

27.11.2020

Euroopan komissio
DG EMPL
EMPL-YOUR-SAY-SOCIAL-EUROPE@ec.europa.eu

Euroopan sosiaalisen pilarin täytäntöönpanoa koskeva toimintasuunnitelma

Suomen Yrittäjät on elinkeinoelämän suurin, 110 000 jäsenyrityksen keskusjärjestö Suomessa. Mukana on yrityksiä kaupan, liikenteen, palvelujen, teollisuuden ja urakoinnin toimialoilta. Jäsenrakenne vastaa suomalaista yritysrakennetta. Jäsenyrityksistä puolet on yksinyrittäjiä ja puolet työnantajayrityksiä. Suomen noin 90 000 työnantajayrityksestä Suomen Yrittäjiin kuuluu noin 50 000 yritystä. Suomen Yrittäjät on eurooppalaisen pk-yrityksiä edustavan järjestön SMEunitedin jäsen. Suomen Yrittäjät esittää tässä lausunnossa yleisiä näkemyksiä Euroopan sosiaalisen pilarin täytäntöönpanosta sekä huomioita yksittäisistä pilariin sisältyvistä periaatteista.

Suomen Yrittäjien keskeiset huomiot

- Sosiaalisen pilarin täytäntöönpanossa on tähdittävä EU:n jäsenvaltioiden kilpailukyvyyn parantamiseen ja COVID-19 -kriisistä selviämiseen. Sosiaalinen Eurooppa on kestäväällä pohjalla vain, jos eurooppalaiset yritykset ovat kilpailukykyisiä.
- Yritystoiminnalla ja yrittäjyydellä on keskeinen asema hyvinvoinnin luomisessa EU:n jäsenvaltioissa. Yrittäjyys on vaihtoehto yhä useammalle työlliselle. Pk-yritysten toimintaedellytyksiä tulee kehittää myös EU:n toimin.
- Digitalisaatio, alusta- ja jakamistalous ovat ilmiöitä, joihin liittyvien haasteiden lisäksi pitäisi nähdä myös mahdollisuuksia. Ongelmat voidaan ratkaista jo nykyisen sääntelyn tehokkaammalla toimeenpanolla.
- Pilarin toimeenpanossa on kunnioitettava EU:n ja jäsenvaltioiden välistä toimivallan jakoa ja toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteita.
- EU:n lainsäädäntöelimet ovat antaneet viime vuosina lukuisia säädöksiä, jotka liittyvät suoraan sosiaalisessa pilarissa mainittuihin periaatteisiin. Nämä säädökset on täytäntöön pantava jäsenvaltioissa asianmukaisesti ja niiden vaikutuksia on seurattava ennen täydentävien säädösten antamista.

Yleisiä huomioita

Eurooppaa ja koko maailmaa ravistellut COVID-19 -pandemia on leimannut vuotta 2020. EU:n keskeinen tehtävä on palautumisen ja uuden kasvun tukeminen, kun pandemia aikanaan hellittää. Pandemia on iskenyt voimallisesti erityisesti pk-yrityksiin ja siten myös työntekijöihin. Pandemian haasteet ovat mitä suurimassa määrin sosiaalisia ja koskevat erittäin suurta osaa EU-kansalaisista.

Vaikka Euroopan suurimmat akuutit taloudelliset ja sosiaaliset haasteet liittyvät COVID 19 -pandemiasta selviämiseen, kuitenkin jo ennen pandemiaa Euroopan talouskasvu on ollut verrattain matalaa ja eurooppalaiset yritykset eivät ole olleet riittävän kilpailukykyisiä globaaleilla markkinoilla. Investointien puute, yritystoiminnan esteet ja väestörakenteen epäsuotuisa kehitys vaikuttavat myös näiden keskeisten haasteiden taustalla.

Uuden työn luomisessa yritystoiminnalla ja yrittäjyydellä on keskeinen rooli. Tämän vuoksi erityisesti pienten yritysten toimintaedellytyksiä tulisi edelleen kehittää myös EU:n toimin. Yritystoiminta on yhä useammalle yksilölle keino työllistyä. Työmarkkinoiden jäykkyys on yksi syy tähän kehitykseen, mutta myös työn luonteen muuttuminen.

