

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa”

(COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD))

(2018/C 283/06)

Esittelijä: **Christian BÄUMLER**Toinen esittelijä: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Lausuntopyyntö	Euroopan unionin neuvoston lausuntopyyntö: 10.1.2018 Euroopan parlamentin lausuntopyyntö: 18.1.2018
Oikeusperusta	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 2 kohta
Vastaava erityisjaosto	”työllisyys, sosiaalasiat, kansalaisuus”
Hyväksyminen erityisjaostossa	25.4.2018
Hyväksyminen täysistunnossa	23.5.2018
Täysistunnon nro	535
Äänestystulos	164/22/9
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea kannattaa komission pyrkimystä parantaa kaikkien ja erityisesti epätyöllisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työolojen ja ehtojen avoimutta ja ennakoitavuutta. Komitea pitää sitä konkreettisenä askeleena Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin toteuttamiseksi.

1.2 ETSK pahoittelee, ettei kirjallista ilmoitusta koskevaa direktiiviä (91/533/ETY) voitu tarkistaa ja ajantasaistaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puitteissa. Komitea toteaa, että työmarkkinaosapuolilla on erityinen rooli, kun on kyse avointen ja ennakoitavien työolojen ja ehtojen sääntelystä työmarkkinavuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen keinoin niin, että jäsenvaltioiden ja jäsenvaltiokohtaisten käytänteiden monimuotoisuus otetaan huomioon.

1.3 Lisäksi ETSK huomauttaa, että REFIT-arvioinnin mukaan nykyinen direktiivi 91/533/ETY tuo edelleen selvää lisäarvoa, täyttää tarkoituksensa, on yhä tärkeä osa unionin säännöstöä ja on jatkossakin merkityksellinen kaikkien asianomaisten osapuolten kannalta. Direktiivin tehokkuudessa, henkilöllisessä soveltamisalassa ja täytäntöönpanossa havaittiin kuitenkin puutteita.

1.4 Eräät jäsenvaltiot ovat puuttuneet epätyöllisiin työsuhteisiin liittyviin haasteisiin ja ottaneet käyttöön suoja-toimia työehtosopimusten, työmarkkinavuoropuhelun tai lainsäädännön keinoin taatakseen oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot ja siirtymät monimuotoisille urapoluille työmarkkinoilla, ja ETSK suhtautuu tähän erittäin myönteisesti. Komission olisi todettava selvemmin, että tämäntyyppiset suojajärjestelyt tulisi säilyttää työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta täysin kunnioittaen.

1.5 ETSK ymmärtää komission ehdottaman, avoimia ja ennakoitavia työoloja koskevan direktiivin tavoitteet. Direktiivin pitäisi johtaa työntekijöiden ja etenkin epätyöllisessä työsuhteessa olevien parempaan suojeluun. ETSK huomauttaa, että tarvittava lähentyminen ja ehdotetusta direktiivistä johtuvien velvoitteiden johdonmukainen soveltaminen EU:n työmarkkinoilla voidaan taata vain tasapainoisen ja oikeudellisesti kestäväpohjaisen, yksiselitteisen ja riittävän perustellun ehdotuksen avulla.

1.6 ETSK tiedostaa työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden ja mikro- ja pienyritysten erityistilanteen, sillä näillä ei välttämättä ole käytettävissään samanlaisia resursseja ehdotetun direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämiseen kuin keskikokoisilla ja suurilla yrityksillä. Niinpä komitea suosittaa, että Euroopan komission ja jäsenvaltioiden olisi tarjottava tällaisille toimijoille asianmukaista tukea ja apua velvoitteiden täyttämiseksi. Hyvä esimerkki on kirje- ja asiakirjamallien käyttö, josta ehdotetussa direktiivissä jo säädetäänkin, ja myös muita käytännön toimenpiteitä olisi tutkittava.

1.7 EU:n lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkaan vaikutuksen varmistamiseksi kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle, jotta voidaan reagoida työmarkkinoilla tapahtuneeseen kehitykseen ja ottaa samalla huomioon jäsenvaltiokohtaiset käytänteet. Komission mukaan Euroopan unionin tuomioistuimien oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet, jotka soveltuvat ehdotetun direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseen. Esitetty työntekijän määritelmä pohjautuu näihin perusteisiin. Komission olisi harkittava asiaa koskevien suuntaviivojen antamista, jotta voidaan auttaa työnantajia täyttämään velvoitensa ja lisätä tietoisuutta työntekijöiden keskuudessa ja siten vähentää riita-asioiden riskiä.

1.8 ETSK korostaa, että jäsenvaltioiden on voitava työmarkkinavuoropuhelun puitteissa määrittää, ketkä kuuluvat "työntekijöiden" joukkoon. Asian tulkinnassa on kuitenkin otettava lähtökohdaksi direktiivin tavoite eli "turvatumman ja ennakoitavamman työllisyyden edistäminen samalla kun huolehditaan työmarkkinoiden mukautuvuudesta ja parannetaan ehtoja sekä työoloja ja -ehtoja". Komitea painottaa, että kotitaloustyöntekijöiden, merenkulkijoiden ja kalastajien olisi syytä kuuluttava soveltamisalan piiriin. Merenkulkijoiden työehtoja ja -oloja säännellään jo pitkälti Euroopan tason työmarkkinaosapuolten ILO:n merityötä koskevasta yleissopimuksesta vuonna 2006 tekemällä sopimuksella, joka on neuvoston direktiivin 2009/13/EY liitteenä.

1.9 ETSK toteaa, että työntekijän määrittelemisessä käytetty peruste, jonka mukaan työntekijä toimii "toisen henkilön – johdon alaisena", saattaa estää alustatyöntekijöiden kuulumisen direktiivin soveltamisalaan. Komitea kehottaa kuitenkin selvittämään asiaa vielä, jotta myös nämä työntekijät pääsevät nauttimaan direktiivin tarjoamista suojista. ETSK katsoo kuitenkin, että aidosti itsenäiset ja riippumattomat ammatinharjoittajat, jotka hyödyntävät alustoja, olisi rajattava direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.

