

Asia: N/20908/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

7 § (Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä) ja

8 § (Edustajan asettaminen)

- Tulisiko 7 §:n 3 momentin 1 kohdasta poistaa maininta ”vastuuhenkilöstä” ja käyttää sen sijasta termiä ”työnantajan edustaja”? Onko lisätäsmennys: ”tai Euroopan talousalueella, jos edustaja on asetettava lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaisesti” lainkohdan lopussa riittävä selkeytys?
- Jos 7 §:ssä tarkoitettu vastuuhenkilö muutettaisiin työnantajan edustajaksi, tulisiko myös 8 §:ssä tarkoitettu edustaja muuttaa yhteyshenkilöksi vastaamaan paremmin täytäntöönpanodirektivin terminologiaa? Vai olisiko lisäys suluissa riittävä selkeytys, jotta muutos ei aiheuttaisi epäselvyyksiä nykyiseen soveltamiskäytäntöön?
- Onko 7 §:n lähettämisilmoitusta koskevia tietovaatimuksia mahdollista keventää vaarantamatta viranomaisten valvontaedellytyksiä?

-

10 § (Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa)

-

10 b § (Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle)

-

12 a § (Vastatoimien kieltäminen) ja

32 § (Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset)

- **Yleisten kommenttien lisäksi pyydetään oikeusministeriöltä mahdollisia huomiota ehdotetun 12 a §:n seuraamusjärjestelmän (vahingonkorvaus) yhteensovittamisesta huomioiden rikastumiskielto ja lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavan lainsäädännön (yleensä alkuperävaltio) mukaan mahdollisesti määräytyvät seuraamukset ja vahingonkorvaukset tilanteissa, joissa on kyse 12 a §:ssä tarkoitetusta vastatoimesta tai epäasiallisesta kohtelusta.**

Ongelma on oikeussuojan yksilölähtöisyys, direktiivin ration ollessa luonnoltaan kollektiivinen. Suojelutarpeen ilmaantuvuus selittyy mm. työnteon tilapäisyydellä, kieli- ja kulttuurimuurilla sekä elintasoeroilla. Suojelutarve myös määräytyy usein ulkoapäin, sillä loukatut saattavat olla subjektiivisesti tyytyväisiäkin.

Rakennusalalla väärinkäytöksiä paljastuu yritysten luottamushenkilöiden, rakennusliiton toimitsijoiden ja työsuojeluviranomaisten havaintojen/työmaakäyntien kautta. Lähtöpiste on kysyttäessä saadut tiedot, harvoin työntekijän oma aloitteellisuus.

Työntekijä, joka epähuomiossa on tiedoillaan antanut aiheen selvittelyille, haluaa heti asiantilan ymmärrettyään pysyä piilossa. Seuraukset kohtaavat tyypillisesti myös hänen työtovereitaan. Ilmiantajan anonymiteettia suojellaan kaikkien toimesta viimeiseen asti, kysehän ei ole rikoksesta.

Asioita selvitetään. Joskus työt päättyvät tarkoitettua aiemmin pääurakoitsijan sulkiessa maksupostit. Työntekijät palaavat kotimaihinsa tai siirtyvät toisen pääurakoitsijan ketjuun. Usein selvittely kuitenkin jatkuu pidempään niin, että urakka ehditään saattaa loppuun. Laskelmia palkoista ja työajoista on tyypillisesti useita erilaisia versioita. Parhaimmillaan työnantaja, tulevissa urakoissa pysyäkseen, tekee jonkunlaisen könttäsopimuksen työntekijöidensä kanssa ja julistaa noudattavansa minimiehtoja vastaisuudessa. Enimmäkseen asiat kuitenkin jäävät auki eikä kenenkään vastuulle jää muuta kuin unohtaa koko juttu.

Kohtuudella käytettävissä olevaa oikeussuojakeinoa ei ole edes maksamattomien minimipalkkojen saamiseksi. Jos on, missä ovat lähetettyjen työntekijöiden ajamat jutut?

Varsin akateemiselta vaikuttaa ajatus, että yksilöä kannustaisi oikeuksistaan pitämiseen se, että voi vuosien kuluttua palata suomalaiseen tuomioistuimeen esittelemään kuitteja, jotka johtuivat mahdollisesti ja johonkin rajaan asti siitä, että työnantaja otti pois avaimet ryhmämajoitukseen.

Jos vastatoimeksi so. epäedulliseksi kohteluksi katsottaisiin työnteon ja majoittamisen keskeyttäminen palkatta, olisiko sen kohteena vain ilmiantajaksi itsensä osoittava vai myös ne, jotka eivät osaltaan ryhtyneet mihinkään? Jos epäedullinen kohtelu puolestaan kohdistuisi jokaiseen, kuinka työnantajan toimet katsottaisiin vastatoimiksi sen sijasta, että ne olivat vain töiden loppumisen sanelema pakko, jonka seuraukset siirtyisivät lainvalinnalla pohdittavaksi toisaalle?

Säädettäessä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1. momentin vahingonkorvauksesta rikkomusten seuraamuksena tuodaan tuomioistuimiin, vain teoriassa tietenkin, työläitä tulkkiavusteisia siviilijuttuja, joiden taloudellinen intressi on vähäinen. Yksittäisen kantajan näkökulmasta kuluriski edellyttäisi kaiketi 80-90%:n todennäköisyyttä voittaa pääasia. Todistustaakkakysymykset huomioiden kyseessä lienee ylivoimainen kynnyks. Mikä ero lopulta on vahingon aiheuttamisella ja vahingon aiheuttamisella vastatoimena?

Jos työntekijöiden oikeuksia haluttaisiin suojata, tulisi alipalkkaus kriminalisoida. Väärinkäytösten jättäminen viimein vain turvattomassa asemassa olevan itsensä murheeksi syö uskottavuuden siltä,

että sinänsä välttämätön työperäinen maahanmuuttokaan voisi toteutua sosiaalisesti vastuullisesti. Mutta sehän onkin aivan eri asia?

13 § (Tilaajan tiedonantovelvollisuus)

- **Ottaen huomioon yrityksen hallinnollisen taakan keventämisen, olisiko riittävää, että 13 §:ssä säädettäisiin pelkästään, että "Tilaajan on annettava lähettävälle yritykselle tieto..." ja että tiedonantamisen tapoja selostettaisiin säännöskohtaisissa perusteluissa?**

-

17 § (Tiedonsaantioikeus)

-

32 § (Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset)

-

35 § (Laiminlyöntimaksu)

-

Osio 5. Muut toteuttamisvaihtoehdot

Vastatoimen kiellon osalta pyydetään arvioimaan ehdotettua seuraamusta (vahingonkorvaus) ja sille ehdotettuja erilaisia vaihtoehtoisia malleja tarvittaessa (osio 5).

-

Ojanen Jyrki
Rakennusliitto ry