävä sosiaaliturva ovat välttämättömiä Euroopan unionin kansalaisten hyväksynnän kannalta",
- T. katsoo, että hyvän työn käsitteen on toimittava perustavaa laatua olevana ohjeena Euroopan työllisyysstrategian seuraavassa vaiheessa,
- A. ***Epätyypilliset työsuhteet***
1. pyytää kevään 2010 Eurooppa-neuvostolta selkeitä ohjeita ja konkreettisia toimia ihmisarvoisten ja laadukkaiden työpaikkojen turvaamiseksi sekä kestävien työmahdollisuuksien luomiseksi kunnianhimoisen EU 2020 -strategian yhteydessä niin, että otetaan huomioon kriisin vaikutus talouteen, yhteiskuntaan ja työmarkkinoihin;
 2. kehottaa komissiota arvioimaan joustoturvavaltuuskunnan toimia; kehottaa jäsenvaltioita panemaan joustoturvaperiaatteet täytäntöön tasapainoisemmin ja oikeudenmukaisemmin ja huomauttaa, että vastavuoroinen oppiminen ja hyvien käytäntöjen vaihto sekä avoin koordinoitimenetelmä ovat olennaisia välineitä jäsenvaltioiden erilaisten periaatelinjausten koordinoinnissa; huomauttaa kuitenkin, että avointa koordinoitimenetelmää voitaisiin parantaa ja sen hallinnointia on lujitettava tehokkuuden lisäämiseksi;
 3. panee merkille, että työmarkkinoilla on monenlaisia työhön liittyviä perinteitä, sopimusmuotoja ja liiketoimintamalleja, ja korostaa, että tässä monimuotoisessa ympäristössä on asetettava etusijalle eurooppalaisten mallien ja työntekijöiden vakiintuneiden oikeuksien suojelu; suosittaa omaksumaan uusien työllisyysstrategioiden laadinnassa sellaisen alhaalta ylöspäin suuntautuvan lähestymistavan, joka auttaa edistämään kaikilla tasoilla työskentelevien poliittisten elinten ja sosiaaliviranomaisten vuoropuhelua ja osallistumista näihin toimiin;
 4. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tunnustamaan itsenäisten freelance-työntekijöiden erityisaseman ja tukemaan näitä hyvin tärkeänä voimana talouden elpymisessä, sillä freelance-työ on tapa päästä työmarkkinoille tai vaihtoehto niille; panee merkille, että itsenäisen työskentelyn suosio kasvaa erityisesti nuorten työntekijöiden ja naisten keskuudessa sekä siirtymänä työstä eläkkeelle; katsoo, että itsenäisiä freelancereita olisi kohdeltava ainutlaatuisena mikroyritysten alaryhmänä, ja kehottaa toteuttamaan toimia sääntelystä aiheutuvan taakan minimoimiseksi ja kannustamaan ja tukemaan itsenäisiä freelancereita käynnistämään/kasvattamaan itsenäisiä freelance-yrityksiä sekä edistämään tämän ryhmän elinikäistä oppimista;
 5. korostaa itsenäisen ammatinharjoittamisen merkitystä erityisesti mikro- ja pienyrityksille ja korostaa omanlaisensa vapaan ammatinharjoittamisen rakenteiden merkitystä; korostaa, että termillä vapaan ammatin harjoittaja tarkoitetaan yksinomaan kuulumista tiettyä pätevyitymistä edellyttävään ammattiin, jota samalla voidaan harjoittaa itsenäisesti;

