

3/2004

**EU: työllisyyspolitiikka ja
Wim Kokin työryhmän raportti**

SAK

Kesäkuu 2004

Lisätiedot

Työvoima- ja koulutuspoliittinen
sihteeri Saana Siekkinen
saana.siekkinen@sak.fi
puh. (09) 7721 436
SAK, PL 157,
FIN-00531 Helsinki

Tilaukset:

SAK/postitus
puh. (09) 7721 344

EU:n työllisyyspolitiikka ja Wim Kokin työryhmän raportti

TIIVISTELMÄ	2
EUROOPPALAISIIIN ONGELMIIN EUROOPPALAISIA RATKAISUJA	2
EUROOPPA KASVUUN	2
WIM KOKIN RAPORTTI ON KOKONAISUUS	2
1 JOHDANTO	3
2 TYÖLLISYYS- JA SOSIAALIPOLITIIKAN KEHITTYMINEN EU:SSA	4
EU:N TYÖLLISYYSPOLITIIKAN VARHAISHISTORIAA	4
TYÖMARKKINAOSAPUOLET TIIVIIMMIN MUKAAN	4
EUROOPAN SOSIAALIRAHASTO	5
3 EU:N TYÖLLISYYSSTRATEGIA, TALOUSPOLITIIKAN YHTEEN- SOVITTAMINEN JA LISSABONIN STRATEGIA	6
TALOUSPOLIITTINEN KOORDINAATIO, KÖLNIN JA CARDIFFIN PROSESSIT	6
LISSABONIN STRATEGIA	6
STRATEGIOIDEN UUDISTAMINEN JA YHDISTÄMINEN	7
NYKYISET TYÖLLISYYDEN SUUNTAVIIVAT	7
4 MITEN SE TOIMII? – TYÖLLISYYSSTRATEGIA KÄYTÄNNÖSSÄ	9
KANSALLISET RATKAISUT KESKEISIÄ	9
5 EUROOPAN AJANKOHTAISET TYÖLLISYYSHAASTEET JA WIM KOKIN TYÖLLISYYSRYHMÄ	11
VIIMEAIKAINEN TYÖLLISYYDEN KEHITYS EUROOPAN UNIONISSA	11
EU:N TYÖLLISYYSPOLIITTISET HAASTEET	11
WIM KOKIN TYÖLLISYYSRYHMÄ	12
LÄHTÖKOHTANA EUROOPPALAINEN MALLI	12
SUOMEA KOSKEVAT SUOSITUKSET	12
6. MITÄ SUOMEA KOSKEVAT SUOSITUKSET MERKITSEVÄT PALKANSAAJALLE?	14
TUOTANTORAKENNETTA TULEE MONIPUOLISTAA – PALVELUJEN VIENTIIN PANOSTAA	14
TYÖNTEOSTA TODELLINEN VAIHTOEHTO KAIKILLE	14
TYÖTTÖMYYSRISKI KASVAA, JOS OSAAMINEN VANHENTUU	15
LIITE: EUROOPPALAISEN AY-LIIKKEEN NÄKEMYKSIÄ EU:N TYÖLLISYYSPOLITIIKASTA	17
TALOUS- JA RAHAPOLITIikkaan UUTTA SUUNTA	17
SOPEUTUVUUDEN EDISTÄMINEN	18
ENEMMÄN JA PAREMPIA TYÖPAIKKOJA EUROOPPAAN	18
INHIMILLISEEN PÄÄOMAAN INVESTOIMINEN	18
HAASTEISIIN VOIDAAN VASTATA YHTEISTYÖLLÄ JA VUOROPUHELULLA	18

Tiivistelmä

EU:n työllisyyspolitiikan kehittyminen on ollut pitkä prosessi, jonka eräs kulminatiopiste oli Amsterdamin huippukokous 1997. Amsterdamin sopimuksessa työllisyys nostettiin unionin politiikan eturintamaan. Kehitys ei ole tapahtunut itsestään, vaan on vaatinut myös eurooppalaiselta ammattiyhdistysliikkeeltä valtavasti työtä. Ay-liike on aktiivisesti tavoitellut EU:lle strategiaa, joka yhdistää kasvua tukevan koordinoitun talouspolitiikan ja aktiivisen täystyöllisyyteen tähtäävän työllisyyspolitiikan.

Eurooppalaisiin ongelmiin eurooppalaisia ratkaisuja

Eurooppalaista työllisyyspolitiikkaa luonnehtii pyrkimys hakea positiivisia ja aktiivisia ratkaisuja jäsenmaiden työllisyysongelmiin. Työmarkkinoiden instituutioita, kuten ay-liikettä, ei pyritä purkamaan, vaan päinvastoin – niiden merkitys on unionin politiikassa aivan keskeinen ja kasvava. Eurooppalainen malli perustuu osapuolten vuoropuheluun ja työmarkkinaosapuolten demokraattiseen kuulemiseen.

Eurooppalaisten palkansaajien kannalta on tärkeää, että unionin päätöksenteon eri osapuolet tiedostavat työllisyys-, sosiaali- ja ympäristöpolitiikan merkityksen vapaaseen kilpailuun perustuvan sisämarkkinahankkeen rinnalla. Sosiaalista ulottuvuutta tarvitaan integraatiota tasapainottavana elementtinä, eikä se saa jäädä vain juhlapuheiden julistusten asteelle.

Eurooppa kasvuun

Laajentuneessa 25:n jäsenmaan unionissa pitäisi luoda n. 22 miljoonaa uutta työpaikkaa, jotta Lissabonin strategian työllisyystavoitteet saavutettaisiin. Tämä voi onnistua vain hyvän talouskasvun vallitessa. Työmarkkinoilla kasvua voidaan tukea panostamalla osaamiseen eli inhimilliseen pääomaan, parantamalla työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua, edistämällä tasa-arvoa sekä toteuttamalla nykyistä kunnianhimoisempaa aktiivista työvoimapolitiikkaa, jossa erityisesti painotetaan sekä nuorten että ikääntyneiden työllistymisedellytyksiä.

Työmarkkinoiden kehittämisen lisäksi palkansaajat haluavat korostaa makrotalouselämyksen merkitystä työllisyysongelmien ratkaisemisessa. Myös Euroopan keskuspankin on kannettava vastuunsa työllisyydestä ja kasvusta, samalla tavalla kuin Yhdysvaltain keskuspankki, joka on harjoittanut hyvin aktiivista rahapolitiikkaa viimeisimmän taantumien aikana. Toisaalta euromaita koskevasta vakaussopimuksesta on tehtävä aito vakaus- ja kasvusopimus, järkevöittämällä sen budjettialijäämiä koskevia sääntöjä siten, että elvyttäminen on taantumassa mahdollista.

Wim Kokin raportti on kokonaisuus

Viimeaikoina on Suomessa keskusteltu paljon Wim Kokin johtaman EU:n työllisyystyöryhmän raportista. Raportti sisältää työllisyyden nostamiseksi hyviä toimenpide-ehdotuksia, joista monet ovat myös SAK:n tavoitteita.

