

YTN:n EU-linjauksia

Taustaksi

Ylemmät toimihenkilöt muun suomalaisen palkansaajaliikkeen tavoin tukee EU:n kehittämistä. Työmarkkinaosapuolet osallistuvat aktiivisesti unionin toimintaan niin kansallisilla kuin kansainvälisillä foorumeilla. Eurooppa tarvitsee talouskasvua ja työpaikkoja, mutta myös vakaata toimintaympäristöä. EU:n kehittämisen on edistettävä yhteisiä perusarvoja: ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittamista, vapautta, demokratiaa, tasa-arvoa ja oikeusvaltioperiaatetta.

Junckerin komission keväällä 2017 julkaisema sosiaalisten oikeuksien pilari on EU:n merkittävin työelämän kehittämishanke vuosiin. Komissio pyrkii aloitteellaan vastaamaan kansalaisten Suomessakin kokemiin työelämän haasteisiin ja ongelmiin esimerkiksi perhevapaiden edistämisen ja nollatyösopimusten rajoittamisen osalta.

EU:n talouden ohjausjakso on kehittynyt huomioimaan myös sosiaalisia vaikutuksia. Jatkossakin on pidettävä huolta siitä, että työmarkkinaosapuolet kansallisella ja EU-tasolla osallistuvat ohjausjakson valmisteluun ja kehittämiseen ja työmarkkinaosapuolten sopimusautonomia säilyy.

Jotta EU voisi olla aidosti sosiaalinen markkinatalous ja toimiva yhteinen työmarkkina, tulee tietyistä vähimmäistasoista päättää unionin tasolla. On myös tärkeää turvata työntekijöiden vapaa liikkuvuus ja samassa paikassa samaa työtä tekevien yhtäläiset työehdot.

Työelämän pelisääntöjen ohella on syytä kiinnittää huomiota osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Korkea osaaminen on EU:n vahvuus.

Kauppapolitiikalla rakennetaan paitsi talouskasvua, myös demokratiaa. Suomi on pieni viennistä riippuvainen talous, jolle avoin maailmankauppa on kasvun ja hyvinvoinnin kulmakivi. Junckerin komissio on ottanut kauppapolitiikkaan oikean linjan, jossa kestävä kehitys ja perusoikeuksien tavoitteet ovat kasvu- ja työllisyystavoitteiden rinnalla erottamaton osa kauppapolitiikkaa. Kattavampien vapaakauppasopimusten myötä voidaan kehittää myös maailmankaupan pelisääntöjä. Samalla vaikutetaan työoloihin ja ihmisoikeuksiin yleisesti.

YTN:n näkökulmasta EU-asioissa korostuvat henkilöstön edustus ja osallistuminen, työn tekemisen eri muodot ja yhdenvertainen kohtelu, työ- ja muun elämän yhteensovittaminen, ylempien toimihenkilöiden työaikakysymykset sekä osaamisen kehittäminen.

Tämän linjauksen tarkoituksena on kirkastaa YTN:n yhteiset toimintaperiaatteet EU-tason kysymyksissä ja koota yhteen meidän kannalta olennaisimmat ajankohtaiset lainsäädäntöhankkeet.

Henkilöstön edustus, yhteistoiminta ja osallistuminen

Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi ovat EU:n perusoikeuksia, jotka on kirjattu mm. seuraaviin direktiiveihin:

- joukkovähentämisdirektiivi
- EWC-direktiivi (eurooppalaiset yritysneuvostot eli henkilöstön Euroopan laajuinen edustuselin)
- liikkeenluovutusdirektiivi
- direktiivi julkisista ostotarjouksista (arvopaperimarkkinalaki, vaikutusta etenkin työllisyyteen)
- yhteistoimintadirektiivi eli tiedottamisen ja kuulemisen puitedirektiivi (vaikutusta myös mahdollisesti Euroopan-laajuiseen hallintoedustusmalliin)

Direktiivien nojalla työntekijöille tai heidän edustajilleen on ennen työnantajan lopullista päätöksentekoa annettava tarpeelliset tiedot siten, että henkilöstöllä on mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajan harkittavana olevan päätöksen odotettavista vaikutuksista. Tarkoituksena on taata työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet erityisesti organisaation uudelleenjärjestelytilanteissa.