6. katsoo, että kaikkien työntekijöiden tietyt keskeiset oikeudet on taattava riippumatta työntekijän asemasta; suosittelee, että työlainsäädännön uudistuksessa – siltä osin kuin se on tarpeen – keskitytään laajentamaan kiireesti epätyypillisissä työsuhteissa olevien suojelua, ryhmittelemään epätyypilliset sopimukset yksinkertaistamisen vuoksi, saamaan aikaan pysyviä tavanomaisia työsuhteita, selkiyttämään palkansaajien tilannetta sekä toteuttamaan ennaltaehkäiseviä toimia epätyypillisissä työsuhteissa olevien terveyden ja turvallisuuden osalta, ryhtymään toimiin pimeän työn torjumiseksi, tukemaan uusien työpaikkojen luomista, myös epätyypillisten työsuhteiden, sekä helpottamaan siirtymistä erilaisten työsuhteen muotojen ja työttömyyden välillä siten, että edistetään erityisten työllisyystukien, elinikäisen oppimisen, uudelleen kouluttautumisen ja työssäoppimisen kaltaisia toimia; kannustaa ryhtymään toimiin, jotta voidaan selkiyttää palkansaajien tilannetta, ja kehottaa komissiota laatimaan selkeät suuntaviivat työsuhteiden ulottuvuudesta, kuten ILO suosittelee vuoden 2006 suosituksissaan;
7. panee tyytyväisenä merkille, että tietyt jäsenvaltiot ovat ottaneet käyttöön säännöksiä, joilla annetaan hoivavelvollisille työntekijöille mahdollisuus sovittaa yhteen virkavelvollisuuksia koskeva vastuunsa joustavammin työjärjestelyin; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tukemaan hoivavelvollisia aktiivisesti työpaikoilla joustavin työoloin, joihin sisältyy loma-oikeudet, joustavat, osa-aikaiset ja etätöitä koskevat työjärjestelyt, mikä antaisi yhä useammalle hoivavelvolliselle mahdollisuuden jäädä tai palata palkkatyöhön kaikissa jäsenvaltioissa;
8. panee merkille Euroopan elin- ja työolojen kehittämissätiön tekemän erottelun epätyypillisen ja hyvin epätyypillisen työsuhteen välillä; uskoo, että monet epätyypillisen työsuhteen muodot ovat hoitajille, opiskelijoille ja muille lyhyisiin työsuhteisiin ja osa-aikatyöhön turvautuville merkittäviä tapoja ansaita esimerkiksi lisätuloja; korostaa, että on hyvin tärkeää turvata epätyypillisissä työsuhteissa olevien vähimmäisoikeudet ja suojata näitä hyväksikäytöltä;
9. kehottaa jäsenvaltiota edistämään siirtymistä tuottaviin ja palkitseviin laadukkaisiin työpaikkoihin ja kehittämään työlainsäädännön säännöksiä, jotka turvaavat tehokkaasti epätyypillisissä työsuhteissa olevien ihmisten oikeudet, ja varmistamaan yhdenvertaisen kohtelun koko-aikaisten yleisten työsuhteiden työntekijöiden kanssa työntekijöiden suojelun enimmäistason perusteella;
10. suosittelee, että epätyypillisten sopimusten nojalla työskenteleviin työntekijöihin sovellettaisiin EU:n nykyisiä direktiivejä, jotka kattavat EU:n eri työntekijäluokat, kuten työaikadirektiiviä (93/104/EY), direktiiviä vuokratyöstä (2008/104/EY), direktiiviä osa-aikatyöstä (97/81/EY) ja neuvoston direktiiviä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (1999/70/EY);
11. panee merkille, että suuntaus epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen on vahvasti sukupuoli- ja ikäsidonnaista, sillä naispuoliset ja vanhemmat mutta myös nuoret työntekijät ovat suhteettomasti edustettuina epätyypillisissä työsuhteissa; panee merkille, että joillakin aloilla rakennemuutos on nopeaa; kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota tutkimaan tämän kehityksen syitä sekä torjumaan vastaavilla aloilla tätä epätasapainoa tarkoituksenmukaisilla soveltuvilla toimenpiteillä siten, että helpotetaan siirtymistä pysyvään työhön ja erityisesti edistetään toimenpiteitä miesten ja naisten työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi sekä kiinnitetään enemmän huomiota

