Dnro 001/81/2017

Heikki Taulu 18.9.2017

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantutijakuuleminen tiistaina 19.9.2017 klo 12.15

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

Akava kiittää mahdollisuudesta antaa lausuntonsa hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä. Keskitymme lausunnossamme sisäisiä siirtoja koskevien esitysten kommentointiin.

Akava suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti työvoiman liikkuvuuteen maasta toiseen. Näemme siihen sisältyvän enemmän mahdollisuuksia ja myönteisiä vaikutuksia, kuin uhkia tai kielteisiä vaikutuksia. Myönteiset vaikutukset eivät kuitenkaan synny itsestään ja toisaalta kielteisiä vaikutuksia pitää määrätietoisesti ja suunnitelmallisesti pyrkiä ehkäisemään. Suurimpana työvoiman liikkuvuuden aiheuttamana riskinä työmarkkinoilla pidämme suoranaisten työsuojelurikkomusten lisäksi työehtosopimuksissa sovittujen työehtojen sivuuttamista ja väärinkäytöksiä.

Akavan ehtona työvoiman saatavuusharkinnan poistamiselle on ollut se, että sovellettavien työehtojen toteutumista pystytään valvomaan ja muutenkin ehkäisemään työvoiman kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvät väärinkäytökset. Ilmeistä on, että tämä ehto ei kaikissa tapauksissa ole toteutunut. Väärinkäytösten ehkäisemiseksi on varmistettava riittävät viranomaisresurssit. Esityksessä mainitun työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuden tulisi koskea myös henkilöstön edustajia eli luottamusmiehiä tai ammattiliittoa. Lisäksi ilmoitusmenettelyn yhteydessä tulisi harkita kansallisia alakohtaisia kiintiöitä tai työvoimapoliittista tarveharkintaa aloilla, joissa työttömyysaste on suuri.

Ulkomaalaislaki velvoittaa työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, ilmoittamaan työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Laki ei käytännössä aina ole

toteutunut. Henkilöstön edustajat eivät aina saa työnantajalta lain edellyttämiä tietoja edes pyydettäessä. Työnantajat eivät välttämättä kerro edes kolmansista maista tulleiden työntekijöiden määriä. Tämä vuoksi työsuojeluviranomaiset tulisi velvoittaa tarkastusta tehdessään antamaan henkilöstön edustajille kyseiset tiedot.

On arvioitava erityisen huolellisesti, millä edellytyksillä harjoittelijat voivat siirtyä yrityksen sisällä. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus ei riittävästi turvaa harjoittelijoiden asemaa eikä epätoivottuja työmarkkinavaikutuksia, koska palkattomat harjoittelut ovat yleisiä. Olennaista on, että harjoittelu on aidosti perehdyttävää ja osaamista syventävää eikä sillä korvata palkkaa vastaan tehtävää asiantuntijatyötä.

Direktiivin mukaan jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita mekanismeja, joiden avulla voisi puuttua työnantajien väärinkäytöksiin esimerkiksi työnantajaa koskevan kantelun muodossa. Tätä tavoitetta tukisi järjestöjen kanneoikeus, minkä selvittämistä onkin syytä kiirehtiä.

Akava ry:n puolesta

Heikki Taulu
ekonomisti

Rautatieläisenkatu 6 puh. 020 7489 400
00520 Helsinki www.akava.fi

Akava