YTN:n kanta

YTN tukee ja edistää työntekijöiden tiedottamista ja kuulemista. Henkilöstön osallistaminen kuuluu hyvään yrityskulttuuriin, josta hyötyvät sekä yritys että työntekijät. Erityisesti kuulemisen merkitys korostuu yrityksen uudelleenjärjestely- ja muissa muutostilanteissa. Yhteisenä tavoitteena tulee olla parempi kannattavuus ja kilpailukyky, laajempi tietopohja yrityksen päätöksenteon tueksi, työntekijöiden työterveys ja pidemmät työurat. Henkilöstön kuulemisen tulee olla velvoittavaa, lähtökohtaisesti henkilöstön määrästä riippumatta.

YTN tukee EWC-direktiivin uudistamista siten, että rikkomukset sanktioidaan. Myös tilanteissa, joissa yritykset liikkuvat rajojen yli, YTN edistää niihin liittyvissä direktiiveissä muutoksia, jotka vahvistavat ja selkiyttävät tiedottamiseen ja kuulemiseen liittyviä velvoitteita (laki henkilöstön edustuksesta eurooppayhtiöissä, sisäpiirisääntely ja laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa).

Työn tekemisen eri muotojen huomioiminen lainsäädännössä

Työelämän muutokset ja teknologinen kehitys mahdollistavat uusia työn tekemisen muotoja ja näiden erilaisia yhdistelmiä. Yksi ja sama henkilö voi olla palkkatyöntekijä, yksinyrittäjä, yrittäjä ja projektityöntekijä. Komissio on osana sosiaalipilaria esittänyt työsuhteen todentamisdirektiivin sisällöllistä täydentämistä ja vahvistamista, kun työntekijällä on työsuhteen alussa oikeus saada kirjallisesti tieto oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

YTN:n kanta

YTN tukee erilaisten työnteon muotojen huomioimista lainsäädännössä ja pyrkii vaikuttamaan mm. direktiivien valmistelussa näiden huomioimista. YTN tukee sitä, että työelämässä olevat ovat yhdenvertaisessa asemassa työnteon muodosta riippumatta.

YTN tukee ns. todentamisdirektiivin muuttamista niin, että se huomioi muuttuneet työn teon tavat ja työntekijästatukset. Direktiivin tulee pitää sisällään 0-sopimukset, tarvittaessa töihin kutsuttavat, alustatyön, itseyrittäjyyden ja työharjoittelun. YTN tukee komission esitystä, jossa jokaiseen työn tekemiseen sen muodosta riippumatta kuuluu oikeus koulutukseen ja kouluttautumiseen. Samoin irtisanomissuojan (ml. koeaika) tulee kattaa kaikki työn teettämisen muodot.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Komisison esittämässä perhevapaadirektiivissä vanhemmilla ja muilla, joilla on hoivavelvoitteita, on oikeus sopiviin vapaisiin, joustaviin työjärjestelyihin ja hoivapalveluihin. Naisilla ja miehillä on yhtäläinen oikeus vapaisiin ja heitä rohkaistaan käyttämään niitä tasapainoisella tavalla.

YTN:n kanta

YTN tukee isyysvapaan- ja vanhempainvapaaoikeuden vahvistamista. Mm. isyysvapaata tulee olla vähintään 10 päivää lapsen syntymän yhteydessä sekä yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen. YTN tukee myös komission esitystä 4 kk kiintiötetystä vanhempainvapaajaksosta, joka ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle. Vapaata tulisi voida pitää joustavana, joko osittaisena vapaana tai yhtenä pitkäkestoisena jaksone.

Komissio on sisällyttänyt esitykseensä oikeuden vähintään viiden päivän vuosittaiseen omaishoitovapaaseen. YTN tukee aloitetta, mikäli voidaan varmistua, että omaishoito jakaantuu tasa-arvoisesti ja työuria tukevalla tavalla.

YTN kannattaa komission esitystä, että perhevapaiden ajalta maksetaan palkka tai korvaus, jonka määrä vastaa sairausloma-ajan toimeentulotasoa. Samoin YTN tukee ja edistää komission esittämää joustavaa vapaiden käyttöä, paluuoikeutta työhön kaikkien yllä mainittujen vapaiden jälkeen, irtisanomissuojaa vapaiden yhteydessä sekä työnantajan todistustaakkaa.

Työsuojelu

Psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten liian suuri työmäärä, kiire, keskeytykset ja jatkuvat muutokset, kuormittavat asiantuntijatyössä toimivia ylempiä toimihenkilöitä. Työn paikattomuus ja ajattomuus sekä työasioissa matkustamisen lisääntyminen tuovat riskejä asiantuntijatyöhön.