- työntekijöiden edustajien kanssa yrityksissä käytävään työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, samoin kuin seuraamaan mainittujen toimenpiteiden onnistumista ja tekemään niitä tunnetuiksi; kehottaa lisäksi komissiota ja jäsenvaltioita huolehtimaan siitä, ettei epätyypillisiin työsopimuksiin turvautumisen taustalle kätkeytyisi pimeitä työsuhteita, vaan että se edistää taitojen vaihdon kautta nuorten ja työttömien tehokasta integrointia työmarkkinoille tarjoamalla työntekijöille ja yrityksille sekä työllistyvyyttä että kilpailukykyä edistäviä turva- ja joustojärjestelyjä;
12. kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan direktiivin 97/81/EY ja määräaikaista työstä annetun direktiivin 1999/70/EY tehokkaamman täytäntöönpanon ottaen erityisesti huomioon syrjimättömyyden peruseriaatteen; korostaa koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitystä työstä toiseen siirtymisessä, mikä on erityisen merkittävää määräaikaissa työsuhteissa oleville;
 13. korostaa, että epätyypillisten työsuhteiden toistumisen on oltava henkilökohtainen valinta eikä se saa johtua tietyille ryhmille yhä korkeammiksi käyvistä työmarkkinoille pääsyn esteistä tai saatavilla olevien laadukkaiden työpaikkojen puutteesta; panee merkille, että erityisesti työhön sijoittumista edistävien sosiaalisten yritysten monin tavoin heikommassa asemassa oleville työntekijöille henkilökohtaisesti räätälöimät epätyypilliset työsopimukset voivat olla vaihtoehto, sillä ne tarjoavat ensimmäisen askeleen työelämään;
 14. pitää vuokratyötä koskevan direktiivin 2008/104/EY antamista myönteisenä ja kehottaa panemaan sen pikaisesti täytäntöön;
 15. katsoo, että epätyypillisten työsuhteiden sopimukseen on liitettävä samanlainen oikeus koulutukseen kuin vakituisilla työntekijöillä; korostaa, että epätyypilliset työsuhteet voivat olla mahdollisuus, mikäli niihin kuuluu asianmukainen suojeleminen ja mikäli ne tarjoavat mahdollisuuden saada tukea sosiaaliturvan ja työntekijöiden oikeuksien aloilla sekä vakituisen ja suojellun työpaikan saamiseksi, mutta ne on yhdistettävä sellaisten työntekijöiden tukemiseen, jotka ovat siirtymässä työpaikasta tai työmarkkina-asemasta toiseen; pitää valitettavana, että tämä unohdetaan usein;
 16. kannustaa jäsenvaltioita kehittämään hyvissä ajoin aktiivisia toimintalinjoja, jotta työmarkkinoille palaavilla työntekijöillä, erityisesti naisilla, olisi oikeus yksilölliseen tukeen aikana, jonka he tarvitsevat parantaakseen koulutustaan ja/tai ammattipätevyyttään (ja/tai suuntautuakseen uudelleen); toteaa, että työttömiä olisi tuettava sekä sosiaaliturvatoimia sisältävän vankan järjestelmän että aktiivisia poliittisia toimia sisältävän tehokkaan järjestelmän avulla, jotta he voisivat palata työmarkkinoille pikaisesti, vaikka heidän aikaisemmat työsuhteensa olisivat olleet epätyypillisiä, sillä tärkeää on pitää ihmiset työmarkkinoilla ja edistää siirtymistä kohti ihmisarvoisia, pysyviä, suojattuja ja laadukkaita työmuotoja; jos paluu perustuu epätyypilliseen sopimukseen, sopimuksen on taattava hyvin säännelty ja turvalliset työolosuhteet;
 17. kehottaa komissiota analysoimaan ja seuraamaan työmarkkinaosapuolten avustuksella kansallisen aktivointipolitiikan yhteydessä kehitettyjä erityyppisiä välineitä;
 18. kehottaa EU:ta ja jäsenvaltioita torjumaan työmarkkinaosapuolten avustuksella tehokkaasti pimeää työtä erityisesti ennaltaehkäisyn ja varoittavien rangaistusten avulla, ja katsoo, että pimeän työn vastaisten strategioiden määrittäminen myös Euroopan

tasolla voi auttaa torjumaan pimeää työtä ja vähentämään turvattomia, erityisen epätyypillisiä työsuhteita; on sitä mieltä, että pimeän työn torjuntaa on täydennettävä toimenpiteillä kannattavien ja kestävien työllistymismahdollisuuksien luomiseksi ja ihmisten tukemiseksi avoimille työmarkkinoille pääsemisessä;

