

Asia: VN 6446/2019

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

1) Lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen palkkauksessa ja työehdoissa

- Vähimmäispalkan käsitteen muutos palkaksi (5 §)

Nykytilassa vähimmäispalkan alle on luettu sekä työehtosopimuksen edellyttämä tuntipalkka että pakolliset palkan erät, kuten työaikaan sidotut korvaukset. Ehdotettu sanamuodon muutos ei siten muuta nykytilaa työsuojeluviranomaisen valvonnan näkökulmasta.

Bruttovertailussa tulisi ottaa huomioon, että lähetetylle työntekijälle maksetun korvauksen bruttomäärä vastaa Suomessa lain ja/tai työehtosopimuksen mukaisten pakollisten palkan erien kokonaisbruttomäärää. Olennaista on siten se, että työehtosopimuksen vaatimukset täyttävät kokonaispalkkavertailussa.

- Alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa mahdollisuus soveltaa ulkomaista yritystä sitovaa työehtosopimusta (5 §)

Pidetään perusteltuna mainita lainsäädännössä lähettävän yrityksen mahdollisuus liittyä työnantajaliittoon tai tehdä työehtosopimusta koskeva liityntäsopimus.

- Majoitusolosuhteita koskeva vaatimus (6a §)

Tuodaan esiin, että majoitusolosuhteiden valvontaa on vaikea toteuttaa. Työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa mitä tulee terveydensuojelulakiin, eikä työsuojeluviranomaisella ole omaa valvontaa suorittaessaan pääsyä kotirauhan piiriin kuuluviin tiloihin. Käytännössä työehtosopimuksen mukaisten asumista koskevien määräysten valvonta tarkoittaisi kirjallisten selvitysten käyttämistä työehtosopimuksen määräysten täyttymisen valvomiseksi. Säännöskohtaisten perustelujen osalta ainakin työsuojeluviranomaisen rooli valvonnassa on jäänyt epäselväksi.

Sivulla 29 viitattu terveydensuojeluasetuksen säännösnumero on 1280/1994, virheellisesti viitattu lain numeroon (763/1994).

- Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä (4a §)

Pitkäaikaisen lähettämisen yhteydessä pidetään erityisen tärkeänä, että vuosilomat annetaan vähintään vuosilomalain mukaisesti ja viittausta tähän pidetään tärkeänä, samoin kuin itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää koskevaa viittauksia.

Työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumisen valvontaa pidetään pitkäkestoisen lähettämisen tilanteissa haastavana. Tämän vuoksi työntekijäkohtaisten tietojen antaminen lähettämistä koskevan ilmoituksen yhteydessä on perusteltua. Lisäksi lähettävän yrityksen eli työnantajan tulee pitää itse seurantajärjestelmää, joka mahdollistaa seurannan näissä tilanteissa. Mainintaa tästä perusteluissa pidetään perusteltuna.

Hallituksen esityksessä ei oteta kantaa siihen, millaisia syitä on pidettävä perusteltuina, mutta voidaan päätellä, että perustelematon pyyntö voidaan hylätä. Tämä puute hankaloittaa työsuojeluviranomaisen valvonnan suorittamista.

- Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät (1a §)

LSAVI

Ei kommentoitavaa.

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

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

Sanamuoto " tai ...korvaus alittaa olennaisesti..." koetaan työsuojeluviranomaisen valvonnan kannalta ongelmallisena, koska olennaisen alittamisen määrään ei ole otettu kantaa.

- Matka-, majoitus ja ruokailukustannusten korvaaminen Suomessa työskentelyn aikana

Ei kommentteja.

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

5 §:n 3 momentin määräystä pidetään perusteltuna.

3) Työsuojeluviranomaiselle tehtävät ilmoitukset

- Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä (7§)

Työntekijöiden yksilöintitietojen ilmoittamista pidetään perusteltuna erityisesti pitkäaikaiseen lähettämiseen liittyvän työsuhteen vähimmäisehtojen valvonnan kannalta. Koska edellä mainitun 4 kohdan muutoksen lisäksi jatkossa edellytettäisiin Verohallinnon antamaa veronumeroa, tulee nämä termit yksilöidä riittävällä tasolla. Osin tätä voidaan selventää ilmoituksen täyttämistä koskevissa ohjeissakin. Ehdotetaan, että kohdassa 3 viitattaisiin Verohallinnon myöntämään veronumeroon ja kohdassa 4 viitattaisiin asuinvaltion verotunnisteeseen tai pelkkään verotunnisteeseen ja perusteluihin lisättäisiin tämän osalta termi TIN, kuten Verohallinnon lausunnossa on tuotu esiin. Kohdassa 1 on jo ennestään viitattu lähettävän yrityksen osalta ulkomaiseen verotunnisteeseen eli lähtömaan verotunnisteeseen (alv-tunniste) ja näin on myös ohjeistettu lomakkeen täyttöohjeissa.

- Ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä (7a§)

Tuodaan esiin tässäkin kohdassa, että hallituksen esityksessä ei kerrota mikä olisi sellainen perusteltu syy, jonka perusteella lähettävän yrityksen ei tarvitsisi soveltaa lisäehtoja lähettämisen keston ylittäessä 12 kuukautta.

Tuodaan esiin, että näiden ilmoitusmenettelyä koskevien muutosten johdosta nykyinen tekninen ratkaisu ei mahdollista tiedon käsittelyä. Uuden teknisen ratkaisun kehittämiseen tulee varata riittävät resurssit.

LSSAVI/Valvonnan tuki/tietojärjestelmät:

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle työntekijöiden lähettamisestä annetun lain muuttamisesta sisältää ehdotuksen aiempaa huomattavasti yksilöidympien tietojen antamisesta kustakin lähetetystä työntekijästä (7 §) sekä kokonaan uuden ilmoitusvelvollisuuden lähettämisen keston pidentämistä koskeviin tilanteisiin (7 a §).

Luonnoksessa ei ole huomioitu edellä mainittujen muutosten työsuojeluviranomaiselle aiheuttamia kustannuksia. Kaavailut lakimuutokset edellyttävät tällä hetkellä käytössä olevaan ilmoitusmenettelyyn ja -lomakkeeseen merkittävää laajennusta mikä puolestaan edellyttää työsuojeluviranomaiselta ja muilta viranomaisilta (KEHA) henkilöresursseja. Lisäksi teknisten muutosten toteuttaminen itsessään aiheuttaa kustannuksia.

Tällä hetkellä käytössä olevalla sähköisellä lomakkeella ilmoitettavat tiedot siirtyvät työsuojeluviranomaisen käytössä olevaan asianhallintajärjestelmään ja valvontatietojärjestelmään. Jos ilmoituslomaketta/ilmoitusmenettelyä muutetaan, joudutaan teknisiä muutoksia tekemään myös näihin tietojärjestelmiin.

Ehdotetussa 7 a §:ssä mainittu uusi ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä edellyttää myös teknisiä muutoksia, jotta pidentämisilmoitus voidaan olemassa olevien järjestelmien hakutoimintoja hyödyntämällä kohdistaa aiemmin työsuojeluviranomaiselle tehtyyn ilmoitukseen.

4) Voimaantulo, siirtymäaika

Tuodaan esiin, että 7 §:n ja 7 a §:n eriaikaista voimaan tuloa tulee vielä avata hallituksen esityksessä.

5) Muut huomiot

Yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 30) ja lakiehdotuksessa (s. 36) 14 §:n otsikossa mainitaan työsuojeluviranomainen, mutta voimassa olevan lain ja ehdotuksen rinnakkaisissa versiossa sitä ei ole 14 §:n otsikossa.

Tuodaan lisäksi esiin kansallisten verkkosivujen ylläpitämisen aiheuttama resurssitarve ajantasaisen tiedon ylläpitämiseksi. Tämä edellyttää myös tiivistä yhteistyötä työehtosopimusten sopimuskumppaneiden kanssa sekä resursseja eri kieliversioiden luomiseksi.

Työehtosopimusten osalta todetaan, että työsuojeluviranomaisella ei ole tulkintaoikeutta, joka lisää työmäärää erilaisten korvausten ja mahdollisesti majoitusolosuhteita koskevien määräysten valvonnassa, koska joudutaan kuulemaan sopimusosapuolia.

Ikonen Anu

Lounais-Suomen aluehallintovirasto - LSAVI/Työsuojelun vastuualue
keskistetyksi työsuojelun vastuueluiden puolesta sekä Länsi-Suomen
aluehallintoviraston (tukipalvelut / tietojärjestelmät) puolesta koskien 7
§:ää ja 7 a §:ää