

Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Hallitus antoi kesäkuussa 2003 eduskunnalle esityksen ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Tarkoituksena on säätää uusi ulkomaalaislaki. Hallitusohjelman mukaisesti ehdotetaan toteutettavaksi ulkomaisen työvoiman valvonnan tehostamistarpeita selvittäneen työministeriön työryhmän yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistellut yksimieliset lainsäädäntöehdotukset. Työryhmä ehdotti muutettavaksi ulkomaalaislakia, työsopimuslakia, työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia ja rikoslakia ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteissa noudatettavien ehtojen valvontaedellytysten parantamiseksi. Työsuhde- ja työlupavalvonnan tehostamiseen pyritään lisäämällä työsuojeluviranomaisen oikeuksia ja mahdollisuuksia valvoa myös työntekijän oleskeluluvan olemassaoloa. Kun esitykset liittyvät läheisesti ulkomaalaislakiehdotukseen, on tarkoituksenmukaista toteuttaa edellä mainitut ehdotukset täydentämällä esitystä ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan palkkalaskelman antamatta jättäminen työntekijälle säädettäisiin

rangaistavaksi teoksi. Rikoslain työsyryntäperusteeksi ehdotetaan lisättäväksi kansalaisuus. Rikoslakiin ehdotetaan myös uutta rangaistussäännöstä kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, jossa ulkomaalaisten tietämättömyyttä tai asemaa on ilmeisesti käytetty hyväksi työsuhteen ehtoja sovittaessa. Ulkomaalaislakiin ehdotetaan lisättäväksi työnantajalle uusi velvollisuus säilyttää määräajan tiedot ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Lisäksi ulkomaalaislaissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, että myös työsuojeluviranomaiset valvovat työntekijöiden oleskelulupien noudattamista. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia ehdotetaan vastaavasti täydennettäväksi. Sisäasiainministeriöön ehdotetaan perustettavaksi ulkomaisen työvoiman työsuhde- ja työntekijäin oleskelulupa-asioiden valvontaa käsittelevä neuvottelukunta edistämään yhteistyötä ja tiedonkulkua eri viranomaisten välillä.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan saman aikaisesti uuden ulkomaalaislain kanssa.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1. Nykytila.....	3
1.1. Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvonta	3
1.2. Kansalaisuus syrjintäperusteena.....	5
1.2.1. Kansainväliset sopimukset	5
1.2.2. Kansallinen lainsäädäntö	6
2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	8
3. Esityksen vaikutukset	11
3.1. Taloudelliset vaikutukset	11
3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset	11
3.3. Asian valmistelu.....	12
4. Riippuvuus muista ehdotuksista	12
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	14
1. Lakiehdotukset.....	14
1.1. Ulkomaalaislaki	14
1.2. Rikoslaki.....	16
1.3. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa	17
1.4. Työsopimuslaki	18
2. Voimaantulo.....	18
3. Säättämisjärjestys	19
LAKIEHDOTUKSET	20
Ulkomaalaislaki.....	20
rikoslain 47 luvun muuttamisesta.....	22
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain	
muuttamisesta.....	23
työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta	24
LIITE	25
RINNAKKAISTEKSTIT	25
rikoslain 47 luvun muuttamisesta.....	25
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain	
muuttamisesta.....	27
työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta	28

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvonta

Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävää ja -menettelystä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973, jäljempänä työsuojelun valvontalaki) ja työsuojelun valvonta-asetuksessa (954/1973), sekä kunkin valvottavan lain osalta erikseen. Työsuojelupiirien työsuojelutoimistojen tehtäväksi on määrätty sekä työsuojelua (työolosuhteita) että työsuhdetta säätelevien lakien valvonta, joista keskeisimmät ovat muun muassa työ-sopimuslaki (55/2001), työaikalaki (605/1996) ja vuosilomalaki (272/1973), työ-turvallisuuslaki (738/2002) ja laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Työsuojelupiirin perustehtävä on valvoa työsuojelulainsäädännön noudattamista ja tukea työpaikkojen omaa työsuojelutoimintaa. Työsuhdevalvonnan tarkoituksena on turvata työntekijäin työnteon ehtojen vähimmäistaso, tasapuolinen työkohtelu ja työsuhdeturva sekä ehkäistä yrityksiä hankkimasta kilpailuetua työsuhteen vähimmäisehtoja rikkomalla. Työsuojelupiirien toiminta jakautuu viranomaisaloitteen ja asiakasaloitteiseen toimintaan.

Viranomaisvalvonta ei ole edunvalvontaa. Alan työnantajain ja työntekijäin yhdistykset valvovat jäsentensä etuja ja oikeuksia työsuhteissa. Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja noudattaa työntekijän suojaksi säädettyjä lakeja, mutta ei toimi työsuhteen osapuolten edunvalvojana tai asianajajana. Viranomaisvalvontaan kuuluu muun muassa ohjeiden ja neuvojen antaminen työnantajille ja työntekijöille sekä yleissitovaa työehtosopimusta että työsuhdelainsäädäntöä koskevissa kysymyksissä. Valvontaan kuuluu myös ohjeiden antaminen työsuhteen osapuolille siitä, miten heidän tulee menetellä rikkomuksen oikaisemiseksi, sekä kanne- ja oikeudenkäyntimenettelyä koskeva ohjaus. Jos työnantaja ei noudata esimerkiksi yleissitovaa työehtosopimusta eikä viranomaisen ohjetta, yleissitovaan työehtosopimukseen pe-

rustuvat edut ja suoritukset voidaan viime kädessä hakea yleisessä tuomioistuimessa nostettavalla kanteella. Kanteen nostaa työntekijä, ei työsuojeluviranomainen.

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomessa voimassa olevaa työläinsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Poikkeuksena ovat lähetetyt työntekijät, joihin sovelletaan lähetettyjä työntekijöitä koskevaa lakia (1146/1999). Työsuojeluviranomaisen valvonnan kannalta ei ole merkitystä, minkä lain pohjalta työsuhteen ehdot määräytyvät. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajia, jolloin säädetyn valvontatehtävän kannalta ei ole merkitystä työntekijän kansallisuudella tai sillä, tehdäänkö työtä työluvan nojalla. Työsuojeluviranomainen valvoo työluvalla olevien ja työlupaa tarvitsemattomien ulkomaalaisten työehtojen toteutumista osana normaalia valvontatoimintaansa. Työlupien olemassaoloa työsuojeluviranomainen ei valvo.

Työsuojeluviranomaisen ulkomaalaisen työntekijöiden työehtojen valvonta on pääasiassa ohjeiden antamista vähimmäispalkkoja sekä muita työsuhde-etuja koskien sekä ulkomaalaisille työntekijöille että työnantajille. Esimerkiksi Uudenmaan työsuojelupiirin noin 18 000 asiakasaloitteisesta työsuhdevalvonnasta murto-osa on ulkomaalaisia työntekijöitä koskevia tiedusteluja ja ne ovat pääsääntöisesti luonteeltaan tavanomaisia työsuhteen vähimmäisehtoja tai palkanmaksua koskevia tiedusteluja. Lähetettyjä työntekijöitä koskevia erityisiä valvontatoimenpiteitä on käytännössä ollut varsin vähän.

Ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat yhteydenotot hoidetaan tietoja ja ohjeita antamalla. Erimielisyystapauksissa työnantajia pääsääntöisesti kehoitetaan korjaamaan rikkomukset ja työntekijälle annetaan tarpeelliset ohjeet asian selvittämistä varten. Työsuojeluviranomaisen valtuudet esimerkiksi palkan suuruutta koskevassa asiassa rajoittuvat työnantajalle annettaviin valvontaohjeisiin, koska työsuhteen vähimmäisehtojen rikkominen ei ole säädetty rangaistavaksi teoksi eikä viranomaisen toimi asianomistajana yksityisoikeudellisessa riita-asiassa. Työsuoje-

lupiirin työsuojelutoimiston ohjeet ja toimenpiteet riippuvat muun muassa siitä, onko kyseessä mahdollinen työsyrintäepäily. Ukomaalaisen työntekijän heikommalla edellytyksellä hoitaa asia itse asettaa vaatimuksia työsuojeluviranomaisen ohjeille ja toimenpiteille.