1.10 ETSK kehottaa selkeyttämään direktiivin henkilöllistä soveltamisalaa työnantajan määritelmän osalta, sillä se on nykyisellään epätarkka.

1.11 ETSK kannattaa uudelleenlaadittua säännöstä velvollisuudesta antaa työntekijöille tietoa työoloista ja -ehtoista työsuhteen alkaessa tai sitä muutettaessa sekä täsmennystä, jonka mukaan tiedot on annettava viimeistään sinä päivänä, kun työsuhteeseen alkaa tai muutokset tulevat voimaan. ETSK myöntää, että toiminnallisista syistä saattaa olla perusteltua antaa mikro- ja pienyrityksille hieman joustovaraa. Samalla on kuitenkin huolehdittava siitä, että työntekijöille tiedotetaan työoloista ja -ehtoista mahdollisimman pian työsuhteen alettua.

1.12 ETSK panee merkille, että ehdotetussa direktiivissä annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan työoloja ja -ehtoja koskevista vähimmäisvaatimuksista. Komitea kannattaa tätä sillä edellytyksellä, että direktiivin tavoitteet saavutetaan ja että työntekijöiden yleinen suojelu on asianmukaista eikä sitä heikennetä.

1.13 ETSK katsoo, että tarpeen mukaan tehtävää työtä ei voida pitää työsuhteen muotona ilman asiaan kuuluvia viiteaikoja ja ennakoitavuuksia. Komitea suosittaa, että tarpeen mukaan tehtävän työn mahdollistavissa työsuhteissa olisi taattava työntekijälle tietty määrä työtunteja tai vastaava palkka.

1.14 ETSK kannattaa säännöksiä työoloihin ja -ehtoihin liittyvistä vähimmäisvaatimuksista. Tämä koskee erityisesti koeajan pituutta, sivutyön kieltämistä koskevia rajoituksia, työn vähimmäisennakoitavuutta, siirtymistä toiseen työsuhteen muotoon, jos sellaisia on tarjolla, ja työtehtävien hoitamiseen tarvittavan koulutuksen antamista työntekijöille maksutta. Komitea kehottaa kuitenkin selkeyttämään tiettyjä näkökohtia ja suosittaa, että vastuu jätetään kansalliselle tasolle asioiden hoitamiseksi jäsenvaltioiden oikeudellisten ja työmarkkinavuoropuhelua koskevien käytänteiden mukaisesti.

1.15 ETSK katsoo, että direktiivin tehokkaan soveltamisen varmistamiseksi on oikein suojella työntekijöitä irtisanomisilta ja muilta vaikutukseltaan vastaavilta toimenpiteiltä, jotka johtuvat siitä, että he ovat vedonneet direktiivin mukaisiin oikeuksiinsa. Tällaisissa tapauksissa on kohtuullista, että työnantaja voidaan vaatia työntekijän pyynnöstä esittämään irtisanomisen perusteet kirjallisesti.

1.16 Ehdotetussa direktiivissä säädetään seuraamusmekanismeista, joihin voidaan turvautua, jos direktiivin mukaisia tiedonantovelvoitteita on laiminlyöty. ETSK kiinnitti seuraamuksiin liittyvään epäkohtaan huomiota jo aiemmassa lausunnossaan, ja kehotti korjaamaan asian. Komitea katsoo, että seuraamusten, sikäli kun ne ovat perusteltuja, olisi vastattava työntekijälle aiheutuneita vahinkoja. ETSK on tyytyväinen 14 artiklan ensimmäisen kohdan säännökseen, jossa työnantajille annetaan 15 päivää aikaa puuttuvien tietojen toimittamiseen.

1.17 Ehdotetussa direktiivissä asetetaan vähimmäisvaatimuksia lähentymistä varten, ja on tärkeää, että työtyöntekijöiden, joiden aineelliset oikeudet ovat nykyisellään paremmat, ei tarvitse pelätä oikeuksiensa heikentyvän direktiivin täytäntöönpanon myötä. ETSK kannattaakin ehdotuksen sisältämää selväsanaista lauseketta oikeuksien tason säilyttämisestä. Komitea suosittelee kuitenkin, että sen lisäksi, että huolehditaan suojelun yleisen tason säilymisestä, direktiivissä olisi myös todettava nykyistä selvemmin, etteivät sen soveltamisalaan kuuluvien yksittäisten alojen olosuhteet saisi huonontua.

2. Ehdotuksen tausta

2.1 Ehdotetun, avoimia ja ennakoitavia työoloja Euroopan unionissa koskevan direktiivin (2017/0355(COD)) on määrä korvata nykyinen, 14. lokakuuta 1991 annettu neuvoston direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (jäljempänä ”kirjallista ilmoitusta koskeva direktiivi”). Lisäksi sillä on tarkoitus täydentää muita voimassa olevia EU:n direktiivejä.

2.2 Ehdotuksen oikeusperustana on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimus) 153 artiklan 2 kohdan b alakohta, ja se pohjautuu EU:n nykyisten säädösten REFIT-arviointiin. REFIT-raportin mukaan kirjallista ilmoittamista koskeva direktiivi tuo selvää lisäarvoa, täyttää tarkoituksensa, on yhä tärkeä osa unionin säännöstöä ja on jatkossakin merkityksellinen kaikkien asianomaisten osapuolten kannalta. Direktiivin tehokkuudessa, henkilöllisessä soveltamisalassa ja täytäntöönpanossa havaittiin kuitenkin puutteita.