Wim Kokin työryhmän esittämällä tavalla on SAK:n mielestä muun muassa parannettava ikääntyvien osallistumismahdollisuuksia työelämään sekä investoitava koko työvoiman osaamisen parantamiseen. SAK on jo pitkään vaatinut nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamista. Olemme myös korostaneet, että parhaisiin työllisyysvaikutuksiin päästään, kun kevennetään matalapalkkaisten palkansaajien verotusta.

1 Johdanto

Työllisyyspolitiikka on noussut 1990-luvun lopulta lähtien Euroopan unionin talouspolitiikan keskiöön. Vaikka talouspoliittinen yhteistyö on aina ollut keskeinen osa Euroopan integraatiota, eivät työllisyys- ja sosiaalipolitiikka aluksi olleet keskeisessä asemassa yhteisön toiminnassa. Vuonna 1985 käynnistetty sisämarkkinahanke tiivistä entisestään taloudellista yhteistyötä ja korosti samalla kilpailun ja siihen liittyvien neljän vapauden¹ merkitystä. Työllisyys-, työmarkkina- ja sosiaalipolitiikan merkitys lisääntyi samalla pikkuhiljaa; niitä tarvittiin erityisesti sisämarkkinakehitystä tasapainottavana elementtinä.

Kehitys ei ole tapahtunut itsestään, vaan se on vaatinut myös eurooppalaiselta ammattiyhdistysliikkeeltä valtavasti työtä. Ay-liike on aktiivisesti tavoitellut EU:lle strategiaa, joka yhdistää kasvua tukevan koordinoitun talouspolitiikan ja aktiivisen täystyöllisyyteen tähtäävän työllisyyspolitiikan. Tavoitteena on ollut, että Euroopan integraatio hyödyttää laajasti kaikkia kansalaisia työllisyyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin kasvun kautta.

Loppujen lopuksi olennaista ei niinkään ole tarkasti muistaa mitä missäkin huippukokouksessa on päätetty. Tärkeämpää on huomata, että työllisyys on EU:ssa noussut selkeästi talouspolitiikan osaksi. Talouskasvu ja työllisyyden paraneminen on kytketty toisiinsa. Työmarkkinaosapuolten merkitystä pidetään tärkeänä työllisyysstrategian valmistelussa ja toteuttamisessa sekä EU-tason että kansallisen tason päätöksenteossa.

Euroopan parlamentilla on kasvava merkitys haettaessa yhteisötason keinoja ja suuntaviivoja, joilla globalisaation ja väestön ikääntymisen kaksoishaasteeseen voidaan vastata. Eurooppalaiseen ajatteluun ja sivistykseen kuuluu, ettei sosiaalisia ja ekologisia näkökohtia jätetä huomiotta politiikkaa tehtäessä. Eurooppalaisiin haasteisiin on haettava eurooppalaisia ratkaisuja, eikä yksisilmäisesti seurattava muodin mukaan vaihtuvia talousoppeja.

¹ Pääoman, työvoiman, palveluiden ja tavaroiden vapaa liikkuvuus ovat sisämarkkinaohjelman neljä vapautta.

2 Työllisyys- ja sosiaalipolitiikan kehittyminen EU:ssa

Vuonna 1997 tehty ja toukokuussa 1999 voimaan tullut Amsterdamin sopimus oli merkittävä käännekohta Euroopan unionin työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa. Amsterdamin sopimuksen myötä työllisyyspolitiikka julistettiin ensimmäisen kerran Euroopan yhteiseksi asiaksi, ja perustamissopimukseen lisättiin uusi työllisyyttä koskeva luku. Työllisyydestä tuli unionin talouspolitiikan painopistealue.

EU:n työllisyyspolitiikan varhaishistoriaa

Työllisyyspolitiikkaa oli ennen Amsterdamin sopimusta harjoitettu EY:ssä/EU:ssa osana laajempaa yhteiskuntapolitiikkaa. Vuonna 1989 silloiset jäsenmaat Iso-Britanniaa lukuun ottamatta allekirjoittivat Sosiaalisen peruskirjan², jossa määriteltiin työntekijöiden oikeudet yhteisössä. Ne liittyivät muun muassa työturvallisuuteen, työterveyteen, koulutukseen, työllisyyteen, tasa-arvoon ja vapaaseen liikkuvuuteen. Peruskirja oli poliittinen julistus, joka ei ollut oikeudellisesti sitova.

Maastrichtin sopimuksessa jäsenmaat, Iso-Britanniaa lukuun ottamatta, sitoutuivat peruskirjan tavoitteisiin. Sopimus sosiaalipolitiikasta sisällytettiin Maastrichtin sopimukseen liitteeksi. Sen perusteella määränemistöpäätöksiä voitiin alkaa soveltaa monilla sosiaalipolitiikan aloilla. Samalla myös sosiaalipolitiikkaa kosmaan tuli Maastrichtissa käyttöön otettu läheisyysperiaate³, jonka nojalla ylikansallista lainsäädäntöä tehdään vain kun jotakin asiaa ei kansallisella tasolla voida tehokkaasti hoitaa.

Maastrichtin sopimuksen solmimisen jälkeen komissio otti aktiivisen roolin unionin sosiaalipolitiikan kehittämisessä. Se valmisteli vuonna 1994 valkoisen kirjan kasvusta, kilpailukyvästä ja työllisyydestä. Valkoisen kirjan tavoitteiden saavuttamiseksi tehtiin keskipitkän ajan sosiaalinen toimintaohjelma 1995-1997. Seuraava sosiaalinen toimintaohjelma tehtiin vuosiksi 1998-2000. Jälkimmäistä toimintaohjelmaa toteutettiin päällekkäin Euroopan unionin työllisyysstrategian kanssa, josta sovittiin Luxemburgissa 1997.

Työmarkkinaosapuolet tiiviimmin mukaan

Amsterdamin sopimuksessa sosiaali- ja työllisyyspolitiikka tuli kiinteäksi osaksi perustamissopimusta. Työväenpuolueen tultua valtaan Iso-Britanniassa myös se tuli mukaan unionin työllisyys- ja sosiaalipolitiikkaan. Amsterdamin työllisyysasiat nousivat muun sosiaalipolitiikan edelle. Jäsenmaiden päämääräksi asetettiin korkean työllisyydystason saavuttaminen kilpailukykyä heikentämättä.

Työmarkkinajärjestöistä tuli Amsterdamin sopimuksen myötä työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa päätöksentekoon osallistuvia osapuolia. Aiemmin ne olivat unionin toimielinten erityisneuvonantajia. Amsterdamin sopimuksen mukaan jäsenvaltiot voivat kansallisella tasolla valtuuttaa työmarkkinaosapuolet panemaan täytäntöön laadittuja direktiivejä. Toisaalta komission tehtäväksi yhteisön tasolla asetettiin työmarkkinaosapuolten kuulemisen edistäminen päätöksenteossa ja osapuolten välisen vuoropuhelun helpottaminen. Jos työntekijöiden ja työnantajien EU:n tasol-

² Social Charter

³ Läheisyysperiaatteen sijaan käytetään myös termejä subsidiariteettiperiaate tai toissijaisuusperiaate.

la toimivat kattojärjestöt⁴ tekevät keskenään sopimuksen, ne voivat esittää, että sopimus muunnetaan EU-lainsäädännöksi. Uudistusten seurauksena järjestöjen merkitys EU:n työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa on kasvanut.

