

EUROOPAN PARLAMENTTI

2004



2009

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

VÄLIAIKAINEN
2007/2023(INI)

17.4.2007

MIETINTÖLUONNOS

työlainsäädännön uudistamisesta 2000-luvun haasteita vastaavaksi
(2007/2023(INI))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Jacek Protasiewicz

SISÄLTÖ

	Sivu
EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS	3
PERUSTELUT.....	8

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

työlainsäädännön uudistamisesta 2000-luvun haasteita vastaavaksi (2007/2023(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon komission Vihreän kirjan ”Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle” (KOM(2006)0708),
- ottaa huomioon Euroopan sosiaalisen peruskirjan,
- ottaa huomioon sosiaalipolitiikan tulevaisuutta laajentuneessa Euroopan unionissa pohtineen korkean tason työryhmän toukokuussa 2004 julkistaman raportin,
- ottaa huomioon komission laatiman yhteisön Lissabonin ohjelman sekä sen täytäntöönpanon vuonna 2006 (SEK(2006)1379),
- ottaa huomioon komission sosiaalipoliittisen ohjelman jaksolle 2006–2010,
- ottaa huomioon jäsenvaltioiden esittämät kansalliset Lissabon-uudistusohjelmat,
- ottaa huomioon komission tiedonannon ”Globaali Eurooppa kilpailijana maailmassa” (KOM(2006)0567),
- ottaa huomioon komission tiedonannon kasvua ja työllisyyttä koskevista yhdenmetyistä suuntaviivoista (2005–2008) (KOM(2005)0141),
- ottaa huomioon maaliskuussa 2000, maaliskuussa 2001, maaliskuu- ja lokakuussa 2005 ja maaliskuussa 2006 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston puheenjohtajan päätelmät,
- ottaa huomioon 23. maaliskuuta 2006 antamansa päätöslauselman väestörakenteen muutokseen vastaamisesta ja sukupolvien välisestä solidaarisuudesta¹,
- ottaa huomioon 6. syyskuuta 2006 antamansa päätöslauselman Euroopan sosiaalimallista tulevaisuutta varten²,
- ottaa huomioon työjärjestyksen 45 artiklan,
- ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön sekä talous- ja raha-asioiden valiokunnan, teollisuus-, tutkimus- ja energiavaliokunnan, sisämarkkina- ja kuluttajansuojavaliokunnan sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan lausunnot (A6-0000/2007),

¹ EUVL C 292 E, 1.12.2006, s. 131.

² P6_TA(2006)0340.