2.3 Uuden tai tarkistetun kirjallisen ilmoituksen käyttöönottokustannusten odotetaan olevan 18–153 euroa pk-yrityksissä ja 10–45 euroa suuremmissa yrityksissä. Lisäksi uuteen direktiiviin perehtymisestä aiheutuu pk-yrityksille keskimäärin 53 euron ja suuremmille yrityksille 39 euron kertaluonteiset kustannukset. Työsuhteen muodon vaihtamista koskeviin pyyntöihin vastaamisesta odotetaan aiheutuvan samansuuruisia kustannuksia kuin uudesta kirjallisesta ilmoituksesta.

2.4 Työnantajat odottavat myös joitakin vähäisiä välillisiä kustannuksia (oikeudellinen neuvonanto, työvuorojärjestelmien tarkistaminen, henkilöstöhallintoon kuluva aika, henkilöstölle tiedottaminen jne.). Jouston menetys on marginaalista (eli se koskee vain sitä pientä osaa työnantajista, joka hyödyntää laajasti kaikkein joustavimpia työsuhteen muotoja).

2.5 Komissio käynnisti 26. huhtikuuta 2017 työmarkkinaosapuolten kuulemisen ensimmäisen vaiheen ja 21. syyskuuta 2017 toisen vaiheen selvittääkseen SEUT-sopimuksen 154 artiklan mukaisten unionin toimien mahdollista suuntaa ja sisältöä. Työmarkkinaosapuolilla oli eriäviä näkemyksiä lainsäädäntötoimien tarpeesta direktiivin 91/533/ETY tarkistamiseksi. ETSK korostaa samaan tapaan kuin aiemmassa lausunnossaan (1), että avoimista ja ennakoitavista työoloista ja ehdoista olisi sovittava ennen kaikkea työmarkkinaosapuolten kesken työmarkkinavuoropuhelun puitteissa, ja pitää valitettavana, etteivät työmarkkinaosapuolet päässeet yhteisymmärrykseen suorien neuvottelujen aloittamisesta unionin tason sopimuksen tekemiseksi.

2.6 Komissio toteaa maailman muuttuneen huomattavasti sen jälkeen, kun direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annettiin. Viimeiset 25 vuotta ovat tuoneet työmarkkinoille yhä enemmän joustavuutta. Vuonna 2016 neljännes kaikista työsopimuksista koski ”epätypillisiä” työsuhteen muotoja, ja viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana yli puolet kaikista uusista työpaikoista on ollut ”epätypillisiä”. Myös digitalisaatio on helpottanut uusien työmuotojen syntymistä.

2.7 Komissio toteaa ehdotuksessaan, että uusiin työmuotoihin liittyvä jousto on edistänyt merkittäväällä tavalla työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua. Yli viisi miljoonaa uutta työpaikkaa on luotu sitten vuoden 2014, ja lähes 20 prosentissa niistä on kyse uudeltaisista työsuhteen muodoista.

2.8 Komissio on kuitenkin myös myöntänyt, että nämä suuntaukset ovat aiheuttaneet epävakautta ja lisänneet ennakoimattomuutta tietyissä työsuhteissa. Tämä koskee erityisesti kaikkein epävarmimmissa tilanteissa olevia työntekijöitä. Tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä ja pätkätyöntekijöitä on 4–6 miljoonaa, eikä monellakaan heistä ole tarkkaa tietoa siitä, milloin ja kuinka kauan heillä on töitä. Yksinoikeuslausekkeita, jotka estävät työskentelemisen toiselle työnantajalle, on jopa miljoonassa työsopimuksessa. Toisaalta kuudennessa Euroopan työolotutkimuksessa (2015) todettiin, että 80 prosenttia EU:n 28 jäsenvaltion työntekijöistä on tyytyväisiä työoloihinsa.

(1) EUVL C 434, 15.12.2017, s. 30

2.9 Eräät jäsenvaltiot ovat puuttuneet epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviin haasteisiin ja ottaneet käyttöön suoja-toimia työehtosopimusten, työmarkkinavuoropuhelun tai lainsäädännön keinoin taatakseen oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot ja siirtymät monimuotoisille urapoluille työmarkkinoilla, ja ETSK suhtautuu tähän erittäin myönteisesti. Komission olisi todettava johdanto-osan kappaleissa, että tietyistä suojelumuodoista, esimerkiksi Belgiassa ja Ruotsissa sovellettavista järjestelyistä, on syytä pitää kiinni. Esimerkiksi Belgiassa eri aloilla toimiva lisätyöpaikkajärjestelmä perustuu siihen periaatteeseen, että työntekijöillä on jo jokin muu päätyö.

3. Yleistä

3.1 ETSK on sosiaalisten oikeuksien pilaria käsittelevissä lausunnoissaan ⁽²⁾ kannustanut jäsenvaltioita ja EU:ta myös luomaan ja turvaamaan yksinkertaiset, avoimet ja ennakoitavat sääntelypuitteet, joilla voidaan edistää sopeutumiskykyä sekä vahvistaa ja suojella työntekijöiden oikeuksia ja oikeusvaltioperiaatetta ja joiden avulla EU voi edistää vakaan oikeudellisen kehityksen luomista työehtosopimusneuvotteluja ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua varten joustoturvan toteuttamisen yhteydessä. Sosiaalisten oikeuksien pilarista antamassaan ensimmäisessä launnossa ⁽³⁾ komitea korosti, että työmarkkinoiden toimintapuitteiden tulee tukea uudenlaisia ja monimuotoisempia urapolkuja. Työelämässä tarvitaan erilaisia työpaikkojen luomistapoja ja erilaisia työskentelymuotoja. Tämä edellyttää soveltuvaa työsuhdeturvallainsäädäntöä, jossa asetetaan puitteet oikeudenmukaisille työoloille ja -ehdoille ja edistetään rekrytointia kaikenlaisten työsopimusten puitteissa.