Sosiaalipolitiikalla ei voida yksinään kompensoida kasvun ja työpaikkojen puutetta. Sosiaaliturvajärjestelmät edellyttävät riittävää rahoituspohjaa, jotta niiden tarkoitus voi täyttyä. Rahoitus puolestaan edellyttää riittävää määrää kannattavaa yritystoimintaa ja riittävää työllisyysastetta.

Myös digitalisaatio ja siihen liittyvä työn ja talouden murros vaikuttavat sosiaalisiin tavoitteisiin. Digitalisaatioon liittyvät myös jakamistalouden ilmiöt, alustatalous sekä työn luonteen muuttuminen yhä enemmän ajasta tai paikasta riippumattomaksi.

Digitalisaatio ja työmarkkinoiden murros muuttaa vallitsevia rakenteita ja voi muuttaa perinteisiä toimialoja. Digitalisaatiota ei voida eikä pidäkään pysäyttää. Tärkeintä on mukauttaa työmarkkina- ja sosiaaliturvajärjestelmät palvelemaan uudenlaisia tapoja tehdä työtä ja harjoittaa yritystoimintaa. Uutta sääntelyä ei välttämättä tarvita, vaan alustatyön haasteet voidaan ratkaista olemassa olevalla sääntelyllä. EU:n tasolla ei pidä luoda uusia määritelmiä, jotka istuvat huonosti erilaisiin kansallisiin järjestelmiin.

Sen sijaan EU:n tulee pyrkiä varmistamaan, että työsuhteessa olevat henkilöt voivat nauttia kaikista työntekijöille kuuluvista oikeuksista. Vastaavasti aidot yrittäjän asemassa olevat henkilöt on tunnustettava yrittäjiksi. Heidän

asemaansa voidaan parantaa esimerkiksi alustoja koskevaa erityislainsäädäntöä¹ ja yritysten välisiä sopimussuhteita sääntelemällä.

Väestön ikääntyminen ja huoltosuhteen heikentyminen vaikuttavat yhteiskunnan mahdollisuuteen tarjota palveluja kansalaisilleen ja myös eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmien kestävyteen. Yhdistettynä matalaan työllisyysasteeseen nämä demografiset muutokset johtavat järjestelmien rahoitus pohjan heikentymiseen, mikä saattaa vaarantaa sosiaaliturvan riittävän tason säilymisen.

Pilarin täytäntöönpanossa on kaikilla tasoilla pidettävä huoli eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä. Ilman kilpailukykyisiä ja menestyviä yrityksiä jäsenvaltiot eivät voi ylläpitää sosiaalisia tavoitteitaan. Pilarin sinänsä erittäin tärkeiden ja kannatettavien tavoitteiden kannalta olennaista on, että EU:n politiikkatoimet vahvistavat kilpailukykyä ja mahdollistavat uuden työn syntymisen.

Pilaria toimeenpanosuunnitelmassa on kiinnitettävä huomiota EU:n ja jäsenvaltioiden toimivallan jakoon sekä toissijaisuusperiaatteen kunnioittamiseen. Koska suuri osa sosiaalisista tavoitteista sivuaa kansallisia sosiaaliturvajärjestelmiä, jotka ovat EU:n toimivallan ulkopuolella, tehokkain ja soveltuvin tapa pilarin tavoitteiden toimeenpanolle on eurooppalainen ohjausjakso. Ohjausjaksoa voitaisiin myös kehittää kunnianhimoisempaan suuntaan, jotta sen suosituksilla olisi suurempi ohjausvaikutus jäsenvaltioissa.

Yksittäisiä sosiaalisen pilarin periaatteita ja niiden täytäntöönpanoa koskevia huomioita

Periaate 1: Opetus, koulutus ja elinikäinen oppiminen

Osaamisen kehittäminen myös EU:n toimenpitein on keskeistä Euroopan ja eurooppalaisten yritysten kilpailukykyyn kannalta. Jo nyt yrityksillä on vaikeuksia löytää ammattitaitoista työvoimaa. Samaan aikaan osalla työvoimasta osaaminen on vanhentunutta nykyisten työmarkkinoiden tarpeisiin. Uudelleen koulutukseen ja täydennyskoulutukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Tähän myös komission pitäisi keskittyä pilarin täytäntöönpanossa.