- A. katsoo, että taloudellinen kasvu on välttämätön edellytys työllisyyden kasvulle,
- B. katsoo, että globalisaation, tekniikan nopean kehityksen sekä kuluttajien muuttuvasta kysynnästä johtuvan lisääntyneen kilpailun vuoksi työlainsäädännön uudistaminen on olennainen tekijä sekä yritysten että työntekijöiden menestyksekkään sopeutumisen varmistamisessa,
- C katsoo, että yhtenä merkinä muuttuvista työmarkkinoista ovat sopimusten uudet muodot, joiden suosio kasvaa Euroopan unionissa järjestelmällisesti sekä muuttuviin markkinaolosuhteisiin vastaamaan pakotettujen työntekijöiden tarpeiden että työntekijöiden odotusten takia, erityisesti lapsiaan hoitavien vanhempien ja opiskelevien nuorten, jotka haluavat enemmän vapautta päättää omista työtunneistaan perhe-elämän, työn ja koulutuksen tasapainottamiseksi,
- D. ottaa huomioon, että vuodesta 2000 lähtien 60 prosenttia Euroopan unionin uusista työpaikoista on osa-aikaisia, toisin sanoen niitä on enemmän kuin tavallisia kokoaikaisia työpaikkoja, ja että 68 prosenttia osa-aikaisista työntekijöistä on tyytyväisiä työtunneihinsa,
- E. ottaa huomioon, että noin 60 prosentilla niistä, jotka tekivät tavanomaisesta poikkeavat sopimukset vuonna 1997, oli tavanomaiset sopimukset vuonna 2003, mikä osoittaa, että työ sopimusten vaihtelevuus on tehokas tapa saada uusia työntekijöitä työmarkkinoille ja pitää työmarkkinoilla ne työntekijät, jotka ovat joko vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti osa-aikatyössä,
- F. katsoo, että uudenlaisia työjärjestelyjä käyttävät suurelta osin työntekijät, jotka haluavat saada laillisen työn, ja että itsenäinen ammatinharjoittaminen on usein suosituin vaihtoehto yli 40-vuotiaille, joilla muuten olisi vaikeuksia työn saamisessa, mistä seuraa, että nämä uudet työllisyysmuodot vähentävät työttömyyttä ja laitonta työntekoa ja auttavat ratkaisemaan eurooppalaisen väestön ikääntymisestä johtuvia ongelmia,
- G. katsoo, että joissakin jäsenvaltioissa yhteiset työehtosopimusneuvottelut edistävät työmarkkinoiden joustavaa toimintaa, kun taas monissa muissa maissa, joissa on erilaiset perinteet ja yhteiskunnalliset olot, vain pieni osuus työntekijöistä kuuluu ammattiliittoihin,
- H ottaa huomioon, että EU:n tasolla toteutettavissa toimissa on kunnioitettava jäsenvaltioiden toimivaltaa työlainsäädännön alalla ja noudatettava täydentävyys- ja suhteellisuusperiaatteita,
1. on tyytyväinen Vihreään kirjaan ”Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle” ja painottaa, että EU:n työlainsäädännön muutosten tärkeimpänä tavoitteena tulisi olla uusien työpaikkojen luominen, millä edistettäisiin Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamista;
 2. katsoo, että 2000-luvun haasteisiin vastaamiseksi työlainsäädännössä on keskityttävä ennemmin työllisyysturvaan kuin yksittäisten työpaikkojen suojeluun tekemällä

työmarkkinoille tulemisesta ja niillä pysymisestä helpompaa sekä työuraansa aloittaville henkilöille että niille, jotka ovat vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti ilman vakituista työtä;

