



EU:n sosiaalista ulottuvuutta tulee kehittää kilpailukyky edellä

EU-tason työelämäsääntelyn ja muiden mahdollisten toimenpiteiden tulee tukea yritysten kasvuedellytyksiä, mahdollisuuksia luoda uusia työpaikkoja ja palkata työvoimaa. Tämä edellyttää sääntelyltä joustavuutta ja enemmän mahdollisuuksia huomioida eri toimialojen ja yritysten erilaiset tarpeet. Paremman sääntelyn periaatteiden, huolellisten vaikutustenarviointien ja kilpailukykytarkastelun tulee olla vakiomenettelyjä sosiaalista ulottuvuutta kehitettäessä.

Erityisesti sitovan EU-tason työelämäsääntelyn lisääminen vie kehitystä kilpailukyvyn edistämisen näkökulmasta väärään suuntaan, jäykistää työmarkkinoita ja vaarantaa Pohjoismaisen työmarkkinamallin. Vahvat työmarkkinaosapuolet ja työmarkkinaosapuolten sopimusvapaus ovat pohjoismaisen työmarkkinamallin kulmakivi ja tärkeä hyvinvointivaltion osatekijä. Sitova EU-työelämäsääntely siirtää työmarkkinaosapuolten toimivaltaa lainsäätäjälle ja luo merkittäviä haasteita pohjoismaisen työmarkkinamallin, työehtosopimusperinteen ja työmarkkinaosapuolten sopimusvapauden säilyttämiselle.

Eurooppalaiset yritykset eivät pärjää kansainvälisessä kilpailussa ilman osaavaa työvoimaa. Osaavan työvoiman saatavuus on Euroopan laajuinen haaste, jonka poistamiseksi, työperäisen maahanmuuton edistämiseksi ja työntekijöiden vapaan liikkumisen helpottamiseksi tarvitsemme kansallisia ja EU-tason toimenpiteitä. Lisäksi tarvitsemme kansallisia panostuksia osaamisen kehittämiseen, uudelleen kouluttamiseen ja koulutukseen sekä osaamiseen liittyvien EU-ohjelmien tukea osaajapulan ratkaisemiseksi.

Myös jäsenmaita tulee kannustaa pitämään huolta työllisyydestä ja taloutensa tasapainosta. Jäsenmailla tulee olla jatkossakin sekä oikeus päättää sosiaaliturvan sisällöstä että myös velvollisuus rahoittaa etuusmenonsa. EU-tasoinen rahoitusvastuu toimisi vastoin tätä tavoitetta. Sosiaaliturvapolitiikan osalta EU-tason sääntelyä tarvitaan huolehtimaan siitä, että jäsenmaiden välillä liikkuvat työntekijät saavat asianmukaisen sosiaaliturvan ja kahdenkertaiselta vakuuttamisvelvollisuudelta välttyään.

EK:n keskeisimmät viestit:

- EU-työelämäsääntelyn ei tule heikentää Euroopassa toimivien yritysten kilpailukykyä. Mahdolliset työelämäsääntelyn uudistukset tulee perustua huolelliseen kilpailukyky- ja työllisyysvaikutusten arviointiin. On tärkeää, ettei yritysten hallinnollistataakkaa lisäävää tai työmarkkinoita jäykistävää sääntelyä tarpeettomasti lisätä.
- Myös olemassa olevaa sääntelyä tulee tarkastella kilpailukyvyn näkökulmasta ja purkaa sääntely, jonka yritysten kilpailukykyä heikentävä vaikutus on suurempi kuin vaikutus sosiaalisen suojelun näkökulmasta.
- Työmarkkinoiden joustavuutta ja mahdollisuutta reagoida nopeasti toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin tulee lisätä.
- On tärkeää, ettei EU-työelämäsääntely heikennä työmarkkinaosapuolten toimivaltaa tai siirrä sitä lainsäätäjälle vaan antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden kehittää työmarkkinajärjestelmiään omista lähtökohdistaan.
- EU-tason toimenpiteissä tulee keskittyä työvoiman vapaan liikkuvuuden edistämiseen ja osaavan työvoiman saatavuuteen. Pääkompetenssi työelämä- ja sosiaaliasioissa on edelleen säilytettävä kansallisella tasolla.

Lisätietoja:

Markus Äimälä, lakiasianjohtaja, Työelämä, puh. +358 40 703 2977, markus.aimala@ek.fi

Katja Miettinen, asiantuntija, Työelämä, puh. +358 40 839 4839, katja.miettinen@ek.fi

Siiri Valkama, asiantuntija, EK Brysselin toimisto, puh. +32 494 54 92 49, siiri.valkama@ek.fi