

Asia: VN 6446/2019

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Lausunto koskien luonnosta lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin täytäntöönpanoa – hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Kiitämme saamastamme mahdollisuudesta päästä lausumaan näkemyksemme aiotuista muutoksista koskien työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muutosehdotuksia.

Lain nykytilan arvioinnista ja muutosehdotusten vaikutuksista

Lakiehdotuksen vaikutusosiossa on kirjoitettu, että työnantajalle säädettävä velvoite kustantaa matka, majoitus- ja ruokailukustannukset Suomessa tehtävän työn ajalta silloin, kun työntekijä joutuu ammatillisista syistä liikkumaan lähettämisen kestäessä työntekomaan tavanomaisesta työpaikasta, merkitsisi muutosta nykyisiin työnantajan velvoitteisiin (s.14). Näkemyksemme mukaan tämä ei muuttaisi nykytilannetta, lähettävä työnantaja on ollut vastuussa em. kuluista tähänkin saakka, ainakin rakennusalalla.

Edelleen näkemyksemme mukaan ns. ordre public -periaatteen mukainen säädösehdotus ei tosiasiallisesti nostaisi lähettävän yrityksen kustannuksia tällä hetkellä voimassa olevaan lainsäädäntöön verrattuna (HE s.15 – toinen kappale). Tilanne on pikemminkin päinvastoin, kun ordre public -periaatteen mukaista säädöstä sovellettaisiin vain tilanteessa, jossa korvaustaso alittaisi olennaisesti Suomen korvaustason tai korvausvelvoitetta ei olisi ollenkaan. Kustannustaso voisi siis olla jonkin verran alempi kuin tähän saakka. Rakennusalalla voimassa olevien yleissitovien työehtosopimuksen perusteella työnantaja on vastuussa komennustyön johdosta syntyvistä lähettämisen kustannuksista (majoitus-, matkustuskustannukset). Näin ollen sillä ei olisi vaikutusta

myöskään suomalaisen sopijakumppanin urakka/palvelusopimusten hintaan nykytilanteeseen verrattuna, ainakaan kustannuksia nostavasti.

Sivun 15 toisen kappaleen lopussa on kirjoitettu seuraavasti: RT:n selvityksen perusteella Uudellamaalla ulkomaalaisia lähetettyjä työntekijöitä oli vajaa 8.000 vuonna 2019 ja noin 33 prosenttia yrityksistä käytti ulkomaista työvoimaa ja nimenomaan lähetettyjä työntekijöitä. Aliurakointia harjoittavia yrityksiä oli noin 9500.

Rakennusteollisuuden työvoimakyselyn mukaan Uudellamaalla kyselyyn vastanneiden yritysten työmailla poikkileikkauspäivänä olleesta työvoimasta 33 % oli ulkomaalaisia, ei siis niin, että 33 prosenttia yrityksistä käytti ulkomaalaista työvoimaa. Ulkomaalaista työvoimaa käyttävien yritysten lukumäärä on varmastikin suurempi. Samoin lähetettyjen työntekijöiden määrästä ei kyseisen työvoimakyselyn perusteella voida antaa tarkkaa arviota. Olemme kuitenkin lähiaikoina pyrkineet selvittämään/arvioimaan rakennustyömailla työskentelevien ulkomaisten työvoiman määrää ja näitä tietoja voi tarvittaessa käyttää:

- Rakentamisen työllisten kokonaismäärä Suomessa on noin 198 000 työllistä (vuonna 2018 keskimäärin, pois lukien rakennustuoteteollisuus)

☐ arviolta 110 000 työntekijää, 38 500 toimihenkilöä ja 49 500 yrittäjää

=> talonrakentamisessa ja siihen liittyvässä erikoisurakoinnissa ulkomaalaisia noin 30 000 henkilöä (sisältäen sekä ammattimaisen rakentamisen sekä pienimuotoisemman korjausrakentamisen ja pientalotyömaiden urakoitsijat)