19. korostaa, että on luotava laadukkaita, kestäviä ja varmoja työpaikkoja – tarvittaessa sellaisen koulutusjakson jälkeen, jonka tavoitteena on kestävä, kokoaikainen työsuhde – myös vihreitä ja valkoisia (terveydenhoitoalan) työpaikkoja, sekä varmistettava sosiaalinen yhteenkuuluvuus;
20. korostaa, että kaikki epätyypillisen työsuhteen muodot eivät välttämättä johda epävakaiseen, turvattomaan ja muuhun kuin vakinaiseen työllisyyteen, jossa sosiaaliturvan taso on alhaisempi, palkat matalia ja pääsy jatkokoulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen rajoitetumpaa; korostaa kuitenkin, että tällaiset epävarmat työsuhteen muodot liittyvät usein epätyypillisiin sopimusjärjestelyihin;
21. korostaa, että korkeasta työttömyydestä ja työmarkkinoiden segmentoitumisesta on selvittävä antamalla kaikille työntekijöille yhtäläiset oikeudet ja panostamalla uusien työpaikkojen luomiseen, ammattitaitoon ja elinikäiseen oppimiseen; kehottaa tämän vuoksi jäsenvaltioita poistamaan kaikki epävarmojen työsuhteiden muodot;
22. korostaa, että epävarmojen työsuhteiden poistaminen edellyttää jäsenvaltioilta voimakasta sitoutumista asianmukaisten ponnahduslautojen tarjoamiseen työmarkkinapolitiikassa, jotta epävarmoista työsuhteista voidaan siirtyä pysyviin, vahvempien työntekijän oikeuksien ja sosiaaliturvan työsuhteisiin;
23. korostaa, että Euroopan unioni on sitoutunut tavoitteeseen mahdollistaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen; arvostelee kuitenkin sitä, että komissio ja jäsenvaltiot eivät ole toteuttaneet merkittäviä ja tehokkaita toimia sitoumuksen noudattamiseksi käytännössä;
24. korostaa, että työ- ja yksityiselämän entistä parempi yhteensovittaminen on parhaiten toteutettavissa uudistamalla vakiomuotoisia työsopimuksia: pääsääntöisesti pysyvät sopimukset lyhyemmästä kokopäivätyöstä sekä säännöt osa-aikatyöstä, jotta osa-aikaisesti työskentelyä toivoville tarjotaan ainoastaan todellista ja sosiaalisesti suojattua osa-aikatyötä (15–25 tuntia viikossa); korostaa, että kokopäivätyö ja osa-aikatyö on asetettava samoihin asemiin, kun on kyse tuntipalkoista, oikeudesta koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen, uramahdollisuuksista ja sosiaalisesta suojelusta;

B. Joustoturva ja turvattu työura

25. katsoo, että on välttämätöntä ajantasaistaa joustoturvaa koskevaa pohdintaa Euroopan laajuisesti nykyisen kriisin pohjalta siten, että voidaan lisätä tuottavuutta ja parantaa työpaikkojen laatua takaamalla työpaikkojen turva ja suojelu sekä työntekijöiden oikeudet siten, että tuetaan erityisesti henkilöitä, jotka ovat muita heikommassa asemassa työmarkkinoilla, ja antamalla samalla yrityksille organisatorista joustoa, jota tarvitaan työpaikkojen luomiseksi tai vähentämiseksi vastauksena markkinoiden muuttuviin tarpeisiin; katsoo, että joustoturvaperiaatteiden oikeudenmukainen ja tasapainoinen täytäntöönpano voi auttaa vahvistamaan työmarkkinoita rakennemuutosten tapauksessa; katsoo lisäksi, että joustavuutta ja turvallisuutta

koskevat vaatimukset sekä aktiivinen työmarkkinapolitiikka eivät ole toistensa vastaisia, vaan ne voivat olla toisiaan vahvistavia, jos politiikka on määritelty oikeudenmukaisesti siten, että työmarkkinaosapuolten, hallitusten ja unionin toimielinten näkemyksiä on pidetty samantarvoisina, mikä yhdistetään vastavuoroiseen oppimiseen ja hyvien toimintatapojen vaihtoon; on sitä mieltä, että nämä vaatimukset eivät ole tulleet riittävästi esiin Euroopan työllisyyden kasvun tuloksissa viime vuosina;