Euroopan sosiaalirahasto

Euroopan sosiaalirahasto on toiminut yhteisön perustamisesta (1957) lähtien. Se on näin ollen unionin rahastoista vanhin. Sosiaalirahaston kautta unioni rahoittaa yhdessä jäsenmaiden kanssa hankkeita, joilla pyritään kehittämään vaikeasti työllistyvien tietoja ja taitoja, parantamaan jäsenmaiden aktiivista työvoimapolitiikkaa sekä auttamaan erityisongelmista kärsiviä alueita.

Sosiaalirahaston toiminnassa alkoi vuonna 2000 uusi seitsenvuotiskausi, jonka aikana se integroidaan Euroopan työllisyysstrategiaan. Sosiaalirahaston ja jäsenmaiden yhteisesti rahoittamilla ohjelmilla pyritään työllisyysstrategian päämääriin. Jäsenmaat suunnittelevat ohjelmat yhdessä komission kanssa, ja niiden toimeenpanosta vastaavat lukuisat erilaiset organisaatiot sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Toimeenpanevia organisaatioita voivat olla muun muassa opetuslaitokset, vapaaehtoisjärjestöt, ammattiliitot, ammatilliset järjestöt ja yksittäiset yritykset.

⁴ Eurooppalaisia kattojärjestöjä ovat UNICE (EY:n teollisuuden ja työnantajien keskusjärjestö), EAY (Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö) ja CEEP (julkisten yritysten Euroopan keskus).

3 EU:n työllisyysstrategia, talouspolitiikan yhteensovittaminen ja Lissabonin strategia

Amsterdamin sopimuksessa unionin yhdeksi tavoitteeksi asetettiin korkea työllisyys. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi laadittiin Luxemburgin työllisyysneuvoston kokouksessa vuonna 1997 Euroopan työllisyysstrategia, jonka tarkoituksena on täydentää jäsenvaltioiden toimia työllisyyden edistämiseksi. Kokouksesta käynnistyneen niin sanotun Luxemburgin prosessin piirissä jäsenmaat sopivat joka vuosi työllisyyspolitiikan suuntaviivoista eli päälinjoista, joissa määritetään jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan yhteiset painopisteet ja yksittäiset tavoitteet.

Talouspoliittinen koordinaatio, Kölnin ja Cardiffin prosessit

Talouspolitiikkaa pyritään koordinoimaan unionissa monin eri tavoin. Keskeisin väline ovat laajat talouspoliittiset suuntaviivat, jotka määrittelevät unionin talouspoliittisen strategian yleisellä tasolla. Muu politiikka ei saa olla ristiriidassa laajojen talouspoliittisten suuntaviivojen kanssa. Työllisyyspolitiikka (Luxemburgin prosessi) ja sisämarkkinoiden uudistaminen (Cardiffin prosessi) keskittyvät laajoja talouspoliittisia suuntaviivoja tarkemmin omien alojensa erityiskysymyksiin.

Kölnin huippukokouksessa 1999 tunnustettiin työllisyysstrategian ja laajemman makrotalouspolitiikan yhteys, ja ne haluttiin kytkeä toisiinsa aiempaa tiiviimmin. Tätä varten Kölnissä solmittiin Euroopan työllisyyspöytäkirja. Kytkeä tapahtuu makrotaloudellisen vuoropuhelun (Kölnin prosessin) avulla, joka perustuu unionin tunnustamaan työmarkkinajärjestöjen ja talouspoliittisten toimijoiden riippumattomuuteen ja itsemääräämisoikeuteen.

Makrotaloudellinen vuoropuhelu asetti ensi kertaa unionin historiassa kaikki keskeiset taloudelliset toimijat (neuvoston, komission, EKP:n ja työmarkkinaosapuolten edustajat) saman pöydän ääreen. Vuoropuhelulla pyritään saavuttamaan parempi yhteisymmärrys Euroopan kehityksestä ja näin edesauttaa vakaata makrotalouspolitiikan toteuttamista.

Euroopan työllisyyspöytäkirjan mukaista vakaata makrotalouspolitiikkaa tehdään (1) budjettipolitiikalla, joka valvoo vakaussopimuksen periaatteita ja uudistaa budjettien rakennetta suotuisammaksi sijoitustoiminnalle ja kilpailukykyisille työpaikoille, (2) valvomalla palkkojen kehitystä siten, että palkankorotukset ovat tuottavuuden kasvun mukaisia ja (3) rahapolitiikalla, joka pyrkii hintojen vakautukseen. Vuoropuhelu perustuu luottamuksellisuuteen: yhteisiä päätelmiä tai julkilausumia ei laadita eikä keskustelusta raportoida julkisuuteen.

Lissabonin strategia

Lissabonin Eurooppa-neuvostossa maaliskuussa 2000 koko EU ja sen tulevaisuus kiertyivät talouspoliittisten kysymysten ympärille. Lissabonin kokouksessa päätettiin unionin tulevaisuuden kokonaisstrategiasta, nk. Lissabonin strategiasta. Strategia luotiin ainakin neljän keskeisen syyn vuoksi:

- (1) EU:n jäsenmaiden hyvinvointijärjestelmät ovat kovien rahoituspainoiden alla globaalissa taloudessa
- (2) Tieto- ja viestintätekniikkaa on otettu EU:ssa hitaammin käyttöön kuin Yhdysvalloissa

(3) Työmarkkinoiden ulkopuolella on lähes 40% Euroopan työikäisestä väestöstä

(4) Työikäisen väestön määrä alkaa vähetä vuoden 2010 tienoilla.

Lissabonin strategiassa unionin kokonaistavoitteeksi asetettiin, että vuoteen 2010 mennessä ”Euroopan unionista on tehtävä maailman dynaamisin, kilpailukykyisin kestävään kehitykseen perustuva osaamistalous, joka synnyttää lisää ja parempia työpaikkoja ja jossa vallitsee suurempi yhteiskunnallinen koheesio”.

Työllisyyden osalta tavoitteiksi asetettiin täystyöllisyyden saavuttaminen vuoteen 2010 mennessä. Käytännössä tämä merkitsee yleisen työllisyysasteen nostamista 70%:iin, ja naisten työllisyysasteen nostamista 60%:iin. Tukholman Eurooppa-neuvostossa 2001 asetettiin välitavoitteiksi yleisen työllisyysasteen osalta 67% ja naisten työllisyysasteen osalta 57% vuoteen 2005 mennessä, sekä uusi tavoite, jonka mukaan ikääntyneiden työntekijöiden (55-64 vuotta) työllisyysaste tulisi nousta yli 50%:n vuoteen 2010 mennessä.

