

**Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta "EU:n kriisistäselviämistrategiat ja teollisuuden muutokset: epävarmoja vai pysyviä työpaikkoja?" (oma-aloitteinen lausunto)**

(2011/C 318/07)

Esittelijä: **Martin SIECKER**Toinen esittelijä: **Ion POP**

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea päätti 15. heinäkuuta 2010 työjärjestyksensä 29 artiklan 2 kohdan nojalla antaa oma-aloitteisen lausunnon aiheesta

*EU:n kriisistäselviämistrategiat ja teollisuuden muutokset: epävarmoja vai pysyviä työpaikkoja?*

Asian valmistelusta vastannut neuvoo-antava valiokunta "teollisuuden muutokset" (CCMI) antoi lausuntonsa 7. kesäkuuta 2011.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 13.–14. heinäkuuta 2011 pitämässään 473. täysistunnossa (heinäkuun 13. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin ääniä 123 puolesta ja 5 vastaan 6:n pidättyessä äänestämästä.

**1. Päätelmät ja suositukset**

1.1 Käsillä olevassa lausunnossa pyritään antamaan vastaus kysymykseen, kuinka eurooppalainen teollisuus voi parhaiten selvitä kriisistä. ETSK on vakuuttunut siitä, että tähän tarvitaan pysyviä työpaikkoja. Nämä työpaikat ovat paikkoja, joissa ihmiset voivat ansaita toimeentulonsa turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä ja ilmiympäristössä, jossa työntekijöiden oikeudet tunnustetaan ja jossa on tilaa hedelmälliselle työmarkkinaosapuolten väliselle vuoropuhelulle. Ne ovat korkeatuottoisia työpaikkoja, jotka antavat lisäarvoa innovoinnissa, laadussa, tehokkuudessa ja tuottavuudessa. Näin Eurooppa pystyy luomaan vakaata talouskasvua pysyen samalla kilpailukykyisenä maailman muihin alueisiin nähden.

1.2 ETSK katso, että tärkein edellytys uusien työpaikkojen luomiselle on kestävä, vakaa talouskasvu. ETSK panee tyytyväisenä merkille, että monet organisaatiot ja elimet ovat jo tehneet talouskriisistä selviytymiseen tähtäviä ehdotuksia, joissa elpymisen sosiaalinen ulottuvuus otetaan huomioon. Näistä mainittakoon erityisesti Eurooppa 2020 -strategia ja Euroopan komission määrittelemät "lippulaivahankkeet" sekä eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen esittämät työmarkkinapolitiikkaa koskevat suositukset, mutta myös Euroopan unionin neuvosto, Euroopan parlamentti, ILO ja Kansainvälinen valuuttarahasto ovat esittäneet suosituksia, joissa huomioidaan muutkin kuin pelkästään taloudelliset seikat.

1.3 ETSK toteaa, että yritykset käyttävät erilaista työvoimaa. Niin luodaan uudenlaisia työllistymismuotoja. Tällöin on kyse myös epävarmoista työsuhteista, joissa ihmiset työskentelevät määräaikaissopimuksilla, saavat matalaa palkkaa, heidän sosiaalinen suojelunsa on heikko ja oikeussuojansa olematon. Kaikki määräaikainen työ ei ole epävarmaa; korkeasti koulutetut itsenäiset yrittäjät tulevat toimeksiintojen avulla mainiosti toimeen työmarkkinoilla. Määräaikainen työ on kuitenkin väistämättä epävarmaa, kun kyseessä on vähän tai ei lainkaan koulutusta vaativa työ tuotannossa tai palvelualalla. Joustoturva voi olla ratkaisu yritysten joustavan työvoiman tarpeeseen, mutta vain, mikäli täyttyvä ehto, että siihen liittyvä turva on samanta-

soinen kuin vakituisen työpaikan tarjoama turva, kuten ETSK aiemmassa, joustoturva käsitellessä lausunnossaan (asiakokousnaisuus CCMI/066) toteaa.

1.4 Väestökehityksen – ikääntyvä aktiiviväestö ja yhä pienevät työmarkkinoille tulevien nuorten ikäluokat – sekä nopeiden tuotantoprosesseissa tapahtuvien muutosten seurauksena Eurooppaa uhkaa suuri pula koulutetusta työvoimasta. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että kaikilla on pääsy työmarkkinoille ja ettei ketään suljeta niiden ulkopuolelle. ETSK korostaa, että työntekijöillä on oltava mahdollisuus pitää kykyään ja ammatitaitoaan tehtäviensä tasalla ja hankkia uusia taitoja koko työelämänsä ajan. Näin työntekijät pystyvät sopeutumaan muutoksiin työympäristössään ja pystytään vastaamaan koulutettujen työntekijöiden tarpeeseen työmarkkinoilla. Tämän prosessin hyvä ja tehokas organisointi on yksi EU:n tärkeimmistä tehtävistä sen pyrkiessä säilyttämään kilpailukykynsä maailman muihin alueisiin nähden.

1.5 ETSK korostaa, että työntekijöillä on oltava mahdollisuus hyödyntää erityisesti ammattikoulutusohjelmia. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät, jotka tarvitsivat koulutusta eniten, hyödyntävät sitä usein vähiten. Tästä syystä eri työntekijäryhmiä varten tarvitaan erilaisia toimenpiteitä.

1.5.1 Suuri osa varoista tulisi suunnata matalimman koulutustason omaaviin työntekijöihin, sillä he tarvitsevat eniten täydentävää koulutusta. Tämä voitaisiin tehdä esimerkiksi myöntämällä yksittäisille työntekijöille koulutustautumisbudjetteja, joiden suuruus olisi käänteisesti verrannollinen koulutustasoon siten, että vähiten koulutetuilla työntekijöillä olisi käytettävissään eniten rahaa.

1.5.2 Ikääntyneitä työntekijöitä varten tarvitaan henkilöstöpolitiikkaa, jossa ikätekijät otetaan entistä paremmin huomioon. Samalla kun monissa EU:n jäsenvaltioissa nostetaan eläkeikä, monet ikääntyneet menettävät paikkansa työmarkkinoilla jo ennen nykyisen eläkeiän saavuttamista esimerkiksi siksi, etteivät pysy enää kehityksen mukana. Kohdennettu erityiskoulutus voisi auttaa tämän ongelman ratkaisussa.

