

Asia: VN/24196/2023

Lausuntopyyntö työryhmämietinnöstä: Työperäistä hyväksikäyttöä koskevan sääntelyn muuttaminen

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Lausunto on palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, Akava ja STTK yhteisesti laatima.

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK pitävät tärkeänä ehdotuksia työperäisen hyväksikäytön torjuntaa koskevan lainsäädännön kehittämiseksi.

Työmarkkinarikollisuus ja työperäinen hyväksikäyttö ovat vakava ongelma, joka loukkaa työntekijöiden perusoikeuksia ja vääristää työmarkkinoiden toimivuutta. Kyse ei ole vain yksittäisten työntekijöiden asemasta, vaan koko työelämän rakenteellisesta oikeudenmukaisuudesta ja yhteiskunnan rahoituspohjan turvaamisesta. Saamatta jäävät verotulot ja sosiaalivakuutusmaksut rapauttavat hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjaa.

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät työryhmän ehdotuksia tarpeellisina. Esityksessä ehdotetaan rikoslakiin sekä eräisiin muihin lakeihin tehtäviä muutoksia, joilla toteutetaan hallitusohjelman kirjaus työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi toteutettavasta rangaistusten kiristämisestä sekä oikeushenkilön rangaistusvastuun, liiketoimintakiellon ja pakkokeinojen ulottamisesta mainittuihin väärinkäytöksiin. Lisäksi esitetään tarpeellisia muutoksia muuhun lainsäädäntöön, jotta uudistukset voidaan käytännössä toimeenpanna.

Sääntelyn uudistamiselle on tarvetta, koska nykyinen kiskonnantapaisen työsyrynnän säännös on osoittautunut ongelmalliseksi. Säännös sitoo rangaistavuuden syrynnän tunnusmerkistöihin, mikä ei aina ole perusteltua eikä vastaa työelämän hyväksikäytön tosiasiallista luonnetta.

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan rikoslakiin lisättäväksi uusi rikossäännös, joka koskee palvelussuhteen yhteydessä tapahtuvaa kiskontaa - kiskonta työelämässä, ja sen törkeä tekemuoto, törkeä kiskonta työelämässä.

Tämä mahdollistaa puuttumisen tilanteisiin, joissa työntekijän asemaa hyväksikäyttäen hänet saadaan tekemään työtä olennaisesti epäedullisemmilla ehdoilla kuin voidaan hyväksyttäväksi katsoa. Nykyinen kiskonnantapainen työsyryntä korvattaisiin siis uudella rikosnimikkeellä.

Palkansaajakeskusjärjestöt huomauttavat, että ehdotetun kiskontaa koskevan säännöksen (3 a §) yksityiskohtaisissa perusteluissa on hyvin kuvattu säännöksen soveltamiseen liittyvän palvelussuhteen oikeudellisia tunnusmerkkejä ja sen käsitettä. Säännöksen soveltamisen edellytyksenä on nimenomaan palvelussuhteen olemassaolo. Työperäisessä hyväksikäytössä on yhä enemmän tyypillistä, että työntekosuhde on tahallisesti työntekijöiden oikeuksien ja työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoituksessa määritelty muuksi oikeussuhteeksi kuin työsuhteeksi. Yleensä oikeussuhde on jonkinlainen kumppanuus-, kevytyrittäjäyys- tai toimeksiantosuhde. Säännöksen perusteluissa ei oteta riittävän selvästi kantaa siihen, miten kuvatuissa tilanteissa menetellään. Onko todellisen sopimussuhteen naamiointi muuksi kuin palvelussuhteeksi osa rikoksen tunnusmerkistää, vai miten oikeussuhteen luonne tältä osin vahvistetaan. Siviiliprosessissa oikeussuhteen luonne voidaan todentaa vahvistuskanteella tai se ratkaistaan esimerkiksi saatavia koskevan kanteen esikysymyksenä. Yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että yrittäjäsuhteissa sovelletaan kiskonnin yleissäännöstä.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että työsuhteen tahallisen naamioinnin tilanteissa tulee soveltaa nimenomaan ehdotettuja kiskontaa tai törkeää kiskontaa työelämässä koskevia säännöksiä, koska tahallisen työsuhteen naamioinnin tarkoituksena on kiertää työntekijän lainsäädännöllistä suojaa ja oikeuksia ja hankkia taloudellista hyötyä työntekijöitä hyväksikäyttäen.

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että uudet rikosnimikkeet mahdollistavat paremman ja tarkoituksenmukaisemman sääntelykehikon, ja esitetyt muutokset ovat omiaan vahvistamaan työntekijöiden suojaa ja voivat tehostaa puuttumista hyväksikäyttöön ja tukea reilua kilpailua työmarkkinoilla.

Palkansaajakeskusjärjestöt kannattavat ehdotusta, jonka mukaan uusi sääntely ei edellyttäisi enää syrjintäperusteen selvittämistä. Tämä voi osaltaan vähentää riskiä siitä, että hyväksikäyttötapauksia käsitellään riita-asioina rikosprosessin sijasta, ja se voi lisätä todennäköisyyttä esitutinnan käynnistymiselle tilanteissa, joissa syrjintää koskevaa näyttöä ei ole ollut mahdollista esittää tai se on ollut vaikeaa.

