



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 29. marraskuuta 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

ILMOITUS

Lähettiläjä:	Puheenjohtajavaltio
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	EU:n sosiaalisäännösten tulevaisuus – työllisyys ja työmarkkinasuhteet – Periaatekeskustelu

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena puheenjohtajavaltion laatima valmisteluasiakirja työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvostossa (TSTK) 10. joulukuuta 2019 käytävän keskustelun pohjaksi.

TYÖN SEKÄ työllisyyteen ja työmarkkinasuhteisiin liittyvän sosiaalisäännösten TULEVAISUUS

Työmarkkinoilla ja työmarkkinasuhteissa on tapahtunut nopeita muutoksia, joiden taustalla ovat muun muassa ilmastonmuutos, globalisaatio, muuttoliike ja uudet teknologiat. EU:ssa on alkamassa uusi vaalikausi, ja uusi komissio aloittaa pian toimikautensa. Ennakoiva keskustelu mahdollisista tarpeista kehittää työllisyyttä ja työmarkkinasuhteita koskevaa sosiaalisäännöstöä on sen vuoksi paikallaan. Koska työelämässä tapahtuu muutoksia, meidän on määritettävä mahdolliset tarpeet nykyisen säännösten päivittämiseksi ja kaikkien jäljellä olevien lainsäädäntöpuutteiden korjaamiseksi. Olennaista on myös parantaa säännösten täytäntöönpanoa.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan mukaisesti muun muassa työehdoille, työntekijöille tiedottamiselle sekä heidän kuulemiselleen voidaan asettaa vähimmäisvaatimuksia. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa mainitaan sosiaaliset vähimmäisoikeudet, joista muutamat jo kuuluvat säännöstöön, kun taas joitakin EU:n ja jäsenvaltioiden on pantava yhteisesti täytäntöön. Sosiaalinen pilari auttaa selvittämään, mitä toimia sosiaalisten perusoikeuksien vahvistaminen edellyttää.

EU on viime aikoina edistynyt perussopimuksissa määrätyn yhdenmukaistamisen vähimmäistason saavuttamisessa ja hyväksynyt muun muassa direktiivin avoimista ja ennakoitavista työehdoista. Parannuksista huolimatta on tarpeen varmistaa, ettei ketään jätetä jälkeen nopeissa muutoksissa ja että lainsäädäntökehys palvelee edelleen työntekijöitä ja yrityksiä tasapainoisesti.

Digitalisaatio sekä tekoälyn lisääntyvä käyttö ovat tärkeitä tekijöitä uusien työpaikkojen luomisessa. Ne luovat myös uusia mahdollisuuksia joustaviin työnteon muotoihin esimerkiksi työn suorituspaikan osalta, myös rajatylittävissä tilanteissa. Joissakin tapauksissa digitalisaatio on kuitenkin johtanut siihen, että kaikkien – myös alustataloudessa toimivien – työntekijöiden hyötyminen hyvistä työehdoista on vaikeampi varmistaa. Riskinä on myös se, että palveluja tuottavat näennäisyrittäjät. Kun teknologinen ja digitaalinen kehitys, tekoäly mukaan lukien, muuttavat työelämää, sosiaalisäännöstöä on kehitettävä niin, että sosiaaliset oikeudet säilyvät.

Vasta valittu komission puheenjohtaja Ursula von der Leyen on todennut, että alustatalouden työntekijöiden vähimmäispalkat ja työehdot edellyttävät lisäkäsittelyä. Vähimmäispalkkojen osalta hän korostaa työnantajien ja ammattijärjestöjen sosiaalisen vuoropuhelun merkitystä, sillä kumpikin taho tuntee alansa ja alueensa parhaiten. Sosiaalinen vuoropuhelu ja kollektiiviset neuvottelut ovat tärkeitä välineitä sovittaessa työehdoista ja palkkojen määrittelystä. Alustatyöntekijöiden kollektiivinen neuvotteluoikeus on saanut yhä suuremman merkityksen.

Työllisyyteen ja työmarkkinasuhteisiin liittyvän sosiaalisäännöstön kattavuuden lisäksi on tärkeää varmistaa myös säännöstön tehokas täytäntöönpano. Täytäntöönpano edellyttää erityisesti riittäviä resursseja ja täytäntöönpanon seurannasta vastaavilta vahvaa osaamista. Yksi keino parantaa täytäntöönpanoa on kokemusten ja parhaiden käytäntöjen vaihto jäsenvaltioiden kesken ja kansainvälisillä foorumeilla, kuten ILOssa.

Työvoiman liikkuvuus EU:n sisällä ja kolmansista maista EU:hun on lisääntymässä. Liikkuvien työntekijöiden suojeleminen ja heidän tasavertainen kohtelunsa työmarkkinoilla edellyttävät, että lainsäädäntö on ajan tasalla. Yhteistyö jäsenvaltioiden kesken ja asianomaisten kolmansien maiden kanssa voi parantaa työelämän normeja ja niiden täytäntöönpanoa sekä työehtoja toimitusketjuissa. Hyviä esimerkkien ja parhaiden käytäntöjen lähteitä voivat olla myös kansainväliset järjestöt, kuten ILO ja OECD.

Sosiaalisella vuoropuhelulla on tärkeä rooli autettaessa yrityksiä ja niiden työntekijöitä mukautumaan muuttuviin työmarkkinoihin, ja se on näin ollen keskeinen tekijä sosiaalisäännöstön täytäntöönpanon onnistumisessa. Tähän liittyvät ongelmat, joita komissio on todennut työntekijöille tiedottamisessa ja heidän kuulemisessaan¹ sekä eurooppalaisissa yritysneuvostoissa², edellyttävät tarkastelua.

Tätä taustaa vasten ministereitä pyydetään tarkastelemaan puheenvuoroissaan seuraavia kysymyksiä:

- 1. Kuinka työllisyyttä ja työmarkkinasuhteita koskevaa sosiaalisäännöstöä olisi uuden komission suunnittelemien aloitteiden ohella kehitettävä tulevaisuudessa?*
- 2. Mitkä ovat sosiaalisäännöstön täytäntöönpanon keskeisimmät haasteet, ja miten säännöstön täytäntöönpanoa voitaisiin parantaa?*

¹ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja "Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan koskevan EU-lainsäädännön toimivuustarkastus", 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

² Kertomus eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 2009/38/ETY (uudelleenlaadittu toisinto) täytäntöönpanosta jäsenvaltioissa, 14.5.2018, COM(2018) 292 final.