3. panee merkille, että joustavan työlainsäädännön tukeminen ei ole vain avain EU:n taloudellisen kilpailukyvyn tukemiseen, vaan siten myös huomioidaan työntekijöiden erilaiset tarpeet ottamalla huomioon heidän elämäntilanteensa ja työnäkymänsä; tunnustaa samalla, että joustavuus on yhdistettävä sellaisten työntekijöiden tukemiseen, jotka ovat siirtymässä työllisyystilanteesta toiseen;
4. uskoo vahvasti, että joustavan ja reilun työllisyyden on perustuttava perusoikeuksien vähimmäistasoon (vähimmäisoikeudet), jotka sisältävät syrjimättömyyden, työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemisen ja työaikaa koskevat määräykset; painottaa samalla, että näistä asioista on päätettävä jäsenvaltioiden tasolla erilaisten perinteiden ja yhteiskunnallisten ja taloudellisten olosuhteiden perusteella, mutta ottaen asianmukaisesti huomioon myös suhteellisuus ja vaarantamatta uusien työpaikkojen luomista;
5. katsoo, että työlainsäädännön liian kireä kehys voi estää työnantajia palkkaamasta uusia työntekijöitä jopa taloudellisen kasvun aikana ja siten heikentää työnäkymiä erityisesti naisten, työmarkkinoille tulevien työntekijöiden ja sellaisten iäkkäämpien työntekijöiden osalta, jotka haluavat jatkaa työntekoa eläkeiän jälkeen;
6. panee merkille, että liian tiukat työsopimukset ovat merkittävä tekijä työnantajien ja työntekijöiden turvautumisessa laittomaan työllisyyteen, ja katsoo siksi, että paras keino tämän ilmiön torjumiseksi on laillisen työllisyyden helpottaminen: kehottaa siksi kaikkia jäsenvaltioita poistamaan työntekoa koskevat tarpeettomat ja liian rajoittavat byrokraattiset vaatimukset ja vähentämään palkkojen liiallisia sivukuluja;
7. tukee neuvoston tavoitetta ottaa käyttöön kaikki asiaankuuluvat kansalliset voimavarat ja yhteisön voimavarat ammattitaitoisen, koulutetun ja sopeutumiskykyisen työvoiman kehittämiseksi sekä globalisaation ja eurooppalaisen väestön ikääntymisen yhteisvaikutuksesta johtuvaan talouden muutokseen nopeasti reagoivien työmarkkinoiden kehittämiseksi;
8. uskoo, että henkilökohtainen motivaatio ja halukkuus ovat tärkeimpiä tekijöitä elinikäiseen oppimiseen osallistumisessa, ja kehottaa kehittämään koulutusmarkkinoita ja kouluja, joilla vastataan työmarkkinoiden vaatimuksiin ja työntekijöiden ja työnantajien yksittäisiin odotuksiin; kehottaa sisällyttämään koulutusohjelmiin yrittäjyysopintoja ja henkilökohtaista urahallintaa;
9. huomauttaa, että EU:n väestön koulutustasoa on pikaisesti parannettava, ja kehottaa komissiota, jäsenvaltioita ja työnantajia suhtautumaan elinikäiseen oppimiseen vakaana investointina inhimillisen pääoman kehittämiseen sekä tehokkaimpana keinona pitkäaikaistyöttömyyden nujertamiseksi;
10. kehottaa komissiota ottamaan huomioon suuret erot jäsenvaltioiden työmarkkinoiden perinteissä ja olosuhteissa sekä niiden eri kehitystasot, minkä takia työlainsäädännön

yhdenmukaistamien Euroopan unionin tasolla ei ole mahdollista eikä tarpeellista; korostaa, että uusien asetusten antaminen ei ratkaisu siihen, että nykyisten määräysten asianmukainen täytäntöönpano on epäonnistunut;

11. katsoo, että rajatylittävien työntekijöiden oikeuksia suojellaan lainsäädännössä riittävästi, mutta työntekijää ja itsenäistä ammatinharjoittajaa koskevan yhden määrittelyn hyväksyminen yhteisön lainsäädännössä on epärealistinen tavoite, koska eri jäsenvaltioissa on hyvin erilaiset yhteiskunnalliset ja taloudelliset olosuhteet ja perinteet;
12. kehottaa käyttämään avointa koordinoitimenettelyä työllisyys- ja sosiaalipolitiikan alalla parhaiden käytäntöjen vaihdon hyödyllisenä välineenä, jotta yhteisiin haasteisiin voidaan vastata joustavalla ja avoimella tavalla ottaen huomioon erilaiset olosuhteet, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä yksittäisten jäsenvaltioiden työmarkkinoille;
13. kehottaa komissiota jatkamaan kansallisia työmarkkinoita koskevan tiedon keräämistä ja analysointia, jotta voidaan varmistaa, että yksittäisissä jäsenvaltioissa harjoitettuun työllisyyspolitiikkaan liittyvien hyvien käytäntöjen vaihto perustuu luotettavaan tietoon;
14. kehottaa jäsenvaltioita tarkistamaan sosiaaliturvajärjestelmiä, erityisesti työttömyysetuuksia myöntäviä järjestelmiä, työllisyyttä koskevien kannustimien tarjoamiseksi; katsoo, että työtä vailla vietettyjen ajanjaksojen vähentäminen on tehokkain tapa torjua työttömyyttä, ja kehottaa siksi jäsenvaltioita lyhentämään keskimääräistä työnetsimisaikaa Euroopassa;
15. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tunnustamaan, että lainsäädännöllä on valtava vaikutus yritysten toimintaan ja että niiden luottamus vakaisiin, selviin ja luotettaviin määräyksiin on merkittävä tekijä päätettäessä työpaikkojen lisäämisestä;
16. kehottaa komissiota harkitsemaan sellaisen automaattisen mekanismin käyttöönottoa EU:n lainsäädännössä, jossa tarkastellaan järjestelmällisesti yhteisön lainsäädännön vaikutusta työpaikkojen luontiin EU:ssa;
17. kehottaa komissiota käynnistämään tiedotuskampanjan, jonka tarkoituksena on kiinnittää huomiota haitallisiin vaikutuksiin, joita laittomalla työllä voi olla kansallisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, julkiseen talouteen ja itse työntekijöihin;
18. korostaa työmarkkinaosapuolten roolia työntekijöiden ja työnantajien tiedottamisessa ja kouluttamisessa näiden työsuhteita koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista ja alan nykyisen lainsäädännön voimaansaattamisesta ja kehottaa siksi komissiota tarjoamaan teknistä tukea voimakkaiden työnantajaliittojen kehittämiseksi ja kannustamaan liittoja tekemään yhteistyötä muiden EU:n jäsenvaltioiden vastaavien liittojen kanssa, jotta korostettaisiin etuja, joita koituu siitä, että työnantajat täyttävät työntekijöitä koskevat velvollisuutensa;
19. korostaa myönteistä asemaa, joka työehtosopimusneuvotteluilla voi olla yritysten tuottavuuden lisäämisessä ja siten työllisyyden kasvun edistämässä, ja korostaa mahdollisuutta lainsäädännön muuttamiseen kyseisten sopimusten aseman