Strategioiden uudistaminen ja yhdistäminen

EU:n varsinaista työllisyysstrategiaa arvioitiin kokonaisvaltaisesti vuonna 2002, viiden vuoden kuluttua työllisyysstrategian synnystä. Arvion tekivät yhdessä komissio ja jäsenmaat. Työmarkkinajärjestöt saivat myös ilmaista mielipiteensä työllisyysstrategian tuloksista ja sen kehittämistä. Arvioinnin jälkeen Barcelonan Eurooppa-neuvosto totesi, että työllisyysstrategia oli osoittautunut pääpiirteissään toimivaksi. Eurooppa-neuvostossa päätettiin, että työllisyysstrategiaa olisi kehitettävä niin että Lissabonin Eurooppa-neuvostossa asetetut tavoitteet, eli Lissabonin strategia, sisällytettäisiin siihen. Samalla päätettiin selkiyttää jäsenmaiden työllisyyspolitiikkojen koordinaatiota.

Nykyiset työllisyyden suuntaviivat

Uudistetussa työllisyysstrategiassa suuntaviivoja on vähennetty ja ne on kohdistettu keskeisiin työmarkkinakysymyksiin. Uudistuksen myötä kolme työllisyyden pää-tavoitetta ovat

- Täystyöllisyys
- Työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen
- Sosiaalisen osallisuuden tukeminen työmarkkinoilla

Näiden tavoitteiden toteutumista asetettiin tukemaan 10 erityissuuntaviivaa, jotka vuonna 2003 olivat seuraavat:

1. Kohdistetaan työttömiin ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin aktiivisia ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä
2. Työpaikkojen luominen ja yrittäjyys
3. Vastataan muutoksiin ja edistetään sopeutumiskykyä ja liikkuvuutta työmarkkinoilla
4. Edistetään inhimillisen pääoman ja elinikäisen oppimisen kehittämistä
5. Lisätään työvoiman tarjontaa ja edistetään aktiivista ikääntymistä
6. Sukupuolten tasa-arvo
7. Edistetään työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien ryhmien integroitumista ja torjutaan näiden syrjintää
8. Tehdään työnteko kannattavaksi työhön houkuttelevuutta lisäävin kannustimin

9. Muutetaan pimeä työ lailliseksi työksi
10. Alueellisiin työllisyyseroihin puuttuminen

Lisäksi korostettiin, että suuntaviivojen toimeenpanossa olennaisia ovat hyvä hallintotapa ja yhteistyökumppanuus osapuolten välillä.

Vuoden 2004 työllisyysuuntaviivat hyväksytään kesäkuun Brysselin Eurooppa-neuvoston päätelmien pohjalta. Viime vuodelle vahvistettuihin suuntaviivoihin ei ole tulossa muutoksia. Sen sijaan työllisyysuositukset tulevat vastaamaan Wim Kokin työllisyystyöryhmän suosituksia. Työllisyystyöryhmän raportin sisältöä ja SAK:n näkemyksiä keskeisistä teemoista käsitellään tarkemmin luvussa viisi.

4 Miten se toimii? – työllisyysstrategia käytännössä

Työllisyysstrategiaa toteutetaan avoimen koordinoitimenetelmän⁵ avulla. Avoimella koordinoitimenetelmällä jäsenmaiden itsenäisesti toteuttamat työllisyyspolitiikat pyritään sovittamaan yhteen niin, että kokonaisuutena EU-maat tavoittelevat samoja päämääriä.

Barcelonan Eurooppa-neuvoston jälkeen koordinoitimenetelmää yksinkertaistettiin ja siitä pyrittiin tekemään näkyvämpi ja vaikuttavampi. Uudistettu koordinoitimenetelmä vahvistaa jokakeväisen Eurooppa-neuvoston roolia, joka nyt asettaa suunnan koko strategialle. Suunnitelmien mukaan työllisyysstrategiaa aletaan toteuttaa kahdessa osassa:

1. Toimeenpanopaketti⁶

Komissio arvioi miten jäsenmaat ovat toimeenpanneet niitä koskevia suosituksia ja esittelee arvionsa perusteella toimeenpanopaketin yhdessä joka-keväisen Eurooppa-neuvostolle annettavan raportin yhteydessä. Toimeenpanopaketissa ovat mukana laajojen talouspoliittisten suuntaviivojen toimeenpanoraportti, työllisyysraportin (JER⁷) luonnos sekä sisämarkkinastrategian toimeenpanoraportti. Komission raportti kevään Eurooppa-neuvostolle sitä vastoin tulee säilymään komission yleisenä strategisena näkemyksenä, josta käyvät ilmi komission mielipiteet politiikan painopisteistä ja prioriteeteista.

2. Suuntaviivapaketti⁸

Noudattaen kevään Eurooppa-neuvoston näkemyksiä komissio laatii ehdotuksensa toimenpiteiksi eri politiikka-alueilla, ja julkaisee ne yhdessä suuntaviivapakettissa. Suuntaviivapakettissa ovat mukana laajat talouspoliittiset suuntaviivat, työllisyyden suuntaviivat ja kansalliset työllisyys-suositukset. Euroopan parlamentti ja ministerineuvosto käsittelevät komission ehdotuksen, ja kesäkuun Eurooppa-neuvosto ottaa sen huomioon päätelmissään. Otettuaan huomioon parlamentin, talous- ja sosiaalikomitean, alueiden komitean sekä työllisyyskomitean lausunnot ministerineuvosto hyväksyy työllisyyden suuntaviivat, joiden pohjalta jäsenmaat laativat kansalliset toimintasuunnitelmansa (NAP⁹) syksyllä ja esittelevät ne komissiolle. Suomen toimintasuunnitelman valmistelee työministeriö yhdessä muiden viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Koordinoitinkierros alkaa alusta kun komissio arvioi kansallisten toimintasuunnitelmien tehoa toimeenpanopakettiaan varten.

Kansalliset ratkaisut keskeisiä

Avoin koordinoitimenetelmä on tapa tehdä EU-tason politiikkaa alueilla, joilla EU:lla ei ole suoraa toimivaltaa. Sen tuloksellisuudesta ollaan erimielisiä, mutta nykyisellään se ainakin takaa jäsenmaille mahdollisuuden kansallisten ratkaisujen hakemiseen läheisyysperiaatteen mukaisesti. Menetelmää voidaan pitää oppimisprosessina, jonka puitteissa jäsenmaat voivat vertailla tuloksiaan luotettavilla indi-

⁵ Open method of co-ordination

⁶ Implementation Package

⁷ Joint Employment Report

⁸ Guidelines Package

⁹ National Action Plan

kaattoreilla sekä vaihtaa tietoja hyväksi havaituista politiikoista. Oletuksena on, että jäsenmaat voisivat ottaa oppia toisiltaan ja näin hyvät käytännöt leviäisivät unionin piirissä.