1.5.3 On hyvin tärkeää, että koulutus ja koulutusohjelmat ovat tehokkaita. Monissa jäsenvaltioissa on kerätty kokemusta uusista, entistä tehokkaammista opetusmenetelmistä ja huomattu uudestaan eritoten työpaikalla oppimisen merkitys. ETSK painottaa tämäntyyppisten hankkeiden edelleenkehittämisen merkitystä ja pyytää komissiota edistämään sitä huolehtimalla siitä, että kysymykseen liittyvistä hyvistä toimintatavoista vaihdetaan tietoa.

1.5.4 Työntekijät hankkivat epävirallista mutta arvokasta tietoa ja kokemusta työssään. Tällä tavoin kertynyttä ammattitaitoa ei tunnusteta täysimääräisesti, sillä siitä ei jaeta virallisia todistuksia. Eri jäsenvaltioissa valmistellaan parhaillaan järjestelmiä aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseksi. Komission tulisi antaa tälle aloitteelle arvoa ja tukea.

1.5.5 Koulutuksen ja kulttuurin pääosaston aloitteesta on kehitetty joukko välineitä, joilla opetuksen ja koulutuksen pätevyyden ja laadun avoimuutta voidaan edistää elinikäisen oppimisen puitteissa Euroopan tasolla. <sup>(1)</sup> Näitä välineitä sovelletaan tätä nykyä ennen kaikkea opetuslalla opiskelijoiden liikkuvuuden ja työllistävyyden edistämiseksi Euroopassa. ETSK korostaa tällaisten välineiden merkitystä ja pyytää komissiota tutkimaan, kuinka niitä voitaisiin soveltaa myös työntekijöiden liikkuvuuden ja työllistävyyden edistämiseksi Euroopan unionissa.

1.5.6 Tämän tyyppisten välineiden edistämistä varten on olemassa erilaisia keinoja. Monista ohjelmista voidaan sopia työehtosopimuksissa ja niiden rahoitus voi tapahtua jäsenvaltiotasolla luomalla taloudellisia kannustimia, kuten verohelpotuksia. Euroopan unioni voi auttaa antamalla osarahoitusta rakennerahoista sekä levittämällä hyviä esimerkkejä koskevaa tietoa asianomaisten EU- ja jäsenvaltiotason elinten parissa.

1.5.7 ETSK painottaa, että työntekijöillä ei ole pelkästään oikeutta osallistua ammattikoulutusohjelmiin, vaan he tarvitsevat myös tuloturvaa ja sosiaalista suojelua voidakseen toimia nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa optimaalisesti ja tulevaisuutta pelkäämättä.

1.6 EU:n tavoitteena on kasvaa kilpailukykyiseksi osaamistaloudeksi, jossa syntyy enemmän ja parempia työpaikkoja ja jossa vallitsee entistä laajamittaisempi sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Lissabonin sopimuksessa todetaan nimenomaan, että EU aikoo päästä tähän tavoitteeseen mm. ehkäisemällä sosiaalista syrjäytymistä, edistämällä kansalaisten taloudellista ja sosiaalista edistystä sekä takaamalla sosiaaliset oikeudet, jotka on määritelty vuodelta 1961 peräisin olevassa Euroopan sosiaalisen peruskirjassa, vuodelta 1989 olevassa työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa sekä EU:n perusoikeuskirjassa vuodelta 2000.

1.7 ETSK kehottaa EU:n toimielimiä suojelemaan eurooppalaisia sosiaalisia standardeja entistä päättäväisemmin. Ponnellisuus tässä kysymyksessä on johtanut mm. köyhien työtätekevien määrän enenemiseen, epätasa-arvon lisääntymiseen sekä

tulevaisuuden pelon kasvuun samaan aikaan, kun kansalaisten luottamus toisiinsa, yhteiskunnallisiin instituutioihin ja julkiseen valtaan on rapautunut. Luottamuksen puute ei kohdistu pelkästään jäsenvaltioiden viranomaisiin vaan myös EU:n toimielimiin, kuten kasvava euroskeptisismi monissa jäsenvaltioissa osoittaa.

1.8 Jäsenvaltioissa on jo käynnissä monia hankkeita kysymyksissä, joita käsillä olevassa lausunnossa tarkastellaan. Lausunnon liitteessä luetellaan eräitä niistä. Esimerkit ovat neuvoo-antavan valiokunnan ”teollisuuden muutokset” jäsenten toimittamia. Liitteestä käy ilmi, että paljon dynamiikkaa on olemassa, mutta jäsenvaltioiden ja sektoreiden keskinäiset erot ovat suuret. Kokemusten ja hyvien esimerkkien vaihto täytöntöönpanotasolla on tarpeen. Mikä toimii ja mikä ei? Mitkä ovat ratkaisevat tekijät? ETSK kehottaa Euroopan komissiota edistämään ja helpottamaan kokemusten ja hyvien esimerkkien vaihtoa.

## 2. Missä olemme

2.1 Talous on nyt kolme vuotta kärsinyt kriisistä. Sen laukaisijana oli rahoitusmarkkinoiden kriisi, joka johtui Yhdysvaltain asuntomarkkinoiden seisahtumisesta. Vuoden 2008 jälkipuoliskolla myös ”reaalitalous” alkoi nopeasti kylmetä rahoituskriisin seurauksena. Ilmaus ”luottokriisi” ei kata koko totuutta. Kyse ei ollut pelkästään likviditeetin ja (pitkäaikaisen) pääoman rajoitetusta saatavuudesta, vaan kyseessä on ollut myös rakenteellinen ja koko rahoitussektoriin kohdistunut luottamuskriisi.

Käsillä olevassa oma-aloitteisessa lausunnossa ei käsitellä kriisiä, vaan pyritään ennen kaikkea antamaan vastaus kysymykseen, kuinka eurooppalainen teollisuus voi parhaiten selvitä kriisistä.

