

Sisäministeriö
PL 26, 00023
VALTIONEUVOSTO

hare@intermin.fi
maahanmuutto-osasto@intermin.fi

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi kausityöstä ja yritysten sisällä siirtyvistä johtajista, asiantuntijoista ja palkatuista harjoittelijoista sekä eräistä niihin liittyvistä laeista

Yleistä

Tarkoituksena on implementoida Suomessa kaksi direktiiviä: kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettu direktiivi (2014/36/EU, *ns. kausityöntekijädirektiivi*) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettu direktiivi (2014/66/EU, *ns. ICT-direktiivi*).

SAK kannattaa hallituksen tavoitetta selkeyttää ja yhdenmukaistaa työvoiman maahanmuuttoa ja liikkuvuutta koskevia säännöksiä. Kuten luonnoksessakin todetaan, ulkomaalaislaki on muodostunut tältä osin turhan vaikeaselkoiseksi. Luonnoksessa luodaan silti **erillislaite eri työntekijäryhmille**. Tämä johtaa siihen, että eri ryhmiin kuuluvia työntekijöitä kohdellaan perusteetta eri tavalla, mikä ei ole yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden mukaista.

Työvoiman maahanmuutto ja vapaa liikkuvuus edellyttävät kunnan pelisääntöjä, joissa keskeisenä tulee olla työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ja yhdenvertainen kohtelu, kansallisten työehtosopimusten ja työmarkkinajärjestelmän kunnioittaminen sekä valvonnan tehostaminen harmaan talouden ehkäisemiseksi. Suomessa kuitenkin puuttuvat tehokkaat keinot, jotka mahdollistaisivat puuttua työnantajien väärinkäytöksiin. Täällä tilapäisesti töissä olevien työntekijöiden asemaa voidaan parantaa lisäämällä viranomaisten valvontamahdollisuuksia. Tehokas työkalu olisi myös ammattiliittojen ja muiden järjestöjen kanneoikeus. Järjestöjen kanneoikeuden selvittämistä tulisi edistää.

Ongelmana on myös liikkuvia työntekijöitä koskevan tilastoinnin ja seurannan puute, mistä syystä meillä ei ole kattavaa kuvaa ulkomaalaisten työnteosta Suomessa. Myöskään työperusteisen maahanmuuton vaikutuksesta työmarkkinatilanteeseen ei ole kunnan tietoa.

SAK kannattaa ulkomaalaisrekisterilakiin esitettyjä muutoksia, koska ne mahdollistavat työsuojeluviranomaiselle pääsyn UMA-rekisteriin ja edesauttavat ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa.

SAK kiinnittää huomiota esityksen valmisteluun. Luonnoksen mukaan esityksen kolmikantakäsittelyä edeltävä käsittely on toteutettu Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla lähetettyjen työntekijöiden työryhmässä. Asiaa kyllä käsiteltiin työryhmässä. Palkansaajapuolen edustajia ei kuitenkaan ollut työryhmässä, joka on laatinut nyt käsiteltävänä olevan luonnoksen. Valmistelua voidaan tältä osin pitää puutteellisena.

Luonnoksesta puuttuu sukupuolivaikutusten arviointi.

TYTY/EK

5.8.2016

Kausityölaki

Direktiivin yleistavoitteena on kausityöntekijöiden oikeudellisen aseman parantaminen ja hyväksikäytön estäminen. Pääsääntönä on yhdenvertainen kohtelu jäsenmaan kansalaisten kanssa. SAK:n mielestä tavoite on hyvä, mutta direktiivin lisäarvo on vahvasti kyseenalainen. SAK:n mielestä kansallisessa lainsäädännössä on huolehdittava siitä, että työnantaja ilmoittaa oikeat ja paikkansapitävät tiedot palkoista, työtunneista ja muista työsuhteen ehdoista, ja että niiden paikkansapitävyyttä myös valvotaan. On myös huolehdittava ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädetyn työnantajan tiedottamisvelvollisuuden toteutumisesta.

Jatkovalmistelussa on otettava huomioon seuraavat seikat:

- Luonnoksesta ei ilmene, miten direktiivin 24 artiklan vaatima arviointi ja seuranta toteutuvat. Direktiivi edellyttää myös tehokkaita sanktioita, mutta tekstissä niitä ei konkretisoida vaan todetaan pelkästään, että sanktiot ovat tarpeellisia.
- Tasa-arvolain säännöksiä ei ole selostettu, vaikka yhdenvertaisuuslain on.
- Luonnoksen kohdassa 3.1.1 todetaan, että maatiloilla tehtävään kausityöhön ei liity ongelmia. Havaintojemme mukaan tämä ei ihan pidä paikkansa. Myös maatiloilla on ongelmia palkanmaksussa ja muissa työsuhteen ehdoissa.
- Lainsäädännön toteutuminen edellyttää valvontaa. Tämän vuoksi kohtaan 4.1.4 tulisivat lisätä, että valvontaa tarvitaan enemmän, jotta työntekijöiden oikeuksia ei poljettaisi. On varmistettava, että myös kesällä on tarpeeksi tarkastajia kiertämään kausityöpaikkoja.
- SAK pitää erityisen ongelmallisena, että ennakkovalvonnan tarpeellisuuteen ei ole kiinnitetty riittävästi huomioon. Työntekijän on lähes mahdotonta valvoa oikeuksiaan, jos hän joutuu poistumaan maasta. Myös työnantajan halukkuus selvittää asiaa on yleensä tällöin vähäisempi. Ennakkovalvonta on tämän vuoksi erityisen tärkeää.
- SAK vastustaa luonnoksen esitystä siitä, että TE-toimistot ohitettaisiin työvoiman tarveharkinnassa. Tarveharkinta auttaa arvioimaan työvoiman tarvetta laajasti ja on siten omiaan estämään väärinkäytöksiä.
- Luonnoksen kohdassa 3.1.3. kausityöhön esitetään sisältyväksi muun muassa ravintola- ja matkailuala. Lapin turismisesonki tarvitsee työvoimaa. Hotelli- ja majoitusalan kausityövoima on kuitenkin määriteltävä samoin kriteerein kuin puutarha- ja rakennusala. Tällöin on otettava huomioon, että esimerkiksi Lapin matkailusesonki alkaa viimeistään joulukuussa ja loppuu yleensä huhtikuussa. Lisäksi on ruska-aika. Lapissa järjestetään myös muita tapahtumia. Vain harvoin hotelli- ja muut majoitustilat suljetaan kokonaan. Kausityövoimaa määriteltäessä on otettava huomioon myös se, että työntekijää voidaan saman yrityksen palveluksessa työllistää eri vuodenaikoina eri töissä ja töitä ja siihen liittyvää toimeentuloa voidaan muutoin järjestää niin, että kyse on vakituisesta ja kokoaikaisesta työstä. Esimerkiksi hiihtokeskuksia koskeva työehtosopimus on tältä osin varsin joustava ja pyrkii takaamaan työntekijälle toimeentulon koko vuodeksi.