Hallinnolliset pakkokeinot

Työsuojelun toteuttamisessa rikosoikeudellista seuraamusjärjestelmää täydentävät työsuojeluviranomaisen käyttämät hallinnolliset pakkokeinot. Kun työnantajalle annetut ohjeet ja neuvot osoittautuvat tuloksettomiksi, voi työsuojeluviranomainen käyttää hallinnollisia pakkokeinoja työolojen epäkohtien puutteiden poistamiseksi. Työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaan työsuojeluviranomainen voi käyttää hallinnollisia pakkokeinoja, jos työpaikan rakennuksissa, laitteissa tai oloissa on puutteellisuuksia tai epäkohtia, joiden poistaminen on työnantajan velvollisuutena, tai jos työnantaja ei noudata hänelle valvontalaissa asetettuja velvollisuuksia.

Pakkokeinot ovat viimesijainen keino korjata työsuojeluepäkohtia. Työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen tehtävänä on ensi sijassa ohjata työpaikkaa ohjein ja neuvonnan keinoin. Jos työnantaja niskoittelee tai jos asia ei siedä viivytystä, voi työsuojeluviranomainen, asianomaista kuultuaan, velvoittaa päätöksellään työnantajan suorittamaan tarpeelliset toimenpiteet. Niskoittelusta on kyse kun työnantaja ei ole noudattanut ohjeita tai kun muusta ilmenee ettei työnantaja aio korjata puutteita. Tehostaakseen päätöstään työsuojeluviranomainen voi liittää päätökseen esim. uhkasakon.

Pakkokeinoja käytetään useimmiten työturvallisuuslain piiriin kuuluvien epäkohtien poistamiseksi sekä työsuojelun valvontalaissa säädettyjen velvollisuuksien, esim. työsuojeluviranomaisten tiedonsaantioikeuden, toteuttamiseksi. Pakkokeinoja voidaan käyttää myös työnantajan ilmoitusvelvollisuutta ja työsuojelun yhteistoimintaa koskevissa tapauksissa. Myös muussa työsuojelulainsäädännössä työnantajalle asetettujen velvollisuuksien laiminlyönnit, jotka aiheuttavat selvän puutteen työoloissa voivat johtaa pakko-

keinojen käyttöön. Tällaisia ovat esimerkiksi työaikakirjanpidon pitäminen, lakien nähtävillä pitäminen ja työterveyshuollon järjestäminen.

Vallitsevan tulkinnan mukaan työsuhteen vähimmäisehtojen rikkominen, ei ole sellainen työpaikan oloissa oleva puutteellisuus, jonka poistamiseen voitaisiin käyttää työsuojelun valvontalain 15 §:ssä tarkoitettuja hallinnollisia pakkokeinoja. Työsuhdeasioissa työsuojeluviranomainen käytännössä puuttuu epäkohtiin tekemällä syyteilmoituksia rangaistavaksi säädettyistä lainrikkomuksista, esim. työsyrintästä. Työsuojeluviranomaisen muut valtuudet muissa kuin rangaistavaksi säädettyissä lainrikkomustilanteissa, rajoittuvat pääsääntöisesti työnantajalle annettaviin valvontaohjeisiin. Työsopimuslain uudistamisen yhteydessä vuonna 2001 säädettiin työnantajan velvollisuudesta antaa palkkalaskelma työntekijälle tämän pyynnöstä. Palkkalaskelman antamatta jättämiseen ei liitetty rangaistussanktiota. Rangaistussanktion poistuminen työsopimuslaista on heikentänyt työsuojeluviranomaisten valvontatoimien tehoa.

Syyte ilmoitusvelvollisuus

Työsuojelupiirillä on syyte ilmoitusvelvollisuus niistä työsuhteesta tapahtuneista rikkomuksista, joista on säädetty rangaistus. Rikoksissa muun muassa työsyrintä (RL 47:3), työaika suojelurikos (RL 47:2), työturvallisuusrikos (RL 47:1) ja työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen (RL 47:4) on säädetty rangaistaviksi. Työsopimuslain 13 luvun 11 §:ssä on säädetty rangaistus työsopimuslakirikkomuksesta muun muassa kuittausoikeuden rajoituksen rikkomisesta (2:17), työtodistuksen antamatta jättämisestä (6:7) ja työsopimuslain ja yleissitovan työehtosopimuksen nähtävänä pitämisen laiminlyönnistä (13:10).

Työsuojelun valvontalain 24 §:ssä säädettyin edellytyksin työsuojeluviranomainen on velvollinen tekemään ilmoituksen viralliselle syyttäjälle todennäköisistä perusteista epäilemästään työluparikoksesta. Tarkastuskäynnin yhteydessä tai asiakasaloitteen myötä tietoon tulleet työluparikosepäilyt on ilmoitettu poliisille.

1.2. Kansalaisuus syrjintäperusteena

1.2.1. Kansainväliset sopimukset

Suomea sitoo Euroopan yhteisön oikeuden syrjintää koskeva normisto. Kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnän kiellosta on perussääntö EY:n perustamissopimuksen 12 artiklassa. EY:n perustamissopimuksen 12 artiklan ensimmäinen kohta sisältää perustamissopimuksen koko asiallista soveltamisalaa koskevan yleisen kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon. Artiklan toisen kohdan mukaan neuvosto voi komission ehdotuksesta ja Euroopan parlamentin lausunnon saatuaan toteuttaa sääntelyn tällaisen syrjinnän kieltämiseksi. Artiklan 2 kohtaa muutettiin Amsterdamin sopimuksella siirtymällä EY:n perustamissopimuksen 252 artiklan mukaisesta yhteistoimintamenettelystä 251 artiklan mukaiseen yhteispäätösmenettelyyn.

Sopimuksen 13 artiklan 1 kohdan mukaan neuvosto voi tässä sopimuksessa yhteisölle uskotun toimivallan rajoissa yksimielisesti komission ehdotuksesta ja Euroopan parlamenttia kuultuaan toteuttaa tarvittaessa toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän sopimuksen muiden määräysten soveltamista.

Sopimuksen 39 (2) artiklan mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus edellyttää, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsopimusten tekemisessä ja työehdoissa poistetaan. Yhdenvertaisuuteen liittyy myös 141 artikla, joka koskee miesten ja naisten samapalkkaisuutta. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta on annettu samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) ja tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY). Direktiivi 2002/73/EY tasa-arvodirektiivin muuttamisesta hyväksyttiin syyskuussa 2002. Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tunnustetaan missä tahansa muodossa ilmenevän syrjinnän torjumisen tärkeys.

Amsterdamin sopimuksella vahvennettiin syrjinnän torjumista ja perusoikeuksia koskevia määräyksiä. EY:n perustamissopimuk-

sen 13 artiklan mukaan neuvosto voi ryhtyä toimivaltansa puitteissa tarvittaviin toimenpiteisiin sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi. Syrjinnän vastaiset toimet ovat tärkeä osa perusoikeuslottuvuutta. Määräyksellä on haluttu korostaa sitä, että Euroopan unioni ja sen toimielimet kunnioittavat perusoikeuksia. Jäsenvaltiot ovat jo sitoutuneet perusoikeuksien suojaan kansallisten perustuslakien ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten myötä. Neuvosto voi päättää syrjinnän vastaisista toimista yksimielisesti komission aloitteesta ja kuultuaan Euroopan parlamenttia. Perustamissopimuksen 13 artiklan tarkoituksena ei ole synnyttää välittömiä oikeusvaikutuksia.

Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta ja etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta, joka annettiin 29 päivänä kesäkuuta 2000, ja neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, joka annettiin 27 päivänä marraskuuta 2000, perustuvat Euroopan yhteisön perustamissopimuksen artiklaan 13. Näissä syrjintää koskevissa direktiiveissä eli työsyryntä ja syrjintädirektiivi ei määritellä kansalaisuutta syrjintäperusteeksi. Direktiivien oikeusperusta artikla 13 ei kata kansalaisuutta. Syrjintädirektiivin tarkoituksena on luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Direktiivissä yhdenvertaisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan sitä, että minkäänlaista rotuun tai etniseen alkuperään perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää ei saa esiintyä. Vastaavasti työsyryntädirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa on määräykset ammatillisesta vapaudesta ja oikeudesta tehdä työtä (15 artikla), syrjintäkiellosta (21 artikla) ja liikkumis- ja oleskeluvapaudesta (45 artikla). Perusoikeuskirjan 15

artiklan (ammatillinen vapaus ja oikeus tehdä työtä) 2 kohdan mukaan jokaisella unionin kansalaisella on vapaus hakea työpaikkaa, tehdä työtä, sijoittautua tai tarjota palveluja missä tahansa jäsenvaltiossa. Artiklan 3 kohdan mukaan kolmansien maiden kansalaisilla, joilla on lupa tehdä työtä jäsenvaltioiden alueella, on oikeus samanlaisiin työehtoihin kuin unionin kansalaisilla. Perusoikeuskirjan 21 artiklan (syrjintäkielto) 1 kohdan mukaan kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon, tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliin suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan. Artiklan 2 kohdan mukaan kielletään kaikenlainen kansalaisuuteen perustuva syrjintä Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja Euroopan unionista tehdyn sopimuksen soveltamisalalla, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mainittujen sopimusten erityismääräysten soveltamista. Perusoikeuskirjan 45 artiklassa on määräykset liikkumis- ja oleskeluvapaudesta. Artiklan 1 kohdan mukaan jokaisella unionin kansalaisella on oikeus vapaasti liikkua ja oleskella jäsenvaltioiden alueella. Artiklan 2 kohdan mukaan liikkumis- ja oleskeluvapaus voidaan Euroopan yhteisön perustamissopimuksen mukaisesti myöntää jäsenvaltion alueella asuville kolmansien maiden kansalaisille.

Konventin 18 heinäkuuta 2003 päivättyyn ehdotukseen sopimukseksi perustuslaista on sisällytetty II osaan Euroopan unionin perusoikeuskirja. II—15 artiklassa on määräys ammatillisesta vapaudesta ja oikeudesta tehdä työtä. Artiklan 1 kohdan mukaan jokaisella on oikeus tehdä työtä ja harjoittaa vapaasti valitsemaansa tai hyväksymäänsä ammattia. Artiklan 2 kohdan mukaan jokaisella unionin kansalaisella on vapaus hakea työpaikkaa, tehdä työtä, sijoittautua tai tarjota palveluja missä tahansa jäsenvaltiossa. Artiklan 3 kohdan mukaan kolmansien maiden kansalaisilla, joilla on lupa tehdä työtä jäsenvaltion alueella, on oikeus samanlaisiin työehtoihin kuin unionin kansalaisilla. II—21 artikla sisältää syrjintäkiellon ja artiklan 2 kohdan

mukaan kielletään kaikenlainen kansalaisuuteen perustuva syrjintä Euroopan unionin perustuslain soveltamisalalla, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mainitun perustuslain erityismääräysten soveltamista.

Käytännössä Unionin perusoikeuskirja ja konventin ehdotus sopimukseksi perustuslaiksi edellyttävät sitä, että myös kolmansien maiden kansalaisille, joilla on lupa tehdä työtä jäsenvaltion alueella, turvataan kansalaisuudesta riippumatta oikeus samanlaisiin työehtoihin kuin mitä on unionin kansalaisilla.

Kansainvälisiä sopimuksia ja niiden eri syrjintäperusteita on käsitelty yksityiskohtaisemmin 12 päivänä syyskuuta 2003 annetussa hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiksi siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2003 vp) osiossa 2.2. Kansainvälinen kehitys ja Suomea sitovat kansainväliset asiakirjat.

1.2.2. Kansallinen lainsäädäntö

Perustuslain 2 luvun 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta. Säännöksen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää syrjintäkielto. Yleiseen yhdenvertaisuussäännökseen on katsottu sisältyvän mielivaltaisen kiellon ja vaatimuksen samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamista koskevan hallituksen esityksen (HE 309/1993 vp) mukaan yhdenvertaisuussäännös sisältää myös tosiasiallisen tasa-arvon ajatuksen. Yhdenvertaisuus tarkoittaa muodollista ja aineellista yhdenvertaisuutta, yhdenvertaista kohtelua ja lakiin perustuvaa oikeudenmukaisuuden takaamista.

Perustuslain luettelo syrjintäperusteista ei ole tyhjentävä. Luetteloa laadittaessa on pidetty silmällä sellaisia syrjintäperusteita, joita on voitu pitää suomalaisessa yhteiskunnassa syrjintäkiellon ydinalueena. Luettelon muodostaminen kattavaksi on edellyttänyt sitä, että luettelossa mainittuihin perusteisiin

siin rinnastetaan muut henkilöön liittyvät syyt. Sellaisia ovat perusoikeuksia koskevan hallituksen esityksen mukaan esim. yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, aviollinen syntyperä, sukupuolinen suuntautuminen ja asuinpaikka. Alkuperällä tarkoitetaan säännöksessä sekä kansallista ja etnistä että yhteiskunnallista alkuperää. Perustuslain syrjintäluettelossa ei ole mainittu nimenomaan rotua ja ihonväriä, koska luetteloon sisältyvä alkuperän käsitteen on katsottava kattavan myös kyseiset ulottuvuudet.

Syrjintäkielto ei ole uusi asia perustuslain näkökulmasta. Syrjintäkiellosta säädettiin jo sittemmin kumotuksi tulleen hallitusmuodon 5 §:n 1 momentissa, jonka mukaan Suomen kansalaiset olivat yhdenvertaiset lain edessä. Säännöstä uudistettiin vuonna 1995, jolloin hallitusmuodon perusoikeussäännökset ajanmukaistettiin vastaamaan Suomea velvoittavien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten määräyksiä. Syrjinnän kiellon sanamuodolla on välitön yhteys taustalla oleviin kansainvälisiin ihmisoikeusmääräyksiin; lisäksi Suomen kansalaisuus on jätetty pois ja syrjintäsuoja on ulotettu kaikkiin ihmisiin, sillä jokaisella on kansainvälisten sopimusten mukaan oikeuksia. Oikeudet turvataan kaikille Suomen oikeudenkäyttöpiirissä oleville ikään katsomatta eikä vain Suomen kansalaisille.

Perusoikeuksien henkilöllisen ulottuvuuden kannalta vaatimus Suomen kansalaisuudesta ei ole enää yleisesti merkityksellinen. Poikkeuksen tästä muodostaa oikeus tulla maahan ja oleskella maassa sekä valtiollinen ääni- ja äänestysoikeus. Perustuslain 9 §:n 3 momentissa on turvattu Suomen kansalaiselle ehdoton oikeus tulla maahan sekä suojaa maasta karkottamista samoin kuin vastoin tahtoaan tapahtuvaa toiseen maahan luovuttamista vastaan. Pykälän 4 momentin mukaan ulkomaalaisen oikeudesta tulla Suomeen ja oleskella maassa säädetään lailla. Ulkomaalaista ei saa karkottaa, luovuttaa tai palauttaa, jos häntä tämän vuoksi uhkaa kuoleman rangaistus, kidutus tai muu ihmisarvoa loukkaava kohtelu.

Rikoslain 47 lukuun on koottu työelämää koskevat keskeiset rangaistussäännökset ja luvussa säädetään työrikoksista. Rikoslain 47

luvun 3 §:n mukaan työsyrynnästä on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi annetun hallituksen esityksen (HE 94/1993) perusteluissa todetaan työsyryntäsäännöksen osalta syrjintäperusteiden olevan osaksi tyhjentyvä ja osaksi esimerkinomainen luettelo.

Valtion virkamieslain (750/1994) 3 luvussa säädetään nimittämisestä ja yleisistä kelpoisuusvaatimuksista. Luvun 6 §:n mukaan nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Päätettäessä nimittämisestä viranomaisen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla. Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Valtion virkamiehiltä vaadittavasta kielitaidosta säädetään erikseen lailla. Luvun 7 §:ssä on säädetty viroista, joihin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen (mm. oikeuskanslerin ja apulaisoikeuskanslerin virka, valtiosihteerin ja tuomarin virka, viraston päällikön virka, maaherran sekä lääninhallituksen osastopäällikön virka, poliisilaissa (493/1995) tarkoitettu poliisimiehen virka, suojelupoliisin muu kuin poliisimiehen virka, tullilaitoksen virka, johon kuuluu oikeus pidättämiseen ja tullilaitoksen virka, johon kuuluu Suomen alueellisen koskemattomuuden valvontaan ja turvaamiseen osallistuminen tai tullilaitoksen toimialaan kuuluvia rikostutkinta- ja valvontatehtäviä).

