

Heikki Taulu

5.8.2016

Dnro 067/62/2016

Sisäministeriö

hare@intermin.fimaahanmuutto-osasto@intermin.fi

Lausuntopyyntönnö 13.6.2016

Luonnos HE eduskunnalle laeiksi kausityöstä ja yritysten sisällä siirtyvistä johtajista, asiantuntijoista ja palkatuista harjoittelijoista sekä eräistä näihin liittyvistä laeista

Akava kiittää mahdollisuudesta antaa lausuntonsa hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi kausityöstä ja yritysten sisällä siirtyvistä johtajista, asiantuntijoista ja palkatuista harjoittelijoista. Lausunnossamme keskityimme ICT-direktiivin 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, joita todellisuudessa on jo tapahtunut.

Lausunnolla oleva ICT-direktiivi vaikuttaa tai on vaikuttanut käytännössä lähes pelkästään IT-alan töihin. Akavan jäsenliitoista erityisesti Insinööriliitto edustaa niitä aloja ja työtehtäviä, joihin ICT-direktiivillä on suurimmat ja merkittävimmät vaikutukset. Näin ollen oheista Insinööriliiton lausuntoa voidaan sisällöltään soveltuvin osin pitää myös Akavan lausuntona.

Akavan ehtona työvoiman saatavuusharkinnan poistamiselle on ollut se, että sovellettavien työehtojen toteutumista pystytään valvomaan ja muutenkin ehkäisemään väärinkäytökset. Ilmeistä on, että tämä ehto ei kaikissa tapauksissa ole toteutunut. Näin ollen voimme yhtyä Insinööriliiton lausunnossa esitettyyn vaatimukseen ICT-lupien myöntämisedellytysten ehtona olevaan yrityskohtaiseen tarveharkintaan. Tarveharkinta voi olla perusteena myös lupien hylkäysperusteena, peruuttamisessa sekä uusimatta jättämisessä.

Sekä lyhytkestoista että pitkäkestoista liikkuvuutta koskevien menettelyjen on turvattava maahan tuleville työehtosopimusten mukaiset työllistymisen ehdot. Esitysluonnoksen ehdotus ilmoituksen mukana toimitettavista asiakirjoista ja tiedoista on pääsääntönä riittävä,

Heikki Taulu

5.8.2016

Dnro 067/62/2016

mutta erityisistä syistä olisi oltava mahdollisuus vaatia myös muita selvityksiä.

Ulkomaalaisrekisterilakiin esitetyt muutokset ovat kannatettavia, koska ne mahdollistavat työsuojeluviranomaiselle ulkomaisen työvoiman käytön tehokkaan valvonnan.

Jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita mekanismeja, joiden avulla voisi puuttua työnantajien väärinkäyttöihin. Tätä tukisi järjestöjen kanneoikeus, kanneoikeuden selvittämistä on syytä kiirehtiä.

ICT-lainsäädännön ja blue card -järjestelmän pitää olla yhteensopivat keskenään.

Akava ry

Sture Fjäder
puheenjohtaja

Pekka Piispanen
johtaja

Liite

Insinööriliitto IL ry:n lausunto

Yleistä

HE-luonnos on lähetetty lausuntokierrokselle selvästi keskeneräisenä, mikä vaikeuttaa yksityiskohtaisten kommenttien antamista. Ratkaisu, joissa molemmille HE:n kattaville direktiiveille ja työntekijäryhmille (ICT ja kausityö) luodaan erillislait, ei vastaa hallitusohjelman selkeämmän sääntelyn periaatetta. Kuten hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, on ulkomaalaislaki muodostunut vaikeaselkoiseksi ja erittäin laajaksi. Silti lainsäädännön yhdenmukaisuuden tulisi olla valmistelussa yleisenä periaatteena.

Erityisen ongelmallista esityksessä on, että se ohittaa TE-toimistojen roolin työvoiman tarveharkinnasta, vaikka hallitusohjelman mukaan pääsääntö ”työvoiman tarveharkinnassa on nykyisten käytäntöjen jatkaminen”. Kyse on myös työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä väärinkäytösten ehkäisemisestä. Työvoiman liikkuvuutta parannetaan tehokkaimmin kehittämällä ja nopeuttamalla viranomaisprosesseja, ei sääntelyä heikentämällä tai monimutkaistamalla.