26. huomauttaa jatkuvasti kasvavasta ongelmasta, joka koskee näennäisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivia henkilöitä, jotka heidän työnantajansa pakottaa usein työskentelemään huonoissa olosuhteissa; katsoo, että näennäisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien henkilöiden työkapasiteettia hyödyntäville työnantajille on myös asetettava seuraamuksia;
27. katsoo, ettei joustoturva voi toimia asianmukaisesti ilman vahvaa sosiaaliturvaa ja tukea työmarkkinoille palaamiseksi ja että nämä ovat olennaisia osatekijöitä siirtymävaiheissa opinnoista työhön, työpaikasta toiseen ja työstä eläkkeelle;
28. kehottaa komissiota jatkamaan työtä joustoturvaa koskevien toimien tasapainoista toteuttamista varten tekemällä analyysia jäsenvaltioissa tähän mennessä aikaansaaduista tuloksista, jotta voidaan varmistaa, että joustoturvaa koskeviin toimiin on liitetty asianmukaisesti työntekijöiden turvaa koskevia järjestelyjä, sekä avustamalla jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia joustoturvaa koskevien periaatteiden toteuttamisessa sen varmistamiseksi, että periaatteissa noudatetaan sosiaalista säännöstöä Euroopan laajuisesti ja otetaan huomioon erilaisten työmarkkinoiden erityispiirteet, työpoliittisiin toimiin ja työehtosopimukseen liittyvät erilaiset perinteet sekä jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmien rakenteet; panee lisäksi merkille, että keskinäinen oppiminen ja hyvien käytäntöjen vaihto sekä avoin koordinoitimenetelmä ovat keskeisiä välineitä jäsenvaltioiden erilaisten strategisten lähestymistapojen yhteensovittamisessa;
29. katsoo, että etenkin nykyisessä taloustilanteessa on entistä tärkeämpää tehdä yhteenveto joustoturvan soveltamisesta jäsenvaltioissa ja että työmarkkinaosapuolet tukevat työlainsäädännön ja työmarkkinoiden uudistuksia vain, jos niillä pyritään myös vähentämään tehokkaasti erilaista kohtelua eri sopimustyyppien välillä; huomauttaa, että joustoturvaperiaatteiden soveltaminen edellyttää asianmukaista sosiaalista suojelua, jolla varmistetaan, että ihmiset voivat elää ja kehittyä, samoin kuin erityistä tukea työnhakijoille ja kaikkiin työsuhdetyyppeihin sovellettavaa lujaa työlainsäädäntöä, jonka perustana on selkeä toimielinjärjestelmä, ja katsoo, että niitä on täydennettävä yhä voimakkaammin suojelumekanismien vaikeuksien välttämiseksi;
30. korostaa, että vaadittaessa työelämän joustavuuden lisäämistä raja tulee vastaan silloin, kun se rajoittaa kohtuuttomasti elin- ja kehitysmahdollisuuksia ja vaikeuttaa voimakkaasti perheen perustamista ja elatusta, omaisista huolehtimista ja osallistumista yhteiskuntaelämään;
31. korostaa joustoturvan turvanäkökohdan merkitystä, sillä tällä on tarjottava tukea työnhakuun siirtymävaiheessa oleville työntekijöille ja varmistettava näille inhimilliset elinolot; katsoo, että tukeen on sisällyttävä riittäviä koulutustoimenpiteitä, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden mukautua työmarkkinoiden tarpeisiin;