Työsopimuslaki edellyttää työnantajilta

työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kieltää syrjinnän. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään syrjintäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun velvoitteesta. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan syyn takia. Työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annettun hallituksen esityksen perusteluiden (HE 157/2000) mukaan työsopimuslain syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä. Työntekijöiden eri asemaan asettaminen myös luettelossa mainittuihin syihin rinnastettavan seikan perusteella on kielletty. Syrjintäkieltoa täydentää velvoite tasapuolisesta kohtelusta.

Ihmisten yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltä koskeva lainsäädäntö on käsitelty yksityiskohtaisemmin 12 päivänä syyskuuta 2003 annetussa hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräksi siihen liittyvien lakien muuttamisesta osiossa 2.1.

Nykytilan arviointi

Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvonta on työsuhdevalvontaa, joka pääosin perustuu asiakasaloitteisuuteen. Työsuojeluviranomaisen suorittaman valvonnan asiakasaloitteisuus on ongelmallista ulkomaalaisen kohdalla erityisesti sen vuoksi, ettei ulkomaalaisella usein ole omaa intressiä viedä asiaansa eteenpäin. Työehtosopimuksen alittavat työsuhteen ehdot perustuvat usein työntekijän ja työnantajan keskinäiseen yhteisymmärrykseen. Tämä koskee erityisesti niitä ulkomaalaisia, joiden palkkataso kotimaassa on hyvin alhainen verrattuna Suomen palkkatasoon ja jotka eivät pysyvästi asu Suomessa.

Työpaikan menettämisen ja maasta poistamisen pelosta ulkomaalaiset työntekijät eivät useinkaan käänny viranomaisen puoleen. Ulkomaalaisten nimettömät tiedustelut eivät ole harvinaisia, mikä viittaa siihen, että ulkomaalaiset työntekijät ovat riippuvaisia työnantajastaan eivätkä ryhdy toimenpiteisiin vaikka olisivatkin tietoisia oikeuksistaan sekä työ-

suojelupiirin menettelytavoista.

Tietämättömyden ja heikon kielitaidon vuoksi ulkomaalaisen työntekijän mahdollisuudet hankkia tietoa Suomen työolainsäädännöstä ja toimintatavoista ovat usein rajalliset. Monet ulkomaalaiset työskentelevät suullisten työsopimusten varassa tai ovat allekirjoittaneet suomenkielisen työsopimuksen ymmärtämättä sanaakaan sopimuksen sisällöstä. Työsuojelupiirien työsuojelutoimistojen mahdollisuudet informoida ulkomaalaisia työntekijöitä rajoittuvat pääasiassa suullisiin ohjeisiin, koska vieraskielisen materiaalin määrä on hyvin rajallinen. Kielitaidottomuus sinänsä ei kuitenkaan ole ollut viranomaisvalvonnan toteutumisen este, koska tarpeen vaatiessa ulkomaalaiset ovat löytäneet itselleen tulkin, joka on avustanut työsuojelupirissä asioitaessa.

Työsyrjintä voidaan toteuttaa tavalla, jossa käytetään hyväksi työnhakijan tai työntekijän tietämättömydestä, ymmärtämättömydestä tai muusta syystä johtuvaa hädänalaista tai muutoin heikompaa asemaa. Tavoitteena tämänkaltaiselle syrjinnälle on usein taloudellinen hyöty. Jos syrjintä tapahtuu käyttämällä hyväksi esimerkiksi ulkomaalaisen työntekijän taloudellista ahdinkoa tai riippuvaista asemaa, syrjinnän voidaan ajatella olevan moitittavampaa. Kyse on tilanteista, joissa työnhakija tai työntekijä asetetaan eriarvoiseen asemaan käyttämällä hyväksi hänen heikompaa asemaansa. Työsyrjintää koskeva 3 §:n säännös soveltuu yleisesti kaikenlaisiin työsyrjintätilanteisiin, myös sellaisiin, joissa käytetään hyväksi työnhakijan tai työntekijän hädänalaista asemaa tms., mutta säännöksessä ei edellytetä syrjinnän tapahtuvan toista hyväksikäyttämällä.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Osana harmaan talouden torjuntaa ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden työehtojen valvontaedellytyksiä ehdotetaan parannettavaksi. Ehdotusten tarkoituksena on turvata erityisesti ulkomaisten työntekijöiden työsuhteen ehtojen lainmukaisuus.

Voimassa olevan työsopimuslain palkkalaskelmaa koskevan säännöksen tehokas noudattaminen edellyttäisi lain soveltamises-

ta kertyneiden kokemusten valossa sitä, että velvoitteen noudattamatta jättäminen säädettäisiin rangaistavaksi teoksi. Ulkomaalaisilla työntekijöillä ei aina ole tiedossa, kuinka suurta vastiketta työnantaja on heille tosiasiallisesti maksanut. Näin tilanne on silloin, kun erilaisten maksu- ym. järjestelyjen johdosta työstä sovittu vastike on maksettu kokonaan tai osittain työntekijän kotimaahan. Jotta ulkomaalaisilla työntekijöillä olisi edes teoreettisesti mahdollisuudet valvoa vähimmäispalkkaehtoja, olisi heillä oltava oikeus vaatiessaan saada viipymättä tieto maksetun tai maksettavan vastikkeen suuruudesta. Mikäli ulkomaalaisella työntekijällä olisi työnantajan antama palkkalaskelma hallussaan, olisi asiointi esim. työsuojeluviranomaisen luona yksinkertaisempaa ja nopeampaa. Työsuojeluviranomaiset voivat pyrkiä ohjein ja neuvoin saamaan työnantajan täyttämän velvoitteensa. Työsuojeluvalvonnassa on kuitenkin todettu, että palkkalaskelman antamatta jättämisestä koskevan rangaistussanktion poistuminen vuoden 2001 laista on heikentänyt valvontatoimen tehoa vastaavan uuden velvoitteen osalta. Rangaistusseuraamus koskisi tilanteita, joissa työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa antaa palkkalaskelmaa palkkaa maksaessaan eikä anna palkkalaskelmaa viipymättä työntekijän sitä myöhemmin pyytessä.

Työnantajan uusi velvollisuus säilyttää tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että tiedot ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa, voitaneen katsoa olevan velvollisuus, jonka läiminlyönti aiheuttaa työsuojelun valvontalain mukaisen selvän puutteen tai epäkohdan työoloissa. Työsuojeluviranomainen voisi havaittuaan edellä mainittujen tietojen puuttumisen velvoittaa sakon uhalla työnantajan antamaan tiedot palveluksessaan olevien ulkomaalaisten työntekoperusteista. Tietojen säilyttämisellä voisi olla ennaltaehkäisevää vaikutusta sen lisäksi, että se antaisi mahdollisuuksia työsuojeluviranomaisen valvonnalle. Työsuojeluviranomainen voisi tarkastuskäynneillään verrata työnantajan säilyttämiä tietoja palveluksessa olevien ulkomaalaisten työnteko-oikeuden perusteista työpaikalla oleviin ulkomaalaisiin työntekijöihin. Käy-

tännössä ongelmaksi muodostunee työnantajan tiedoista ilmenevien ulkomaalaisten työntekijöiden yhdistäminen työkohteesta valvonnan vuoksi pakenevaan tai passiaan näytämästä kieltäytyvään henkilöön. Näissä tilanteissa tarvitaan poliisia. Edellä mainittujen tietojen säilyttäminen ja ylläpitäminen ei olisi kohtuuton lisävaatimus eikä lisäisi työnantajan tosiasiallista vastuuta.