2.2 Vuosina 2009 ja 2010 Euroopassa menetettiin noin 3,25 miljoonaa työpaikkaa, lähinnä teollisuudessa ja maataloudessa. Jo ennen kriisin puhkeamista Euroopan unionissa oltiin huolissaan väestönkehityksestä. Toisen maailmansodan jälkeen syntyneiden suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle työmarkkinoilla tarvitaan lyhyellä aikavälillä paljon hyvin koulutettua työvoimaa. Koska kriisi on nopeuttanut ikääntyneiden työntekijöiden lähtöä, korvaavaa työvoimaa tarvitaan entistäkin nopeammin. Tästä aiheutuu kaksi ongelmaa. Ensimmäinen niistä on määrällinen: eräissä jäsenvaltioissa ja eräillä teollisuusaloilla työmarkkinoille tulevien koulutettujen nuorten määrä ei riitä tyydyttämään kysyntää. Toinen ongelma on laadullinen: äkkinäinen tapa, jolla työntekijät korvataan, vaarantaa tietämyksen siirtymisen yritysten sisällä.

2.3 Tärkein edellytys uusien työpaikkojen syntymiselle on kestävä, vakaa talouskasvu. Vuoden 2010 alusta lähtien on ollut havaittavissa hienoista elpymistä, tuotannon vähäistä kasvua eräillä aloilla sekä työvoiman kysynnän varovaista kasvua, vaikkakin tilanne vaihtelee jäsenvaltiosta toiseen. Globalisaation seurauksena yhteiskunta muuttuu nopeasti ja työmarkkinat sen mukana. Yritykset käyttävät erilaista työvoimaa. Niin luodaan yhä enemmän uudenlaisia työllistymismuotoja ja myös epävarmoja työsuhteita. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin viimeisimmästä Euroopan työoloja tarkastelleesta tutkimuksesta käy ilmi, että vakituinen työpaikka on yhä normi useimmille työntekijöille, mutta tilapäiset työsuhteet ovat

<sup>(1)</sup> Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF, ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtojärjestelmä ECVET, Europass sekä ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys EQAF.

lisääntymässä. <sup>(2)</sup> Tärkeimpiä keinoja työehtosopimusten kiertämiseen vaikuttavat olevan alihankinta, työn ulkoistaminen sekä näennäisesti itsenäinen yrittäjyys normit alittavilla työehdoilla. Näiden kaavojen käyttö on viime vuosina lisääntynyt.

### 3. Kuinka tähän on päädytty

3.1 Euroopan sosiaalinen malli on Euroopassa toisen maailmansodan jälkeen kehittynyt ainutlaatuinen sosiaalisen kapitalismin malli, jossa kapitalismin haittapuolet on menestyksekkäästi pysytty torjumaan säilyttäen kuitenkin samalla järjestelmän vahvuudet. Malli on toiminut EU:n jäsenmaille inspiraation lähteenä rakennettaessa koheesioon, yhteisvastuuseen ja kilpailukykyyn perustuvaa yhteiskuntaa. Mallin on määrä lopulta johtaa kaikille Euroopan kansalaisille tarkoitettuun demokraattiseen, ympäristömyönteiseen; kilpailuun, yhteisvastuuseen ja sosiaaliseen integraatioon perustuvaan hyvinvointialueeseen.

3.2 Tämä lähtökohta on kirjattu Lissabonin sopimukseen. Tiettyjen taloudellisten oikeuksien sekä sisämarkkinoiden rehtiä kilpailua koskevien määräysten lisäksi EU lupaa kansalaisilleen muun muassa, että se

- pyrkii torjumaan sosiaalista syrjäytymistä
- on sitoutunut edistämään kansalaisten taloudellista ja sosiaalista kehitystä
- takaa vuodelta 1961 peräisin olevan Euroopan sosiaalisen peruskirjan, vuodelta 1989 olevan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjan sekä EU:n perusoikeuskirjan mukaiset sosiaalisen oikeudet
- edistää kansalaistensa mahdollisimman korkeaa tiedon tasoa luomalla laajat mahdollisuudet koulutuksen saantiin
- varmistaa naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate samassa yrityksessä tai saman työehtosopimuksen perusteella.

3.3 Käytännön toteutus on kuitenkin vaikeampaa. Työpaikkoja kyllä syntyy, mutta ne ovat usein määräaikaista, löyhiä työsuhteita, joissa työntekijöiden tulot jäävät alhaisiksi, sosiaaliturva on rajallinen ja työntekijöiden oikeussuoja vähäinen. Siinänsä on ymmärrettävää, etteivät työnantajat heti tarjoa työntekijöille pysyviä työsuhteita talouden alkaessa hitaasti elpyä kriisistä. Kyseessä voi olla jopa tervetullut täydennys työmarkkinoiden tarjontaan. Se voi olla lisäksi sosiaalisen syrjäytymisen torjuntaan tarjotessaan työtä ryhmille, jotka muutoin eivät pääsisi työmarkkinoille. Tämä ei kuitenkaan saa johtaa hyväksikäyttöön: kun elpyminen vakiintuu ja työstä näyttää tulevan

rakenteellista, myös näiden töiden sopimusmuoto on muutettava sellaiseksi, että se tarjoaa kohtuullisen toimeentulon, sosiaaliturvan ja oikeussuojan.