Periaate 2: Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on tärkeä tavoite. Erityisesti tärkeää on edistää naisten osallistumista työmarkkinoille. Naisten

¹ Esimerkiksi ns. P2B-asetus eli "platform to business" -asetus (EU) 2019/1150.

vähäisempi osallistuminen työmarkkinoille heijastuu etenkin sellaisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, joissa etuuden taso perustuu työuran kestoon.

Periaate 4: Työllisyyden aktiivinen tukeminen

COVID-19 -pandemian myötä työllisyyden tukeminen on entistä tärkeämpää, jotta yhteiskunta pääsee palautumaan aikanaan kriisistä. EU:n on tärkeä luoda ohjelmia, joilla työllisyyttä voidaan tukea kriisin runtelemissa yhteiskunnissa. Lyhyen työajan mallit ja SURE-rahoituksen käyttö ovat hyviä toimia ja vastaavia tulee harkita myös jatkossa. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä myös nuorisotakuun ja oppisopimuksen kehittämistä siten, että erityisesti syrjäytymisvaarassa olevat nuoret voidaan saattaa työelämään.

Periaate 5: Varma ja sopeutuva työllisyys

Periaatteessa yritetään tasapainoilla sekä työntekijöiden että työnantajan tarpeiden välillä. Oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu ovat reilujen työsuhteiden kulmakiviä. Työsuhteessa jousto ei voi olla kuitenkaan yksipuolista. Liian jäykät työsuhteen ehdot heijastuvat suoraan yrityksen kynnökseen työllistää. Työttömän kannalta tämä tarkoittaa sitä, että työllistymisen vaikeutuu.

Suomen Yrittäjät korostaa työnantajien tarvetta joustaville työsopimuksille, sekä työsuhteen keston että työajan osalta. Uuden työn luominen ei ole aina mahdollista toistaiseksi voimassa olevaan kokoaikaiseen työsuhteeseen. Kun työvoiman tarve voi vaihdella suuresti, työntekijöiden aseman huomioiminen onnistuu parhaiten joustavalla ja tehokkaalla täydentävällä sosiaaliturvalla. Myös siirtymiä työsuhteen ja yrittäjätoiminnan välillä olisi tarpeen tukea.

Periaatteen epävarmoja työoloja ja koeaikaa koskevien mainintojen osalta EU:n direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista² kattaa jo pilarin tavoitteita. Muilta osin Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, ettei komissio esitä EU-lainsäädäntöä, joka voisi vaikeuttaa joustavien työsopimusten käyttöä.

Periaate 6: Palkat

Palkkoja koskeva periaate on paikallaan juuri sosiaalisen pilarin kaltaisessa julistuksessa ja sen sisältö on luonnollisesti otettava jäsenvaltioissa huomioon. Palkkojen osalta tärkeää kuitenkin on, että toimivallanjakoa EU:n ja jäsenvaltioiden välillä noudatetaan. Komissio on juuri julkaissut

² Direktiivi (EU) 2019/1152.

ehdotuksensa direktiiviksi riittävistä vähimmäispalkoista EU:ssa.³ Palkkaus on tiiviisti sidoksissa kunkin jäsenvaltion työmarkkinajärjestelmään ja kansalliseen yhteiskuntajärjestykseen, taloudellisia seikkoja unohtamatta. Sitova EU-lainsäädäntö ei ole oikea keino palkkoja koskevan periaatteen täytäntöönpanoon, vaan riittävien vähimmäispalkkojen osalta riittävää olisi eisitovat suositukset ja eurooppalaisen ohjausjakson käyttö.

Periaate 7: Tiedot työehdoista ja irtisanotuille annettava suoja

Tämän periaatteen osalta on erityisesti huomattava EU:n direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista,⁴ jonka täytäntöönpano on jäsenvaltioissa vielä kesken. Periaate sisältää yksityiskohtaisia edellytyksiä työehtojen ja irtisanottaville annettavan suojan kannalta ja on syytä huomata, että EU-lainsäädäntö ja kansallinen lainsäädäntö on jo tältä osin kattavaa.

