



HYVÄKSYTYT TEKSTIT

P8_TA(2018)0242

Reagointi työsuhteiden epävarmuutta ja määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä koskeviin vetoomuksiin

Euroopan parlamentin päätöslauselma 31. toukokuuta 2018 reagoinnista työsuhteiden epävarmuutta ja määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä koskeviin vetoomuksiin (2018/2600(RSP))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan, 155 artiklan 1 kohdan ja 352 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan sosiaalisen peruskirjan 4 ja 30 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 ja 32 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15. joulukuuta 1997 annetussa neuvoston direktiivissä 97/81/EY¹ (osa-aikatyötä koskeva direktiivi) olevat syrjinnän ja väärinkäytön torjumista koskevat toimenpiteet,
- ottaa huomioon Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28. kesäkuuta 1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY² (määräaikaista työtä koskeva direktiivi),
- ottaa huomioon tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4. marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³ (työaikadirektiivi),
- ottaa huomioon vuokratyöstä 19. marraskuuta 2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY⁴,

¹ EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9.

² EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43.

³ EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9.

⁴ EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9.

- ottaa huomioon eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 6. toukokuuta 2009 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/38/EY¹ (yritysneuvostodirektiivi),
- ottaa huomioon Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 98 järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta ja osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen nro 175,
- ottaa huomioon 4. heinäkuuta 2017 antamansa päätöslauselman työoloista ja epävarmoista työsuhteista²,
- ottaa huomioon sisäasioiden pääosaston marraskuussa 2017 julkistaman tutkimuksen, joka koskee määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteiden epävarmuutta, työntekijöiden perusoikeuksia ja unionin työoikeutta³,
- ottaa huomioon lukuisat vetoamukset, jotka koskevat määräaikaista työtä koskevan direktiivin rikkomista julkisella sektorilla⁴, nollatuntisopimuksilla palkattujen työntekijöiden epävarmoja työolosuhteita yksityisellä sektorilla⁵, ammattiliittojen edustusta ja sosiaaliturvajärjestelmien eroavaisuuksia⁶ sekä väliaikaisten sopimusten yleistymisen vastustamista⁷,
- ottaa huomioon komission uuden ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi Euroopan työviranomaisen perustamisesta (COM(2018)0131), ja ehdotuksen neuvoston suositukseksi sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta (COM(2018)0132),
- ottaa huomioon vetoamusvaliokunnan 22. marraskuuta 2017 järjestämän, määräaikaisissa tai epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden oikeuksien suojelua koskevan kuulemistilaisuuden tulokset,
- ottaa huomioon työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14. lokakuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY⁸,
- ottaa huomioon komission ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa ja jolla kumotaan neuvoston direktiivi 91/533/ETY (COM(2017)0797),

¹ EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28.

² Hyväksytyt tekstit, P8_TA(2017)0290.

³ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU\(2017\)596823_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU(2017)596823_EN.pdf)

⁴ 0389/2015, 1328/2015, 0044/2016, 0988/2016, 1108/2016, 1202/2016, 1310/2016, 0188/2017, 0268/2017, 0283/2017, 0640/2017, 0701/2017.

⁵ 0019/2016, 0020/2016, 0021/2016, 0099/2017, 1162/2017.

⁶ 0019/2016, 0442/2017.

⁷ 1043/2017.

⁸ EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32.