3.4 Vielä vakavampaa on, että myös vakituisia, asianmukaisiin työehtoihin perustuvia työpaikkoja muutetaan epävarmoiksi löyhiin, määräaikaisiin sopimuksiin pohjautuviksi työpaikoiksi, joiden sosiaaliturva ja oikeussuoja ovat vähäiset. Tätä ei tapahdu ainoastaan yksityisellä vaan myös julkisella sektorilla. Tämä on ristiriidassa Lissabonin sopimuksessa kansalaisille annettujen, sosiaalista koheesiota koskevien lupausten kanssa. Kaikki määräaikainen työ ei suinkaan ole epävarmaa: korkeasti koulutetut itenäiset yrittäjät tulevat toimeksiantojen avulla mainiosti toimeen työmarkkinoilla. Määräaikainen työ on kuitenkin väistämättä epävarmaa, kun kyseessä on vähän tai ei lainkaan koulutusta vaativa työ tuotannossa tai palvelualalla. <sup>(3)</sup>

3.5 Monilla aloilla Eurooppa on vielä maailman huippua, kun puhutaan hyvinvoinnista, sosiaaliturvasta ja kilpailukykyä, mutta omaan menneisyytemme nähden on otettu takapakkia ja etumatka suhteessa muihin talousalueisiin on kaventunut. OECD:n tutkimus vuodelta 2008 antaa viitteitä siitä, että köyhyys on lisääntymässä, tuloerot ovat kasvamassa ja julkisia palveluita on karsittu. <sup>(4)</sup>

3.6 Vuonna 2003 Eurostat lisäsi ”työtekevätkä köyhät” Euroopan tilannetta kuvaaviin sosiaalisiin indikaattoreihin. ”Työtekevien köyhien” määrä oli 27 jäsenvaltion EU:ssa 8,6 % vuonna 2008. Tämä johtuu mm. siitä, että vakituisen, kunnollisen työn osuus pienenee ja irtolaisten, epävarmojen työsuhteiden osuus lisääntyy. Tämä lisää epäluottamusta kansalaisten keskuudessa. Epäluottamukseen perustuvassa ja sosiaalisten konfliktien repimässä yhteiskunnassa ei ole tilaa kestäville, vakaalle talouskasvulle.

3.7 Materiaalinen epätasa-arvo on viime vuosikymmeninä kasvanut vahvasti. Tony Judt antaa eräässä viimeisistä kirjoistaan <sup>(5)</sup> tästä muutaman huomiota herättävän esimerkin. Isossa-Britanniassa epätasa-arvo on suurempaa kuin koskaan sitten 1920-luvun; maassa on enemmän köyhiä lapsia kuin missään muussa EU-maassa, suurin osa uusista työpaikoista on töitä, joista maksetaan joko erittäin hyvä tai erittäin huono palkka, eivätkä tuloerot vuodesta 1973 lähtien ole missään kasvaneet niin voimakkaasti kuin Isossa-Britanniassa. Yhdysvalloissa General Motorsin korkein johtaja ansaitsi vuonna 1968 noin 66 kertaa yrityksensä keskipalkan; vuonna 2009 Wal-Martin korkein johtaja ansaitsi 900 kertaa työntekijöidensä keskipalkan. Tämä esimerkki kertoo äärimmäisyyksistä, mutta sama suuntaus käy ilmi keskiarvoista. Vuonna 1965 suuryritysten johtajat Yhdysvalloissa ansaitsivat 24 kertaa yrityksensä keskipalkan; vuonna 2007 kerroin oli kasvanut 257:ään. <sup>(6)</sup>

<sup>(2)</sup> *Changes over time – first findings from the fifth European Working conditions survey.*

<sup>(3)</sup> Epävarman työn määritelmä: työ, joka perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen, jonka työnantaja voi yksipuolisesti koska tahansa irtisanoa ilman minkäänlaisia velvoitteita.

<sup>(4)</sup> *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries.*

<sup>(5)</sup> *Ill fares the land (2010)* [Hunosti käy maan; julkaistaneen suomeksi huhtikuussa 2011].

<sup>(6)</sup> [www.finfacts.ie/irishfinancenews/article\\_1020265.shtml](http://www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml).

3.8 Kasvavan epätasa-arvon yhteiskunnalliset kustannukset ovat korkeat. Richard Wilkinsonin ja Kate Picketin tutkimuksesta (7) käy ilmi, että yhteiskunta, jossa materiaallinen eriarvoisuus on suhteellisen suurta, onnistuu lähes kaikilla muilla päivittäisen elämän aloilla huomattavasti paremmin kuin yhteiskunta, jossa materiaallinen eriarvoisuus on suhteellisen pientä. Ihmisten terveys on huonompi, elinikä lyhyempi, rikollisuutta on enemmän ja – mikä on suurin ongelma – eriarvoisuus jättää ihmisten luottamusta toisiinsa ja yhteiskuntaan. Tämä johtaa lopulta siihen, että ihmiset kääntyvät julkista valtaa – sekä kansallisia vallankäyttäjää että Euroopan unionia – vastaan, mistä on osoituksena kasvava euroskeptisismi yhä useammassa jäsenvaltiossa. Se jättää myös yhteiskuntaelämän osallisten, kuten työmarkkinaosapuolten, keskinäistä luottamusta.

#### 4. Mihin suuntaan haluamme

4.1 Talouden muutokset tapahtuvat yhä nopeammin. Kun niihin yhdistetään vastassamme olevat, väestörakenteen muutoksesta aiheutuvat ongelmat, vaaditaan nopeita ja perusteellisia toimenpiteitä. Yhteiskunta ei koskaan ole ”valmis”, vaan kehittyä jatkuvasti, ja työmarkkinoiden on liikuttava kehityksen mukana. Työmarkkinoiden uudelleenjärjestelyssä on kyse muustakin kuin taloudellisista seikoista: kyseessä ovat myös tärkeät yhteiskunnalliset kysymykset. Haasteena onkin se, kuinka pystymme muuttamaan työmarkkinoita tavalla, joka hyödyttää koko yhteiskuntaa.