vahvistamiseksi yhtiötasolla;

20. kehottaa komissiota tekemään jatkuvaa yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa, erityisesti ohjelmassa, joka tähtää lainsäädännön parantamiseen ja hallinnollisten taakkojen vähentämiseen yrityksissä, etenkin pienissä ja keskisuurissa sekä uusissa yrityksissä, jotka ovat avainasemassa uusien työpaikkojen luomisessa;
21. kehottaa jäsenvaltioita vähentämään työmarkkinoille pääsyä koskevia rajoituksia ja siten parantamaan työntekijöiden liikkuvuutta EU:n sisällä ja sillä tavoin mahdollistamaan Lissabonin strategian tavoitteiden ripeämmän saavuttamisen;
22. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.

PERUSTELUT

Komission vihreän kirjan ”Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle” tarkoituksena on käynnistää EU:ssa yleinen keskustelu siitä, miten työlainsäädäntöä voidaan uudistaa siten, että se vastaa ennen kaikkea globalisaatiosta ja eurooppalaisen väestön ikääntymisestä johtuviin tärkeimpiin haasteisiin. Työlainsäädännön muuttaminen tähän suuntaan vaikuttaa olevan ratkaisevaa, mikäli halutaan saavuttaa Lissabonin strategian kaksi tärkeintä tavoitetta: EU:n kehittäminen maailman kilpailukykyisimmäksi taloudeksi vuoteen 2010 mennessä ja korkean työllisyystason luominen.

Koska työllisyys voi kasvaa ainoastaan, jos talous kasvaa, työlainsäädännön uudistamisessa on otettava huomioon sekä työntekijöiden että työnantajien odotukset. Ne eivät itse asiassa poikkea toisistaan täysin Euroopan unionissa, jossa konfliktin kulttuuri – alun perin työsuhteen heikompa osapuolta suojelemaan tarkoitettun työlainsäädännön filosofinen perusta – on vähitellen korvattu yhteistyön kulttuurilla. Tällä hetkellä työntekijöiden ja työnantajien yhteisenä tavoitteena on mukautua muuttuviin olosuhteisiin, jotka johtuvat nopeasta teknologisesta kehityksestä, globalisaation ja kuluttajien muuttuvan kysynnän seurauksena lisääntyneestä kilpailukykyvystä ja palvelualan ripeästä kehityksestä. Hampton Courtissa lokakuussa 2005 pidetyssä huippukokouksessa Eurooppa-neuvosto hyväksyi nämä tekijät huomioon ottaen eurooppalaisia arvoja globaalistuvassa maailmassa koskevan komission tiedonannon, jossa jäsenvaltioita kehoitettiin harjoittamaan aktiivista työmarkkinapolitiikkaa ja edistämään sellaista joustoa ja mukautumiskykyä, joiden tarkoituksena on suojata ennen muuta ihmisiä, ei niinkään työpaikkoja. Tiedonannossa korostettiin myös tarvetta sääntelykehysten parantamiseen EU:n tasolla ja kansallisella tasolla yritysten ja kansalaisten vapauttamiseksi tarpeettomista kuluista ja byrokratiasta.