- ottaa huomioon komissiolle esitetyn kysymyksen aiheesta ”Reagointi työsuhteiden epävarmuutta ja määräaikaisten työ sopimusten väärinkäyttöä koskeviin vetoomuksiin” (O-00054/2018 – B8-0022/2018),
 - ottaa huomioon vetoamusvaliokunnan päätöslauselmaesityksen,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 128 artiklan 5 kohdan ja 123 artiklan 2 kohdan,
- A. ottaa huomioon, että määrä- ja osa-aikaisten sopimusten määrä on säästöpolitiikan ja työntekijöiden oikeuksien karsimisen myötä kasvanut unionissa viidentoista viime vuoden aikana, mikä on lisännyt epävarmuutta ja työmarkkinoiden epävakautta; katsoo, että tarvitaan tehokasta politiikkaa, jotta voidaan kattaa erilaiset työsuhdemuodot ja varmistaa työntekijöiden riittävä suojelu;
- B. toteaa, että epävarmat työolosuhteet johtuvat työntekijöiden oikeuksien tehokkaan suojelemisen puutteista, joita ilmenee sääntelyn kaikilla tasoilla, mukaan lukien unionin primaarioikeus ja johdettu oikeus ja jäsenvaltioiden kansalliset lait; katsoo, että erilaisia työsuhdelajeja koskevia vetoomuksia käsiteltäessä olisi otettava huomioon sen maan kansallinen lainsäädäntö, josta vetoamus on esitetty, ja asiaa koskeva unionin oikeus; toteaa, että unionin sosiaali- ja työllisyyspolitiikka perustuu toissijaisuusperiaatteeseen;
- C. toteaa, että poliittista reagointia on mukautettava siihen, että työsuhteiden epävarmuus on dynaaminen näkökohta, joka vaikuttaa kaikkiin työsuhteisiin; toteaa, että epävarmoja työsuhteita on torjuttava yhdennetyllä ja monitasoisella poliittisella paketilla, jolla edistetään osallistavia ja vaikuttavia työelämän normeja sekä tehokkaita toimenpiteitä, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden periaatteen noudattaminen;
- D. katsoo, että epävarmoihin työsuhteisiin johtavia epäoikeudenmukaisia työsuhdekäytänteitä olisi torjuttava tehokkaasti soveltaen perustana myös ihmisarvoista työtä koskevaa ILO:n ohjelmaa, jossa tarkastellaan työpaikkojen luomista, oikeuksia työpaikalla, sosiaalista suojelua ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja jonka kaikenkattavana tavoitteena on sukupuolten tasa-arvo;
- E. toteaa, että Eurostatin ja Eurofoundin keräämät tiedot ei-vapaaehtoisista väliaikaisista työsuhteista, väliaikaisten työsuhteiden sukupuoli- ja ikäjakauman eroista sekä osa-aikaisten työntekijöiden huomattavan osuuden alityöllistymisestä osoittavat epätavanomaisten ja epätyypillisten työsuhteiden olevan yleistymässä; toteaa sukupuolittain ja iän mukaisesti eriteltyjen työttömyystietojen osoittavan, että työttömyys on alimmillaan sitten vuoden 2009;
- F. toteaa useiden unionin jäsenvaltioiden havainneen vuosien mittaan, että epätyypillisten ja väliaikaisten työ sopimusten määrä on kasvanut merkittävästi niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla, kun oikeudellisessa järjestelmässä ei ole tehokkaiden ja oikeasuhteisten korjauskeinojen puutteessa kyetty asianmukaisesti estämään määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä eikä päättämään niitä koskevista seuraamuksista; katsoo tämän heikentäneen unionin työ lainsäädännön eheyttä ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä;
- G. toteaa, että unionin lainsäädännössä on kattava kehys, jolla olisi hillittävä tietynlaisiin työsuhteisiin liittyvää epävarmuuden riskiä ja johon kuuluvat esimerkiksi määräaikaista sopimuksia koskeva direktiivi, osa-aikatyötä koskeva direktiivi, väliaikaista työtä koskeva direktiivi, työaikadirektiivi, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa

koskeva direktiivi, henkilöiden yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi sekä yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi;