32. katsoo, että yritykset pelkäävät pysyvää yhteensopimattomuutta omien tarpeidensa ja työnhakijoiden pätevyuden välillä, niillä ei ole mahdollisuuksia saada luottoa työntekijöiden palkkaamiseksi ja investointien tekemiseksi ja ne eivät investoi riittävästi työmarkkinoihin, ja korostaa, että näinä talouskriisin aikoina on tärkeää kehittää pitkän aikavälin visio Euroopan tuotantojärjestelmälle; katsoo, että olisi luotava yrityksille suosiollinen ympäristö, varmistettava riittävät taloudelliset resurssit ja tarjottava hyvät työolot sekä parannettava työlainsäädännön soveltamisalan, kattavuuden ja täytäntöönpanon avoimuutta ja oikeusvarmuutta sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta;
33. korostaa pimeän työn ennaltaehkäisemisen, paljastamisen ja sanktioimisen merkitystä; kehottaa komissiota kehittämään konkreettisia aloitteita, myös erityisiä sääntöjä postilaatikkoyritysten torjumiseksi, säännöksiä yhteisestä ja vakavasta vastuusta aliurakointiketjuissa sekä EU:n erillisviraston perustamisesta pimeän työn ennaltaehkäisemiseksi ja paljastamiseksi;
34. katsoo, että talous- ja rahoituskriisin vuoksi joissakin jäsenvaltioissa yritykset eivät kykene löytämään työmarkkinoilla kaikkein sopivimpia sopimusmuotoja, joiden avulla voitaisiin turvata niiden joustavuustarpeet, jotta ne voisivat vastata markkinoiden kysynnän odottamattomiin heilahteluihin, sekä tarpeet, jotka liittyvät kustannusten hillitsemiseen ja työntekijöiden turvallisuuden suojeluun;
35. vaatii nykyaikaisten työjärjestelyjen yhteydessä ottamaan käyttöön joustavia ja turvallisia sekä yhdenvertaisen kohtelun varmistavia sopimusjärjestelyjä; on vakuuttunut, että toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten olisi edelleen oltava pääasiallinen työsuhteen muoto, ja katsoo, että työn nykyaikaisessa organisoinnissa on asianmukaista laatia sopimuksia, jotka ovat joustavia työn suorittamiseen liittyvissä menettelytavoissa ja turvallisia oikeuksien turvaamisen kannalta; tunnustaa, että sekä yritysten että työntekijöiden hyväksynnän saamiseksi on ratkaisevan tärkeää luoda toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia varten oikeudelliset puitteet, joissa ratkaistaan niiden kytkeytyminen joustoturvan käsitteeseen kansallisessa työoikeudessa;
36. paheksuu voimakkaasti sitä, että säännöllisiä työsuhteita korvataan perusteettomasti epätyypillisillä työsuhteen muodoilla, joissa työolot ovat huonommat ja epävarmemmat kuin säännöllisissä työsuhteissa, mikä tapahtuu kansalaisten, työntekijöiden ja kilpailijoiden kustannuksella; korostaa, että tällainen perusteeton käytäntö on ristiriidassa Euroopan sosiaalisen mallin kanssa ja voi horjuttaa sen asemaa, ja kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota pyrkimään kaikin mahdollisin keinoin torjumaan tämä perusteeton käytäntö pysyvästi;
37. on vakaasti sitä mieltä, että jäsenvaltioiden erilaiset perinteet huomioon ottaen kaikissa työsuhteen muodoissa olisi noudatettava tiettyjä perusoikeuksia, joihin olisi sisällyttävä elinkustannukset kattava palkka sekä sukupuoleen tai etniseen alkuperään perustuvien erojen poistaminen, asianmukainen sosiaaliturva, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu työhönotossa ja työssä, koulutuksessa ja uran etenemisessä, työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelu sekä työ- ja lepoaikaa koskevat määräykset, eläkeoikeudet, yhdistymis- ja edustamisvapaus, neuvotteluoikeus ja oikeus yhteisiin toimiin sekä oikeus koulutukseen ja uran etenemiseen sekä suojelu työn menettämisen varalta;