TYTY/EK

5.8.2016

- Festivaalien sisällyttämistä kausityöhön pitää harkita ja perustella tarkemmin. Festivaaleja on ympäri vuoden. Suurin osa festivaaleista toimii sitä paitsi vapaaehtoistyövoimalla. Palkattua työvoimaa ei paljon ole.
- Direktiivin edellyttämä luettelo kausityöhön luettavista aloista esitetään annettavaksi asetuksella. Asetuksen hyväksyminen edellyttää luonnoksen mukaan työmarkkinaosapuolten kuulemista ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunnassa. SAK korostaa, että listaa kausityötä sisältävistä aloista on ehdottoman tärkeä valmistella ja selvittää kolmikantaisesti, yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa – pelkkä kuuleminen neuvottelukunnassa ei ole riittävä eikä täytä kolmikantaisen valmistelun edellytyksiä.
- Kausityödirektiivi saattaisi helpottaa heikossa asemassa olevien ulkomaisten marjanpoimijoiden tilannetta, mikäli heidän katsottaisiin työskentelevän työsuhteessa. Nykytilanteessa marjanpoimijoiden ei katsota työskentelevän työsuhteessa eikä myöskään yrittäjinä. Työsuhteisten poimijoiden tuloa verotetaan palkkatulona, kausityön alhaisen prosentin mukaan. Työsuhde toisi poimijat myös palkkaturvan piiriin.

ICT-laki

ICT-lain tärkein tavoite on varmistaa, että yritysten sisäisenä siirtona tuleva työntekijä saa lakisääteiset tai sopimusperusteiset työehdot mukaan lukien työterveys ja työturvallisuus ja työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet. Tällaisia ovat palkkoja, työaika ja vuosilomaa koskevat säännökset sekä kaikki säädökset, jotka koskevat työnantajan ja työntekijän välisiä sopimusperusteisia velvoitteita.

Luonnoksessa johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden maahantuloon ei arvioida liittyvän työntekijöiden väärinkäytös- tai hyväksikäyttöriskkejä. Kohdassa 4.2.2 lähdetään siitä, että suuryritykset hoitavat velvoitteensa. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Esimerkiksi tänä kesänä selvisi, että Suomessa Nokian palveluksessa työskenteli ulkomaisia asiantuntijoita alimmillaan noin 750 euron kuukausipalkalla. Palkka on sisältänyt usein luontoisetuja kuten asuntoedun.

Ulkomaisten työntekijöiden palkkasyrjintä Suomessa ei ole mikään uusi ilmiö. Jotkut Suomessa toimivat kansainväliset teknologiayritykset ovat myös irtisanoneet satoja omia asiantuntijoitaan ja rekrytoineet samalla Suomessa sijaitsevaan yritykseen työntekijöitä EU:n ulkopuolelta opettelemaan irtisanottavien töitä. Luonnosta tulisikin täsmentää niin, että ICT-lupia ei tulisi myöntää yrityksille, jotka ovat irtisanoneet tai lomauttaneet samankaltaisista tehtävistä omia työntekijöitään. Myöskään aloille, joilla on korkea työttömyysprosentti, ei ole tarkoituksenmukaista myöntää ICT-lupia.

SAK on huolissa harjoittelijoiden asemasta yrityksen sisäisen siirron yhteydessä, sillä heidän kohdallaan alipalkkaus ja työehtojen kiertäminen on suuri ja kasvava ongelma.

ICT-lainsäädännön ja blue card -järjestelmän tulisi olla yhteensopivat keskenään. Komissio on kesäkuussa antanut esityksen uudeksi Blue Card -direktiiviksi (kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytykset korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten).

TYTY/EK

5.8.2016

Luonnoksen mukaan direktiivin 9 artiklan mukaisina tehokkaina sanktiona olisivat ulkomaalaislain 186 § ja rikoslain 47:6 a mukaiset sakkorangaistukset. SAK epäilee, täyttyvätkö tässä direktiivin edellytykset. Poliisilla ja syyttäjällä näyttää olevan käytännössä korkea kynnys ryhtyä toimiin silloin, kun kyseessä on sakkorangaistus ja työrikos. Hallinnollinen laiminlyöntimaksu voisi olla tehokkaampi (vrt. tilaajavastuulaki).

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätietoja: SAK: maahanmuuttoasioiden asiantuntija Eve Kyntäjä, puhelin 0400 513 162