- H. toteaa, että komissio on viivästyttänyt huomattavasti unionin työmarkkinalainsäädännön rikkomista koskevien rikkomusmenettelyjen käsittelyä, mikä on mahdollistanut määräaikaisten sopimusten väärinkäytön ja työntekijöiden oikeuksien polkemisen jatkumisen jo vuosien ajan;
- I. toteaa, että viimeaikaisissa tiedoissa, jotka liittyvät määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä julkisella sektorilla koskeviin vetoomuksiin, on korostettu eräiden väliaikaisten työntekijöiden tilannetta, kun heidät palkannut julkinen elin oli erottanut heidät, ja mainittu, että sittemmin annetuissa ratkaisuissa näitä työntekijöitä on pidetty määräaikaisten sopimusten väärinkäytön uhreina; toteaa tämän rikkovan EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annettua direktiiviä 1999/70/EY;
- J. toteaa, että työolosuhteet vaihtelevat jäsenvaltiosta toiseen, koska kukin niistä on antanut erityistä työsopimukseen sovellettavaa lainsäädäntöä;
- K. toteaa vetoamusvaliokunnan kuulleen vahvaa näyttöä epävarmojen työsuhteiden yleistymisestä;
- L. katsoo, että nollatuntisopimuksilla työskenteleviä on pidettävä unionin oikeuden mukaisina työntekijöinä, sillä he työskentelevät jonkun toisen alaisuudessa ja saavat työstään palkkaa, joten on sovellettava unionin sosiaalilainsäädäntöä;
- M. toteaa, että epävarmat työsuhteet, mukaan lukien nollatuntisopimukset, johtavat riittämättömään sosiaalisen suojelun saatavuuteen ja vesittävät oikeuden neuvotella kollektiivisesti, etenkin kun on kyse etuuksista ja perusteettomalta irtisanomiselta suojelemisesta; toteaa näiden työsuhteiden haittaavan myös urakehitystä ja koulutusta; toteaa epävarmojen työsuhteiden johtavan yleiseen elämän epävarmuuteen;
- N. toteaa, että naiset tekevät todennäköisemmin osa- tai määräaikaista työtä tai matalapalkkasopimuksia, joten heillä on suurempi epävarmojen työsuhteiden riski, mikä johtuu työmarkkinoilla ilmenevästä syrjinnästä; katsoo tämän hidastavan sukupuolten palkka- ja eläkekuilun torjumista ja poistamista;
- 1. katsoo epävarmojen työsuhteiden tarkoittavan työllisyyttä, joka johtuu muun muassa väliaikaisten työsuhteiden väärinkäytöstä, joka on vastoin työolosuhteita koskevia kansainvälisiä normeja, työntekijöiden oikeuksia ja unionin oikeutta; korostaa, että epävarmat työsuhteet merkitsevät suurempaa altistumista sosioekonomiselle haavoittuvuudelle, riittämättömiä resursseja ihmisarvoiseen elämään ja riittämätöntä sosiaalista suojelua;
- 2. korostaa, että on erotettava toisistaan epätyypillinen työsuhde ja epävarmojen työsuhteiden olemassaolo; korostaa, että käsitteitä epätyypillinen ja epävarma ei voida käyttää synonyymeina;
- 3. ottaa huomioon parlamentin 4. heinäkuuta 2017 antaman työoloja, epävarmoja työsuhteita ja vastaanotettuja vetoomuksia koskevan päätöslauselman ja korostaa, että epävarmuuden riski riippuu sopimuksen lajin ohella seuraavista tekijöistä:

- työsuhdeturva on vähäinen tai sitä ei ole ollenkaan, mikä johtuu työn tilapäisestä luonteesta, joka ilmenee esimerkiksi vastentahtoista ja usein marginaalista osa-aikatyötä koskevinä sopimuksina tai joissakin jäsenvaltioissa epämääräisinä työaikoina ja muuttuvina työtehtävinä keikkatyötä tehtäessä;
 - vähäinen irtisanomissuoja ja riittämätön sosiaaliturva irtisanottaessa;
 - kunnolliseen elintasoon riittämätön palkka;
 - sosiaaliturvaoikeudet tai sosiaalietuudet ovat vähäiset tai niitä ei ole ollenkaan;
 - suojelu syrjintää vastaan on vähäistä tai sitä ei ole ollenkaan;
 - etenemismahdollisuudet työmarkkinoilla tai urakehitys- ja koulutusmahdollisuudet ovat vähäiset tai niitä ei ole ollenkaan;
 - kollektiiviset oikeudet ovat vähäiset ja oikeutta työntekijöiden edustukseen rajoitetaan;
 - työympäristö ei täytä terveyttä ja turvallisuutta koskevia vähimmäisvaatimuksia;
4. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita torjumaan epävarmoja työsuhteita, kuten nollatuntisopimuksia, varmistamalla, että kehitetään uusia välineitä, noudatetaan johdonmukaisesti unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä ja pannaan unionin lainsäädäntö ja kansallinen lainsäädäntö konkreettisesti täytäntöön kansallisella tasolla, jotta voidaan korjata ihmisarvoista työtä koskevat puutteellisuudet ja soveltaa oikeuksiin perustuvaa lähestymistapaa; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tekemään yhteistyötä kaikkien työmarkkinaosapuolten, etenkin ammattiliittojen, ja asianomaisten sidosryhmien kanssa ja edistämään laadukkaita ja turvallisia työpaikkoja, joista maksetaan hyvää palkkaa, jotta voidaan muun muassa tiukentaa työsuojelutarkastuksia;
 5. kehottaa komissiota toteuttamaan viipymättä lainsäädännöllisiä toimia, jotta puututtaisiin tehokkaasti epävarmoihin työsuhteisiin johtaviin työllistämiskäytänteisiin;
 6. kehottaa komissiota vauhdittamaan toimiaan työ sopimusten epäoikeudenmukaisten ehtojen lopettamiseksi siten, että puututaan kaikkiin väärinkäyttöihin ja porsaanreikiin; ottaa huomioon avoimia ja ennakoitavia työoloja koskevan uuden direktiiviehdotuksen, jolla pyritään vahvistamaan uusia oikeuksia kaikille työntekijöille ja erityisesti parantamaan uudentyyppisissä ja vakiintumattomissa työsuhteissa olevien työntekijöiden oikeuksia, samalla kun rajoitetaan työnantajiin kohdistuvaa räsitusta ja huolehditaan työmarkkinoiden mukautuvuuden säilymisestä;
 7. pitää erityisen myönteisinä määräyksiä, jotka koskevat oikeutta hakea ylimääräistä työtä, yksinoikeuslausekkeiden kieltämistä, yhteensopimattomuuslausekkeiden rajoittamista ja oikeutta saada tietoja työn alkamisesta kohtuullisessa ajassa etukäteen;
 8. korostaa, että työaikadirektiiviä voidaan soveltaa ja on sovellettava nollatuntisopimuksia tehneisiin työntekijöihin, jotka kuuluvat siten vähimmäislepoajan ja enimmäistyöajan piiriin;
 9. kehottaa jäsenvaltioita ottamaan huomioon ILO:n indikaattorit, kun määritetään työsuhteen olemassaoloa keinona paneutua epävarman työsuhteen tarjoaman suojelun puutteellisuuteen;

10. toteaa, että sosiaalisen suojelun saatavuus on ratkaisevan tärkeää niin työntekijöiden taloudellisen ja sosiaalisen turvan kuin työpaikkoja ja kestäväää kasvua luovien työmarkkinoiden moitteettoman toimivuuden kannalta;
11. korostaa, että on varmistettava tarkastukset, jotta väliaikaisin tai joustavin sopimusjärjestelyin palkatut työntekijät saavat vähintään saman suojelun kuin muut työntekijät; toteaa, että tarvitaan kohdennettuja toimia, joissa hyödynnetään ILO:n nykyisiä välineitä erityisessä epävarmojen työsuhteiden vastaisessa kampanjassa, ja että on harkittava huolellisesti, tarvitaanko uusia sitovia välineitä ja oikeudellisia toimenpiteitä, joilla rajoitettaisiin ja vähennettäisiin epävarmoja työsuhteita ja tehtäisiin niitä koskevista työsopimuksista vähemmän houkuttelevia työnantajille;
12. on vahvasti sitä mieltä, että määräaikaisten työsopimusten uudistamista koskevat olosuhteet on arvioitava kattavasti, koska työntekijältä edellytetyt palvelut eivät voineet täyttää pelkästään väliaikaisia tarpeita, mikä osoittaa, että on rikottu direktiiviin 1999/70/EY liittyvän puitesopimuksen lauseketta 5;
13. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan poikkeuksitta, että noudatetaan periaatetta, jonka mukaan samasta työstä maksetaan samalla työpaikalla sama palkka;
14. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tarkastelemaan epävarmoja työsuhteita koskevan lainsäädännön sukupuolivaikutuksia; katsoo, että lainsäädännölliset ja muut toimenpiteet on kohdennettava epävarmoissa työsuhteissa olevien naisten tarpeisiin, sillä muuten kielteiset vaikutukset kohdistuvat edelleen kohtuuttomasti näissä työsuhteissa jo nyt yliedustettuina oleviin naisiin;
15. muistuttaa, että määräaikaista sopimuksia koskevaan puitesopimukseen liittyvä direktiivi 1999/70/EY perustuu sille olettamukselle, että määräämättömäksi ajaksi tehdyt työsopimukset ovat työsuhteiden yleisin muoto ja määräaikaisten sopimukset taas vain tiettyjä aloja taikka tiettyjä ammatteja ja toimintaa koskeva työsuhteiden ilmenemismuoto;
16. paheksuu sellaista määräaikaisten työsopimusten uudistamista, jolla pyritään täyttämään tarpeita, jotka eivät ole luonteeltaan väliaikaisia vaan määräaikaista ja pysyviä, ja joka siten merkitsee direktiivin 1999/70/EY rikkomista;
17. panee merkille, että unionin tuomioistuimien on todennut, että määräaikaisten työsopimusten muuntaminen toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi on toimenpide, jolla ehkäistään tällaisten sopimusten väärinkäyttöä ja poistetaan lopullisesti väärinkäytön seuraukset, ja joka on näin ollen unionin oikeuden vaatimusten mukainen¹;
18. tähdentää, että määräaikaisten työsopimusten muuntamista toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi on pidettävä toimenpiteenä, jolla ehkäistään tehokkaasti määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, ja kaikkien jäsenvaltioiden on sisällytettävä tämä asia selvästi ja johdonmukaisesti työläisäädäntöönsä ja asetettava seuraamuksia sen rikkomisesta;

