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

U 69/2020 vp
UJ 20/2021 vp

Lausunto valtioneuvoston täydentävästä jatkokirjelmästä (UJ 20/2021 vp) komission ehdotuksesta direktiiviksi riittävistä vähimmäispalkoista EU:ssa (ns. vähimmäispalkkadirektiivi)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa valtioneuvoston täydentävästä jatkokirjelmästä eduskunnalle EU:n ns. vähimmäispalkkadirektiivistä. Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta ja esittää seuraavaa:

Suomen Yrittäjät suhtautuu erittäin kriittisesti vähimmäispalkkadirektiivin antamiseen. Direktiiviehdotuksen tavoite riittävän vähimmäispalkan turvaamisesta on sinänsä kannatettava, mutta ehdotetun kaltainen direktiivi ei ole oikea tapa tämän toteuttamiseen. EU:n toimivaltaa ei pitäisi venyttää alueille, joille se ei perussopimusten mukaan yksiselitteisen selvästi kuulu. Suomen Yrittäjät uudistaa siten aiemmin (12.2.2021) työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lausumansa kannan.

Suomen Yrittäjät huomauttaa, että direktiivin lopullinen sisältö on vielä epäselvä ja määräytyy vasta komission, neuvoston ja Euroopan parlamentin yhteisissä neuvotteluissa. Direktiiviehdotuksen sisältö on monin paikoin tulkinnanvarainen, mistä aiheutuu merkittäviä riskejä siihen, millaiseksi lopullinen direktiivi ja sen perusteella syntyvä EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö muodostuu. Vaikka komission direktiiviehdotus ja neuvoston esittämät muutokset eivät näyttäisi aiheuttavan välittömiä muutostarpeita suomalaiselle järjestelmälle, tilanne voi lopulta olla toinen.

Tältä osin on erityisesti syytä kiinnittää huomiota Euroopan parlamentin direktiivistä muodostamaan kantaan. Euroopan parlamentti laajentaisi direktiivin sisältöä merkittävästi pelkästä vähimmäispalkkojen määräytymistä koskevasta sääntelystä. Suomen Yrittäjät katsoo, ettei vähimmäispalkkoja koskevalla direktiivillä tule säätää mistään muusta kuin siitä, millä järjestelmällä kukin jäsenvaltio huolehtii vähimmäispalkoista. Direktiiviä ei pidä käyttää keppihevosena muun sääntelyn luomiseen. Tämänkin vuoksi olisi tärkeää, että Suomi suhtautuisi kriittisesti direktiiviin.

Direktiivin tulkinnanvarainen sisältö voi aiheuttaa riskejä

Valtioneuvoston kannassa on korostettu, että direktiiviehdotuksen ei ole tarkoitus puuttua työmarkkinaosapuolten vapauteen tehdä työehtosopimuksia eikä siihen sisälly velvoitetta säätää vähimmäispalkkalakia tai edellyttää työehtosopimusten yleissitovuutta. Nämä direktiivin ominaisuudet ovat tärkeitä ja niiden toteutuminen pitää myös varmistaa.

Tarkoituksestaan huolimatta direktiivin 4 artiklan sisältö asettaa jäsenvaltioille juridisesti sitovan velvoitteen edistää työehtosopimustoimintaa ja sen kattavuutta. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että työehtosopimustoiminta perustuu aina vapaaehtoisuuteen. Ylipäänsä järjestäytymisvapauteen – mikä kuuluu myös EU:n perusoikeuksiin – sisältyy myös oikeus olla kuulumatta yhdistykseen, eikä direktiivillä pitäisi voida luoda edes epäsuoraa velvollisuutta työehtosopimusten tekemiseen tai niiden kattavuuden ulottamiseen järjestäytymättömiin osapuoliin. Direktiiviä on kuitenkin mahdollista tulkita siten, että työehtosopimusten kattavuudelle asetetut tavoitteet edellyttävät kansallista sääntelyä työehtosopimusten tekemiseksi. Direktiivin tulkintaan liittyvän arvaamattomuuden vuoksi Suomen Yrittäjät katsoo myös, ettei direktiivin 4 artikla ole Suomen kannalta ongelmaton.

Vaikkei direktiiviehdotuksen II luku (joka koskee niitä maita, joissa on käytössä lakiin perustuva vähimmäispalkka) koskekaan varsinaisesti Suomea, on huomattava, että myös lakisääteistä vähimmäispalkkaa koskevat määräykset luovat merkittävää oikeudellista epävarmuutta sille, miten vähimmäispalkat tulevaisuudessa määräytyvät ja miten vähimmäispalkan riittävyyttä käytännössä arvioidaan EU:n tasolla.

Työehtosopimusten avoimuus ja läpinäkyvyys on tarpeen

Neuvoston käsittelyn aikana esitettyä 10 a artiklaa Suomen Yrittäjät puolestaan pitää tarpeellisena. Artiklassa edellytettäisiin kaikkien valtakunnallisten työehtosopimusten palkkamääräysten avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Samankaltainen vaatimus sisältyy myös lähetetyistä työntekijöistä annettuihin direktiiveihin.[1] Työehtosopimusten avoimuus ja läpinäkyvyys on edellytys järjestelmälle, jossa vähimmäispalkat määräytyvät yleissitovien työehtosopimusten perusteella. Myös muiden kuin yleissitovien työehtosopimusten osalta avoimuus ja läpinäkyvyys on tärkeää, sillä työnantaja voi joutua noudattamaan tällaista työehtosopimusta esimerkiksi vuokratyötilanteissa työsopimuslain 2 luvun 9 §:n nojalla tai ulkomaisen työnantajan tapauksessa työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 §:n perusteella.

[1] Direktiivi 96/71/EY, direktiivi 2014/67/EU ja direktiivi (EU) 2018/957.

On myös huomattava, että käytännössä kyse ei ole vain työehtosopimuksen julkaisemisesta verkossa, vaan avoimuuden ja läpinäkyvyyden vaatimus edellyttää, että työehtosopimuksen palkkamääräyksiä voidaan soveltaa oikein. Käytännön ongelmana usein on palkkamääräysten vaikeaselkoisuus ja se, että ne edellyttävät tulkintaa, jotta oikea tehtäväkohtainen vähimmäispalkka saadaan selville. Työehtosopimuksen tulkintakäytäntö ei aina vastaa sen sanamuotoa, mikä voi olla ongelma avoimuuden ja läpinäkyvyyden kannalta.

EU-sääntelyn yleisestä kehityksestä

EU-sääntely on viime aikoina laajentunut merkittävällä tavalla myös työ- ja sosiaalioikeuden alalle. Vähimmäispalkkadirektiivi on yksi esimerkki tästä kehityksestä. Direktiivin oikeusperusta ja EU:n toimivalta asiassa ei ole yksiselitteinen, ja on huolestuttavaa, että EU:n toimivaltaa pyritään venyttämään. Jäsenvaltiot eroavat toisistaan merkittävästi työ- ja sosiaalioikeudellisilta järjestelmiltään, minkä vuoksi EU-sääntely johtaa usein yhteensovittamisongelmiin ja hajanaiseen sääntelyyn. Ei ole välttämättä järkevää tukea kehitystä, jossa EU-sääntely puuttuu syvästi jäsenvaltioiden järjestelmiin ja kaventaa jäsenvaltion mahdollisuuksia harjoittaa työ- ja sosiaalipolitiikkaa omista lähtökohdistaan.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
Asiantuntija, OTM