=> infrarakentamisessa ulkomaalaisia noin 6 500

=> rakennustuoteteollisuudessa ulkomaista työvoimaa, mukaan lukien lähetettyjä työntekijöitä myös, ja joita ei ole laskettuna näihin lukuihin. Ulkomaista työvoimaa rakennustuoteteollisuudessa on arviomme mukaan alle 10.000 henkilöä, kuitenkin yli 5.000

=> lähetettyjä työntekijöitä on arviomme mukaan vajaa 15.000 henkilöä rakentamisessa, jotka ovat mukana kokonaisluvussa

=> yhteensä ulkomaista työvoimaa rakennusurakoinnissa arviolta 35 000–40 000 henkilöä

Pykäläkohtaisia kommentteja

4 a §

Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä

4a §:n 2 momentissa on toimeenpantu direktiivimuutoksen 3 artiklan 1a -kohta, jossa määritellään yli 12 kk kestävässä työntekijän lähettämisissä sovellettavaksi tulevat työehdot. 3 artiklan 1a kohdan toisen kappaleen mukaan sovellettavaksi ei kuitenkaan tule työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevat menettelyt, muodollisuudet tai ehdot, mukaan lukien kilpailukieltolausekkeet ja ammatilliset lisäeläkejärjestelmät. Työryhmän 4a §:n 2 momentista puuttuu em. direktiivin mukainen rajausta lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovellettavaksi tulevien työehtojen osalta. 4 a§:n 2 momenttiin tulisiikin lisätä direktiivin mukainen rajausta.

Tekstiehdotus 4 a§:n 2 mom:

Pykälän 1 momentin mukaisen aikarajan ylittyttyä lähetettyyn työntekijään sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun perusteella 4 §:n 1-3 momenteissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisiä ja muita taloudellisia etuja, lukuun ottamatta työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevia määräyksiä tai kilpailukieltolausekkeitä ja ammatilliset lisäeläkejärjestelmiä koskevia määräyksiä.

5 a §

Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista

Työryhmä esittää, että työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työntekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyvät työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan tai kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset, työnantajan tulee korvata lähetetylle työntekijälle edellä mainitut kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokra-työssä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten.

Rakennusteollisuus kannattaa ehdottomasti ordre public -periaatteen mukaista säännöstä tässä tilanteessa. Rakennusalalle on tyypillistä välillä pitkätkin urakkaketjut ja toimialalla työskentelee paljon ulkomaista työvoimaa. Lähetettyä työvoimaa on tuhansittain rakennustyömailla. Valitettavasti myös ulkomailta lähetetyn työvoiman kohdalla ilmenee harmaata taloutta ja työntekijöiden työehtojen polkemista. Jo vuosikausia olemme pyrkineet yhdessä Rakennusliiton ja viranomaisten kanssa torjumaan harmaata taloutta niin vapaaehtoistoimin kuin uuteen lainsäädäntöön vaikuttaen. Alan työmarkkinaosapuolten aloitteiden johdosta on Suomeen saatu aikaiseksi rakennusalalle lainsäädäntöä, jolla on ollut todistetusti harmaata taloutta ja talousrikollisuutta vähentävää vaikutusta.

Ilman ordre public -periaatteen mukaista säädöstä syntyy tilanne, jossa harmaan talouden toimijoille ja halpatyövoimaa hyväksi käyttäville tarjotaan avoin mahdollisuus toimia ilman viranomaisten tai valvutuneiden tilaajien/urakoitsijoiden puuttumisen mahdollisuuksia. Matka- ja majoituskustannusten korvausta koskevaa lainsäädäntöä on jo tiettyjen EU-maiden kohdalla muutettu vastoin lähetettyjen työntekijöiden direktiivin tarkoitusta, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun turvaamista, puhumattakaan EU:n ulkopuolelta olevien maiden tilanteista. Niin sanotut postilaatikkoyri-tykset lisääntyisivät lähettävinä yrityksinä ilman todellista toimintaa lähtömaassa. Mikäli ordre public -periaatteen mukaista säädöstä ei olisi, se johtaisi tilanteeseen, jossa työntekijät eivät olisi tasavertaisessa asemassa Suomessa palkattuihin työntekijöihin verrattuna. Sama koskee myös suomalaisten ja ulkomaalaisten yritysten tasavertaista asemaa. Työntekijöiden palkkasaamiset voisivat olla teoreettisella tasolla ja paperilla samantasoiset, kuten direktiivi edellyttää, mutta tietyistä maista lähettävällä yrityksellä olisi pahimmillaan mahdollisuus keinotella korkeilla majoitus- ja matkakustannuksilla, jotka se voisi vähentää työntekijöiden palkoista ilman, että kyseiset kustannukset olisivat todellisia järjestämällä usean henkilön yhteismajoituksen ja perimällä moninkertaiset kustannukset todellisiin kustannuksiin verrattuna. Työntekijät eivät saisi todellisuudessa palkkaa kuin pienen osan siitä, mitä heille pitäisi maksaa. Tosiasialliset ansiot jäisivät murto-osaan siitä, mitä palkan kuuluisi olla.