Yhteisö antaa puitteet ja suosituksia politiikalle, mutta toimivaltuudet ovat selvästi yksittäisillä jäsenmailla. Jäsenmaat ovat sitoutuneet vain pyrkimykseen koordinoi-da politiikkojaan ja ottamaan suuntaviivat huomioon toiminnassaan. Yhteisö ei voi langettaa sanktioita, vaikka jäsenmaat eivät noudattaisikaan työllisyysstrategian suuntaviivoja.

5 Euroopan ajankohtaiset työllisyshaasteet ja Wim Kokin työllisyystyöryhmä

Viimeaikainen työllisyyden kehitys Euroopan unionissa

Komission kevään 2004 Eurooppa-neuvostolle osoitetun Lissabonin strategian edistymistä koskevan raportin mukaan vuodesta 1999 alkaen on EU:ssa luotu yli 6 miljoonaa uutta työpaikkaa ja vuodesta 1997 peräti 11,5 miljoonaa työpaikkaa.

Kokonaistyöllisyysaste on noussut 62,5 prosentista 64,5 prosenttiin (v. 2002). Tanska, Alankomaat, Ruotsi ja Yhdistynyt Kuningaskunta ovat jo ylittäneet vuodeksi 2010 asetetun kokonaistyöllisyystavoitteen (70 %). Uusissa jäsenvaltioissa keskimääräinen työllisyysaste on 57 prosenttia (v. 2001). Kuitenkin Tshekin, Kyproksen ja Slovenian työllisyysasteet ylittävät yhteisön nykyisen keskiarvon.

Naisten työllisyysaste on kasvanut kolmessa vuodessa 2,7 prosenttiyksikköä ja saavuttanut 55,6 prosentin tason (v. 2002). Uusien jäsenvaltioiden keskiarvo on 50,1 prosenttia.

55-64 –vuotiaiden työntekijöiden työllisyysaste on 40,1 prosenttia (v. 2002). Tälle työntekijäryhmälle tarvittaisiin 7 miljoonaa uutta työpaikkaa. Uusien jäsenvaltioiden vastaava työllisyysaste on 30 prosenttia. Keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä oli EU:ssa 59,9 vuotta vuonna 2002.

EU:n työllisyyspoliittiset haasteet:

Vuonna 2003 on yhteisössä menetetty nettomääräisesti 200.000 työpaikkaa eli työpaikat ovat vähentyneet ensimmäisen kerran sitten vuoden 1994. Työttömyysaste nousee tänä vuonna 8,2 prosenttiin (euroalueella 9,1 prosenttiin, mikä oli viime vuonna Suomenkin työttömyysaste). EU-15:ssa on työttömiä nyt 14 miljoonaa. Suomen vakavin ongelma työllisyystavoitteiden osalta on muita EU-maita korkeampi työttömyysaste.

EU:n lähiaikojen työllisyshaaste voidaan tiivistää seuraavasti:

Laajentuneessa EU:ssa uusia työpaikkoja pitäisi luoda 22 miljoonaa, jotta Lissabonin työllisyystavoitteet saavutettaisiin. Tämä merkitse, että vuosina 1997-2002 tapahtunut työllisyyden kasvu pitäisi ylittää vuosittain keskimäärin 1½ prosenttiyksiköllä.

EU:n työllisyyden kehitykseen liittyvät ongelmat voidaan tiivistää seuraaviin neljään:

1. Palkattua työntekijää kohden lasketun tuottavuuden kasvu on heikentynyt Euroopassa (vaihtelee ½ ja 1 prosentin välillä, USA:ssa se on noin 2 prosenttia) [Huom. Työtuntia kohden työn tuottavuus on EU-15:ssa korkeampi kuin USA:ssa.]
2. Yritysten investoinnit vähentyneet kahdessa vuodessa reilulla 1 prosenttiyksiköllä
3. Köyhyysriski on lisääntynyt useissa jäsenmaissa työttömyyden kasvun myötä
4. Uusien jäsenvaltioiden mukaantulo tuo uudenlaisia haasteita.

Pidemmällä aikavälillä suuren haasteen Euroopan työllisyydelle muodostaa väestön ikääntyminen. Nykyisen 15 jäsenmaan kohdalla työikäinen väestö on jo alkanut pienentyä Italiassa, Saksassa, Tanskassa ja Suomessa. Keskimäärin EU-15:ssa työikäisen väestön määrä kääntyy laskuun vuoden 2010 tienoilla.

Wim Kokin työllisyystyöryhmä

EU:n työllisyysaasteet olivat esillä kevään 2003 Eurooppa-neuvostossa, joka päätti asettaa erityisen työryhmän puheenjohtajanaan hollantilainen Wim Kok etsimään vastauksia niihin. Wim Kokin raportti valmistui marraskuussa samana vuonna. Hollannin entinen pääministeri ja EAY:n entinen puheenjohtaja Kok jatkaa nyt työtään puheenjohtajana komission asettamassa työryhmässä, jossa tarkastellaan Lissabonin strategian välitavoitteiden toteutumista ja esitetään toimia, joilla EU voisi parhaiten saavuttaa asettamansa tavoitteet vuoteen 2010 mennessä.

Työllisyystyöryhmän raportissa arvioidaan unionin tilannetta kokonaisuudessaan ja lisäksi liitteenä on maakohtaiset arviot toimenpideviesteineen kustakin EU:n nykyisestä ja tulevasta jäsenmaasta. Raportin tarkoitus ei ollut uudistaa Euroopan työllisyysstrategiaa, vaan se pyrkii auttamaan jäsenmaita saavuttamaan strategian tavoitteet identifioimalla keskeiset toimintatavat ja ehdottamalla käytännön toimenpiteitä, joilla työllisyyttä voidaan edistää. Työryhmän suositukset on nyt kuitenkin sisällytetty sellaisenaan työllisyysstrategian maakohtaisiksi suosituksiksi.

Huolimatta monista rakenteellisista parannuksista työryhmän mielestä näyttää epätodennäköiseltä, että EU saavuttaa Lissabonissa v. 2000 asettamansa työllisyystavoitteet vuodelle 2010. Taloudellinen taantuma on lisännyt työttömyyttä. Wim Kokin raportin mukaan työllisyyden avainedellytykset, joihin jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten pitäisi komission mielestä keskittyä, ovat:

- I. Työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskyvyn parantaminen.
- II. Uusien työntekijöiden houkutteleminen työmarkkinoille.
- III. Investoiminen entistä enemmän ja tehokkaammin inhimilliseen pääomaan.
- IV. Uudistusten tehokkaampi toteuttaminen paremman hallinnon avulla.

Työryhmä nostaa vahvasti esille Suomen, Ruotsin ja Tanskan hyvinä esimerkkeinä, joilta voi ottaa oppia mitä tulee t&k- ja innovaatiotoimintaan, ikääntyneiden työllisyyteen ja inhimilliseen pääomaan sijoittamisessa.