4.2 Kaikkien tämän kysymyksen parissa toimivien instituutioiden välillä tuntuu vallitsevan yksimielisyys siitä, mihin suuntaan työmarkkinoita olisi kehitettävä. Euroopan unionin neuvosto on ehdottanut työllisyyspoliittisia suuntaviivoja (8), joissa yhteiskunnallisiin näkökohtiin kiinnitetään paljon huomiota. Työllisyydestä ja sosiaalipolitiikasta vastaava neuvosto muistutti yrityksen sisäisten joustavuusjärjestelyjen eduista sen sijaan, että työntekijöitä käytetään yrityksen joustavana kuorena ulospäin. Euroopan parlamentti on hyväksynyt päätöslauselman, jossa Euroopan unionia kehoitetaan valmistelemaan ”vihreiden työpaikkojen” strategiaa; tämä auttaa rakentamaan kestäväällä pohjalla olevaa tulevaisuutta ja pakottaa samalla Euroopan innovointiin. (9) Myös ETSK on antanut asiasta monia suosituksia (10). Euroopan parlamentti on suurella enemmistöllä hyväksynyt epätyypillisiä työsopimuksia käsittelevän päätöslauselman, jossa puolustetaan vakinaisia työsuhteita ja vastustetaan vakinaisten työsuhteiden muuttamista tilapäisiksi. (11)

4.3 Euroopan komissio on Eurooppa 2020 -strategian yhteydessä esittänyt joukon ”lippulaivahankkeita”, jotka sisältävät aiheita koskevia konkreettisia ehdotuksia. Lippulaivahankkeessa ”Globalisaation aikakauden teollisuuspolitiikka” pyritään luoamaan enemmän korkealuokkaisia ja korkeatuottoisia työpaikkoja. Lippulaivahankkeissa ”Nuoret liikkeellä” sekä ”Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma” kannatetaan ”toistaiseksi voimassa olevia sopimusjärjestelyitä” (*single contract*). Tämän uuden sopimusmuodon avulla komissio haluaa torjua työmarkkinoiden

kahtiajakoa antamalla uusille työntekijöille asianmukaisen koeajan jälkeen mahdollisuuden alkaa rakentaa sosiaalisia oikeuksiaan mahdollistamalla heille pääsyn järjestelmiin, joista työmarkkinaosapuolet ovat sopineet keskenään tai jotka pohjautuvat lainsäädäntöön.

4.4 Myös eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat suurissa linjoissa yksimielisiä politiikan suunnasta. Sekä vuosina 2007 (12) että 2010 (13) julkaistuissa Business Europen, EAY:n, UEAPME:n ja CEEP:n raporteissa suositellaan työmarkkinapolitiikkaa, jossa ei huomioida pelkästään taloudellisia etuja vaan myös sosiaaliset näkökohdat.

4.5 Kansainvälinen valuuttarahasto IMF ja Kansainvälisen työjärjestö ILO korostivat Oslossa syyskuussa 2010 pidetyssä konferenssissa, että suurtyöttömyyden torjuminen ei ole äärimmäisen tärkeää ainoastaan taloudellisista syistä vaan myös sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kannalta. Kansainvälisen valuuttarahaston mukaan meidän on tulevaisuudessa estettävä se, että kokonainen sukupolvi on jälleen vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta. ILOlla on vuodesta 1999 lähtien ollut ”ihmisarvoista työtä koskeva ohjelmansa”, jonka tavoitteena on antaa ihmisille mahdollisuus työskennellä vapaana, tasa-arvoisin ehdoin, turvalisessa ympäristössä ja ihmisarvoisesti. Kesäkuussa 2009 ILO hyväksyi ”kansainvälisen työllisyyspöytäkirjan” (*Global Jobs Pact*), uuden aloitteen, jonka tavoitteina ovat talouden elpyminen ja työpaikkojen säilyttäminen. OECD vaatii viimeisimmässä työllisyyttä käsittelevässä julkaisussaan (14) politiikkaa, jolla pyritään estämään pitkäaikainen massatyöttömyys.

4.6 Lähtökohtana tietenkin on, että Euroopan on pysyttävä kilpailukykyisenä maailman muihin alueisiin nähden. Tähän päästään vain koulutuksen, tietämyksen, innovatiivisuuden, laadun, tehokkuuden ja tuottavuuden avulla. EU ei yksinkertaisesti pysty kilpailemaan Kiinan, Intian ja Brasilian kaltaisten maiden kanssa työvoimakustannuksilla. Tämä olisi mahdollista vain, jos EU:ssa heikennettäisiin ratkaisevasti työehtoja – mikä on vastoin EU:n tavoitetta olla kilpailukykyinen osaamistalous, jossa syntyy enemmän ja parempia työpaikkoja ja jossa vallitsee laaja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. EU voi tutkimuksen ja kehittämisen alalla tarvittavien lisäponnistusten lisäksi kannustaa ja tukea investoimista koulutukseen. Vastuu yleissivistävästä koulutuksesta on yleisellä koulujärjestelmällä ja vastuu ammattikoulutuksesta työmarkkinaosapuolilla ja julkisella vallalla.

4.7 Ammatillisen erityiskoulutuksen merkitystä aliarvioidaan. Koulutus rajoittuu usein nuoriin ja jo suhteellisen korkeasti koulutettuihin työntekijöihin. 27 jäsenvaltion EU:ssa korkeammin koulutetuista työntekijöistä keskimäärin 57,6 % osallistuu ammatilliseen koulutukseen, vähemmän koulutetuista vain 28,4 %. Korkeimmat ja matalimmat luvut löytyvät Ruotsista (91 ja 57,6 %) sekä Romaniasta (14 ja 3,9 %). (15) Koulutusohjelmia on suunnattava myös ja ennen kaikkea vähemmän

(7) *The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better* (2009).

(8) Toimielintenvälinen asiakokonaisuus 2010/0115.

(9) P7\_TA(2010)0299.

(10) EUVL C 306, 16.12.2009, s. 70; ks. myös ETSK:n lausunto aiheesta ”Ehdotus neuvoston päätökseksi jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista” (EUVL C 107, 6.4.2011, s. 77).

(11) 2009/2220(INI).

(12) *Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European social partners*.

(13) *Framework agreement on inclusive labour markets*.

(14) *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*.