38. kehottaa EU:ta ja jäsenvaltioita tehostamaan panostustaan ammattitaitoon ja koulutukseen vakaiden ja kestävien työsuhteiden tukemiseksi; kehottaa jäsenvaltioita sen vuoksi panostamaan ihmisiin toteuttamalla tehokkaasti ja rahoittamalla markkinoiden tarpeisiin vastaavia elinikäisen oppimisen strategioita sekä tunnustamalla muut kuin muodollisen pätevyyden ja taidot noudattaen samalla elämänkaariajattelua; kehottaa lisäksi jäsenvaltioita toteuttamaan kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla toimenpiteitä sen takaamiseksi, että jokaisella koulusta lähtevällä nuorella on pääsy joko työpaikkaan tai jatko-opintoihin tai ammatilliseen koulutukseen;
39. kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan toimintalinjoja, joiden avulla ihmiset, myös heikoimmat ja kaikkein heikoimmassa asemassa olevat, voivat todella päästä työmarkkinoille ja voivat entistä paremmin sovittaa yhteen joustavan työ-, yksityis- ja perhe-elämän, varmistamalla laajaa tukea yhtäläisille mahdollisuuksille sekä kaikille tässä tarkoituksessa tarpeellisille palveluille esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden sekä joustavien työaikojen kaltaisien tukitoimenpitein ja kohtuuhintaisten ja helposti saatavilla olevien päivähoitopalvelujen tarjonnalla;
40. kehottaa jäsenvaltioita laatimaan politiikkaa, jolla pyritään luomaan uusia työllistymismahdollisuuksia; on tietoinen vastuusta ja riskeistä, joita tällaisten, myös epätyypillisten sopimusten kattamien työpaikkojen luojat kohtaavat;
41. kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpiteitä, joiden avulla henkilön on mahdollista palata työelämään vanhempainvapaan jälkeen, tarvittaessa siten, että hän saa koulutusta, jolla hänen taitonsa ajantasaistetaan;
42. suosittelee vahvasti, että EU:n työllisyysaloitteeseen sisällytetään työttömien tueksi varhaisvaiheen toimet, jotka toteutetaan silloin, kun työpaikkoja tosiasiallisesti menetetään, jotta voidaan vähentää työmarkkinoilta syrjäytymisen vaaraa ja jotta estetään ihmisten henkisen pääoman menettäminen;
43. kehottaa jäsenvaltioita vahvistamaan erityisesti matalan taitotason työntekijöiden tukijärjestelyjä edistämällä työllistymispolkuun perustuvaa lähestymistapaa, henkilökohtaista neuvontaa, työntekijöiden intensiivistä (uudelleen)koulutusta, tukityöllistämistä sekä itsenäisille ammatinharjoittajille ja yrityksille tarjottavaa starttirahaa; korostaa kuitenkin painokkaasti, että nämä tuet on laadittava siten, että säännöllisten työpaikkojen syrjäyttäminen ei ole mahdollista;
44. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita poistamaan hallinnollista raskautta sieltä, missä se ei palvele työntekijöiden suojelua, jotta voidaan helpottaa varsinkin pk-yritysten liiketoimintaympäristöä, mutta korostaa, että on tärkeää varmistaa, ettei tämä vaikuta millään tavalla palkkatyöntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen; huomauttaa, että koska pk-yrityksiä on paljon, niillä on EU:ssa tärkeä asema työttömyyden torjunnassa; korostaa, että on tärkeää laatia sellaisia työttömyystoimia, joissa otetaan huomioon pk-yritysten tarpeet ja niiden toiminta-alue;
45. kehottaa jäsenvaltioita tiedottamaan joustoturvaan koskevan pohdinnan ja sen toteutustapojen täytäntöönpanon tilanteesta;
46. pahoittelee neuvoston ja komission kapeaa lähestymistapaa joustoturvaan; kehottaa komissiota ja neuvostoa sitoutumaan hyvää työtä koskevaan esityslistaan ja

sisällyttämään sen yhdenneittyjen suuntaviivojen ja Euroopan työllisyysstrategian seuraavaan sukupolveen: työntekijöiden työturvan ja työn turvallisuuden edistäminen, oikeuksiin perustuva lähestymistapa aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan ja elinikäiseen oppimiseen, kattava työterveys ja -turvallisuus, kaikkien universaalit ja yhtäläiset sosiaaliset ja työntekijän oikeudet, työ- ja perhe-elämän tasapaino sekä työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja työpaikkojen laadun ja työhyvinvoinnin parantaminen;

47. kehottaa jäsenvaltioita sallimaan irtisanomiset pelkästään taloudellisin perustein vasta sen jälkeen, kun kaikki mahdollinen on tehty työntekijöiden sopeuttamiseksi ja kouluttamiseksi;

C. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun uudet muodot

48. katsoo, että työmarkkinaosapuolten aseman muodollinen tunnustaminen uudessa perussopimuksessa on edistysaskel, sillä sopimuksessa tunnustetaan työmarkkinaosapuolten itsenäisyys ja vahvistetaan niiden merkitys työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistämisessä, ja korostaa tässä yhteydessä alakohtaisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun erityismerkitystä, sillä siinä on edustettuna jo 40 alaa;
49. on kuitenkin huolissaan Euroopan unionin tuomioistuimen hiljattain asioissa Laval, Rüffert, Viking ja Luxemburg antamien tuomioiden vaikutuksista yhdistymisvapauteen ja vapauteen toimia työolojen parantamiseksi;
50. katsoo, että kasvua ja työllisyyttä käsittelevän kolmikantahuippukokouksen tunnustaminen institutionaaliseksi elimeksi edistää työmarkkinaosapuolten osallistumista EU:n talouspolitiikkaan;
51. pitää Euroopan ja kansallisten työmarkkinaosapuolten sekä kansalaisyhteiskunnan järjestöjen panosta EU 2020 -strategian toteuttamisessa erityisen tärkeänä, jotta voidaan saavuttaa työllisyystavoitteet ja saattaa ajan tasalle ja panna täytäntöön joustoturvaa koskeva suunnitelma;
52. kehottaa komissiota ja kansallisia työmarkkinaosapuolia kantamaan vastuunsa "sivullisia" (epätyypillisissä tai hyvin epätyypillisissä työsuhteissa olevia) kohtaan ja varmistamaan, että heidän oikeutensa ja sosiaalisen suojelun vaatimuksensa vastaavat "sisäpiiriläisten" oikeuksia ja sosiaalisen suojelun vaatimuksia;
53. kehottaa Euroopan ja kansallisen tason työmarkkinaosapuolia tukemaan panostusta markkinoiden vaatimuksiin vastaaviin oppimisen strategioihin ja arvostaa työmarkkinaosapuolten neuvotteluissa jo aikaansaatuja toimintapuitteita osaamisen ja pätevyyksien elinikäiseksi kehittämiseksi;
54. katsoo, että työmarkkinoihin osallistaviin toimenpiteisiin tai työmarkkinoille siirtymiseen/palaamiseen valmistaviin toimenpiteisiin osallistuvien henkilöiden ja kansalaisyhteiskunnan järjestöjen, jotka tarjoavat heille näitä palveluja tai edustavat heitä, olisi osallistuttava heitä koskevan politiikan muotoiluun, täytäntöönpanoon ja toteuttamiseen;

55. panee merkille, että työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan järjestöjen osallistuminen päätöksentekoon ja täytäntöönpanoon vaihtelee suuresti eri jäsenvaltioissa, mutta yleensä suuntauksena on yhä useamman välineen käyttö periaatetavoitteiden saavuttamiseksi; katsoo, että työmarkkinaosapuolten saaman yhteiskunnallisen ja institutionaalisen tunnustuksen laatua olisi parannettava entisestään kansallisesti ja sitä olisi lisättävä, koska se on tärkeä tekijä niiden panostuksen laadussa; korostaa erityisesti, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun laatu vaihtelee suuresti eri maissa ja eri aloilla, ja vaatii painokkaasti työmarkkinaosapuolia kehittämään todellista "sosiaalista kumppanuutta" kaikilla tasoilla;
56. katsoo, että työehtosopimusneuvottelut ovat osoittautuneet tehokkaaksi välineeksi työllisyyden ylläpitämisessä ja että työnantajat ja työntekijät voivat niiden avulla löytää tehokkaita ratkaisuja taloudellisessa taantumassa; panee tässä yhteydessä merkille työmarkkinaosapuolten voimakkaan yksimielisyyden merkityksen kansallisissa järjestelmissä, joissa työlaainsäädännön suojele on vähimmäistasoa;
57. on vakuuttunut siitä, että työmarkkinaosapuolten menestyksenkäs vuoropuhelu työpaikoilla riippuu suuresti työntekijöiden edustuksen mahdollisuuksista tarjota laadukasta tietoa, säännöllistä koulutusta ja riittävästi aikaa;
58. on vakuuttunut siitä, että hallituksilla on ratkaiseva rooli luotaessa edellytyksiä osallistaville ja tehokkaille työehtosopimusneuvotteluille sekä kattaville kolmikantarakenteille, jotta työmarkkinaosapuolet voidaan ottaa institutionaalisesti vakiintuneella ja merkittävällä tavalla sekä tasa-arvoisesti mukaan päätöksentekoon kansallisten käytäntöjen ja perinteiden mukaisesti;
- ◦ ◦
59. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle, sosiaalisen suojelun komitealle, Euroopan työllisyyskomitealle sekä jäsenvaltioiden ja ehdokasvaltioiden hallituksille ja parlamenteille.