



Hallinto- ja kehittämisosasto

HKO:n lausuntopyyntö 26.3.2020
TEM VN 6446/2019; 26.03.2020

TEM; HE työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Hallinto- ja kehittämisosasto on pyytänyt poliisiosaston lausuntoa hallituksen esitysluonnoksesta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta. Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt sisäministeriöltä asiasta lausuntoa.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 6.9.2019 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin (EU) 2018/957 täytäntöönpanoa. Työryhmän tehtävänä oli edellä mainitusta direktiivistä aiheutuvien tarvittavien säännösehdotusten valmistelu hallituksen esityksen muotoon.

Lausuntopyynnössä vastaukset on pyydetty ryhmittelemään alla olevan vastauspohjan mukaisesti. Sisäministeriön poliisiosasto lausuu asiasta seuraavaa:

Yleistä

Sisäministeriön poliisiosasto pitää hallituksen esitysluonnosta kannatettavana.

Europan Unioni pyrkii lisäämään oikeudenmukaista työvoiman liikkuvuutta Euroopassa poistamalla esteitä sen tieltä. Samalla kuitenkin pyritään estämään liikkuviin työntekijöihin kohdistuvat väärinkäytökset ja koordinoimaan pimeän työn torjuntaa.

Suurin osa Suomessa tilapäisesti työskentelevistä ulkomaalaisista saapuvat maahan niin sanottuina lähetettyinä työntekijöinä, joiden määrää ja työsuhteen laatua koskevat tiedot ovat puutteelliset. Myös pimeän työvoimaan liittyvien ongelmien on todettu koskevan ennen kaikkea ulkomaalaista työvoimaa.

Suomessa on havaittu eniten työvoiman hyväksikäyttöön liittyvää ihmiskauppaa, jossa yleensä ulkomaalainen uhri on alistettu tekemään työtä huonoilla ehdoilla ihmisarvoa loukkaavissa olosuhteissa. Tällaisia tunnistettuja hyväksikäyttöjä on löydetty esimerkiksi ravintola-alalta, luonnonmarjojen poiminta-alalta, rakennusosalta ja siivoustyöstä.

Ulkomaalaisten työntekijöiden epätasa-arvoinen ja jopa lainvastainen kohtelu rapauttavat uskoa suomalaiseen oikeusjärjestelmään ja oikeusvaltioon. Samalla ne vääristävät ja luovat epätasapuoliset kilpailuolosuhteet sekä heikentävät kansalaisten ja yritysten veromoraalia.

1) Lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen palkkauksessa ja työehdoissa

Vähimmäispalkan käsitteen muutos palkaksi (5 §)

Muutosdirektiivin mukaan olennaista on erottaa se, mitä työnantaja maksaa työntekijälle tosiasiallisten kustannusten korvauksena ja mikä on katsottava palkaksi eli muutosdirektiivin tarkoittamaksi korvaukseksi.

Hallituksen esityksessä pykälän 4 momenttiin esitetään täsmennettäväksi niin, että kaikki lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset ja myös lisät, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsottaisiin osaksi työntekijän palkkaa. Ehdotuksella pyritään laajentamaan palkkaa koskevien erilaisten erien laajempaa huomioimista siten, että korvauksien ohella mainittaisiin myös lisät.

Suomessa asuvien ja lähetettyjen työntekijöiden tulee kyetä kilpailemaan samoista työpaikoista. Lähetettyjen työntekijöiden palkka tai saama korvaus tulee voida jatkossa suhteuttaa vastaavaa työtä tekevään suomalaiseen työntekijään. Tällä tavoin säilytetään vertailtavuus ja mahdolliseen alipalkkaukseen voidaan puuttua. Vertailtavuuden kautta voidaan myös varmistaa suomalaisten yritysten kilpailuasetelma.

Työnantajan kuittausoikeudesta ja sen rajoituksista (5 § 5 mom.)

