Työelämä/Työlainsäädäntö ja
työehtosopimuspolitiikka
Mika Kärkkäinen

29.4.2016

Eduskunta/Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

VALTIONEUVOSTON KIRJELMÄ U 16/2016 VP/LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN DIREKTIIVIN MUUTOSDIREKTIIVI

Yleistä

EK toteaa, että U-kirjelmässä käsitelty komission esitys on ollut kiistanalainen sekä jäsenvaltioiden että EU-tason työmarkkinaosapuolten keskuudessa. Eurooppalaisia työnantajajärjestöjä edustava Business Europe – ja sen jäsenenä EK – on katsonut, että lähetettyjä työntekijöitä koskevassa sääntelyssä olisi tullut keskittyä uuden direktiiviehdotuksen antamisen sijasta lähetettyjen työntekijöiden ns. täytäntöönpanodirektiivin (2014/67/EU) kansalliseen täytäntöönpanoon ja sen vaikutusten seuraamiseen. Mainitulla direktiivillä pyritään ehkäisemään työvoiman lähettämiseen liittyviä väärinkäytöksiä ja tehostamaan valvontaa. Täytäntöönpanodirektiivin implementointi on vielä kesken monissa EU:n jäsenvaltioissa.

Nyt esillä olevan komission esitys on aiheuttanut syvää erimielisyyttä jäsenvaltioiden kesken, ja tullee lisäämään unionin sisäisiä poliittisia kiistoja. Tämä ei ole toivottavaa tilanteessa, jossa EU kohtaa koko ajan suurempia haasteita sekä unionin sisäisen hajaannuksen että ulkopuolisten tekijöiden, kuten pakolaiskriisin ja globaalin kilpailun, vuoksi. EU:n sisämarkkinapolitiikassa painopisteen tulisi olla EU:n kilpailukyvyn varmistaminen suhteessa globaaleihin kilpailijoihin. Kilpailukykyä unionin laajuisesti edistettäisiin parhaiten sillä, että sisämarkkinoiden sääntelyä purettaisiin palvelun tarjoamisen vapauden ja muiden perusvapauksien toteuttamiseksi. Nyt esillä olevaan direktiiviehdotukseen sisältyy isoja riskejä siitä, että palvelujen tarjoamisen vapautta ja työvoiman liikkuvuutta käytännössä rajoitettaisiin.

Direktiiviehdotuksen jatkovalmisteluun liittyvässä Suomen kannanmuodostuksessa tulisi korostua valtioneuvoston EU-vaikuttamisstrategiassakin 2016 korostettu tavoite, että EU-sääntelyä arvioidaan talouskasvun, kilpailukyvyn ja työllisyyden näkökulmasta.

Työntekijän tavanomainen työntekopaikka

Komission esitys sisältää sinänsä selväpiirteiseksi tarkoitetun säännön siitä, milloin sitä jäsenvaltiota, johon työntekijä lähetetään työhön, pidetään hänen tavanomaisena työntekomaanaan. Esitys on kuitenkin monessa suhteessa ongelmallinen.

Esitys herättää ensinnäkin EU-oikeuden sisäiseen koherenssiin ja eri sääntelytasojen suhteeseen liittyviä kysymyksiä. Työntekijän työsuhteeseen sovellettavasta laista säädetään ns. Rooma I -asetuksella, joka on jäsenvaltioiden lainsäädännössä suoraan sovellettava EU-säädös. Komissio esittää, että ehdotetulla direktiivillä muutettaisiin kyseisen asetuksen tulkintaa. Voidaan kysyä, eikö tällaisen muutoksen aikaansaaminen edellyttäisi Rooma I-asetuksen muuttamista.

Komissio esittää, että 24 kuukauden mittainen tosiasiallinen tai oletettu lähettämiskausi saattaisi lähetetyn työntekijän vastaanottavan valtion lain soveltamisen piiriin. Lähettämiskauden laskenta ei olisi niin yksiselitteistä kuin ensisilmäyksellä vaikuttaa, sillä esityksen mukaan eri työntekijöiden lähettämiskaudet olisi laskettava yhteen, jos lähetetty työntekijä korvataan toisella samaa työtä tekevällä työntekijällä. Tämä johtaa erityisiin tulkintaongelmiin sen määrittelyssä, mitä "samalla työllä" tarkoitetaan. Työntekijöiden työtehtävät usein vaihtelevat varsinkin pitkäkestoisessa lähettämisessä. On myös epäselvää, olisiko eri työntekijöiden lähettämiskaudet laskettava yhteen myös silloin, kun ne ovat jatkuneet osittain samanaikaisesti.