3.2 ETSK toteaa, että epätyypillisellä työllä voi olla merkittäviä vaikutuksia sekä yksittäisten ihmisten että yhteiskunnan kannalta. Epävarma työsuhde ei esimerkiksi välttämättä sovi yhteen perheen perustamisen, kodin hankkimisen ja muiden henkilökohtaisten suunnitelmien kanssa. On muistettava, että tällaiset työmuodot koskevat erityisesti nuoria, naisia ja muuttajataustaisia. Epätyypillisiin työsuhteisiin usein liittyvä alhaisempi palkka voi joissakin tapauksissa tehdä täydentävät sosiaalietuudet tarpeelliseksi ja vaikuttaa lisäksi kielteisesti eläkeoikeuksiin ja eläkkeen määrään.

3.3 ETSK kannattaa komission tavoitetta huolehtia siitä, että EU:n kilpailukyvyyn perustana ovat dynaamiset ja innovoivat työmarkkinat, jotka on järjestetty siten, että kaikille työntekijöille tarjotaan perusturva ja työnantajille tuottavuuden kasvua pidemmällä aikavälillä ja että lähentyminen kohti parempia ehtoja sekä työoloja ja -ehtoja eri puolilla EU:ta on mahdollista. Komitea huomauttaa, että tarvittava lähentyminen ja käsiteltävänä olevasta työsuhdelainsäädännön osiosta johtuvien velvoitteiden yhdenmukainen soveltaminen EU:n työmarkkinoilla voidaan taata vain tasapainoisen ja oikeudellisesti kestäväpohjaisen, yksiselitteisen ja riittävän perustellun ehdotuksen avulla.

3.4 Komissio toteaa, että sääntelyjärjestelmästä on tullut yhä monimutkaisempi, kun ajatellaan koko EU:ta. Komission mukaan tämä lisää sosiaalinenormien alittamiseen perustustuvan kilpailun riskiä, millä on haitallisia seurauksia myös työnantajille, joihin kohdistuu sietämätön kilpailupaine, ja jäsenvaltioille, jotka menettävät verotuloja ja sosiaaliturvamaksuja. ETSK kannattaa komission tavoitetta säätää epätyypillisissä työsuhteissa oleviin työntekijöihin sovellettavista vähimmäisvaatimuksista ottaen samalla huomioon kansalliset työmarkkinavuoropuhelu- ja oikeusjärjestelmät ja siten suojella etenkin niitä työntekijöitä, jotka eivät kuulu työehtosopimusten piiriin.

3.5 ETSK katsoo ehdotuksen kuuluvan komission keskeisiin aloitteisiin, joilla on tarkoitus jatkaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin toteuttamista. Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat pilarista yhteisen julistuksen oikeudenmukaisia työpaikkoja ja kasvua käsitelleessä sosiaalialan huippukokouksessa Göteborgissa 17. marraskuuta 2017, ja pilari antaa suuntaa sosiaalinenormien uudelle, ylöspäin tapahtuvalle lähentymiselle työelämän realiteettien muuttuessa. Ehdotetun direktiivin pitäisi auttaa panemaan täytäntöön pilarin periaatteet ”Varma ja sopeutuva työllisyys” ja ”Tiedot työhdoista ja irtisanotuille annettava suoja”. Näkemykset näiden periaatteiden mahdollisimman tehokkaasta täytäntöönpanosta kuitenkin vaihtelevat. Joidenkin mielestä komission ehdotus on merkittävä askel oikeaan suuntaan, toiset taas katsovat sen menevän pidemmälle kuin on tarpeen.

3.6 ETSK korostaa kuitenkin, että työmarkkinavuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen olisi edelleen oltava tärkein väline avointen, ennakoitavien ja säällisten työolojen määrittämiseksi ja komission olisi varottava puuttumasta näihin menettelyihin tai hankaloittamasta niitä.

⁽²⁾ EUVL C 125, 21.4.2017, s. 10, EUVL C 81, 2.3.2018, s. 145

⁽³⁾ EUVL C 125, 21.4.2017, s. 10

4. Erityistä

4.1 Soveltamisala ja määritelmät

4.1.1 Ehdotetun direktiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaan direktiivissä säädetyt vähimmäisoikeudet koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa. EU:n lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkaan vaikutuksen varmistamiseksi kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle, jotta voidaan reagoida työmarkkinoilla tapahtuneeseen kehitykseen ja ottaa samalla huomioon jäsenvaltiokohtaiset käytänteet. Komission mukaan Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet, jotka soveltuvat ehdotetun direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseen. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa esitetty työntekijän määritelmä pohjautuukin näihin perusteisiin. Niiden avulla varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan johdonmukainen täytäntöönpano, mutta soveltaminen erityistilanteissa jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten hoidettavaksi. Kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatyöntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt voivat kaikki kuulua direktiivin soveltamisalan piiriin, mikäli he täyttävät kyseiset perusteet.

4.1.2 ETSK toteaa, että peruste, jonka mukaan työntekijä toimii toisen henkilön johdon alaisena, saattaa estää alustatyöntekijöiden kuulumisen direktiivin soveltamisalaan. Johdanto-osan kappaleissa olisikin täsmennettävä, että algoritmit voivat velvoittaa työntekijää samaan tapaan kuin suulliset tai kirjalliset ohjeet. Todelliset itsenäiset ammatinharjoittajat, jotka hyödyntävät alustoja, olisi rajattava direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.

4.1.3 ETSK korostaa, että jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on voitava työmarkkinavuoropuhelun puitteissa määrittää, ketkä kuuluvat "työntekijöiden" joukkoon, mutta asian tulkinna on otettava lähtökohdaksi direktiivin yleistavoite eli työolojen parantaminen edistämällä turvatumppaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun huolehditaan työmarkkinoiden mukautuvuudesta. Euroopan unionin tuomioistuin on korostanut (ks. esimerkiksi asia C-393/10, O'Brien), että jäsenvaltiot eivät voi soveltaa lainsäädäntöä, jolla saatetaan vaarantaa direktiivillä tavoiteltujen päämäärien toteuttaminen ja estää näin sen tehokas vaikutus.

