



EU:n työelämäsääntely ei huomioi muuttuvan työelämän tarpeita

EU-tason työelämäsääntelyltä tarvitaan nykyistä enemmän joustavuutta ja mahdollisuuksia huomioida jäsenvaltioiden kansallisten työmarkkinamallien erityispiirteet sekä eri toimialojen ja yritysten erilaiset tarpeet. Erityisesti sitovan EU-tason työelämäsääntelyn lisääminen vie kehitystä kilpailukyvyyn ja työllisyyden edistämisen näkökulmasta väärään suuntaan, jäykistää työmarkkinoita ja vaarantaa Pohjoismaisen työmarkkinamallin.

EU-työelämäsääntelyn ja muiden mahdollisten toimenpiteiden tulee tukea yritysten kasvuedellytyksiä, mahdollisuuksia luoda uusia työpaikkoja ja palkata työvoimaa. Mahdolliset työelämäsääntelyn uudistukset tulee perustua huolelliseen kilpailukyky- ja työllisyysvaikutusten arviointiin. On tärkeää, ettei yritysten hallinnollistataakkaa lisäävää tai työmarkkinoita jäykistävää sääntelyä tarpeettomasti lisätä.

EU-tason työelämäsääntelyn ei tule lisätä jäykkyyksiä työmarkkinoille ja asettaa esteitä muuttuvan työelämän tarpeisiin vastaamiseksi ja työllisyyden edistämiseksi tarvittaville kansallisille toimenpiteille. Työmarkkinoiden joustavuutta ja mahdollisuutta reagoida nopeasti toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin tulee lisätä.

Myös olemassa olevaa sääntelyä tulee tarkastella kilpailukyvyyn sekä työllisyyden edistämisen näkökulmasta ja purkaa sääntely, jonka yritysten kilpailukykyä tai työllisyyttä heikentävä vaikutus on suurempi kuin vaikutus sosiaalisen suojelun näkökulmasta.

EK:n keskeisimmät viestit:

- Esimerkiksi työaikadirektiivin (2003/88/EY) soveltamisala on näkemyksemme mukaan tarpeettoman laaja, eikä huomioi työelämän digitalisaation tai teknologisen kehityksen vaikutuksia työelämään tai mahdollista muuttuvan työelämän tarpeisiin vastaamista kansallisella tasolla. Direktiivi mahdollistaa työaikasääntelyn ulkopuolelle jätettäväksi vain sellaiset tehtävät, joissa työntekijällä on täysin itsenäinen päätöksentekovalta mm. työajan ja sen sijoittelun osalta.
- EK:n näkemyksen mukaan työaikadirektiivissä tulisi mahdollistaa ylempien toimihenkilöiden ja itsenäisen asiantuntijatyön jättäminen työaikasääntelyn ulkopuolelle sellaisissa tehtävissä, joissa työntekijä voi suurimmilta osin päättää työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta. Tämä lisäisi joustavuutta työajan sijoittelussa ja työtehtävien suorittamisessa niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta.
- Muutos keventäisi myös työnantajan hallinnollista taakkaa työvuorosuunnitteluun ja työajan seurantaan liittyvien velvoitteiden osalta. Muutos ei kuitenkaan poistaisi työnantajan työsuojelullisia velvoitteita liittyen esimerkiksi työn kuormittavuuteen tai siitä aiheutuviin stressitekijöihin.

Lisätietoja:

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

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

Kaisa Soro-Pesonen, päällikkö, EK Brysselin toimisto, puh. +32 47 964 9993, kaisa.soro-pesonena@ek.fi