Lähtökohtana eurooppalainen malli

Raportissa liitetään työllisyys ja tuottavuuden parantaminen yhteen. Taustalla on valittu kilpailukykystrategia: panostaminen osaamiseen ja laatuun. Lähtökohta on oikea, mutta siitä puhuttaessa on korostettava eurooppalaisen työmarkkina- ja sosiaalipoliittisen mallin merkitystä – osaaminen ja laatu edellyttävät kunnollisen sosiaalisen infrastruktuurin eli hyvinvointivaltiorakenteen olemassaoloa. Wim Kokin raportin tavoitteita onkin tulkittava oikein, jotta em. ei hämärtyisi. Uhkana on, että raportin ympärillä käytävä keskustelu painottuu vain joihinkin suosituksiin ja kokonaisuus jää huomiotta.

Suomea koskevat suositukset

Suomessa on keskusteltu paljon Wim Kokin johtaman EU:n työllisyystyöryhmän raportista. Raportti sisältää työllisyyden nostamiseksi keskeisiä toimenpideehdotuksia.

Työryhmä toteaa Suomea koskevassa maakohtaisessa osiossa, että Suomen yleinen työllisyysaste on lähellä EU:n työllisyysastetavoitetta, naisten työllisyysaste puolestaan ylittää EU-tason tavoitteen. Myös ikääntyneiden työllisyysaste on noussut lähelle EU-tavoitetta. Suomi on yksi maailman parhaista esimerkeistä, mitä tulee tutkimus- ja tuotekehitys- sekä innovaatiotoimintaan. Työttömyys on hieman yli EU:n keskiarvon, ja varsinkin nuorten työttömyys on korkea.

Maakohtaisten suositusten kolme pääotsikkoa ovat kaikille jäsenmaille samat, niiden alla oleva varsinainen sisältö puolestaan vaihtelee maakohtaisesti. Työryhmän suositukset Suomelle ovat seuraavat:

1. Sopeutuvuuden edistäminen

- Olisi edistettävä monipuolisempaa elinkeinorakennetta ja tasaisempaa kehittymistä koko maan alueella
- Olisi jatkettava välillisten työvoimakustannusten alentamista matala-palkkaisten osalta

2. Työnteosta todellinen vaihtoehto kaikille

- Olisi taattava kansallisen ikäohjelman tehokas seuranta, edistämällä varsinkin ikääntyvien työntekijöiden koulutusmahdollisuuksia, työolosuhteita ja kannustimia työssä pysymiseksi
- Olisi jatkettava vero- ja etuusjärjestelmien uudistuksia työttömyysloukkujen poistamiseksi
- Olisi parannettava aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kattavuutta ja vaikuttavuutta työttömien ja työvoiman ulkopuolelle olevien henkilöiden saamiseksi takaisin töihin, erityishuomiota olisi kiinnitettävä nuoriin, vammaisiin ja maahanmuuttajien integrointiin

3. Inhimilliseen pääomaan investoiminen

- Olisi alennettava koulunkäyntinsä varhain päättävien nuorten määrää
- Olisi edistettävä matalamman ammattitaidon omaavien henkilöiden koulutusmahdollisuuksia

6. Mitä suomea koskevat suositukset merkitsevät palkansaajalle?

Tuotantorakennetta tulee monipuolistaa – palvelujen vientiin panostaa

SAK aloitteesta osana kansallista globalisaatiostrategiaa on käynnistetty työmarkkinaosapuolten kesken toimialakohtainen elinkeinopoliittinen vuoropuhelu eri alojen selviytymisestä globaalitalouden asettamien haasteiden edessä.

Yksi peruste SAK:n aloitteelle toimialakohtaisen vuoropuhelun käynnistämiseksi oli tuotantorakenteen kehittymisen ja monipuolistamisen edistäminen Suomessa, jota työllisyystyöryhmä on myös Suomelle suositellut.

Suomessa tuotantorakenteen muutos on ollut kansainvälisesti verrattuna nopeata, eikä muutos ole päättymässä, mihin Wim Kok raportissaan kiinnittää huomiota. Suomi on maa, joka globalisaatioon ja kansainväliseen työhajakoon osallistumalla on noussut köyhästä ja vähän syrjäisestä maasta teollisten hyvinvointiyhteiskuntien kärkijoukkoon. Tähän asti on globalisaatio ja aktiivinen rooli kansainvälisessä kaupassa ollut Suomelle suuri mahdollisuus ei uhka.

It-sektorin kehittyminen ei olisi ollut mahdollista, ellei koulutusjärjestelmämme mahdollistaisi koulutukseen pääsyä varallisuudesta ja asuinpaikasta riippumatta. Nykyisin suomalaisilla nuorilla onkin yksi Euroopan korkeimmista koulutustasoista. Korkean teknologian kehittymistä on Suomessa tuettu määrätietoisesti mittavalla panostuksella tutkimus- ja tuotekehittelyyn. Tuotantorakenteen monipuolistamista on jatkettava ja nyt on aika kiinnittää huomiota palvelujen tutkimus- ja tuotekehittelyyn. Suomi on luvattoman heikko palvelujen viejänä.

Työnteosta todellinen vaihtoehto kaikille

Sopeutuminen muutoksiin ei saa tarkoittaa palkansaajien turvaverkkojen purkamista. Palkansaajien turvaverkkojen purkaminen kääntäisi helposti Suomessakin palkansaajat vastustamaan muutoksia ja talouden integraatiota. Toimiva hyvinvointiyhteiskunta rakentaa jalustaa myös palkansaajien ottaa riskejä ja sopeutua muutoksiin turvallisemmin. Samalla on huolehdittava siitä, että työntekeä on aina sosiaaliturvaa kannustavampi vaihtoehto.

Kansainvälisten selvitysten mukaan talouden kilpailukyky Suomessa on huippuluokkaa. Työnteon kannustavuuden lisäämiseksi on parannettava työehtoja ja ennen kaikkea kehitettävä työelämää palkansaajan tarpeet paremmin huomioon ottavaksi. On edettävä kohti parempaa työhyvinvointia, laadukkaampia työsuhteita ja korostettava sitä periaatetta että ihmiset tulevat työllään toimeen. Myös solidaarinen palkkapolitiikka on itse asiassa ollut vauhdittamassa välttämätöntä elinkeinon ja työelämän rakennemuutosta. Se on kannustanut kehittämään tuottavuutta ja laatua.

Suomessa verokeskustelu jatkuu vilkkaana. Yritys- ja pääomaverotuksen kevennysratkaisujen keskellä näyttää välillä unohtuvan, että työn verotus on Suomessa kireää. Verotusta kehitettäessä on työllisyysvaikutusten ja verotuksen oikeudenmukaisuuden oltava ratkaisevia. SAK on korostanut, että parhaisiin työllisyysvaikutuksiin päästään, kun kevennetään matalapalkkaisten palkansaajien verotusta.

Kannustinloukkuja voidaan purkaa lisäämällä mm. palkkatulon hankkimiseen liittyvien kustannusten vähennysoikeutta verotuksessa. SAK on vaatinut mm. työmatkakulujen omavastuusuuden poistamista verotuksessa.

