Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

E 59/2016 vp; jatkokirjelmät EJ 13/2017 vp ja EJ 14/2017 vp

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa valtioneuvoston E-jatkokirjelmistä Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista. Suomen Yrittäjät katsoo, että E-jatkokirjeissä esitetty Suomen kanta on suurelta osin hyvä ja kannatettava. Euroopan sosiaalista kehitystä tarkasteltaessa on tärkeää muistaa, että Euroopan sosiaaliset ongelmat eivät ole seurausta EU-lainsäädännön puutteista, vaan ennen kaikkea kilpailukyvyn puutteesta. On myös huomattava, että vaikka sosiaalisten ja taloudellisten näkökohtien yhteensovittaminen on tärkeää, kestävää sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia syntyy vain kannattavan yritystoiminnan ja sen mahdollistaman kasvun kautta.

Yleisiä huomioita

Sosiaalisen pilarin tavoitteet sosiaalisen oikeudenmukaisuuden lisäämisestä ovat tärkeitä. Kuten E-jatkokirjelmissä on Suomen kantana todettu, pilarin tavoitteissa on kyse poliittisen yhteistyön tavoitteista, eikä niistä pidä tehdä oikeudellisesti sitovia. EU:n ja jäsenvaltioiden välistä toimivallan jakoa tulee kunnioittaa. On huomattava, että erityisesti sosiaaliturvan osalta jäsenvaltioiden järjestelmät – ja niiden ongelmat – ovat luonteeltaan hyvin erilaisia, minkä vuoksi ei voida katsoa, että EU:n tasoinen sitova sosiaalisten oikeuksien pilari olisi ratkaisu näihin ongelmiin. Sen sijaan tulisi kehittää eurooppalaista ohjausjaksoa, tavoitteellista kansallista sääntelyä ja parhaiden käytäntöjen vaihtamista.

On myös erittäin hyvä, että Suomi kiinnittää huomiota pilarin tavoitteiden ja periaatteiden yhdenmukaisuuteen EU:n perusoikeuskirjassa turvattujen perusoikeuksien kanssa. EU:n perusoikeuskirja sitoo EU:ta sen toiminnassa, minkä vuoksi olisi ensisijaista, että perusoikeuskirjan takaamien perusoikeuksien toimeenpanoon kiinnitettäisiin huomiota. Pidämme myös olennaisena, että pilari koskisi koko EU:n aluetta, ei vain euromaita.

Suomen kannan mukaan Suomi ei kannata EU-tasolla luotuja sitovia yhtenäisiä miniminormeja. Suomen kanta on järkevä. Erityisesti työmarkkinoiden osalta pilari on jossain määrin epätasapainoinen, eikä siinä ole otettu huomioon markkinatalouden perussääntöjä. Erityisesti olisi oivallettava, että työmarkkinat ovat markkinat, joilla sääntely vaikuttaa työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Sosiaaliturvan ja työlainsäädännön osalta tehtävät

kansalliset ja EU-tason ratkaisut vaikuttavat suoraan työmarkkinoiden osapuolten eli työnantajien ja työntekijöiden käyttäytymiseen.

Työpaikkaa ei synny, ellei työllistäminen tuota työnantajalle hyötyä ja ole taloudellisesti kannattavaa. Tämän vuoksi työllistämistä ei pidä vaikeuttaa olemassa olevia rakenteita jäykistämällä. Päinvastoin, olemassa olevia rakenteita tulisi pyrkiä joustavoittamaan. Yrityksellä ei ole velvollisuutta työllistää, vaan työsuhteet syntyvät tarpeesta.

Työmarkkinoiden jäykistäminen on omiaan johtamaan pitkällä aikavälillä siihen, että työtä ei teetetä enää työsuhteessa, vaan entistä enemmän alihankinnan, vuokratyön ja itsenäisten ammatinharjoittajien avulla. On syytä muistaa, että niissä jäsenvaltioissa, joissa rakenteellisia muutoksia on saatu aikaan, talouskriisin epäsuotuisat vaikutukset ovat jääneet pienemmiksi. Yhtä lailla on muistettava, että sosiaalisen hyvinvoinnin kasvua voi syntyä vain silloin, kun yhteiskunnassa on riittävästi kannattavia yrityksiä. Sosiaalista suojelua ei voida rakentaa, ellei ole olemassa riittävää rahoituspohjaa sosiaaliturvajärjestelmille.