Esityksen tavoitteena on tehostaa ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ja työnteko-oikeutta koskevien ehtojen valvontaa myös työsuojeluviranomaisten avulla. Tästä johdosta ehdotetaan työsuojelun valvontalain soveltamisaläsäännöstä tarkistettavaksi tätä silmällä pitäen. Ehdotuksen mukaisesti soveltamisaläpykälässä määriteltäisiin työsuojeluviranomaisen toiminnassa noudatettavat menettelytavat, toimivaltuudet ja muutoksenhaku koskemaan kaikkia niitä kysymyksiä, joissa valvontatehtävä on osoitettu työsuojeluviranomaiselle. Koska työskentelyoikeutta koskevien kysymysten ei varsinaisesti voida katsoa kuuluvan työsuojelukäsitteen piiriin, olisi työsuojelun valvontalain soveltamisaläsäännöstä muutettava siten, ettei valvontatehtävä rajautuisi yksinomaan työsuojeluasioihin. Vastaavasti esitetään ulkomaalaislakiehdotusta täydennettäväksi siten, että ulkomaalaislakiin sisällytettäväksi säännös tätä työnteko-oikeutta koskevasta valvontatehtävästä. Näiden lisäksi on myös tarpeellista täydentää työsuojelun valvontalaissa säädetyt työsuojeluviranomaisen oikeuksia. Työntekijän osalta työsuojeluviranomaisen oikeudet ulottuvat tällä hetkellä oikeuteen puhutella häntä ja saada häneltä tietoja. Lähtökohtana on lakia säädettäessä ollut lähinnä tällä tavoin mahdollistaa sellaiset keskustelut, joissa työntekijä voisi esittää käsityksensä työoloissa mahdollisesti esiintyvistä puutteista. Kysymys on ollut tällöin sen arvioimisesta, onko työnantaja huolehtinut säädetyjen työsuojeluvälvoitteidensa noudattamisesta. Työnteko-oikeuden kannalta näkökulma on toinen. Tällöin on kysymys siitä, että myös työntekijällä on velvollisuus huolehtia työluvan olemassa ja voimassaolosta silloin, kun sitä edellytetään. Tämän näkökulman vuoksi ja sen selventämiseksi, että tietojen saaminen työntekijältä oikeuttaa myös varsinaisen työluva-asiakirjan saamiseen, ehdote-

taan valvontalakia täydennettäväksi siten, että työsuojeluviranomaisella sen perusteella olisi kiistaton oikeus saada käyttöönsä myös valvontatehtävän kannalta tarpeelliset asiakirjat.

Työsuojeluviranomaisen asiakirjojen nähtäväksi pyytäminen työntekijältä tulee kysymykseen lähinnä poikkeustilanteissa, kun huomioon otetaan säädettäväksi ehdotettu työnantajan velvollisuus säilyttää työpaikallaan tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista. Työsuojeluviranomaisen oikeuden saada työnantajalta nähtävään asiakirjoja ja tietoja on toisaalta tällä hetkellä katsottu koskevan lähinnä työsuojelua koskevia aineistoja. Tämän vuoksi työsuojelun valvontalakia ehdotetaan täydennettäväksi siten, että oikeus ulottuisi myös työnteko-oikeutta koskeviin asiakirjoihin ja tietoihin. Nämä olisivat siis työnantajilta saatavissa samoin perustein kuin muutkin varsinaisesti työsuojelutavoitteiden toteuttamiseksi ylläpidettävät asiakirjat ja tiedot. Valvontatoimenpiteet voitaisiin näin ollen myös työnteko-oikeutta koskevin osin kohdistaa ensisijaisesti työnantajaan, mikä muutoinkin on työsuojeluvalvonnassa lähtökohtana.

Työsyöjinnän ja vähimmäistyöehtojen läminlyöntien yhteiskunnallisen haitallisuuden korostamiseksi, ehdotetaan seuraamusjärjestelmää tiukennettäväksi. Tiedollisesti heikommassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa työelämässä tulee parantaa. Työelämässä oikeus tasa-arvoiseen kohteluun on yksi perusoikeuksien ulottuvuus. Myös Euroopan unionin peruskirja ja konventin valmistelema ehdotus sopimukseksi perustuslaista edellyttää syrjinnän kieltämistä kansalaisuuden perusteella. Lisäksi kolmansien maiden kansalaisilla, joilla on lupa tehdä jäsenvaltion alueella, on oikeus samantyyppisiin työehtoihin kuin unionin kansalaisilla. Euroopan unionin solmimissa Eurooppa-sopimuksissa on myös usein määräyksiä siitä, että sopimusosapuolena olevan maan kansalaisia ei saa syrjiä verrattuna kyseisen jäsenvaltion kansalaisiin heidän kansalaisuutensa perusteella työehdoissa, palkkauksessa tai irtisanomisessa. Eurooppa-sopimuksia on tehty muun muassa unioniin liittyvien maiden kanssa kuten Viron, Latvian ja Liettuan

kanssa. Kansalaisuuden lisääminen työsyöjintäperusteisiin sekä erityisestä kiskonnantapaisesta työsyöjinnästä säättäminen voisi ennalta ehkäistä ulkomaalaisiin kohdistuvaa syrjintää työelämässä ja siten lisätä tasa-arvoista kohtelua. Sääntely ottaisi myös huomioon yhteisöoikeuden ja Unionin sopimusten asettamat vaatimuksen kieltää kansalaisuuteen perustuva syrjintä työehdoissa. Rikoslain työsyöjintäsäännös tulee sovellettavaksi työelämässä niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Työsyöjintää voi tapahtua työhönoton yhteydessä, palvelussuhteen aikana ja sen päättämisen yhteydessä. Työsyöjintäsäännös kattaa kaikki tilanteet työpaikkailmoittelusta aina palvelussuhteen päättämiseen. Työsyöjintärikokseen voi syyllistyä työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän tai työnhakijan eri asemaan. Mikäli työnantaja ottaa työhön ilman vaadittavaa työlupaa olevan ulkomaalaisen, syyllistyy hän rikoslaisa säädettyyn työluparikokseen. Jos työnantaja tällöin noudattaa työlainsäädännön ja työehtosopimusten vähimmäisehtoja, ei kyseessä kuitenkaan ole rikoslain tarkoittama työsyöjintä. Vähimmäisehtojen rikkominen johtaa työoikeudellisten velvoitteiden rikkomisesta säädettyyn rangaistusvastuuseen ja vahingonkorvausvelvollisuuteen.

Rikoslain työsyöjintäperusteiden täsmen-täminen kansalaisuudella ja kiskonnantapaisesta työsyöjinnästä säättäminen suojaisi ensi sijassa yhdenvertaisuutta. Toisaalta kiskonnantapainen työsyöjintäsäännös on laadittu nimenomaan heikommien osapuolien suojaksi. Säännöksellä pyritään ehkäisemään heikommassa asemassa olevan hyväksikäyttämistä. Säännös kattaisi kaikki työsyöjintää koskevassa rikoslain työsyöjintäsäännöksessä (RL 47:3) tarkoitettut syrjintäperusteet. Säännöksen soveltaminen siis edellyttäisi, että työsyöjintää koskevan säännöksen tunnusmerkistö täyttyy. Sillä, tapahtuuko syrjintä RL 47:3 §:n 1 tai 2 kohdassa tarkoitettulla perusteella, ei ole ehdotettavan 3 a §:n kannalta merkitystä, vaikka voidaankin olettaa, että kiskonnantapaista työsyöjintää tapahtuisi erityisesti 3 §:n 1 kohdassa tarkoitettujen henkilöön liittyvien syrjintäperusteiden yhteydessä. Ehdotettavassa 3 a §:ssä on kyse työsyö-

jinnän erityistilanteesta. Kyse ei ole niinkään työsyryjinnän törkeästä tekemuodosta. Tämän mukaisesti ehdotettavaan säännökseen ei sisälly myöskään kokonaisarvostelulauseketta, jonka mukaan teon tulisi olla myös kokonaisuutena arvostellen törkeä.

Säännöksen soveltaminen edellyttäisi, että kiskonnantapaisessa työsyryjinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan ja työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Säännöksen sanamuoto vastaisi soveltuvin osin rikoslain kiskontaa koskevan 36 luvun 6 §:n sanamuotoa. Rikoslain säännös kiskonnasta (RL 36:6) soveltuu myös lähtökohtaisesti kiskonnantapaiseen työsyryjintään. Ehdotettava kiskonnantapaista työsyryjintää koskeva säännös olisi kuitenkin erityissäännös suhteessa kiskontaa koskevaan rangaistussäännökseen. Ehdotettavassa säännöksessä edellytettäisiin, että työnhakija tai työntekijä asetetaan työsyryjinnässä huomattavan epäedulliseen asemaan. Epäedullinen asema voisi ilmetä esimerkiksi muihin työntekijöiden verrattuna huomattavasti alhaisemman palkan maksamisena tai epäasiallisina työaikoina. Työsyryjintää koskevassa luvun 3 §:ssä edellytetään epäedulliseen asemaan asettamista. Nyt ehdotettavassa säännöksessä edellytettäisiin huomattavan epäedulliseen asemaan asettamista. Kiskonnantapaisen työsyryjinnän soveltamiskynnys on tältä osin korkeammalla, mikä on johdonmukaista säännöksen ehdotettu rangaistusasteikko huomioon ottaen.