Hallituksen esityksessä esitetään lisättäväksi uusi säännös, joka vastaisi pääosin tasoltaan työsopimuslain 2 luvun 17 §:n säännöstä, jossa säädetään työnantajan kuittausoikeudesta ja sen rajoituksista. Kotimaisissa tilanteissa työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka lain mukaan on jätettävä ulosottokaaren (705/2007) mukaan ulosmittaamatta. Vastaavanlainen rajoitus tulisi sovellettavaksi ainoastaan lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön ja siitä saatavaan palkkaan. Jos ulkomaisella työnantajalla on saatava lähetetyltä työntekijältään, työnantajalla olisi oikeus kuitata se työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yksi kolmasosa. Säännöksellä on tarkoitus edistää lähetetyn työntekijän yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa. Tällä turvattaisiin lähetetyn työntekijän toimeentulon vähimmäistaso Suomessa työskentelyn ajalta rajoittamalla työnantajan kuittausoikeutta hänen vastasaamisellaan. Säännös ei estäisi soveltamasta lähetettyyn työntekijään muutoin työsopimukseen sovellettavan lain säännöksiä, jotka ovat edullisempia työntekijälle kotimaassa.

Suomessa Ilmi tulleissa tapauksissa lähetetyiltä työntekijöiltä on peritty työnantajan järjestämistä asuintiloista kohtuuttomia maksuja. Lähetetyiltä työntekijöiltä on myös edellytetty maksuja, jolla rahoitetaan jo seuraavien työntekijöiden matkakuluja. Työnantaja on yksiselitteisesti kuitannut kulut työntekijän palkasta.

Hallituksen luonnosesityksessä kuittausoikeuteen tulevat rajoitukset noudattavat suomalaista käytäntöä, jota on pidettävä kohtuullisena ja oikeudenmukaisena menettelynä.

Majoitusolosuhteita koskeva vaatimus (6a §)

Hallituksen esityksessä on otettu kantaa työnantajan järjestämään lähetetyn työntekijän majoituksen laatuun. Työnantajalla ei ole esityksen mukaan kuitenkaan erityistä velvollisuutta järjestää majoitusta. Talousrikostutkintojen yhteydessä on käynyt ilmi, miten kymmeniä lähetettyjä työntekijöitä oli sijoitettu pieneen yksioon tai vastaaviin tiloihin. Jokaiselta työntekijältä oli peritty myös huomattavan paljon korvausta majoitustiloista.

Työntekijöiden majoitusjärjestelyt toisessa maassa muodostavat selkeän kuluerän työnantajalle. Mikäli työnantaja voi säästää tällaisten tilojen järjestelyissä, siitä voi muodostua merkittävä kilpailuetu.

Lähetettyjen työntekijöiden majoituksen laatutekijät olisi hyvä jollain tasolla kirjata: miten monta neliötä asukasta kohden tulee olla tilaa, wc-tilat, pesutilat jne. Tällainen lainsäädäntöön kirjattu määrittely auttaisi viranomaisia sekä ennalta ehkäisevässä työssä että valvonnassa. Asumiseen liittyvien laatutekijöiden määrittelyllä tulisi todennäköisesti olemaan apua myös laajemmin viranomaistoiminnassa. Milloin asiat hoidetaan hallinnollisesti ja milloin on syytä laatia tutkintapyyntö poliisille.

2) Kustannusten korvausta koskevat ehdotukset, yleisen järjestyksen mukainen suojasäännös ja olettamasaännös

Matka-, majoitus kustannukset alkuperämaasta Suomeen ja yleisen järjestyksen mukainen suojasäännös (5a §:n 1 momentti)

Lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämistä aiheutuviin matka- ja majoituskustannuksiin esitetään yleisen järjestyksen mukaista suojasäännöstä, jos lähetettytyöntekijä ei saa suojaa lähtöjäsenvaltion lain, käytännön tai työsopimuksessa sovitun perusteella taikka suoja alittaisi olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän tason.

Suomessa toimivien yritysten tulee kyetä yhdenvertaisesti kilpailemaan samalla toimialalla toimivien yritysten kanssa. Mikäli toimiala edellyttää runsasta työvoimaa, on selvää, että kilpailuetua haetaan toisiin nähden työvoimasta ja siitä aiheutuvista kustannuksista. Suomessa toimivilla yrityksillä tulee olla samanlaiset pelisäännöt ja työntekijöillä samat oikeudet siitä huolimatta, mistä yritys tai työntekijät ovat kotoisin. Vaarana on, että muutoin syntyy uudenlaiset työmarkkinat.