Yksittäisiä oikeuksia ja periaatteita koskevat huomiot

E-jatkokirjeessä esitetyt Suomen kannat pilarin yksittäisistä oikeuksista ja periaatteista ovat pitkälti kannatettavia. Periaatteiden ongelma on niiden yhteismitattomuus. Osa periaatteista on kirjoitettu tiukan velvoittavaan muotoon ja osa on joustavampia. Erityisesti pilarin II luvun oikeudenmukaisia työoloja koskevat periaatteet ovat muodoltaan huomattavan yksityiskohtaisia verrattuna esimerkiksi pilarin III luvun periaatteisiin.

On myönteistä, että pilariluonnoksessa on tunnistettu joustavuuden tarve työsuhteissa (periaate 5: Varma ja sopeutuva työllisyys). Joustavuuden tulisi olla koko työlainsäädännön ja työmarkkinapolitiikan lähtökohta. Periaatteessa suhtaudutaan kuitenkin varsin kielteisesti joustaviin työsopimuksiin. Periaate tulisi kirjoittaa vähemmän velvoittavaan muotoon. On muistettava, että yritykset elävät markkinatilanteen mukaan, minkä vuoksi yksi työsuhteen malli ei sovi kaikkien yritysten kulloiseenkin tilanteeseen ja tarpeeseen. Eri toimialojen ja erikokoisten yritysten erot olisi huomioitava.

Kuten Suomen kannassa on todettu, EU:lla ei ole toimivaltaa palkkausta koskevissa asioissa (periaate 6: Palkat). Yhdymme Suomen kantaan, jonka mukaan palkkojen osalta on tärkeää kunnioittaa kansallisia malleja. Erityisesti tältä osin olisi myös muistettava vähimmäispalkkojen yhteys sosiaaliturvan tasoon. Työn vastaanottamisen tulisi olla kaikissa tilanteissa kannattavampaa kuin sosiaalietuuksien vastaanottaminen.

Työsuhteen ehtojen ja työsuhdeturvan (periaate 7: Tiedot työehdoista ja irtisanotuille annettava suoja) osalta komissio on aloittanut EU:n työmarkkinaosapuolten kuulemisen tavoitteena uudistaa työsuhteen ehdoista ilmoittamista koskeva ns. kirjallisen ilmoituksen direktiivi. Suomen kanta on tältäkin osin kannatettava. Direktiiviä voidaan uudistaa harkitusti, mutta on tarpeen välttää turhaa hallinnollista taakkaa. On myös huomattava, että

työsuhdeturvan taso ja laajuus on hyvin erilainen eri jäsenvaltioissa. On siten hyvin vaikea laatia periaatetta, joka ottaisi huomioon eri jäsenvaltioiden tilanteet. On myös huomattava, että liian tiukka työsuhdeturva jäykistää työmarkkinoita ja nostaa työllistämisen kynnystä.

Vuoropuhelu työelämän osapuolten kanssa (periaate 8: Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen) on tärkeää. Kolmikantainen työ- ja sosiaalilainsäädännön valmistelu ei kuitenkaan voi tarkoittaa työelämän osapuolten veto-oikeutta valmisteltaviin asioihin. On huomattava, ettei työelämän osapuolia edustavien järjestöjen todellinen edustavuus ole kiinni siitä, tekeekö järjestö työehtosopimuksia vai ei. Kaikkien edustavien tahojen tulee olla tasavertaisesti edustettuna ja kuultuna työelämän vuoropuhelussa ja asioiden valmistelussa. Päätöksenteon on eurooppalaisessa demokratiassa oltava kuitenkin vaaleilla valituilla kansanedustajilla.

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen (periaate 9) osalta komissio on antanut ehdotuksensa työelämän tasapainoa koskevaksi direktiiviksi. Työ- ja perhe-elämän joustava yhteensovittaminen on tärkeä tavoite. Jouston lisääminen perhevapaajärjestelmään on kannatettavaa, mutta jousto ei voi olla yksipuolista. Jousto ei siis voi tarkoittaa vain sitä, että työntekijällä on subjektiivinen oikeus erilaisiin työjärjestelyihin, vaan jouston on perustuttava ensisijaisesti sopimiseen.

Joustoa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen voitaisiin tuoda erityisesti paikallisesti sovittavien työaikaratkaisujen myötä. Tärkeää on, että tällainen sopiminen lähtisi työpaikan tarpeista ja joustavat työaikaratkaisut tehtäisiin työntekijän ja työnantajan kanssa sopien, jolloin voidaan ottaa huomioon sekä työpaikan tilanne että työntekijän yksilölliset tarpeet.

Periaatteessa tulisi huomioida työntekijöiden lisäksi myös yrittäjien ja itsensä työllistäjien asema ja heidän mahdollisuutensa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
asiantuntija, OTM