Vihreä kirja näyttää olevan jatkoa ajatustavalle, jonka mukaan joustavampien työlainsäädännön puitteiden luominen on olennaista. Tämä ei tarkoita työllisyysturvan pakollisten normien merkittävää vähentämistä, mutta sitä varten voi olla tarpeen muuttaa normien laatua siirryttäessä käsitteestä ”työturva” käsitteeseen ”työllisyysturva” ja käsityksestä siitä, että turvallisuus tulee työssäolosta, käsitykseen siitä, että turvallisuus tulee työstä. Erityisesti vakituisiin työsopimuksiin perustuviin tavanomaisiin työsuhteisiin palkattujen työntekijöiden suojelemiseen suunnattu työlainsäädäntö ei estä epätavanomaisissa työsuhteissa olevia vastaamasta joustavasti markkinoiden tarpeisiin. Työmarkkinoiden liian tiukalla lainsäädännöllä on haitallisia vaikutuksia talouskasvuun ja työllisyyden kasvuun, ja sillä estetään työnantajia tarjoamasta laillista työtä ja rohkaistaan sekä työntekijöitä että työnantajia turvautumaan laittomiin markkinoihin.

Työlainsäädännön jouston puute johtaa myös työllisyyden vaihtoehtoisten muotojen kehittymiseen. Tilastojen mukaan ne lisäävät työuraansa aloittelevien sekä eläkeiässä olevien henkilöiden työmahdollisuuksia sekä niiden mahdollisuuksia, jotka haluavat palata töihin tauon jälkeen. Niiden avulla myös nuoret opiskelijat tai lapsiaan hoitavat vanhemmat voivat helposti yhdistää työn opiskeluun tai perhe-elämään. Kyseisten työllisyysmuotojen kasvava suosio sekä niiden työmarkkinoille pääsyn ja niillä pysymisen helpottamista koskevat suotuisat vaikutukset huomioon ottaen työlainsäädännössä on kunnioitettava näitä muotoja suojelemalla samanaikaisesti kyseisiä työntekijöitä syrjinnältä sekä varmistamalla tiettyjen, kunkin jäsenvaltion perinteiden ja yhteiskunnallisten ja taloudellisten olojen mukaan

määritettävien vähimmäisoikeuksien ylläpito. Ei kuitenkaan ole tarvetta työllisyyden perinteisten ja vaihtoehtoisten muotojen välisten erojen hävittämiseen. Työllisyyden yhteisten vähimmäisnormien luominen kaikkia työllisyyden muotoja varten ei ole vain vaikeaa, mutta se voi myös johtaa laillisille työmarkkinoille pääsyä koskevien uusien esteiden luomiseen monille yhteiskunnallisille ryhmille, mukaan lukien ne, jotka ovat alttiimpia syrjäytymiselle.

