



# EU:n työelämäsääntelyn joustavuutta tulee lisätä

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-tason 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 työllisyyden edistämiseksi tarvittaville kansallisille toimenpiteille. Työmarkkinoiden joustavuutta ja mahdollisuutta reagoida nopeasti toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin tulee lisätä.

Myös olemassa olevaa EU-työelämäsääntelyä 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 joukkovähentämisdirektiivissä työvoiman vähentämistilanteissa työnantajan noudatettavaksi asetetut määräajat viivästyttävät työnantajan mahdollisuuksia tehdä tarvittavia sopeuttamistoimenpiteitä liiketoimintaan vaikuttavissa toimintaympäristön muutostilanteissa.
- Joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) 4 artiklan 1. kohdan mukaan joukkovähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää siitä, kun viranomaiselle on ilmoitettu suunnitelluista työvoiman vähentämisistä. 30 päivän odotusaika voi äkillisissä muutostilanteissa aiheuttaa merkittävää haittaa ja vahinkoa yritykselle ja sen toiminnalle.
- EK:n näkemyksen mukaan EU-tason työelämäsääntelyn tulisi mahdollistaa paremmin jäsenvaltioiden kansalliset joustomahdollisuudet ja työvoiman vähentämistilanteisiin liittyvän sääntelyn tarpeen arvioimisen kansallisista lähtökohdista käsin.

## Lisätietoja:

Markus Äimälä, lakiasiaintoimittaja, 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