Nykytila ja väärinkäytösten ehkäiseminen

Hallituksen esitysluonnoksessa ICT-direktiivin nykytilan arvioinnista todetaan (2.8.2.), että ulkomaalasiin erityisasiantuntijoihin sovelletaan maahantulomenettelystä riippumatta Suomen normaaleja työmarkkinakäytäntöjä, kuten työehtoja ja työnantajan lakisääteisiä velvoitteita. Näihin kuuluvat esimerkiksi työterveydenhuolto, työntekijän tapaturmavakuuttaminen, asianmukaiset työvälineet, työhön perehdyttäminen ja työaikakirjanpito. Ainoana erona on oleskeluluvan myöntämisedellytykseksi asetettu 3000 euron minimipalkkataso, joka on tuntuvasti suurempi kuin useissa kansallisissa asiantuntijatehtävissä.

Insinööriliitto toteaa, että tällä hetkellä erityisasiantuntijoihin liittyvät säädökset eivät käytännössä toteudu. Kaikki yritykset esimerkiksi it-alalla eivät noudata normaaleja työmarkkinakäytäntöjä eivätkä työehtosopimuksia. Luottamusmiehillä ei työehtosopimusten ja ulkomaalaislain vastaisesti anneta mitään tietoa EU:n ulkopuolelta yritykseen tulevista erityisasiantuntijoista eikä esimerkiksi työaikalain noudattamisesta ole tietoa. Palkka sisältää usein luontoisetuja, esim. asuntoedun.

Kohdassa 3.2 ICT-lain tavoitteet todetaan, että johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden maahantuloon ei arvioitu liittyvän väärinkäytös- tai hyväksikäyttöriskejä.

Insinööriliitto huomauttaa, että väärinkäytösten riski on todellinen. Jo aikaisemmin Suomessa kansainväliset teknologiayritykset ovat toimineet siten, että irtisanoessaan satoja suomalaisia ylempiä toimihenkilöitä/asiantuntijoita, yritykset tuovat Suomessa sijaitsevaan yritykseen yt-neuvotteluna aikana ja sen jälkeen työntekijöitä kolmansista maista opettelemaan irtisanottavien töitä. Irtisanottavien suomalaisten lukumäärä on riippunut siitä, miten paljon erityisasiantuntijoiden lupia yritys saa hankittua. Kyseiset kolmansista maista tulevat työntekijät istuvan irtisanottavan vieressä tämän irtisanomisajan opettelemassa tämän töitä. Luottamusmiehet eivät saa mitään tietoa näistä työntekijöistä.

Edellä mainitun johdosta katsomme, että ICT-lupien myöntämisedellytyksissä, hylkäysperusteissa sekä peruuttamisessa ja uusimatta jättämisessä tulisi suorittaa yritysکوhtaisten tarvehankinta samalla, kuin tarkistetaan yrityksen taloudellinen toiminta. Mikäli käy ilmi, että yritys on tiettyä aikana irtisanonut tai lomauttanut samankaltaisista tehtävistä useita työntekijöitä, ei lupaa tulisi myöntää tai se

pitäisi peruuttaa. Aloille, joissa on huomattava työttömyysprosentti, ei tulisi myöntää ICT-lupia.

Ulkomaalaislain 86 a §:n mukaan *”työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa. Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle 72 §:ssä tarkoitetut selvitys ja vakuutus sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.”*

Huomautetaan, että alleviivattu osuus ei toteudu lainkaan. Luottamusmiehille ei anneta mitään tietoa työpaikalle töihin tulevista ulkomaalaisista vaikka luottamusmiehet tietoja vaatisivat.

Yleisiä huomioita

- Sekä lyhytkestoista että pitkäkestoista liikkuvuutta koskevien menettelyjen on turvattava maahan tuleville työehtosopimusten mukaiset työllistymisen ehdot. Esitysluonnoksen ehdotus ilmoituksen mukana toimitettavista asiakirjoista ja tiedoista on pääsääntönä riittävä, mutta erityisistä syistä olisi oltava mahdollisuus vaatia myös muita selvityksiä.
- Ulkomaalaisrekisterilakiin esitetyt muutokset ovat kannatettavia, koska ne mahdollistavat työsuojeluviranomaiselle ulkomaisen työvoiman käytön tehokkaan valvonnan.
- ICT-lainsäädännön ja blue card -järjestelmän pitää olla yhteensopivat keskenään.
- Ulkomaalaislain 71 §:n mukaan työmarkkinaosapuolet osallistuvat työntekijän oleskelulupien myöntämiskäytäntöjen seurantaan ja arviointiin sekä ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevien valtakunnallisten ja alueellisten linjausten laadintaan. Käytännön tasolla tämä ei usein toteudu ja hallituksen esitysluonnos heikentäisi tilannetta entisestään.
- Jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita mekanismeja, joiden avulla voisi puuttua työnantajien väärinkäyttöihin. Tätä tukisi järjestöjen kanneoikeus, kanneoikeuden selvittämistä on syytä kiirehtiä.