Euroopan komission hyväksymä EU:n työturvallisuus- ja työterveysstrategia vuosille 2014–2020 tuo esille keskeiset työsuojelun haasteet ja strategiset tavoitteet, joiden avulla työterveyden ja -turvallisuuden ongelmia pyritään ratkaisemaan. Strategia pyrkii varmistamaan EU:n keskeisen roolin korkeatasoisten työolojen edistämiseksi. Tärkeässä roolissa tässä ovat työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy ja riskienarviointi.

YTN:n kanta:

YTN tukee ja edistää työsuojeluhenkilöstön tiedonsaantia työpaikkojen työturvallisuuden edistämiseksi ja kehittämisessä.

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi tarvitaan työsuojelun lainsäädäntöaloitteita, erityisesti henkisen työsuojelun aseman vankentamiseksi.

Tulevat työsuojeluhaasteet, kuten uudet teknologiat ja työskentelytavat sekä yhteiskunnalliset muutokset, tulevat vaikuttamaan tulevaisuudessa tuntuvasti ylempien toimihenkilöiden työhön. Näihin muutoksiin tulee vastata myös EU-tason lainsäädännöllä.

Väärinkäytösten ehkäiseminen

Työelämässä ja yritystoiminnassa esiintyy edelleen erilaisia väärinkäytöksiä talouspetoksista työelämän lainsäädännön ja sopimusten kiertämiseen. Väärinkäytökset aiheuttavat kilpailuhaittaa säädösten mukaan toimiville yrityksille ja mahdollista laajempaa haittaa ihmisille ja yhteiskunnille.

YTN:n kanta

Työelämärikkomusten ehkäisemiseen tehokas tapa olisi järjestöjen kanneoikeus, jossa ammattiliitot ja muut edustavat järjestöt voisivat puuttua väärinkäytöksiin. Kanneoikeus olisi tärkeä myös asiantuntijoille, jotka leimaantumisen pelossa eivät halua tai uskalla nostaa väärinkäytöksiä esille. Direktiivialoite ammattijärjestöjen kanneoikeudesta paitsi edistäisi työntekijöiden oikeuksia, myös hyödyttäisi lakien ja säännösten mukaan toimivia työnantajia, kun kilpailijoiden laittomaan ja usein kilpailua vääristävään toimintaan voitaisiin puuttua helpommin.

Lisäksi väärinkäytösten ilmoittajille (ns. whistleblowing) tarvitaan suoja, joka mahdollistaa rikkomuksista raportoinnin ilman pelkoa työn, tulojen tai uramahdollisuuksien menetyksestä. Selkeät säännökset ja yhtenäinen väärinkäytösten ilmoittajien suoja EU:ssa kannustaisivat raportoimaan väärinkäytöksistä, mikä

tukisi reilua kilpailua markkinoilla. Pidemmällä aikavälillä avoimuus myös tukisi kilpailukykyä tieto- ja osaamistaloudessa.

Työajat

Työaikoja EU:ssa sääntelee työaikadirektiivi, jossa nykyisellään on merkittäviä puutteita.

YTN:n kanta:

Työaikasääntelyn on katettava myös ylemmät toimihenkilöt. Työajan käsite on säilytettävä ennallaan luomatta työ- ja vapaa-ajan väliin harmaata vyöhykettä ei-aktiivisen työajan käsitteellä. Tutkimukset osoittavat ylitöiden olevan haitallisia työntekijöiden terveydelle ja altistavan sairauksille ja tapaturmille. Osaamiseen ja innovaatioihin perustuvassa taloudessa työaikasuojelelun merkitys korostuu.

Osaaminen

Korkea osaaminen on EU:n vahvuus. Vaikka koulutuspolitiikka kuuluu kansalliseen toimivaltaan, on tärkeää, että osaamisen merkitys tunnustetaan ja sitä edistetään myös kaikissa EU-hankkeissa. Tutkintojen lisäksi osaamisessa tulee kiinnittää huomiota työuran aikana tapahtuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja päivittämiseen.

YTN:n kanta:

Osaamisen merkitys tulee huomioida läpileikkaavana teemana kaikissa EU:n aloitteissa. Korkea osaaminen on Euroopan vahvuus, joka tukee innovaatiovetoista kasvua.

Kaikilla työntekijöillä on oltava oikeus osaamisen kehittämiseen työuran aikana. Jokaiseen tutkintoon kuuluu jatkossa kansainvälisyys jakso. Erasmus + ohjelmaa tulee jatkokehittää niin, että liikkuvuusjaksot mahdollistetaan aidosti myös aikuisopiskelijoille. Koulutuksen saatavuus ja saavutettavuus on turvattava myös kansainvälisellä tasolla.