(15) *Eurostat Adult Education Survey*.



koulutetuille, ikääntyville, naispuolisille sekä maahanmuuttajataustaisille työntekijöille, jotta myös näille väestöryhmille annettaisiin jälleen mahdollisuus sijoittua työmarkkinoille. Vahva toimenpide tämän edistämiseksi olisi myöntää yksittäisille työntekijöille kouluttautumusbudjetteja, joiden suuruus olisi käänteisesti verrannollinen koulutustasoon. Työttömyys iskee ennen kaikkea vähän koulutettuihin työntekijöihin sekä työntekijöihin, joiden taidot ovat vanhentuneita ja jotka työskentelevät perinteisillä, katoavilla aloilla. Ilman lisäkoulutusta heille ei ole mahdollista tarjota työtä muilla, nykyaikaisilla elinkeinoelämän aloilla. Ja ellemme huolehdi siitä, että nämä ihmiset löytävät jälleen tiensä työmarkkinoille, meillä on pian kaikilla työmarkkinoiden tasoilla pula koulutetuista työntekijöistä.

4.8 Ikääntyneiden työntekijöiden asemaan kiinnitetään liian vähän huomiota. Samalla kun monissa EU:n jäsenvaltioissa nostetaan eläkeikää, monet ikääntyneet työntekijät menettävät kuitenkin asemansa työmarkkinoilla ennen kuin he saavuttavat nykyisen eläkeiän. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, etteivät he enää pysy tuotantoprosessien nopeiden muutosten perässä, tai siitä, että vuorotyön tekeminen aiheuttaa myöhemmällä iällä ongelmia. Jotta myös ikääntyvät työntekijät pystyttäisiin pitämään terveisinä työssä, tarvitaan ikäkäsyykset huomioivaa henkilöstöpolitiikkaa. Monet näistä ongelmista voidaan ratkaista erityiskurssien avulla. Eurostatin<sup>(16)</sup> luvuista käy kuitenkin myös tässä yhteydessä ilmi, että ikääntyneet osallistuvat ammatilliseen koulutukseen paljon nuoria vähemmän (20,9 % ikäryhmästä 55–64 vuotta, kun 25–43-vuotiaista koulutukseen osallistuu 44,2 %).

4.9 Yleissivistävällä ja ammatillisella koulutuksella on merkitystä vain, mikäli koulutusohjelmat ovat tehokkaita ja niihin osallistuvat työntekijät saavuttavat niiden avulla ne taidot, joita he tarvitsevat sopeutuakseen nopeasti muuttuviin työmarkkinoihin. Perinteistä teoreettista koulutusta, joka on kaukana työelämän todellisuudesta, tulee täydentää muun muassa yrityksissä suoritettavilla harjoittelujaksoilla. Tämänkaltaista teoreettista koulutusta annetaan kuitenkin käytännössä vielä aivan liian usein. Monissa jäsenvaltioissa on viime vuosina kerätty kokemusta uusista, tehokkaista, käytäntöön suuntautuneista opetusmenetelmistä. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämisskeskus Cedefop on hiljattain tutkinut työpaikalla oppimisen vaikutuksia.<sup>(17)</sup> Tämänkaltaisten koulutusjärjestelyiden laajentaminen ja edistäminen on erittäin suositeltavaa.

4.10 Työntekijät eivät opi pelkästään muodollisissa koulutusohjelmissa: he hankkivat epävirallista mutta arvokasta tietoa ja kokemusta myös suorittaessaan tehtäviään. Tällä tavoin kerättyä ammattitaitoa ei tunnusteta täysimääräisesti, sillä sitä ei sertifioida eikä siitä näin ollen ei jaeta virallisia todistuksia. Tämä rajoittaa työntekijöiden liikkuvuusvapauksia. Niin kauan kuin työntekijät pysyvät vanhassa työpaikassaan, ongelmaa ei synny; se rajoittaa kuitenkin heidän mahdollisuuksiaan työpaikan vaihtoon, sillä he eivät voi hyödyntää epävirallista pätevyyttään

uuden työpaikan etsimisessä. Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisjärjestelmiä on jo tutkittu paljon, mm. OECD:n<sup>(18)</sup> ja Cedefopin<sup>(19)</sup> toimesta. Useimmissa jäsenvaltioissa tutkitaan parhaillaan järjestelmiä, joilla epävirallisen ja koulutusjärjestelmän ulkopuolisen oppimisen tulokset voitaisiin arvioida ja tunnustaa, mutta konkreettisiin tuloksiin on päästy vasta harvoissa maissa<sup>(20)</sup>. Tälle aloitteelle on syytä antaa arvoa ja tukea.

4.11 Koulutuksen ja kulttuurin pääosaston aloitteesta on kehitetty joukko välineitä, joilla opetuksen ja koulutuksen pätevyyden ja laadun avoimuutta voidaan edistää elinikäisen oppimisen puitteissa Euroopan tasolla.<sup>(21)</sup> Näitä välineitä sovelletaan tätä nykyä ennen kaikkea opetusalaalla opiskelijoiden liikkuvuuden ja työllistyvyyden edistämiseksi Euroopassa. ETSK korostaa tällaisten välineiden merkitystä ja pyytää komissiota tutkimaan, kuinka niitä voitaisiin soveltaa myös työntekijöiden liikkuvuuden ja työllistyvyyden edistämiseksi Euroopan unionissa.

4.12 Työnantaja, joka investoi työntekijöihinsä järjestämällä koulutusta työaikana ja maksamalla kaikki siitä koituvat kustannukset, voi pyytää työntekijöitä opiskelemaan vapaa-ajallaan, mikäli annettavan koulutuksen lisäksi tarvitaan lisäopiskelua. Koulutusohjelma, joka ei tähtää pelkästään tietyn tehtävän suorittamiseen, vaan pätevöittää ihmisiä myös laajemmin työllistymään yrityksen sisällä tai työmarkkinoilla, on parasta valmistautumista tulevaisuuteen nopeasti muuttuvassa maailmassa. Tällainen ohjelma tarjoaa etuja sekä työnantajille että työntekijöille. Ensiksi mainitulle osapuolelle se merkitsee pätevän ja sitoutuneen henkilöstön saatavuutta, toiselle osapuolelle vahvaa asemaa työmarkkinoilla. Tämä prosessi on mahdollisimman nopeasti saatava uudelleen käyntiin nyt, kun tuoreimmista luvuista käy ilmi, että elinikäisen oppimisen prosessi on jo vuosien ajan ollut seisahduksissa<sup>(22)</sup>.