Kuvatunkaltaisten tilanteiden välttämiseksi ja näiden tilanteiden suuremman moitittavuuden vuoksi ehdotetaan säädettäväksi säännös kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä. Säännöstä sovellettaisiin silloin, kun työsyryjinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi hänen taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Säännöstä ei sovellettaisi, jos muualla laissa teosta säädetään ankarampi rangaistus. Rangaistukseksi voitaisiin tuomita sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta.

3. Esityksen vaikutukset

3.1. Taloudelliset vaikutukset

Valvontaviranomaisten resurssit

Työsuojeluviranomaisten toiminnan suunnastamisesta eri valvontakohteisiin huolehditaan tulostavoiteohjauksella. Hallituksen esitystä laadittaessa on ollut tavoitteena, että työehtojen valvontaa erityisesti ulkomaalaisen työvoiman osalta tulee tehostaa. Tämä voi tapahtua joko voimavaroja uudelleen suuntaamalla tai resurssija vahvistamalla. Voimavarojen kohdentaminen entistä suuremmassa määrin työehtojen valvontaan ei siis sinänsä aiheuta kustannuksia. Asiaa valmistellut valvontatyöryhmä katsoi esityksessään, että työsuojeluvalvonnan kokonaisiuden kannalta olisi kuitenkin tavoiteltavaa, että uudistusta toteutettaessa vahvistettaisiin sekä poliisiin että työsuojeluviranomaisten voimavaroja.

Muut taloudelliset vaikutukset

Ehdotetun neuvottelukunnan perustaminen sisäasiainministeriön alaisuuteen aiheuttaa vähäisiä kuluja. Neuvottelukunnan organisointi ja kustannukset tulisi rahoitettavaksi sisäasiainministeriön nykyisillä varoilla ja tehtävät hoidettaisiin nykyisillä henkilöresurssilla.

Ehdotus työnantajan velvollisuudesta säilyttää määräajan tiedot ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että tiedot olisivat tarvittaessa vaittomasti työsuojeluviranomaisen käytettävissä, lisäisi ainoastaan vähän työnantajan velvollisuuksia ja mahdollisia kustannuksia tietojen säilyttämisestä ja ylläpitämisestä nykytilaan nähden. Työnantajan on jo nykyisin pidettävä kirjaa kunkin työntekijän tiedoista kuten työajoista, ylitöistä ja palkoista.

3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Ehdotukset parantavat työsuojeluviranomaisen mahdollisuuksia tehostaa ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteivalvontaa antamalla työsuojeluviranomaiselle oikeuden

selvittää työpaikalla olevien ulkomaalaisten työnteko-oikeus. Työntekijöiden työehtojen valvonnassa ilmenneihin epäkohtiin puuttuminen tehostuu kun työntekijän pyynnöstä palkkalaskelman antamatta jättäminen viipymättä on laiminlyöntinä rangaistavaa.

Ehdotus kansalaisuuden lisäämisestä työsyryntäperusteeksi lähinnä teknisesti täsmen-täisi työsyryntäperusteita ja säännös olisi informatiivisempi nykytilaan nähden. Seuraamusjärjestelmän tiukentaminen parantaisi tiedollisesti heikommassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa työelämässä edellä esitetyllä tavalla. Ehdotukset voivat lisätä työsyryntään liittyvien tapausten määrä tuomioistuinissa. Ehdotukset edistävät ulkomaalaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työelämässä.

3.3. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työministeriössä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Esityksestä on pyydetty lausunnot oikeusministeriöltä ja sisäasiainministeriöltä. Esityksen lainsäädäntöehdotukset perustuvat työministeriön 18 päivänä lokakuuta 2001 asettaman niin sanotun valvontatyöryhmän yksimielisiin ehdotuksiin ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvontaedellytysten tehostamisesta. Työryhmän tuli ottaa huomioon työssään ulkomaalaislain kokonaisuudistuksen valmistelu ja varsinkin työlupajärjestelmää koskeva säädösvalmistelu. Työryhmän toimikausi päättyi 31 päivänä maaliskuuta 2003 ja se jätti mietintönsä työministerille 11 päivänä huhtikuuta 2003 (Työhallinnon julkaisu nro 342/2003). Hallitusohjelmassa on todettu muun muassa toteutettavaksi työministeriön kolmikantaisen työryhmän yksimieliset lainsäädäntöehdotukset, jotka liittyvät ulkomaisten työntekijöiden työsuhteissa noudatettavien ehtojen valvonnan tehostamiseen.

Työministeriön valvontatyöryhmän ehdotus muutoksenhausta työvoimatoimiston päätökseen pidättäytyä työlupien myöntämisestä sellaisen työnantajan palvelukseen, jonka on toistuvasti todettu antaneen viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja, on otettu huomioon ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen

esityksen (HE 28/2003 vp), jäljempänä ulkomaalaislakiesitys, 187 ja 190 §:ssä. Hallituksen esityksessä kriteerit ovat osin tiukemmat kuin mitä valvontatyöryhmä on ehdottanut. Hallituksen esityksen mukaan työlupien myöntämisestä pidättäytyminen ei edellyttäisi toistuvasti virheellisten tietojen antamista. Nykyisen ulkomaalaislain (378/1991) 64 a §:n 2 momentin mukaan pidättäytymistä koskeva päätös voidaan kohdistaa työnantajan lisäksi myös urakan tai aliurakan antajan tai työn teettäjän ulkomaiselle yritykselle antamaan urakointi- tai aliurakointityöhön taikka ulkomaisen yrityksen vuokraamalla työvoimalla teettämään työhön. Hallituksen esityksen 186 §:ssä on otettu huomioon valvontatyöryhmän ehdotus työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen kriteereiden tiukentamisesta siten, että rangaistavuuden edellytyksenä olisi tahallisuuden sijasta jo huolimattomuus. Hallituksen esitys tosin laajentaisi tältä osin myöskin työn teettäjään tai tilaajaan vastuuta tilanteissa, joissa pääurakoitsija tai –teettäjä käyttää ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä.

Työministeriön valvontatyöryhmä ehdotti myös lisättäväksi työsuojeluviranomaisen ja poliisin resurssija useilla henkilötöyvuosilla. Tätä ehdotusta toteuttaa osittain sisäasiainministeriön työryhmän ehdotus perustaa määräaikainen projektiyksikkö valvomaan ulkomaista työvoimaa hyväksikäyttäviä työnantajia, työvoiman välittäjiä ja aliurakoitsijoita.

4. Riippuvuus muista ehdotuksista

Esitys on perustuslain 71 §:ssä tarkoitettu täydentävä esitys, joka liittyy hallituksen esitykseen ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laiksi, ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Ehdotukset liittyvät myös eduskunnalle 12 päivänä syyskuuta 2003 annettuun hallituksen esitykseen laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2003 vp). Laissa yhdenvertaisuuden turvaamisesta ehdotetaan säädettäväksi 3 §:ssä soveltamisalan rajoituksista. Ehdotetun lain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä

tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa kysymyksissä. Ehdotuksen syrjintäperusteiden luettelossa on muun muassa etninen ja kansallinen alkuperä. Lakia ei ehdoteta sovellettavaksi ulkomaalaisten maahantuloa ja maassa oleskelua koskeviin säännöksiin, eikä ulkomaalaisten asettamista erilaiseen asemaan heidän oikeusasemastaan aiheutuvasta syystä.