¹ Unionin tuomioistuimen tuomio 26. marraskuuta 2014, Mascolo, C-22/13, ECLI:EU:C:2014:2401, 55 kohta.

19. korostaa, että kun työntekijä on joutunut direktiivin 1999/70/EY vastaisen määräaikaisten sopimusten väärinkäytön uhriksi, määräaikaisen työsopimuksen muuntaminen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi ei vapauta jäsenvaltiota velvoitteesta asettaa seuraamuksia kyseisen väärinkäytön vuoksi eikä se rajoita asianomaisen työntekijän mahdollisuutta hakea korvauksia mahdollisista aiemmista vahingoista;
20. korostaa, että jos jäsenvaltio päättää rangaista unionin oikeuden vastaisesta väliaikaisen työntekijän syrjinnästä tai häntä koskevasta väärinkäytöstä myöntämällä asianomaiselle työntekijälle korvauksia, korvausten on joka tapauksessa oltava asianmukaisia ja vaikuttavia ja korvattava kaikki aiheutuneet vahingot;
21. korostaa, että jäsenvaltion sosiaalipoliittisiin valintoihin vaikuttavat budjetinäkökohdat eivät oikeuta pidättymään tehokkaista toimenpiteistä, joilla ehkäistään peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja asetetaan seuraamuksia tällaisesta väärinkäytöstä; korostaa, että on hyväksyttävä täysin unionin lainsäädännön mukaisesti tehokkaita toimenpiteitä, joilla neutraloidaan työntekijöiden oikeuksien loukkaamisesta heille koituvat seuraukset;
22. paheksuu sitä, että on vähennetty työntekijöitä, joita toimivaltaiset oikeusviranomaiset pitävät direktiivin 1999/70/EY vastaisen määräaikaisten sopimusten väärinkäytön uhreina; on vahvasti sitä mieltä, että peräkkäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäyttötapauksissa voidaan soveltaa toimenpidettä, jolla annetaan työntekijöille vaikuttavat ja vastaavat takeet suojelusta, jotta väärinkäytöstä voidaan asettaa asianmukainen seuraamus, voidaan neutraloida unionin oikeuden rikkomisesta uhreille koituneet seuraukset ja turvata uhreiksi joutuneiden työntekijöiden asema;
23. kehottaa jäsenvaltioita parantamaan epätavanomaisten työsuhteiden normeja esittämällä vähintäänkin minimivaatimukset sosiaalisesta suojelusta, vähimmäispalkkatasoista sekä koulutus- ja kehitysmahdollisuuksista;
24. kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpiteitä, joilla huolehditaan epävirallisessa taloudessa työskenteleviä koskevien olennaisten periaatteiden ja työoikeuksien noudattamisesta, edistämisestä ja konkretisoimisesta; kehottaa myös ottamaan käyttöön uusia mekanismeja tai tarkastelemaan nykyisiä mekanismeja, jotta voidaan varmistaa, että ne ovat kansallisten lakien ja säädösten mukaisia, ja tunnustamaan ja virallistamaan kyseiset työsuhteet, jotta voidaan helpottaa näiden työntekijöiden siirtymistä viralliseen talouteen;
25. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle sekä jäsenvaltioiden hallituksille.