Viranomaisten tulee kyetä puuttumaan niihin asioihin, jotka vääristävät kilpailuasetelmaa. Suomessa asioista on sovittu työehtosopimuksissa. Näiden määräysten noudattaminen Suomessa parantaisi kilpailuneutraalisuutta ja olisi edellytys työntekijöiden oikeuksien toteutumisessa.

Olettamasäännös epäselviin tilanteisiin maksetun erän luonteesta (palkkaa vaiko kustannusten korvaus)

Hallituksen esityksessä esitetään lisättäväksi niin sanottu olettamasäännös arvioitaessa lähettävän työntekijän palkkaa koskevien vaatimusten täyttymistä. Olettamasäännöksellä tarkoitetaan menettelyä, jonka mukaan epäselvissä tilanteissa maksetut lähettämisestä johtuvat lisät/erät katsottaisiin kustannusten korvaukseksi eikä palkaksi. Hallituksen esityksen mukaan tällä olettamasäännöksellä pyritään helpottamaan valvontaviranomaisten työtä, kun he arvioivat työntekomaan pakollisten työehtojen täyttymistä.

Harmaan talouden torjunnassa ja talousrikostutkinnassa alipalkkauksen puuttuminen edellyttää määrittelyä, mikä katsotaan palkaksi ja mikä taas on kustannusten korvausta. Kustannusten korvauksilla on pyritty kiertämään työehtosopimusten minimipalkkasäännöksiä. Niin sanotuilla verovapailta korvauksilla voidaan myös vääristää kilpailuasetelmia.

3) Työsuojeluviranomaiselle tehtävät ilmoitukset**Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä (7§)**

Hallituksen esityksessä lähettävän yrityksen tulisi tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle joko ennakoon heti, kun lähettävä yritys on tehnyt sopimuksen työntekijöiden lähettämisestä tai viimeistään ennen kuin sopimuksen mukainen työnteke alkaa.

Työsuojeluviranomaiselle annettavan lähettämislmoituksen tietosisältöä laajennettaisiin siten, että jatkossa ilmoituksessa tulisi antaa tiedot jokaisesta lähetettävästä työntekijästä ja tämän työtekopaikasta. Muutoksella parannettaisiin viranomaisen mahdollisuuksia valvoa yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja myös sitä, täyttyykö pitkäaikaisen lähettämisen aikaraja.

Lähetettävien työntekijöiden yksilöivät tiedot on merkittävä parannus nykytilaan. Tietojen tulee kuitenkin olla riittävän kattavat. Työntekijän osalta tulee saada tieto myös työmaasta ja sen lähiosoitteesta, jolloin valvontaviranomaisen valvontaedellytykset paranevat.

4) Voimaantulo, siirtymäaika

Ei lausuttavaa

5) Muut huomiot

Kilpailun vääristyminen tapahtuu yleensä runsasta työvoimaa tarvitsevilla aloilla, ja kilpailuetua haetaan halvemmasta työvoimasta. Ehdotetut lainmuutokset eivät yksinään vielä muuta käytänteitä yritysmaailmassa. Tarvitaan uskottavaa viranomaisvalvontaa, sanktio-oikeuksia sekä tiedonvaihto-oikeuksia eri viranomaisten välille, jotta laiminlyönteihin kyetään puuttumaan oikea-aikaisesti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Lausunto

SM209309

00.02.04

16.04.2020

SMDno-2020-718

Työpaikoilla tulisi saada laajalla rintamalla kaikki torjumaan väärinkäytöksiä. Jos työpaikoilla havaituista ja tiedossa olevista epäkohdista ilmoitettaisiin eteenpäin työsuojeluviranomaisille, viranomaiset voisivat toimia. Työpaikoilla tulisi aktiivisesti myös tiedottaa olemassa olevista viranomaiskanavista.

Poliisijohtaja

Stefan Gerkman

Poliisitarkastaja

Juha Tuovinen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Sisäministeriö 16.04.2020 klo 14:19. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Tiedoksi

Tero Kurenmaa