Irtisanomissuojan osalta on myös tärkeää huomata, että sääntelyllä on suora yhteys työnantajien halukkuuteen työllistää. Lisäksi – kuten COVID-19 -pandemia on osoittanut – työnantajien on tärkeä voida sopeuttaa työvoiman tarvetta äkillisiin muutoksiin. EU-lainsäädännön on tärkeä ottaa huomioon myös tilanteet, joissa työvoiman tarpeen vähentyminen on äkillinen. Työntekijöiden asema voidaan tällöin turvata parhaiten yhdistämällä sosiaaliturvajärjestelmiä työlainsäädäntöön. Tältä osin tulisi kehittää erilaisia lyhyen työajan malleja⁵, joita komission on pandemian keskellä selvittänytkin yhdessä jäsenvaltioiden kanssa.

Periaate 8: Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen

Työelämän osapuolten huomiointi kaikkea talous- työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja lainsäädäntöä valmisteltaessa on ensiarvoisen tärkeää. Tässä vuoropuhelussa on tärkeää ottaa huomioon kaikki relevantit kansalliset toimijat, niin kansallisella kuin EU:n tasolla. Kolmikantainen valmistelu ei kuitenkaan voi tarkoittaa työelämän osapuolten veto-oikeutta valmisteltaviin asioihin. On myös huomattava, ettei työelämän osapuolia edustavien järjestöjen todellinen edustavuus ole kiinni siitä, tekeekö järjestö työsopimuksia vai ei.⁶ Edustavuutta onkin tarkasteltava ilman tätä ulottuvuutta.

Työmarkkinaosapuolilla ei saa olla ulkoparlamentaarisia valtaa, jolla voidaan tosiasiallisesti estää lainsäätäjän toiminta. Kaikkien edustavien

³ COM(2020) 682 final.

⁴ Direktiivi (EU) 2019/1152.

⁵ Short-time work schemes.

⁶ Suomen Yrittäjät ry edustaa n. 65 % suomalaisista työnantajayrityksistä, mutta se ei ole osapuolena työehtosopimuksissa.

tahojen tulee olla tasavertaisesti edustettuna ja kuultuna työelämän vuoropuhelussa ja asioiden valmistelussa. Päätöksenteon on eurooppalaisessa demokratiassa oltava kuitenkin vaaleilla valituilla kansanedustajilla.

Työntekijöiden osallistumista turvaa jo kattava EU-lainsäädäntö, ennen kaikkea yhteistoimintadirektiivi⁷, joukkovähentämisdirektiivi⁸ ja ns. liikkeenluovutusdirektiivi⁹ yhdessä EU-tuomioistuimen laajan oikeuskäytännön kanssa. EU:n lainsäädäntö on tältä osin jo varsin laaja-alaista, eikä uutta sääntelyä ole tarpeen laatia. EU-sääntelyä tulisi tarkastella myös kriittisesti ja arvioida sen toimivuutta ja ajantasaisuutta.

Periaate 9: Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista koskeva periaate liittyy erityisesti erilaisiin perhevapaisiin, joustaviin työjärjestelyihin ja muihin työelämässä olevia henkilöitä koskeviin vapaan tarpeisiin. Näiltä osin on huomattava, että vielä kesken oleva EU:n ns. työelämän tasapainodirektiivin¹⁰ täytäntöönpano vastaa tämän periaatteen tarpeisiin eikä muille EU-tason toimenpiteille ole tässä tilanteessa tarvetta.

Suomen Yrittäjät huomauttaa, että myös itsensä työllistävillä yrittäjillä on tarve saada tukea ja sosiaalisia etuuksia, kun on kyse syntyneen lapsen hoidosta tai sairastuneesta läheisestä. Periaatteen täytäntöönpanoa tarkasteltaessa on siten huomioitava myös muiden kuin työsuhhteessa olevien henkilöiden tarve perhe-elämän huomioon ottamiselle.

Periaate 10: Terveellinen, turvallinen ja asianmukainen työympäristö ja tietosuojaja

Työturvallisuudesta ja asianmukaisesta työympäristöstä huolehtiminen on tärkeää. Vahingot ja onnettomuudet työssä ovat aina harmillisia ja niitä on pyrittävä minimoimaan. Työturvallisuuteen ja työympäristöön panostaminen parantaa usein myös työn tuottavuutta.

Työturvallisuutta koskeva EU-sääntely on kuitenkin jo varsin korkeatasoista. Uutta EU-sääntelyä on siten annettava vain, jos se voidaan osoittaa tehokkaaksi ja tarpeelliseksi kattavan analyysin ja vaikutusten arvioinnin jälkeen. Esimerkiksi uusia altistumista koskevia raja-arvoja tulee asettaa harkiten ja ylimääräistä taloudellista ja hallinnollista taakkaa pitää välttää.