Uusien yhtenäisten normien ja määrittelyjen luomiseen unionin tasolla on suhtauduttava erityisellä varovaisuudella. Jäsenvaltioiden väliset erot ovat niin suuria, että tällaisten yhtenäisten toimenpiteiden käyttöönotto voisi johtaa taloudellisen tehokkuuden vähenemiseen ja vaikuttaa siten haitallisesti työllisyystasoon. Euroopan unionilla on vaikuttava kokoelma asetuksia, joilla säännellään työmarkkinoita, eikä ole mitään syytä antaa uusia. Nykyistä lainsäädäntöä on kuitenkin syytä tarkistaa jatkuvasti, jotta voidaan mitata sen vaikutus yritysten toimintaan, erityisesti pk-yritysten toimintaan, sekä unionin työllisyystasoon.

Tässä yhteydessä jäsenvaltioiden olisi epäilemättä hyödyllistä hyväksyä yhtenäismarkkinoiden toteuttamiseen tähtäävä rohkeampi politiikka, jossa kiinnitettäisiin erityistä huomiota työntekijöiden ja palvelujen vapaaseen liikkuvuuteen. Yhteisön toimielinten ponnistelujen tulisi johtaa ylikansallisella tasolla ilmenevien esteiden ja vaikeuksien poistamiseen, koska ne ovat edelleen merkittävin tekijä, joka estää Euroopan unionin kansalaisten liikkuvuuden lisääntymistä, ja liikkuvuus on ratkaisevan tärkeää talouskasvulle ja siten työllisyydelle. Avoimen koordinoitimenettelyn tulisi olla kehyksenä jäsenvaltioiden aktiivisen työmarkkinapolitiikan alalla saavuttamien myönteisten kokemusten dynaamisemmalle vaihdolle.

Komission kertomuksessa EU:n työmarkkinoiden joustosta ja turvallisuudesta osoitetaan selvästi, että kunnollisen koulutuksen tarjoaminen työtä vailla oleville ihmisille vaikuttaa pitkällä aikavälillä paljon myönteisemmin heidän auttamiseensa työmarkkinoilla selviämisessä. Siksi on painotettava enemmän sekä työntekijöiden että työttömien koulutuksen saatavuutta ja laatua. Koska henkilökohtainen motivaatio on kuitenkin tärkeintä missä tahansa oppimisprosessissa, sopivien kurssien, kuten yrittäjyysopintojen ja henkilökohtaisen urahallinnan, pitäisi olla koulutusohjelmien pysyvä osa.

Lissabonin strategian ammatilliseen toimintaan liittyvät tavoitteet on saavutettu neljässä EU:n jäsenvaltiossa, jotka eroavat huomattavasti muista valtioista ammattiyhdistystensä lukumäärän ja toimintatason perusteella. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua talouskasvun ja siten lisääntyneen työllisyyden ratkaisevista kysymyksistä tarvitaan kuitenkin kaikkialla. Euroopan unionin tasolla ja kansallisella tasolla käytävän vuoropuhelun lisäksi on painotettava teollisuuden tasolla käytävän vuoropuhelun arvoa, koska se tarjoaa paremman kehyksen muuttuviin markkinaolosuhteisiin vastaamiseksi. Työmarkkinaosapuolten terve vuoropuhelu mahdollistaa jännitteiden poistamisen ja luottamuksen rakentamisen työntekijöiden ja työnantajien välille. Työmarkkinaosapuolet voivat edistää asiaa rohkaisemalla työmarkkinoiden ulkopuolella olevia hyödyntämään työllisyyden vaihtoehtoisia muotoja tilanteissa, joissa perinteisiä sopimuksia ei ole saatavilla. Ne ovat parempi vaihtoehto kuin työttömyys. Komission ja jäsenvaltioiden hallitusten tulisi tukea vahvojen työmarkkinaosapuolten kehitystä ja työläinsäädännön puitteissa kannustaa myönteisten kokemusten vaihtoa ja yhteistyötä järjestöjen välillä. Lisäksi niiden tulisi edistää työntekijöille ja työnantajille suunnattuja koulutus- ja tiedotuskampanjoita, jotka koskevat

työntekijöiden oikeuksia ja työlainsäädännön vaatimusten täyttämättä jättämisestä aiheutuvia haitallisia vaikutuksia.