Komission esitys lisäisi suomalaisten yrityksen hallinnollisia kustannuksia työntekijöiden lähettämisessä. Esityksen kustannusvaikutukset PK-yrityksille on täysin jätetty huomioimatta. Jos suomalainen yritys lähettäisi työntekijöitä toiseen jäsenvaltioon siten, että työntekijän tavanomaisena työntekopaikkana olisi heti lähettämisen ensimmäisestä päivästä lähtien (lähettämiskauden oletettu kesto 24 kk) vastaanottava valtio, yrityksen täytyisi ottaa selkoa ja soveltaa lähetettyyn työntekijään alusta lähtien ulkomaan lainsäädäntöä. Riittävää ei olisi enää lähetettyjä koskevien vähimmäisnormien selvittäminen. Työntekijän kannalta siirtyminen vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen tarkoittaisi, että myös työntekijälle epäedullisemmat ulkomaan lain säännökset, kuten esimerkiksi irtisanomissuoja, tulisivat sovellettavaksi. Jos työntekijä palaisi lähettävään jäsenvaltioon, häneen olisi ilmeisesti edelleen lainvalintasääntöjen mukaan sovellettava ulkomaan lakia.

Lähetetyn työntekijän palkkaehdot

Komission esitys korvaisi lähetettyjen direktiivissä olevan termin "vähimmäispalkka" käsitteellä "korvaus". Tarkoituksena on, että paikallisten työntekijöiden työsuhteissa noudatettavia palkkaehtoja sovellettaisiin sellaisenaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Valtioneuvoston U-kirjelmässä arvioidaan, että muutos ei Suomeen lähetettyjen työntekijöiden kannalta olisi merkittävä, koska jo nykyisellään lähetettyjen työntekijöiden työsuhteissa on vähimmäisehtoina noudatettava yleissitovien työehtosopimusten palkkamääräyksiä. Komission esitys ei kuitenkaan anna vastausta siihen, minkä tasoisia ja kuinka laajalti työehtosopimusten palkkamääräyksiä lähetettyjen työsuhteissa olisi sovellettava. EU-tuomioistuin on Suomea koskeneessa ennakkoratkaisuasiassa edellyttä-

nyt, että työehtosopimusten nojalla sovellettavat vähimmäispalkan laskentasäännöt ovat selkeitä ja läpinäkyviä (C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry, kohdat 40–42). Komission esitys ei selkeytä oikeustilaa siltä osin, mitkä työehtosopimusmääräykset ovat riittävän läpinäkyviä, jotta niiden soveltamista voidaan vaatia lähettävältä yritykseltä.

Palkkaus alihankinnassa

Komission esitys sallii sellaiset kansalliset säännöt, joiden mukaan työntekijöitä lähettävän alihankkijan on sovellettava lähetettyihin työntekijöihin tilaajayrityksen palkkaehtoja. Tällä lisäyksellä, jos se toteutuu, ei ole merkitystä Suomeen lähetettävien työntekijöiden osalta, koska tänne työntekijöitä lähettävän yrityksen edellytetään noudattavan oman alansa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Myös ulkopuolisen työvoiman käyttöä sääntelevät työehtosopimusmääräykset lähtevät siitä, että alihankkijan tulee noudattaa oman alansa sopimuksia (esim. teknologiateollisuuden työehtosopimus kohta 46.1). Tilaajavastuusääntelyllä tilaaja on puolestaan velvoitettu selvittämään alihankkijansa soveltama työehtosopimus.

Komission esitys ei ole näiltä osin jäsenvaltioita sitova, vaan ainoastaan mahdollistaa kyseisenlaiset oikeussäännöt. Suomen tulisi komission esityksen jatkovalmistelussa varmistaa osaltaan se, että komission esitys ei muutu pakottavaksi vaan olisi jäsenvaltioille vapaaehtoinen. Kyseisen säännöksen pakottavuus tarkoittaisi työehtosopimusjärjestelmän perusperiaatteiden murentumista, koska työehtosopimuksen valinnassa ei olisi enää määräävänä seikkana alihankkijan toimiala. Syrjimättömyysperiaatteesta seuraisi todennäköisesti, että samojen sääntöjen tulisi päteä myös Suomen sisäisiin alihankintatilanteisiin.

Kunnioittavasti,

Mika Kärkkäinen
Asiantuntija, EK