## 5. Kuinka pääsemme tavoitteeseen

5.1 Yritykset tarvitsevat varmuutta, kun ne haluavat pitkällä aikavälillä investoida vaikkapa uusiin kehittämissuunnitelmiin. Esimerkiksi uusiutuvia energialähteitä hyödyntävän uuden teknologian kehitys kävi Saksassa muuta Eurooppaa nopeammin sen ansiosta, että Saksan valtio laati monivuotisen tukiohjelman, joka antoi alan yrittäjille varmuuden siitä, että kyseessä oli rakenteellinen kehitys, jota valtio tukee ja kannustaa useiden vuosien ajan. Tämän toimintatavan ansiosta Saksasta on tullut alan tiennäyttävä ja alan työpaikat ovat kymmenen vuoden aikana lisääntyneet alle 70 000 työpaikasta lähes 300 000 työpaikkaan.

<sup>(18)</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>.

<sup>(19)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>.

<sup>(20)</sup> Esimerkiksi Ranskassa ja Alankomaissa on olemassa tätä koskevat todistukset (*Certificat de compétences en entreprise* (CCE) Ranskassa, *Ervaringscertificaat* Alankomaissa).

<sup>(21)</sup> Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF, ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtojärjestelmä ECVET, Europass sekä ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys EQAF.

<sup>(22)</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.

<sup>(16)</sup> Ks. alaviite 1.

<sup>(17)</sup> [http://www.cedefop.europa.eu/successstories\\_Learning\\_while\\_working-Success\\_stories\\_on\\_workplace\\_learning](http://www.cedefop.europa.eu/successstories_Learning_while_working-Success_stories_on_workplace_learning).

5.2 Varmuutta eivät tarvitse pelkästään yritykset. Myös työntekijät tarvitsevat tulojen, sosiaaliturvan ja koulutuksen varmuutta. Nämä periaatteet ovat Euroopassa toisen maailmansodan jälkeen kehittyneen Euroopan sosiaaliseen mallin keskeisiä arvoja. Hyvin koulutetuilla työntekijöillä on varmuus toimeentulosta, koska heidän koulutuksensa antaa heille pääsyn työmarkkinoille sekä varmuuden kunnollisesta työstä. Ilman omaa syytään työttömänä olevat työntekijät tarvitsevat sosiaaliturvaa, jotta voivat työttömyysaikanaan lisä-, täydennys- ja uudelleen kouluttaa itseään voidakseen jälleen työllistyä muualla. Työntekijöillä on oltava varmuus siitä, että jokaisella heistä on mahdollisuus päästä koulutusohjelmaan voidakseen toteuttaa työhön ja tulotasoonsa liittyviä henkilökohtaisia pyrkimyksiään. Ainoa keino säilyttää Euroopan sosiaalimalli maailmanlaajuisilla markkinoilla on motivoituneen, pätevän, vastuuntuntoisen ja joustavan työväestön säilyttäminen. Hintaa, joka siitä on maksettava, on se, että työväestölle annetaan varmuus Euroopan sosiaalisen mallin ydinarvojen säilyttämisestä.

5.3 Työntekijät eivät sitä paitsi koskaan käytä kaikkea kolmea turvaansa samanaikaisesti. Lisäksi näiden turvatekijöiden kustannukset maksavat itsensä ajan mittaan aina takaisin. Kun kysyntä ja tarjonta kohtaavat toisensa paremmin työmarkkinoilla, koska työttömien koulutukseen on tarpeeksi lisä-, täydennys- ja uudelleen koulutusohjelmia, tuloksena on vähemmän pitkäaikaistyöttömyyttä.

5.4 Työmarkkinaosapuolten keskenään neuvottelema joustoturva voi olla tärkeä väline käytettäväksi sillä osalla työmarkkinoita, jolla joustavan työn tarve on loogista, perusteltua ja oikeutettua.<sup>(23)</sup> Työn uusilla muodoilla on paremmat mahdollisuudet onnistua, jos työmarkkinaosapuolet tekevät niistä perusteellisten neuvottelujen jälkeen kollektiivisia sopimuksia. Tämä voi tapahtua vain luottamuksen ilmapiirissä. Pelkästään yhteiskunta ei ole paljon muuttunut, myös työntekijät ovat muuttuneet. Kaikki ihmiset eivät nykyään enää etsi elinikäistä työpaikkaa. Työntekijät tahtovat ennen kaikkea varmuuden siitä, että heille on työelämänsä aikana tarjolla sopivaa työtä. Ei löyhiä, epävarmoja työsuhteita vaan työtä, joka tarjoaa heille enemmän turvaa edellä kohdassa 5.2 kuvatulla tavalla. Suurten yritysten sisällä tämä onnistuu varsin hyvin: ei tekemällä työntekijöistä yrityksen joustava kuori vaan mahdollistamalla vakituisten työntekijöiden joustava liikkuvuus yrityksen sisällä. Työllisyydestä vastaava neuvosto keskusteli tästä mahdollisuudesta heinäkuussa 2010. Tämänkaltaisen joustoturva sopii paljon paremmin osaamistalouteen, jollainen EU haluaa olla. Työmarkkinaosapuolten väliset työehtosopimukset ovat paras keino tämänkaltaisen joustavuuden toteuttamiseksi.

5.5 Yritykset tarvitsevat kuitenkin kysyntähuippujensa aikoina aina väliaikaista työvoimaa. Lisäksi sisäisen joustavuuden malli sopii huomattavasti keskiuuriin ja pieniin yrityksiin. Pienet ja keskiuuret yritykset ovat tärkeitä Euroopan taloudelle, sillä niissä on suurin osa työpaikoista. Siksi on etsittävä tehokasta keinoa, jolla voitaisiin pienentää vakituisten työsopimusten hyvästä sosiaalisesta suojasta ja vahvasta oikeussuojasta nauttivien

sekä toisaalta määräaikaisilla työsopimuksilla, minimaalisella sosiaalisella suojalla ja heikon oikeussuojan alaisina työskentelevien työntekijöiden välistä eroa. Myös viimeksi mainituille työntekijöille on taattava oikeus sairausajan palkkaan, eläkkeen kertymiseen, työttömyyskorvaukseen sekä loma-ajalta maksettavan palkan ja vanhempainvapaan kaltaisiin etuuksiin. Tämä voitaisiin tehdä esimerkiksi antamalla heille määrätyn ehdoin ja kohtuulliseen hintaan mahdollisuus käyttää järjestelmiä, joista on sovittu alakohtaisesti työehtosopimuksilla tai joista kansallisella tasolla on määrätty lainsäädännössä. Esimerkiksi Itävallassa on hiljattain otettu käyttöön tällainen järjestelmä. Myös tältä osin jaettu vastuu on työmarkkinaosapuolilla ja julkisella vallalla.