⁷ Direktiivi 2002/14/EY.

⁸ Direktiivi 98/59/EY.

⁹ Direktiivi 2001/23/EY.

¹⁰ Direktiivi (EU) 2019/1158.

Tiukemmilla raja-arvoilla saatava hyöty on suhteutettava yrityksille aiheutuviin kustannuksiin.

Komission työturvallisuutta ja -terveyttä koskevat suuntaviivat¹¹ ovat oikea lähtökohta tämän periaatteen täytäntöönpanoon. Pk-yrityksen kannalta keskeistä on se, että EU-sääntely on paikoin vaikeasti ymmärrettävää ja sen soveltamisessa on haasteita. Tämän periaatteen osalta on siten tärkeää keskittyä myös perustiedon jakamiseen. Komissio on tehnyt tältä osin jo aiemmin hyvää työtä, mutta tätä työtä on syytä jatkaa.

COVID-19 -pandemia on osoittanut, miten tärkeää työturvallisuudesta huolehtiminen on. Pandemiasta huolimatta yritykset ovat tältä osin selvinneet varsin hyvin ja täyttäneet velvollisuutensa. Pandemian vuoksi huomiota on kiinnitettävä erityisesti julkisen sektorin kykyyn kohdata vastaavia haasteita tulevaisuudessa. Myös yritysten osaamista tältä osin on syytä hyödyntää.

Työntekijöiden henkilötietojen suoja on myös tärkeä. Tältä osin periaatetta toteuttaa jo hyvin EU:n yleinen tietosuojasetus.¹² Tietosuojasetuksen kansallisen soveltaminen on kuitenkin osoittautunut hankalaksi erityisesti pk-yrityksille. Jatkossa EU:n toimin voitaisiin edistää hyviä käytäntöjä ja niistä tiedottamista.

Periaate 12: Sosiaalinen suojele

Tämän periaatteen mukaan työntekijöillä ja vastaavien ehdoin myös itsenäisillä ammatinharjoittajilla on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus riittävään sosiaaliseen suojeleluun. Sosiaalisen suojelelun ja sosiaaliturvan merkitys on korostunut COVID-19 -pandemian myötä. Suomessa sosiaaliturvajärjestelmä on kyennyt vastaamaan kohtuullisen hyvin pandemian tuomiin haasteisiin.

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että sosiaaliturvajärjestelmiä rakennetaan siten, että kaikki sosiaalisen suojelelun piirissä olevat tahot osallistuvat sen rahoitukseen. Suomessa sosiaaliturva on pitkälti järjestetty vakuutusperusteisesti. On tärkeää edistää myös itsenäisten ammatinharjoittajien ja yrittäjien osallistumista vakuutusjärjestelmiin. Yhä yleisempi trendi on, että työura on pirstoutuneempi ja ihmiset toimivat sekä työntekijöinä että yrittäjinä. Sosiaaliturvajärjestelmiä tulisi kehittää niin, että siirtymät työntekijästä yrittäjäksi ja päinvastoin eivät vaikuttaisi negatiivisesti sosiaaliturvan saatavuuteen.

¹¹ Roadmap: Health & Safety at Work – EU Strategic Framework (2021-2027).

¹² Asetus (EU) 2016/679.

On kuitenkin huomattava, että jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmät ovat erittäin heterogeenisiä ja EU:lla ei ole suoraa toimivaltaa vaikuttaa sosiaaliturvajärjestelmien sisältöön. Sosiaaliturvajärjestelmät ovat myös tiukasti kytköksissä muuhun yhteiskuntaan ja lainsäädäntöön, erityisesti työlainsäädäntöön ja verotukseen. Sosiaalisen suojelun osalta olisikin tärkeää edistää laadukkaiden sosiaaliturvajärjestelmien kehitystä ennen kaikkea Eurooppalaisen ohjausjakson kautta. Tärkeää olisi myös edistää sosiaalisen suojelun saatavuutta koskevan neuvoston suosituksen¹³ täytäntöönpanoa.

Kunnioitavasti

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula
Työmarkkinajohtaja

Albert Mäkelä
Asiantuntija

¹³ Neuvoston suositus 8.11.2019 sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta (2019/C 387/01).