Eduskunnan työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on keväällä 2003 antamassaan lausunnossa (TyVL 25/2002 vp) hallituksen esityksestä ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liitetyiksi laeiksi (HE 265/2002 vp) pitänyt välttämättömänä, että työehtojen noudattamisen valvontaa tehostetaan ja kiirehtinyt valvonnan tehostamista edellyttämien lainsäädäntömuutosten valmistelua siten, että ne voidaan käsitellä mahdollisimman pian. Euroopan unionin laajentuminen tuo huomattavia uusia haasteita Suomen työmarkkinoille.

Ehdotukset liittyvät myös valmisteilla olevaan hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi Tsekin tasavallan, Viron tasavallan, Latvian tasavallan, Liettuan tasavallan, Un-

karin tasavallan, Puolan tasavallan, Slovenian tasavallan ja Slovakian tasavallan kansalaisten ansiotyön edellytyksistä työvoiman vapaata liikkuvuutta rajoittavana siirtymäaikana.

Sisäasiainministeriö asetti 24 päivänä toukokuuta 2003 työryhmän selvittämään erityisen ministeriön organisoiman valvontayksikön tarkoituksenmukaisuutta ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ensisijaisena valvontaviranomaisena. Työryhmä luovutti mietintönsä 4 päivänä syyskuuta 2003 sisäasiainministeri Rajamäelle. Työryhmän ehdotti perustettavaksi määräaikaisen projektityksikön sisäasiainministeriön alaisuuteen valvomaan ulkomaista työvoimaa hyväksikäyttäviä harmaan talouden alueella toimivia työnantajia, työvoiman välittäjiä ja aliurakoitsijoita sekä tekemään esitutkintaa. Työryhmän mietintöön sisältyy myös muita hallitusohjelmaan niveltäviä ehdotuksia ulkomaalaisten työsuhdevalvonnan tehostamiseksi. Hallitusohjelmassa todetaan tehostettavan työehtojen valvontaa, mukaan lukien ulkomaalainen työvoima ja lähetetyt työntekijät, ja varattavan tähän riittävät voimavarat.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotukset

1.1. Ulkomaalaislaki

73 §. *Työnantajan velvollisuudet.* Ulkomaalaislakiesitystä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että ulkomaalaislakiehdotuksen 73 §:ään lisättäisiin uusi 4 momentti. Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle uudeksi velvollisuudeksi velvoitteen säilyttää työpaikalla määräjän tiedot palveluksessa olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että tiedot olisivat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tiedoista tulisi käydä ilmi kunkin yksittäisen työntekijän henkilötiedot sekä se, perustuu työntekijän työnteko-oikeus EU tai ETA-maan kansalaisuuteen, voimassaolevaan työntekijän oleskelulupaan (työntekijän työluvan voimassaoloaika) vai muuhun laissa säädettyyn työnteko-oikeuden perustavaan seikkaan. Työntekijän valtiollista kansalaisuutta ei tarvitsisi mainita, vaan pelkkä maininta EU tai ETA-maan kansalaisuudesta, työntekijän oleskeluluvan voimassaoloajasta tai muusta laissa säädetystä työnteko-oikeuden perusteesta olisi riittävä. Työntekijän oleskeluluvasta ilmenee luvan myöntämispäivä, voimassaoloaika, luvan luonne (pysyvä, jatkuvat tai tilapäinen), luvan ammattiala ja muut mahdolliset rajoitukset kuten luvan työnantajakohtaisuus. Tiedot ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista ehdotetaan säilytettäväksi neljä vuotta palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Riittävän pitkä tietojen säilytysaika antaa viranomaiselle mahdollisuuden valvoa ulkomaalaisten työntekijöiden vähimmäisehtojen toteutumista jälkikäteen ja selvittää ilmi tulleet ulkomaalaisen työvoiman väärinkäytökset nykyistä paremmin. Ehdotettu säilytysaika on erityissäännös henkilötietolain (523/1999) 9 ja 34 §:n henkilötietojen säilytysaikoihin.

Ehdotus antaa työnantajalle mahdollisuuden säilyttää tiedot työsuojeluviranomaisen työsuohdevalvontaa varten usealla tavalla.

Merkitystä ei ole sillä, missä työnantajan henkilökirjastoissa tiedot säilytetään ja kuinka itsenäisestä henkilökirjastosta on kysymys. Ehdotus velvoittaa työnantajan ainoastaan säilyttämään tiedot siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen saatavilla. Käytännössä työnantaja voi pitää tätä tarkoitusta varten erillistä ajan tasalla olevaa luetteloa ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista. Tiedot voivat olla osa työnantajan henkilöstöhallinnon rekisteriä siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti annettavissa työsuojeluviranomaiselle. Käytännössä tämä edellyttäisi sitä, että tiedot ovat nopeasti ja helposti saatavilla.

Tietojen säilyttämisvelvollisuuden ja tietojen saatavilla pitäminen työsuohdevalvontaa varten arvioidaan lisäävän työnantajasemasta aiheutuvia tehtäviä vain erittäin rajallisesti. Velvoitteet eivät myöskään lisäisi työnantajan tosiasiallista vastuuta. Työsuojeluviranomainen voisi tarkastuksillaan verrata työnantajan säilyttämiä ja ylläpitämiä tietoja työpaikalla oleviin ulkomaalaisiin työntekijöihin.

Työnantajan velvoitetta säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessa olevista ulkomaalaisista ei kuitenkaan ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi ulottaa koskemaan työn teettäjiä. Tämän vuoksi on myös tehtävä tarkistus nyt käsiteltävän olevan ulkomaalaislakiehdotuksen 74 §:ään siten, että 4 momentin mukaisesta velvoitteesta säilyttää tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista vastaisi ainoastaan työnantaja tai tämän edustaja eikä työn teettäjä taikka tilaaja.

Työnantajalle ehdotetun uuden velvoitteen noudattamisen valvonta kuuluisi työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voisi tarkastuksillaan verrata työnantajan ylläpitämiä tietoja työpaikalla oleviin ulkomaalaisiin työntekijöihin. Työsuojeluviranomaisen valvontaoikeudesta ehdotetaan säädettäväksi uudessa 86 §:n 4 momentissa.

74 §. *Toimeksiantajan velvollisuudet.* Täydentävässä hallituksen esityksessä ehdotetaan

pykälää tarkistettavaksi siten, että 73 §:n mukaisista työnantajan velvollisuuksista ja vastuista toimeksiantajaa koskisivat ainoastaan 73 §:n 1—3 momentissa säädetyt velvoitteet. Työnantajalle esitetään säädettäväksi uusi velvoite säilyttää määräajan tiedot palveluksessaan olevien ulkomaalaisten työnteko-oikeuden perusteista. Tätä velvoitetta ei kuitenkaan ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi ulottaa koskemaan työn teettäjää. Tämän vuoksi pykälän muotoilua tulisi tarkistaa teknisesti siten, että työn teettäjään tulisi sovellettavaksi ainoastaan 73 §:n 1—3 momenteissa säädettäväksi esitetyt työnantajan velvoitteet.

86 §. *Työsuojeluviranomainen.* Työsuojeluviranomaisen toimivaltaa koskevien 1—3 momenttien osalta viitataan ulkomaalaislakiehdotuksen 86 §:n vastaavien momenttien perusteluihin. Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojeluviranomainen valvoo 73 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen velvollisuuksien noudattamista siten kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973), jäljempänä työsuojelun valvontalaki, säädetään. Milloin työpaikan oloissa havaitaan puutteellisuuksia tai epäkohtia, joiden korjaaminen tai poistaminen on työnantajan velvollisuutena, on työsuojeluviranomaisella työsuojelun valvontalain 15 §:ssä määritellyin edellytyksin oikeus velvoittaa työnantajaa uhkasakon uhalla suorittamaan tarpeelliset toimenpiteet. Kun myös työnantajan säilytettävien tietojen puutteellisuus tai puuttumisen olisi katsottava aiheuttavan työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaisen puutteen tai epäkohdan työoloissa, ehdotuksen toteuttaminen merkitsisi, että työsuojeluviranomainen voisi edellä mainituin edellytyksin viimesijaisena toimenpiteenä velvoittaa sakon uhalla työnantajaa antamaan tiedot työsuojeluviranomaiselle tai saattamaan tiedot ajan tasalle. Mahdollisuus velvoittaa työnantaja ylläpitämään edellä mainitut tiedot sakon uhalla estäisi tehokkaasti työnantajan laitonta toimintaa sekä helpottaisi valvontatoimia.