4.1.4 ETSK pelkää, että ehdotetussa direktiivissä esitetty työnantajan määritelmä saattaa aiheuttaa sekaannusta ja monimutkaisuutta. Ehdotuksessa määritellään työnantajan tarkoittavan "yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa" ja otetaan siten käyttöön uudenlainen työnantajien määrittelytapa. Yleensä kussakin työsuhteessa on vain yksi työnantaja. Tältä osin on tarpeen tukeutua sovellettavaan kansalliseen lainsäädäntöön.

4.1.5 ETSK toteaa, että direktiivin 1 artiklan 6 kohdassa säädetty poikkeus saattaa johtaa kotitaloustyöntekijöiden perusteettomaan eriarvoiseen kohteluun, kun on kyse mahdollisuuksista saada parempaa työtä, päästä täydennyskoulutukseen ja käyttää omia oikeuksiaan. Tällainen erilainen kohtelu on asiantonta ja itse asiassa kiellettyä, sillä monet EU:n jäsenvaltiot ovat jo ratifioineet kotitaloustyöntekijöiden työoloja koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 189 ja ovat näin ollen velvollisia noudattamaan sitä.

4.1.6 ETSK on hyvillään siitä, että direktiiviä on 1 artiklan 7 kohdan mukaisesti tarkoitus soveltaa myös merenkulkijoihin ja kalastajiin. Mitä tulee merenkulkijoiden työehtoihin ja -oloihin, joista säädetään neuvoston direktiivissä 2009/13/EY, ETSK:n mielestä olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että merialan ammattien erityispiirteet tulevat ehdotetussa direktiivissä huomioituiksi.

4.2 Tiedonantovelvollisuus

4.2.1 ETSK pitää kannatettavana sitä, että ehdotetun direktiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijöille on työsuhteen alussa annettava tiedot olennaisista työoloista ja -ehdoista. Vain näin voidaan varmistaa, että molemmat osapuolet tietävät oikeutensa ja velvollisuutensa työsuhteen alkaessa. Tietojen antaminen myöhemmässä vaiheessa on vahingoksi yksinomaan työntekijöille, ja lyhytaikaisten työsuhteiden kohdalla he menettävät kokonaan suojan, johon heillä on oikeus. Komitea myöntää kuitenkin, että poikkeukselliset olosuhteet saattavat joskus estää mikro- ja pienyrityksiä antamasta tietoja työsuhteen ensimmäisenä päivänä, ja suosittaa, että tietojen antamisen määräaika voitaisiin hieman pidentää tällaisten yritysten osalta. Lisäksi ETSK toteaa, että laajennettu tietopaketti saattaa aiheuttaa yrityksille, erityisesti mikro- ja pienyrityksille, rasitteita. Komitea katsoo, että muun muassa pk-yritysjärjestöjen tulisi tarjota luonnollisille henkilöille ja mikro- ja pienyrityksille apua ja tukea, jotta nämä pystyvät täyttämään direktiivin mukaiset velvoitteensa.

4.2.2 Ehdotetun direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tiedot sisältävä asiakirja voidaan toimittaa työntekijälle sähköisesti, kunhan se on helposti tämän saatavilla. ETSK katsoo kuitenkin, että on tärkeää varmistaa, että tiedot todella annetaan. Komitea suosittelee, että työnantajilla ja työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus sopia asiakirjan toimitustavasta ja että tiedonantotehtävä on joka tapauksessa katsottava hoidetuksi vasta sitten, kun työntekijä on vahvistanut vastaanotaneensa tiedot.

4.2.3 ETSK on yhtä mieltä siitä, että tiedot perusluonteisten työolojen- ja -ehtojen muutoksista on annettava mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutokset tulevat voimaan. Tällä tavoin korjataan nykyisen kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin merkittävä puute, sillä direktiivin (5 artiklan 1 kohdan) mukaan muutoksista on ilmoitettava kuukauden kuluessa muutosten voimaan tulosta. Liiallisten hallinnollisten rasitteiden välttämiseksi olisi täsmennettävä, että yritysten ei tarvitse ilmoittaa erikseen muutoksista, jotka johtuvat voimassa olevien oikeudellisten ja hallinnollisten vaatimusten muuttamisesta tai työehtosopimuksista, sillä monissa jäsenvaltioissa tällaisista muutoksista ilmoittavat lainsäädäntävallan käyttäjät ja työmarkkinaosapuolet.

4.2.4 Ehdotetun direktiivin 6 artiklan 1 kohta vastaa pitkälti nykyisiä säännöksiä (kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin 4 artiklan 1 kohta). ETSK panee kuitenkin merkille, että luontaisetuja ja rahallisia etuja koskevia tietoja on tarkennettu (nyt alakohta c).

4.2.5 ETSK suhtautuu myönteisesti direktiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaiseen veloitteeseen antaa lähetetyille työntekijöille enemmän tietoa. Komitea kehottaa tekemään selväksi, että kohdassa tarkoitetut järjestelyt täydentävät nykyisiä järjestelyjä eli että kohdassa mainitut tiedot on annettava 6 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 2 kohdan mukaisten tietojen lisäksi. On epäselvää, milloin tarkistettu direktiivi 96/71/EY tulee voimaan, mutta ETSK toteaa, että nyt ehdotetun direktiivin säännösten on oltava johdonmukaisia sen lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin tarkistuksen kanssa, josta on päästy lopulliseen yhteisymmärrykseen.