5.6 Myös henkilöstöhallinnolla on tulevaisuudessa tärkeä kaksoisrooli. Ensiksikin sillä on tärkeä rooli niiden koulutusohjelmien sisällön suunnittelussa, joilla työntekijät pystyvät pitämään ammattitaitoaan kehityksen tasalla. Sillä on kuitenkin myös tärkeä tehtävä työmarkkinaosapuolten välisen luottamuksen palauttamisessa, jotta ne pystyisivät yhdessä neuvotellen etsimään ratkaisuja työmarkkinoiden ongelmiin. Jos työmarkkinaosapuolet pystyvät palautetun luottamuksen turvin löytämään ratkaisuja, työmarkkinat voivat kehittyä sellaisiksi, että työnantajat saavat niiltä haluamansa joustavuuden ja työntekijät tarvitsemansa turvan.

5.6.1 Inhimillisten voimavarojen hallinnoinnin parantuminen on avainasemassa pyrittäessä palauttamaan työmarkkinaosapuolten keskinäinen luottamus sekä omaksuma uusi, kestävä työmarkkinoita koskeva lähestymistapa. Hallinnoinnin on perustuttava seuraaviin näkökohtiin:

- Ennakoidaan ammattien ja työpaikkojen kehitystä huolehtimalla siitä, etteivät ne ole liian rasittavia.
- Kannustetaan palkansaajia ottamaan riskejä ja kantamaan vastuuta henkilökohtaisen ja kollektiivisen suorituskyvyn parantamiseksi.
- Tarkastellaan uudelleen eräitä peruskoulutuslinjoja, jotka eivät vastaa (tai vastaavat vain huonosti) paikallisten työmarkkina-alueiden tarpeita.
- Parannetaan nuorten ammattiohjausta lisäämällä alakohtaisen ammattilaisten ja asiantuntijoiden osallistumista.
- Kiinnitetään erityishuomiota taitotietoon, perinteisiin paikallistuotteisiin ja alueellisiin merkkeihin, joilla on suhteellisen harvinaisuutensa ansiosta ainutlaatuinen asema kulttuuriperinnössä.

5.6.2 Entistä vakaampien ja terveempien työmarkkinoiden luomiseen tähtäävän tavoitteen tulisi olla osa laajempaa strategiaa, jossa panoksensa antavat myös muut toimijat, kuten yleishyödylliset palvelut ja vapaat ammatinharjoittajat.

<sup>(23)</sup> Ks. ETSK:n lausunto aiheesta "Joustoturvan hyödyntäminen globaaliin kehitykseen liittyvissä rakennemuutoksissa" (EUVL C 318, 23.12.2009, s. 1–5).

5.7 Työmarkkinoiden kehitysuunnan päälinjat määrätään kylläkin Brysselistä, mutta niiden toteuttaminen voi tapahtua vain jäsenvaltioissa. Ennen kaikkea alueet vaikuttaisivat olevan siihen sopivin taso. Osaamistaloudessa on kyse siitä, pystyvätkö alueet kehittämään ja pitämään luomiskykyisen työväestön. EU voi tukea tällaista kehitystä taloudellisesti Euroopan rakennerahastojen avulla sekä kokoamalla hyviä esimerkkejä ja jakamalla niistä tietoa tietokannassa. Neuvoa-antavan valiokunnan jäsenet ovat koonneet eräitä hyviä esimerkkejä, jotka ovat tämän lausunnon liitteenä <sup>(24)</sup>. ETSK pyytää komissiota levittämään tietoa näistä esimerkeistä ja suosittelemaan niitä sekä Euroopan unionin että jäsenvaltioiden asianomaisille elimille.

5.8 Euroopassa on esimerkkejä alueista, jotka rikkaan teollisen menneisyytensä jälkeen menettivät lyhyessä ajassa perinteisen teollisuutensa ja sen myötä alueellisen työllisyyspohjansa ja

hyvinvointinsa lähes kokonaan, kuten Lillen ympäristö Pohjois-Ranskassa ja Ruhrin alue Saksassa. Sen sijaan että olisivat väkisin takertuneet entisen säilyttämiseen, alueiden sidosryhmät ryhtyivät miettimään tulevaisuuden mahdollisuuksia ja toimivat sen mukaan. Tämän ansiosta sekä Lillen ympäristö että Ruhrin alue selvisivät toivottomuudesta ja loivat alueilleen monenlaisen uuteen, ennen kaikkea kestäväpohjaiseen ja tietointensiiviseen taloudelliseen toimintaan perustuvaa hyvinvointia. Juuri tässä on myös Euroopan talouden voima: näillä aloilla Euroopalla on eniten mahdollisuuksia ja sen on vahvistettava niillä asemaansa. Sekä Lille että Ruhrin alue ovat päässeet jopa Euroopan kulttuuripääkaupungeiksi. Julkisen vallan ja työmarkkinaosapuolten on tässä asiassa muotoiltava aloitteita, jotka lopulta johtavat ETSK:n aiemmassa lausunnossaan peräänkuuluttaman eurooppalaisen sosiaalimallin <sup>(25)</sup> toteutumiseen.

Bryssel 13. heinäkuuta 2011

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean  
puheenjohtaja*  
Staffan NILSSON

<sup>(24)</sup> <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>.

<sup>(25)</sup> EUVL C 309, 16.12.2006, s. 119.