Hallitus on ilmoittanut, että ratkaisua matalan tuottavuuden työn kysynnän tukemisesta valmistellaan kevään aikana. Työnantajien kansaneläkemaksujen porrastamisen korvaaminen uudella palkan mukaisella porrastuksella vaikuttaa monimutkaiselta hankkeelta ja sen työllistävästä vaikutuksista voidaan esittää perustellusti voimakastakin arvostelua. Olisi kuitenkin hyvä, että sekä sairausvakuutuksen rahoituksesta että työnantajien välillisten kustannusten mahdollisesta helpottamisesta saadaan pikaisesti ratkaisut.

Suomen väestö ikääntyy EU-maista nopeimmin. Viidentoista vuoden sisällä lähes puolet nyt työssä käyvistä siirtyy työelämästä ja nyt jo nuoria tulee työelämään vähemmän kuin mitä vanhempia poistuu eläkkeelle. Työurien pidentäminen on tärkeä työllisyysastetta nostava tavoite. Eläkepoliittisilla ratkaisuilla ollaan edistämässä tätä tavoitetta. Syksyllä 2002 tehtiin työeläkkeiden 40 vuoden historian suurin uudistus, jonka keskeinen tavoite oli rahoituksen kestävyuden varmistaminen ja oikeudenmukaisuuden lisääminen eläkekarttumaan. Nykyisin keskimääräinen työstä lähtöikä on 59 vuotta. Eläkkeiden rahoituksen kannalta keskeistä on, että tulevaisuudessa Suomessa työskennellään 2-3 vuotta pidempään. Viimeisimpien selvitysten mukaan tavoite on saavutettavissa.

Työeläkkeiden lainsäädäntö on saatettu vastaamaan tulevia tarpeita. Nyt on syytä keskittyä kehittämään työelämää työssä jatkamisen ja muutoksessa pärjäämisen edistämiseksi. Suomessa on jo vuosia kiinnitetty huomiota ikääntyvien työllisyysongelmiin ja tuloksiakin on saatu aikaan. Suomessa ikääntyvien työllisyysaste on noussut EU-maista nopeimmin. Edelleenkin ponnisteluja on jatkettava ja työelämän asenteita muutettava niin että ikäihmiset ovat tärkeä voimavara työyhteisössä.

Työttömyysriski kasvaa, jos osaaminen vanhentuu

Työttömyys on Suomessa pysynyt korkealla tasolla. Useiden työttömien kohdalla työttömyys on käytännössä jatkunut viime vuosikymmeneltä lähtien. Usein työllistymisen esteenä ovat puutteet osaamisessa ja vanhentunut ammattitaito. Pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi yhteiskunta on tullut yrityksiä vastaan merkittäville työvoimakustannuksilla keventävillä ratkaisuilla. Yritysten pitäisi sitoutua työllistämään myös pitkäaikaistyöttömiä.

Laki sosiaalisista yrityksistä oli tärkeä uudistus, joka voi tukea nykyistä paremmin myös vajaakuntoisten työllistämistä. SAK on vuosien ajan korostanut työttömien aktiivitoimien merkittävää määrällistä lisäämistä ja laadun kehittämistä. Olemme erittäin tyytyväisiä, että olemme nyt saaneet vaatimuksillemme tukea Euroopasta ja myös hallitus on sitoutunut nostamaan työttömien aktivointiastetta.

Ei Euroopan eikä Suomen menestystä voida rakentaa matalilla palkoilla kilpailuun Kiinan Intian tai Viron kanssa. Menestyksemme perustuu jatkossakin vahvaan osaamiseen, kykyyn erikoistua ja laadukkaisiin tavaroihin ja palveluihin, joita maailmalle kauppaamme. Koulutus ja halu oppia uutta parantavat yksilön työmarkkina-asemaa, pienentävät työttömyysriskiä ja lisäävät selviytymismahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. Hyvä työn hallinta puolestaan tukee työssä

jaksamista ja kannustaa pysymään työssä pitempään. Investoinnit osaamiseen ovat tehokasta muutosturvallisuutta.

Aikuiskoulutuksen keskeisenä kohteena on lähivuosina vailla tutkintoa olevan aikuisväestön koulutusmahdollisuuksien parantaminen. SAK on vahvasti sitoutunut Noste -ohjelmaan toteuttamiseen. SAK on itse kouluttamassa noin 800 luotsia -tukihenkilöä työpaikoille, jotta jäsenemme tarttuisivat Noste-ohjelman tarjoamaan koulutukseen.

Myös nuorten osallisuutta on lisättävä. Koulutus-, harjoittelu-, työpaja- tai työpaikan on aina oltava nuorelle ensisijainen vaihtoehto työttömyyden tai passiivisen rahan jaon sijasta. Tällainen nuorten yhteiskuntatakuujärjestelmä on rakennettava aukottomaksi ja on varmistettava, että alle 25-vuotiaiden työttömyys katkaistaan viimeistään kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Hallituksen tulisikin ottaa tämä esitys osaksi niitä työllistämistoimia, joita jatkossa tarvitaan.

Liite: Eurooppalaisen ay-liikkeen näkemyksiä EU:n työllisyyspolitiikasta

Euroopan tämän hetken talous- ja työllisyyskehityksen valossa on selvää, ettei Lissabonin strategian mukaisia kasvua ja työllisyyttä koskevia välitavoitteita saavuteta vuonna 2005. Syyt Euroopan kasvu- ja työllisyyskehityksen heikkouteen ovat pääosin itse aiheutettuja. EU:n talouspolitiikalla on ollut ominaista tasapainoisen makrotalouspolitiikan puuttuminen ja pitäytyminen kasvu- ja vakaussopimuksen tiukassa tulkinnassa. Kun monien jäsenvaltioiden talouspolitiikka on samaan aikaan ollut yksipuolisen tarjontapainotteista, keinoina joustojen lisääminen, työmarkkinasääntelyn poistaminen ja hyvinvointipalvelujen riisuminen, on seurauksena ollut kuluttajien ja palkansaajien luottamuksen menetys koko Euroopan tasolla, mikä on heijastunut kysyntään ja kasvuun.

Kun samaan kehityskuvaan lisää EU:n itälaajentumisesta aiheutuvat sosiaaliset paineet, on selvää, että Euroopan unionissa tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan uudenlaista talouspoliittista suuntausta. EU:n talouspolitiikan on otettava samalla painolla huomioon niin kysyntä- kuin tarjontapuolen kehitys ja asetettava työmarkkina- ja sosiaalipoliittinen ulottuvuus takaisin politiikan keskiöön. On palautettava mieleen myös Kölnin huippukokouksen työllisyysopimuksen sanoma siitä, että ”työmarkkinaosapuolten merkitys työllisyyden edistämässä on ratkaisevan tärkeä.” Vain tällä linjalla voidaan uskottavasti tavoitella työllisyysasteen nostamista 70 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä.