4.2.6 ETSK huomauttaa, että viittaus kuhunkin jäsenvaltioon (täytäntöönpanodirektiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdan a alakohdan nojalla) luotavaan kansalliseen verkkosivustoon ei riitä tiedonantovaatimusten täyttämiseen. Tällainen viittaus pohjautuu nimittäin oletukseen, että jokainen jäsenvaltio on hoitanut täytäntöönpanodirektiivin mukaisen veloitteensa kaikilta osin ja että tiedot ovat lähetetyille työntekijöille ymmärrettäviä sekä kielellisesti että sisällöllisesti. Monet maat, esimerkiksi Saksa, eivät kuitenkaan ole täyttäneet direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan mukaista veloitettaan tyydyttävästi, vaikka täytäntöönpanomääräaika on jo umpeutunut, joten viittaus on täysin hyödytön, jos verkkosivustoissa on vain erittäin yleisluonteista tietoa eikä tietoa ole tarjolla tarvittavilla kielillä.

4.2.7 ETSK toteaa, että pelkkä viittaus voimassa oleviin säännöksiin ja määräyksiin, kuten ehdotetun direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa säädetään, ei riitä täyttämään vaatimuksia ulkomaisten työntekijöiden asianmukaisesta informoinnista, jos kyseisiä säännöksiä ja määräyksiä ei ole saatavilla heidän ymmärtämällään kielellä. Etenkin kun on kyse palkasta, jota työntekijät voivat odottaa ulkomailla saavansa, heille on tiedotettava asiasta suoraan eikä viittaamalla säännöksiin ja määräyksiin, joita he eivät kykene ymmärtämään.

4.2.8 Ehdotetun direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa säädetään tiedonantovelvollisuutta koskevasta poikkeuksesta, jota sovelletaan silloin, kun työskentelyjakso ulkomailla kestää enintään neljä perättäistä viikkoa. ETSK on huolissaan, että tämä saattaa luoda porsaanreian, joka mahdollistaa tiedotusvelvoitteiden kiertämisen, ja suosittelee, että tätä poikkeusjärjestelyä arvioidaan aikanaan.

4.3 Työoloihin ja -ehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

4.3.1 ETSK kannattaa komission tavoitetta ottaa direktiivin 7 artiklan 1 kohdan säännösten avulla käyttöön koeajan kestoja koskevat yhdenmukaiset vähimmäisnormit. Nämä säännökset samoin kuin 7 artiklan 2 kohdassa säädetty poikkeus ovat sekä työnantajien että työntekijöiden etujen mukaisia. Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen, ja koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen, kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan. ETSK panee merkille, että 7 artiklan 2 kohta antaisi jäsenvaltioille mahdollisuuden säätää pidemmästä koeajasta tilanteissa, joissa se on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi. Näin voisi olla esimerkiksi tiettyjen jäsenvaltioiden julkishallinnossa tai silloin, kun on kyse poikkeuksellista osaamista edellyttävistä työtehtävistä.

4.3.2 ETSK kannattaa direktiivin 8 artiklan 1 kohdan säännöstä, jonka mukaan työnantaja ei saa kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella, kunhan pysytään työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseen tähtäävässä työaikadirektiivissä asetetuissa rajoissa. Komitea huomauttaa kuitenkin, että tällaisen sivutyötä koskevan laajan oikeuden yhteydessä on kunnioitettava eri jäsenvaltioiden työmarkkinavuoropuhelun ja työmarkkinaosapuolten kumppanuuden kansallisia sääntöjä, käytänteitä ja

perinteitä. Tällainen laaja oikeus saattaa aiheuttaa ongelmia erityisesti työnantajan kannalta keskeisen henkilöstön kohdalla, koska tällaiset työntekijät eivät voi olla samaan aikaan useamman työnantajan käytettävissä. Työaikadirektiiviin liittyen huolta aiheuttaa myös se, että työnantajat saattaisivat olla vastuussa sivutyötä tekevien työntekijöiden työajan valvonnasta. ETSK kehottaa selventämään, että työnantajalla ei ole vastuuta valvoa toisen työsuhteen työaikaa.

4.3.3 Ehdotetun direktiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaan työnantajat voivat asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämiseksi. Tähän liittyen komissio viittaa johdanto-osan 20 kappaleessa tiettyihin luokkiin kuuluvien työnantajien. Työnantajat voivat periaatteessa tukea ehdotettua 8 artiklan 2 kohtaa mutta heidän mielestään vaikuttaa siltä, että työskentelyrajoitusten säätäminen koskemaan vain tiettyihin luokkiin kuuluvia työnantajia ei anna mahdollisuutta asettaa etenkin keskeistä henkilöstöä koskevia tarpeellisia rajoituksia, halusivatpa kyseiset työntekijät tehdä töitä mihin luokkaan kuuluvalla työnantajalla tahansa. Ammattijärjestöt kuitenkin vastustavat tätä laajaa poikkeussäännöstä, koska se antaisi työnantajille yksipuolisen oikeuden määritellä yhteensopimattomuuskriteerit, joiden perusteella sivutyön tekoa rajoitetaan. Mikäli työnantajalla on oikeutettuja syitä tällaisten rajoitusten asettamiseen, ne on voitava perustella objektiivisesti. Osapuolten ristiriitaisten intressien yhteensovittamisen olisikin pääasiassa oltava jäsenvaltioiden lainsäätäjien ja tuomioistuinten vastuulla.

4.3.4 ETSK kannattaa ehdotetun direktiivin tavoitetta lisätä sellaisen työn ennakoitavuutta, jota tehdään tarpeen mukaan. Ennakoitavuutta voidaan parantaa rajoittamalla todellinen työaika etukäteen vahvistettuihin viiteaikoihin ja ilmoittamalla työajoista riittävän ajoissa, kuten 9 artiklassa säädetään. Työntekijöillä, joiden työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva, olisi oltava mahdollisuus työn vähimmäisennakoitavuuteen silloin, kun työvuoroluettelo vaatii heiltä ennen kaikkea joustavuutta joko suoraan, esimerkiksi toimeksiantojen jaon pohjalta, tai välillisesti, esimerkiksi niin että työntekijän edellytetään vastaavan asiakkaiden pyyntöihin. On kuitenkin tarpeen selventää, mikä tulkitaan riittävän kohtuulliseksi ajaksi ilmoittaa työntekijälle tulevien päivien töistä etukäteen ja kenen tulisi päättää siitä, mikä ilmoittamismääräaika on kohtuullinen milläkin toimialalla. Järjestelyt vaihtelevat aloittain.