Esityksessä ehdotetaan myös oikeushenkilön rangaistusvastuuta laajennettavaksi vastaamaan näitä uusia rikosnimikkeitä. Näin yritykset ja muut oikeushenkilöt voidaan saattaa vastuuseen kiskonnasta työelämässä ja sen törkeästä tekemuodosta, mikä on tärkeää erityisesti rakenteellisten hyväksikäyttötapauksien torjunnassa.

Liiketoimintakiellosta annettuun lakiin ehdotetaan vastaavasti muutosta siten, että kiello voidaan määrätä, jos liiketoiminnassa on syyllistytty kiskontaan työelämässä tai sen törkeään tekemiseen. Pakkokeinolain muutoksella mahdollistetaan telekuuntelu myös törkeää kiskontaa työelämässä koskevissa rikostutkinnoissa, mikä antaa viranomaisille tehokkaampia välineitä vakavien hyväksikäyttör rikosten selvittämiseen.

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tärkeänä sitä, että uusi säännös ei edellyttäisi syrjintäperusteen osoittamista. Tämä poistaisi merkittävän käytännön esteen esitutinnan aloittamiselta ja lisäisi mahdollisuuksia siihen, että hyväksikäyttötapaukset tutkitaan ja saatetaan syyteharkintaan ja tuomioistuimen ratkaistavaksi. Kokonaisuudessaan ehdotukset voivat selkeyttää rikosoikeudellista sääntelyä ja antaa viranomaisille tehokkaampia keinoja puuttua työntekijöiden hyväksikäyttöön ja epäasiallisiin menettelyihin työelämässä.

Vaikka esityksen muutokset ovat kannatettavia. Palkansaajakeskusjärjestöt haluavat kuitenkin tuoda esiin tärkeitä kehittämistarpeita. Kuten mietinnössä todetaan, lainmuutoksilla arvioidaan olevan vain maltillisia vaikutuksia juttumäärän kasvuun ja sitä kautta viranomaisten toimintaan. Työsuojelu- ja esitutkintaviranomaisten riittävä resursointi on ratkaisevaa lainmuutosten tavoitteiden toteutumiseksi. Ilman riittäviä voimavaroja viranomaisilla ei ole mahdollisuutta havaita, tutkia ja saattaa tuomioistuihin hyväksikäyttötapauksia.

Kuten mietinnöstä käy ilmi, alipalkkaus on yksi yleisimmistä työperäisen hyväksikäytön muodoista. Työryhmä ei kuitenkaan ole ehdottanut alipalkkauksen kriminalisointia esimerkiksi palkkavarkaus- rikosnimikkeen muodossa. Vaikka kiskonta työelämässä -säännös mahdollistaa puuttumisen osaan alipalkkaustapauksista, sen soveltaminen edellyttää erityisten olosuhteiden – kuten uhrin taloudellisen ahdingon, riippuvuussuhteen tai ymmärtämättömyyden – täyttymistä. Näin suuri osa alipalkkauksesta jää edelleen rikosoikeudellisen vastuun ulkopuolelle. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että alipalkkauksen nimenomainen kriminalisointi olisi tehokas, selkeä ja oikeudenmukainen keino torjua työperäistä hyväksikäyttöä ja vahvistaa työntekijöiden asemaa. Tämä on perusteltua lisätä lainsäädäntöesitykseen jatkovalmistelun yhteydessä.

Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että liiketoimintakielloa koskevaa sääntelyä tulee kiristää, sillä nykyinen lainsäädäntö ei tosiasiallisesti estä laittomasti toimivien työnantajien toimintaa. Laittomasti toimivien työnantajien kiinnijäämisriski on aivan liian pieni ja heidän mahdollisuutensa jatkaa työntekijöiden hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamalliaan on aivan liian helppoa. Tältä osin sääntelyä on tarve kiristää.

Palkansaajakeskusjärjestöt painottavat myös tarvetta parantaa uhrien asemaa esitutkinnassa ja rikosprosessissa. Moni hyväksikäytön uhri jää ilman riittävää oikeusturvaa, koska tulkkaus- ja oikeusapuedellytykset eivät ole riittävät tai saatavilla ajoissa.

Tulkkauspalveluiden ja oikeusavun järjestämistä on selkeytettävä ja parannettava siten, että uhrit saavat todellista tukea heti rikosprosessin alkuvaiheessa. Tämä vähentäisi osaltaan vaikenemisen riskiä ja tukisi oikeuden toteutumista sekä työperäisen hyväksikäytön paljastamisen edellytyksiä.

Lopuksi palkansaajakeskusjärjestöt toteavat kannattavansa työryhmän ehdotuksia ja pitää niitä oikean suuntaisina työperäisen hyväksikäytön torjunnassa.

Samalla palkansaajakeskusjärjestöt korostavat edellä esiin nostettuja näkökulmia: viranomaisille on turvattava riittävät resurssit lainmuutosten toimeenpanoa varten, alipalkkauksen kriminalisoinnin mahdollisuuksia tulee arvioida perusteellisesti, liiketoimintakieltoa koskevaa sääntelyä on kiristettävä sekä uhrien asemaa vahvistettava. Näin uudistus voi toteuttaa sille asetetut tavoitteet ja vahvistaa työntekijöiden oikeussuojaa sekä reilua ja turvallista työelämää

Suomessa. Toimiva sääntely ja hyväksikäytön tehokas ehkäisy on käytännön edellytys myös lisääntyvälle työperäiselle maahanmuutolle.

Lisätietoja STTK:ssa:

Inka Douglas, juristi

inka.douglas@sttk.fi

STTK ry.