Euroopan on kyettävä hyödyntämään olemassa olevaa kasvupotentiaaliaan. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) on julkilausumissaan¹⁰ painottanut talous- ja työllisyyskeskustelussa seuraavia näkökohtia:

Talous- ja rahapolitiikkaan uutta suuntaa

- On palautettava kuluttajien ja palkansaajien luottamus EU:n tulevaisuuteen ja sen jäsenvaltioiden kykyyn suoriutua kasvu- ja työllisyystavoitteistaan. Luottamus lisää kulutusta ja kysyntää kokonaistarjontaa tasapainottavalla ja työllisyyden kasvulle tilaa tekevällä tavalla.
- Euroopan keskuspankin (EKP:n) on, ottaen huomioon vallitseva alhainen inflaatio, kannettava rahamarkkinavakauden ohella vastuuta myös kasvusta ja työllisyydestä.
- Kasvu- ja vakaussopimuksen on tuettava uusien ja parempien työpaikkojen syntymistä. Sopimuksen on annettava tilaa julkisten investointien kehittämiseksi, jotka sekä parantavat työllisyyttä että luovat talouteen rakenteellisia edellytyksiä uuteen työllistämiseen. Tätä kehitystä jarruttavasta verokilpailusta on päästävä eroon ja unionille on annettava enemmän mahdollisuuksia verotuksen koordinointiin.
- EKP:n on huolehdittava euron kurssin vakaudesta ja sitä, ettei euron arvo jatka nousuaan.

¹⁰ Katso esimerkiksi EAY:n julkilausuma koskien Brysselin Eurooppa-neuvostoa 2004: Rebalance the Lisbon Strategy by Strengthening the Social Pillar. Saatavilla internetistä (www.etuc.org).

Sopeutuvuuden edistäminen

- Kaikissa jäsenmaissa on investoitava inhimilliseen pääomaan, uusiin ympäristöystävällisempiin teknologioihin sekä yhteiskunnallista ja ekologista ympäristöä parantaviin hankkeisiin.
- Tutkimus- ja kehittämistoiminnan julkista ja yksityistä rahoitusta on korotettava, tavoitteena 3%:n BKT-osuus Euroopassa vuonna 2010.
- Euroopassa on toteutettava innovatiivista elinkeinopolitiikkaa sekä toimialojen välisen että toimialakohtaisen työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun avulla.
- Työntekijöiden osallistuminen ja sosiaalinen vuoropuhelu ovat avaintekijöitä haettaessa uusia innovaatioita työpaikoilla. Joustavuuden ja turvallisuuden tasapainottaminen oikein on pitkän tähtäimen menestymisen kannalta keskeistä.

Enemmän ja parempia työpaikkoja Eurooppaan

- Työn tuottavuutta Euroopassa on parannettava. Tuottavuuden kehitys on yhteydessä talouden kasvuun, mutta taustalla on muitakin tekijöitä, kuten eräissä maissa hallitsemattomasti hajautettu työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmä, epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen ja riittämättömät investoinnit inhimilliseen pääomaan. Tuottavuuden kehitystä hidastaa myös sellainen työvoimapolitiikka, joka pakottaa työttömiä hakeutumaan osaamistaan vastaamattomiin töihin.
- On valmisteltava erityinen tasa-arvo-ohjelma sukupuoleen perustuvan diskriminaation vähentämiseksi. Naisilla ja miehillä on oltava tasaveritaiset mahdollisuudet tulla työelämään. Tässä kysymyksessä muu Eurooppa voi ottaa mallia Pohjoismaista. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että yhteiskunnan on huolehdittava riittävästä lastenhoito- ja vanhempainlomamahdollisuuksista ja että on kehitettävä uusia, lapsiperheiden tarpeet paremmin huomioon ottavia joustavia työaikajärjestelyjä. Työmarkkinoiden segregaatiota on vähennettävä.
- Työllisyyspolitiikassa on kiinnitettävä erityishuomiota työttömiin nuoriin sekä ikääntyvien työllisyysedellytyksiin. Näihin ongelmiin puututaan räätälöidyillä ja tehokkailla aktiivisilla toimenpiteillä sekä parantamalla työsuhteiden laatua.

Inhimilliseen pääomaan investoiminen

- Elinikäinen oppiminen ja investoiminen ihmiseen ovat tekijöitä, joiden merkitystä ei voi liiaksi painottaa. Vastuu tässä kysymyksessä on myös yritysten: niiden on lisättävä työntekijöittensä kouluttamista; tämä edellyttää, että yritysten on työvoimapolitiikassaan panostettava kestävämpiin työsuhteisiin ja kattaviin sopimuksiin – tilapäisten ja keikkasuhteissa olevien työntekijöiden kouluttamiseen eivät yritykset halua panostaa.

Haasteisiin voidaan vastata yhteistyöllä ja vuoropuhelulla

- Edellytykset tasapainoisen kasvu- ja työllisyyspolitiikan harjoittamiseen voivat syntyä vain, mikäli palkansaajien ja työnantajien välillä vallitsee vuoropuheluun perustuva kumppanuussuhde ja mikäli työmarkkinajärjestelmän pohjana on kattava sopimusverkosto. Yhteiskunnan on yhtä-

lailla osallistuttava tuohon vuorovaikutukseen, tuettava lainsäädännöllä ja viranomaistoimin työelämän suhteita ja sopimustoimintaa sekä huolehdittava riittävästä sosiaalisesta turvaverkosta ja hyvinvointipalveluista.

- Sosiaaliset turvaverkot ja hyvinvointipalvelut ovat erityisen tärkeitä unionin itälaajentumisen onnistumiselle. Monissa uusissa jäsenvaltioissa talouden siirtymävaihe on vielä kesken, ja rakennustyötä on erityisesti vauhditettava työmarkkina- ja sosiaalisen ulottuvuuden kysymyksissä. Yhtäläillä on estettävä se, etteivät laajentumisen seurauksena sisämarkkinoille tulevat palkka- ja elintasoerot johda työvoiman polkumyyntiin ja väärinkäyttöksiin, vaan että laajentuminen luo terveet edellytykset myös uusien jäsenmaiden työelämän ja elintason kehittämiseksi.
- Uuden kilpailukyvystä huolehtivan ”superkomissaarin” nimittäminen ei saa johtaa integraation sosiaalisen ulottuvuuden siirtämiseen takalalle. Talous-, sosiaali- ja ympäristöpolitiikan paremman tasapainottamisen ja koordinoinnin edistämistä ei pidä vaikeuttaa.

Euroopalla on mahdollisuuksia, kyse on vain niiden hyväksikäyttämisestä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hakaniemenranta 1, PL 157, FIN-00531 Helsinki, puh (09) 77211, faksi (09) 7721 447 www.sak.fi

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

Hagnäskajen 1, PB 157, FIN-00531 Helsingfors, tel (09) 77211, fax (09) 7721 447, www.sak.fi

The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

Hakaniemenranta 1, P.O. Box157, FIN-00531 Helsinki, phone +358 9 77211, fax +358 9 7721 447, www.sak.fi