4.3.5 ETSK toteaa, että direktiivissä ei anneta jäsenvaltioille minkäänlaisia laadullisia ohjeita viiteajoista eikä ennakoitavuuksista. On mahdollista, että jopa erittäin väljästi ymmärretyt viiteajat ja ennakoitavuuksien määräajat olisivat direktiivin mukaisia, vaikka ne eivät parantaisikaan työn ennakoitavuutta työntekijöiden kannalta. Lisäksi työnantaja voisi sanella viiteajat yksipuolisesti, sillä työntekijöillä ei olisi samanlaista oikeutta, mikä lisäisi nykyistä epätasapainoa.

4.3.6 ETSK tiedostaa, että tarpeen mukaan tehtävän työn tarjoama joustavuus rajoittaa työntekijän arkielämän ennakoitavuutta. Vaihtelevat ja epävarmat tulot saattavat olla vakava ongelma tällaisen työn tekijöille. Komitea katsoo, että tarpeen mukaan tehtävää työtä ei voida pitää työsuhteen muotona, ellei työlle määritellä asianmukaisia viiteaikoja ja työntekijälle annettavalle ennakoitavuukselle aseteta asianmukaista määräaika, ja suosittaa, että tarpeen mukaan tehtävän työn mahdollistavissa työsuhteissa on taattava työntekijälle tietty määrä työtunteja tai vastaava palkka.

4.3.7 Ehdotetun direktiivin 10 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijöiden on kuusi kuukautta kestäneen työskentelykauden jälkeen voitava pyytää työnantajiltaan ennakoitavampaa ja turvampaa työsuhteen muotoa. ETSK on tyytyväinen siihen, että tämän järjestelyn on tarkoitus kattaa kaikki epätyypillisissä tai turvattomissa työsuhteissa olevien työntekijöiden ryhmät. Komitea on kuitenkin huolissaan siitä, että direktiivissä ei säädetä täytäntöönpanokelpoisesta oikeudesta siirtyä toiseen työsuhteen muotoon. Pelkkä oikeus esittää asiaa koskeva pyyntö ei sinänsä paranna työntekijöiden oikeudellista tilannetta merkittävästi, koska he voivat jo nykyäänkin pyytää parempaa asemaa, toistaiseksi voimassa olevaa työsuhteen jne. Tavoitteen saavuttamista tukevien poliittisten toimenpiteiden olisi joka tapauksessa oltava tehokkaita ja oikeasuhteisia, eivätkä ne saisi aiheuttaa tarpeettomia hallinnollisia rasituksia yrityksille.

4.3.8 ETSK katsoo, että direktiivin 10 artiklan 2 kohdan mukaisia työnantajan kirjallisia vastausta koskevia vaatimuksia on täydennettävä. Työnantajan olisi perusteltava kielteinen vastaus objektiivisin liiketoiminnallisin syin, jotta työntekijä, joka katsoo pyyntönsä evätyn muilla perusteilla, voi pyytää asian riippumatonta arviointia tuomioistuimessa tai muiden kansallisten käytäntöjen mukaisesti. Vain näin voidaan varmistaa, että työnantajat pohtivat työntekijöiden pyyntöjä vakavasti eivätkä vain vastaa niihin muodon vuoksi.

4.3.9 ETSK panee merkille, että komissio ottaa työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden sekä mikro- ja pienyritysten erityistilanteen huomioon säätämällä direktiivin 10 artiklan 2 kohdassa mahdollisuudesta poiketa kirjallisia perusteluja koskevista vaatimuksista. Komitea huomauttaa kuitenkin, että nykymuodossaan säännös koskisi kaikkia yrityksiä, joissa on enintään 249 työntekijää ja joiden vuotuinen liikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa, mikä tarkoittaa 99:ää prosenttia kaikista EU:ssa toimivista yrityksistä. Poikkeussäännöksen soveltamisalaa olisi siis pohdittava uudelleen.

4.3.10 ETSK katsoo, että direktiivin pitäisi avata epätyypillistä työtä tekeville työntekijöille todellisia mahdollisuuksia siirtyä pätevyytään vastaaviin tavanomaisempiin työsuhteisiin. Tämä edellyttää, että määräaikaisille työntekijöille taataan vähimmäisoikeudet siirtyä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja edetä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön, jos yrityksessä on avoimia työpaikkoja ja työntekijällä on tarvittava osaaminen tai pätevyys.

4.3.11 ETSK on tyytyväinen direktiivin 11 artiklaan, jossa säädetään, että kun unionin tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantajia antamaan työntekijöille koulutusta sen työn hoitamista varten, johon heidät on palkattu, koulutuksen olisi oltava työntekijöille maksutonta. Mitä tulee mahdollisiin "korvauslausekkeisiin" tilanteissa, joissa koulutus ylittää lakisääteiset vaatimukset ja lisää työntekijän pätevyyttä ja työntekijä irtisanoutuu pian koulutuksen jälkeen, ETSK korostaa, että tällaisten lausekkeiden on kulloinkin oltava hyvin perusteltuja ja tarvittaessa pohjaututtava työmarkkinaosapuolten kesken neuvoteltuun sopimukseen ja että niiden tulee joka tapauksessa olla suhteellisuusperiaatteen mukaisia ja vaikutukseltaan regressiivisiä (eli takaisinmaksuriski alenee työsuhteen keston myötä).