Yrityksetkään eivät olisi tasavertaisessa asemassa, jos esimerkiksi bulgarialainen yritys voisi vähentää Helsinkiin lähettämänsä työntekijän majoitus- ja matkakustannukset työntekijän palkasta, kun taas tamperelainen rakennusalan yritys on velvoitettu maksamaan/hoitamaan kaikki lähettämisen kustannukset Helsinkiin komennukselle lähtevälle työntekijälle.

7 §

Ilmoitus työntekijän lähettämisestä

Ehdotuksen mukaan pykälää muutettaisiin siten, että lähettävän yrityksen ennakoilmoittamisen sisältötietoja lisättäisiin. Pidämme ehdotusta hyvänä, koska samaiset tiedot tulee toimittaa myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle ja se lisää tietoa työmailla työskentelevistä työntekijöistä. Ennakoilmoitus itsessään ei velvoita rakennuttajaa tai pääurakoitsijaa toimenpiteisiin. Näin ollen näkemyksemme mukaan tiedon lisäys ei lisää rakennuttajan / pääurakoitsijan hallinnollista taakkaa, lähettävän yrityksen kylläkin.

Esityksen sivulla 30 on seuraavanlainen kirjaus: Pykälän 3 momentin 4 kohtaa muutettaisiin siten, että ilmoituksen tulisi sisältää kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja verotusmaan veronumero sekä lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika.

Tarkoituksena on ymmärtämyksemme mukaan kuitenkin ollut, että kyse on toistaiseksi vain rakennusallalla käytössä olevasta veronumerosta, ei siis verotusmaan veronumerosta. Veronumerolla ei ole vaikutusta henkilön verotukseen, eli Suomi ei ole lähetettyjen työntekijöiden

verotusmaa kuin tietyissä tilanteissa. Näin ollen säädöstekstin pitäisi kuulua tältä osin, henkilölle annettu suomalainen veronumero, (mikäli sellainen on henkilölle myönnetty).

Lain voimaantulosta

Työryhmä esittää, että ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin lain voimaan tullessa Suomessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lain voimaantulosta lukuun ottamatta 4 a §:ää, jonka laskentasääntöä työskentelyajan laskemisesta sovellettaisiin välittömästi lain voimaantulon alkaessa. Lisäksi työryhmä esittää, että jos 5a §:n yleiseen järjestykseen (ordre public -periaate) perustuvaa matka- ja majoituskustannuksia koskevaa ehdotusta ei toteutettaisi, vaikuttaisi se ehdotuksen siirtymäajan keston lyhentävästi.

Katsomme, että siirtymäajan tulisi olla joka tapauksessa 12 kuukautta lain voimaantulohetkellä voimassa olevien lähettämissopimusten osalta, jotta sekä työvoimaa lähettävät yritykset että Suomessa toimivat lähettävien yritysten sopimuskumppanit voivat varautua lakimuutoksiin. Siirtymäsäännöstä noudatettaisiin siis lain voimaan tullessa Suomessa jo lähetettyinä oleviin työntekijöihin.

Rakennusteollisuus RT ry

Ville Wartiovaara, vastaava lakimies

Wartiovaara Ville
Rakennusteollisuus RT ry - Ville Wartiovaara, vastaava lakimies