Työ ja turva -osasto/EK/ea **18.9.2017**

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 80/2017 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä ja eräiksi niihin liittyviksi laeiksi.

Yleistä

SAK kannattaa tavoitetta yksinkertaistaa ja yhdenmukaistaa työvoiman maahanmuuttoa ja liikkuvuutta koskevia säädöksiä. SAK ei ole kuitenkaan vakuuttunut siitä, että erillislakien luominen eri työntekijäryhmille sekä sektorikohtainen ja monimutkainen lähestymistapa vastaisi parhaiten näihin haasteisiin. Nyt on vaarana, että eri ryhmiin kuuluville työntekijöille muodostuu erilaisia oikeuksia ja direktiivien tavoittelema työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ei täysin toteudu.

Työvoiman maahanmuutto ja vapaa liikkuvuus edellyttävät kunnon pelisääntöjä, joissa keskeisenä tulee olla työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ja yhdenvertainen kohtelu, kansallisten työehtosopimusten ja työmarkkinajärjestelmän kunnioittaminen sekä valvonnan tehostaminen harmaan talouden ehkäisemiseksi. Suomessa kuitenkin puuttuvat tehokkaat keinot, jotka mahdollistaisivat puuttua työnantajien väärinkäytöksiin.

Ulkomaisten työntekijöiden asemaa voidaan parantaa lisäämällä työsuojeluviranomaisten valvontamahdollisuuksia ja tiedonsaantioikeuksia. SAK kannattaa ulkomaalaisrekisterilakiin esitettyjä muutoksia, koska ne mahdollistavat työsuojeluviranomaiselle pääsyn UMA-rekisteriin ja edesauttavat ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa. Työsuojeluviranomaisten tiedonsaantioikeuksia tulisi kuitenkin täydentää henkilöstön edustajan, luottamushenkilön tai edustavan ammattiliiton tiedonsaantioikeudella.

Kausityölaki

Direktiivin yleistavoitteena on kausityöntekijöiden oikeudellisen aseman parantaminen ja hyväksikäytön estäminen. Pääsääntönä on yhdenvertainen kohtelu jäsenmaan kansalaisten kanssa. SAK:n mielestä tavoite on hyvä, mutta erillislain lisäarvo on vahvasti kyseenalainen. SAK:n mielestä on huolehdittava siitä, että työnantaja ilmoittaa oikeat ja paikkansapitävät tiedot palkoista, työtunneista ja muista työsuhteen ehdoista, ja että niiden paikkansapitävyyttä myös valvotaan. On myös huolehdittava ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädetyn työnantajan tiedottamisvelvollisuuden toteutumisesta.

Lainsäädännön toteutuminen edellyttää tehokasta valvontaa. Tämän vuoksi HE:n tekstiin tulisikin lisätä, että valvontaa tarvitaan enemmän, jotta

työntekijöiden oikeuksia ei poljettaisiin. On varmistettava, että myös kesällä on tarpeeksi tarkastajia kiertämään kausityöpaikkoja.

SAK pitää ongelmallisena, että ennakkovalvontaan ei ole kiinnitetty riittävästi huomioon. SAK vastustaa HE: esitystä siltä osin, että TE-toimistot ohitettaisiin työvoiman saatavuusharkinnassa. Ennakkovalvontaa suoritetaan selvittämällä mm. työsuhteen ehtoja ja työnantajan suoriutumista työnantajavelvollisuuksista. Maahanmuuttovirastolla ei ole riittävää ammattitaitoa selvittää työsuhteen ehtoja.

Ulkomaalaislain 71§:n mukaan työmarkkinaosapuolet osallistuvat työntekijän oleskelulupien myöntämiskäytäntöjen seurantaan ja arviointiin sekä ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevien valtakunnallisten ja alueellisten linjausten laadintaan. Työmarkkinajärjestöillä ei kuitenkaan käytännössä ole mahdollista vaikuttaa työlupalinjauksien sisältöön ns. työvoimapula-ammattien määrittelyn osalta.

Direktiivin edellyttämä luettelo kausityöhön luettavista aloista ei tulisi määritellä valtioneuvoston asetuksella, vaan se tulee valmistella ja selvittää kolmikantaisesti, yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa, Pelkkä työmarkkinoiden kuuleminen ei ole riittävä eikä täytä kolmikantaisen valmistelun edellytyksiä.

ICT–laki

ICT-lain tärkein tavoite on varmistaa, että yritysten sisäisenä siirtona tuleva työntekijä saa lakisääteiset tai sopimusperusteiset työehdot mukaan lukien työterveys ja työturvallisuus ja työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet. Tällaisia ovat palkkoja, työaikaa ja vuosilomaa koskevat säännökset sekä kaikki säädökset, jotka koskevat työnantajan ja työntekijän välisiä sopimusperusteisia velvoitteita.

Hallituksen esityksessä lähdetään siitä, että johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden maahantuloon ei arvioida liittyvän työntekijöiden väärinkäytös- tai hyväksikäyttöriskejä. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Kansanväliset konsernit ovat tuoneet kolmansista maista maahan työvoimaa samalla, kuin ovat irtisanoneet paikalliset työntekijät. Lakia tulisikin täsmentää niin, että ICT-lupia ei tulisi myöntää yrityksille, jotka ovat irtisanoneet tai lomauttaneet samankaltaisista tehtävistä omia työntekijöitään. Myöskään aloille, joilla on korkea työttömyysprosentti, ei ole tarkoituksenmukaista myöntää ICT-lupia.

SAK on huolissa harjoittelijoiden asemasta yrityksen sisäisen siirron yhteydessä, sillä heidän kohdallaan alipalkkaus ja työehtojen kiertäminen on suuri ja kasvava ongelma. Harjoittelijoiden osalta tulee arvioida tarkasti, millä edellytyksillä he voivat siirtyä yrityksen sisällä. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus ei riittävästi turvaa harjoittelijoiden asemaa. Olennaista on, että harjoittelu sisältää aidosti perehdyttämistä ja osaamisen kehittämistä eikä muuta työvoimaa korvaavaa asiantuntijatyötä.

HE:n mukaan direktiivin 9 artiklan mukaisina tehokkaina sanktiona olisivat ulkomaalaislain 186 § ja rikoslain 47:6 a mukaiset sakkorangaistukset.

Työ ja turva -osasto/EK/ea **18.9.2017**

SAK epäilee, täyttyvätkö tässä direktiivin edellytykset. Poliisilla ja syyttäjällä näyttää olevan käytännössä korkea kynnys ryhtyä toimiin silloin, kun kyseessä on sakkorangaistus ja työrikos. Hallinnollinen laiminlyöntimaksu voisi olla tehokkaampi (vrt. tilaajavastuulaki).

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätietoja: SAK: Maahanmuuttopolitiikan asiantuntija Eve Kyntäjä, puhelin 0400 513 162