4.3.12 ETSK suhtautuu myönteisesti siihen, että direktiivin 12 artiklassa mahdollistetaan 7–11 artiklassa vahvistettujen vähimmäisvaatimusten muuttaminen työehtosopimuksin sillä edellytyksellä, että työntekijöiden oikeudet pidetään kyseisissä sopimuksissa asianmukaisella tasolla ja työntekijöiden yleinen suojelu turvataan. Komitea toteaa, että avoimista ja ennakoitavista työoloista ja -ehdoista olisi sovittava ennen kaikkea työmarkkinaosapuolten kesken työmarkkinavuoropuhelun puitteissa.

4.4 Muut säännökset

4.4.1 ETSK korostaa, että direktiivin 13 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat, että direktiivin vaatimuksia noudatetaan, ja julistavat direktiivin vastaiset työehtosopimusten tai yksittäisten sopimusten määräykset mitättömiksi tai huolehtivat niiden muuttamisesta direktiivin säännösten mukaisiksi. Mitättömäksi julistamisen seurauksia ja vastaavasti direktiivinmukaisuutta olisi analysoitava jäsenvaltioissa huolellisesti erityisesti direktiivin 12 artiklan valossa. Työmarkkinaosapuolten roolia direktiivin vaatimusten noudattamisen varmistamisessa olisi edistettävä ja kunnioitettava.

4.4.2 Ehdotetun direktiivin 14 artiklassa säädetään seuraamusmekanismeista, joihin voidaan turvautua, jos direktiivin mukaisia tiedonantovelvoitteita on laiminlyöty. ETSK kiinnitti seuraamuksiin liittyvään epäkohtaan huomiota jo aiemmassa lausunnossaan, ja kehotti korjaamaan asian⁽⁴⁾. Komitea katsoo, että seuraamusten, sikäli kun ne ovat perusteltuja, olisi vastattava työntekijälle aiheutuneita vahinkoja. Näin voitaisiin välttyä direktiivin säännösten vähäisistä teknisistä rikkomuksista johtuvilta riita-asioilta. Komitea on tyytyväinen 14 artiklan ensimmäisen kohdan säännökseen, jossa työnantajille annetaan 15 päivää aikaa puuttuvien tietojen toimittamiseen.

4.4.3 ETSK suhtautuu myönteisesti jäsenvaltioille direktiivin 15 artiklassa asetettuun veloitteeseen varmistaa, että työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus silloin, kun heidän direktiivin mukaisia oikeuksiaan rikotaan.

4.4.4 ETSK on tyytyväinen 16 artiklan mukaisiin järjestelyihin epäsuotuisan kohtelun yleisen kiellon konkretisoimiseksi. Nämä järjestelyt, jotka jäsenvaltioiden on määrä toteuttaa selväsanaisten syrjintäkiellon avulla, ovat signaali oikeusalan toimijoille ja vaikuttavat siten ennaltaehkäisevästi.

4.4.5 ETSK panee merkille direktiivin 17 artiklassa säädetyn irtisanomissuojan ja siihen liittyvät todistustaakkaa koskevat säännökset. Direktiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kiellettävä irtisanominen (tai vaikutukseltaan vastaavat toimenpiteet) tai irtisanomista koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet direktiivissä säädettyjä oikeuksia. Tämä ja 17 artiklan 2 kohta, jonka mukaan työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi direktiivin mukaisten oikeuksien käyttämisen takia, voivat pyytää työnantajaa esittämään asianmukaiset perustelut irtisanomiselle, tarjoavat hyödyllisen välineen direktiivissä säädettyjen oikeuksien käyttämiseksi. Direktiivin 17 artiklan 3 kohdassa säädetty menettelytapa eli se, että työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen

⁽⁴⁾ EUVL C 125, 21.4.2017, s. 10

on tapahtunut muilla kuin työntekijää syrjivillä perusteilla, on oikeasuuntainen, mutta oikeusperustaan liittyy muutamia askarruttavia näkökohtia ja sitä olisi selkeytettävä. Olisi tehtävä selväksi, että irtisanomiset tai vastaavat toimenpiteet, jotka johtuvat siitä, että työntekijät ovat vedonneet direktiivin mukaisiin oikeuksiinsa, ovat pätemättömiä.

4.4.6 ETSK kannattaa jäsenvaltioille direktiivin 18 artiklassa asetettuja velvoitteita säätää tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos kansallisia täytäntöönpanosäännöksiä ei noudateta.

4.4.7 ETSK suhtautuu myönteisesti direktiivin 19 artiklan säännöksiin, joissa nimenomaisesti kielletään asiaa koskevan lainsäädännön mukaisten normien heikentäminen. Tähän liittyviä säännöksiä on jo nykyisessäkin kirjallista ilmoitusta koskevassa direktiivissä (7 artikla), ja ne ovat välttämättömiä silloin, kun olennaisia oikeuksia koskevat vaatimukset ovat direktiivin säännöksiä tiukempia. Artiklan 1 kohtaa on kuitenkin selkeytettävä, jotta voidaan varmistaa, että sen lisäksi, että suojan yleistä tasoa ei saa alentaa, etenkin direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yksittäisten alojen tilanne ei saa huonontua direktiivin täytäntöönpanon seurauksena.

4.4.8 ETSK on hyvillään, että ehdotetun direktiivin 21 artiklan mukaan direktiivissä säädetyt oikeudet ja velvoitteet on ulotettava koskemaan myös nykyisiä työoloja ja -ehtoja. Tämä on sekä oikein että välttämätöntä, kun ajatellaan, miten direktiivillä pyritään parantamaan oikeudellista tilannetta. Komitea toteaa kuitenkin, että tästä saattaa aiheutua yrityksille kustannuksia ja jonkin verran lisärasitteita. Olisikin toteutettava toimia, joilla voidaan tukea työnantajina toimivia luonnollisia henkilöitä ja yrityksiä, erityisesti mikro- ja pienyrityksiä, direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämässä.

Bryssel 23. toukokuuta 2018.

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Luca JAHIER*