211 §. *Ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunta.* Ulkomaalaislakiehdotusta täydennettäisiin siten, että tässä pykälässä säädettäisiin

erityisestä neuvottelukunnasta. Kun lakiehdotukseen tämän vuoksi lisättäisiin 211 §, ehdotuksen 211—214 §:n numerot muuttuisivat 212—215 §:ksi

Valvontatyöryhmä on kiinnittänyt huomiota nykyiseen työlupajärjestelmän ja työsuhteiden ehtojen valvonnan kannalta olennaisten viranomaisten toimivaltuuksiin ja keskinäiseen tiedonkulkuun liittyviin ongelmiin. Viranomaisten välisen tiedonkulun parantamiseksi sekä yhteistoiminnan kehittämiseksi ja tiivistämiseksi ehdotetaan ulkomaalaislakiin säännöstä neuvottelukunnan asettamisesta. Säännösehdoituksen mukaan neuvottelukuntaan tulisi nimetä valvonnan kannalta tarpeellisten viranomaisten ja hallinnonalojen edustus. Tällaisia viranomaisia ja hallinnonaloja olisivat lähinnä sisäasiain-, työsuojelu-, työvoima-, vero-, tulli- ja ulkoasiainhallinto sekä vähemmistövaltuutettu. Neuvottelukunta olisi hallinnollisesti sisäasiainministeriön alainen. Neuvottelukunta toimisi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen sekä yrittäjäjärjestöjen kanssa.

Neuvottelukunnan tehtävänä olisi ulkomaisten työntekijöiden työsuhteiden ehtojen ja työntekijäin oleskelulupien valvontaa koskevissa asioissa edistää yhteistyötä ja tiedonkulkua viranomaisten välillä, seurata ulkomaisten työntekijöiden työsuhde- ja lupavalvonnan kehitystä sekä antaa lausuntoja ulkomaisten työntekijöiden työsuhde- ja lupavalvontaa koskevissa asioissa muun muassa yhdenvertaisesta kohtelusta työelämässä. Valtioneuvosto valtuutettaisiin antamaan asetuksella tarkempia säännöksiä neuvottelukunnasta.

Ulkomaalaislakiehdotuksen 71 § koskisi yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Ehdotuksen mukaan työmarkkinaosapuolet osallistuvat työntekijän oleskelulupien myöntämiskäytäntöjen seurantaan ja arviointiin sekä ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevien alueellisten ja valtakunnallisten linjausten laadintaan. Edellä todetut tehtävät kuuluvat työministeriön hallinnonalalle. Ulkomaalaislakiesityksen yleisperusteluissa (s. 97—98) on todettu vaihtoehtoisia foorumeja, jotka voisivat käsitellä edellä mainittuja asioita. Yksi tapa organisoida 71 §:ssä ehdotetun yhteistyön toteuttaminen on antaa asiasta valtioneuvoston asetus. Eh-

dotettu uusi neuvottelukunta käsittelee osin samoja asioita. Ehdotetun neuvottelukunnan kokoonpano ja myöskin tehtävät olisivat kuitenkin laajemmat kattaen myös työsuhdeasiat ja koko työntekijän oleskelulupajärjestelmän.

212 §—215 §. *Valvonta. Tarkemmat säännökset. Voimaantulo. Siirtymäsäännökset.* Pykälien perustelut vastaavat ulkomaalaislakiesityksen 211—214 §:n perusteluja.

1.2. Rikoslaki

47 luku. Työrikoksista

3 §. *Työsyryntä.* Pykälän 1 kohdassa säädetään sellaisista syrjintäperusteista, jotka korostetusti työntekijän henkilöön liittyvinä ovat tavalla tai toisella työntekijän itsensä vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Kohdassa mainitaan syrjintäperusteina rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen suuntautuminen tai terveydentila.

Edellä esitetyn mukaisesti 1 kohdassa mainittu syrjintäperuste kansallinen tai etninen alkuperä kattanee jo nykyisellään henkilön kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän. Säännöksen sanamuodon perusteella tämä ei kuitenkaan ole täysin ilmeistä. Myös hallituksen esityksessä kansalaisuuslaiksi (HE 235/2002 vp, s. 29) on todettu, että siinä ehdotettu kansalaisuuden määritelmä erottaa kansalaisuuden kansallisuuden käsitteestä, koska kansalaisuuteen ei ehdotetun määritelmän mukaan kuulu kansallinen alkuperä.

Työsyryntä kansalaisuuden perusteella liittyy usein tapauksiin, jossa ulkomaan kansalaisille maksetaan samasta työstä huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin vastaavasta työstä maksettaisiin suomalaiselle työntekijälle. Tällaisissa tapauksissa syrjintä saattaa perustua yksinomaan siihen, että työntekijä ei ole Suomen kansalainen.

Edellä esitetyn perusteella pykälän 1 kohtaan lisättäisiin syrjintäperusteeksi kansalaisuus. Muutos olisi lähinnä tekninen, koska pykälää voitaneen soveltaa jo nykyisellään kansalaisuuteen perustuvaan työsyryntään. Ehdotettu muutos myös selkiyttäisi pykälän sanamuotoa ja vähentäisi mahdollisia tulkintavaikeuksia. Kansalaisuudella tarkoitettaisiin sekä Suomen että ulkomaan kansala-

suutta, vaikka oletettavaa on, että syrjintä kansalaisuuden perusteella kohdistuisi ennen muuta ulkomaan kansalaisiin. Ei olisi kuitenkaan perusteltua rajautua vain ulkomaan kansalaisuuteen perustuvaan työsyryntään. On ajateltavissa myös tilanteita, joissa henkilöä syrjitään Suomen kansalaisuuden perusteella.

3 a §. *Kiskonnantapainen työsyryntä.* Säännös suojaisi työsyryntäsäännöksen tapaan ensi sijassa yhdenvertaisuutta, mutta toisaalta ehdotettava säännös olisi laadittu nimenomaisesti heikomman osapuolen suojaksi. Säännöksellä pyritään ehkäisemään heikommassa asemassa olevan hyväksikäyttämistä. Säännös kattaisi kaikki työsyryntää koskevassa rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja syrjintäperusteita. Säännöksen soveltaminen siis edellyttäisi, että työsyryntää koskevan 3 §:n tunnusmerkistö täyttyy. Sillä, tapahtuuko syrjintä 3 §:n 1 tai 2 kohdassa tarkoitettulla perusteella, ei ole ehdotettavan 3 a §:n kannalta merkitystä, vaikka voidaankin olettaa, että kiskonnantapaista työsyryntää tapahtuisi erityisesti 3 §:n 1 kohdassa tarkoitettujen henkilöön liittyvien syrjintäperusteiden yhteydessä. Ehdotettavassa 3 a §:ssä on kyse työsyryntän erityistilanteesta. Kyse ei ole niinkään työsyryntän törkeästä tekemuodosta. Tämän mukaisesti ehdotettavaan säännökseen ei sisälly myöskään kokonaisuostelulauseketta, jonka mukaan teon tulisi olla myös kokonaisuutena arvostellen törkeä.

Säännöksen soveltaminen edellyttäisi, että 3 §:ssä tarkoitettussa työsyryntässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan ja työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Säännöksen sanamuoto vastaisi soveltuvin osin kiskontaa koskevan rikoslain 36 luvun 6 §:n sanamuotoa. Kiskonnasta tuomitaan 36 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan se, joka käyttämällä hyväksi toisen taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä tai ajattelemattomuutta jonkin sopimuksen tai muun oikeustoimen yhteydessä hankkii tai edustaa itselleen tai toiselle taloudellista etua, joka on selvästi epäsuhteessa vastikkeeseen. Rangais- tukseksi kiskonnasta voidaan tuomita sakkoo- tai vankeutta enintään kaksi vuotta. Kiskon-

taa koskeva rangaistussäännös soveltuu myös lähtökohtaisesti kiskonnantapaiseen työsyryntään. Ehdotettava kiskonnantapaista työsyryntää koskeva säännös olisi kuitenkin erityissäännös suhteessa kiskontaa koskevaan rangaistussäännökseen.

Ehdotettavassa säännöksessä edellytettiin, että työnhakija tai työntekijä asetetaan työsyryntäessä huomattavan epäedulliseen asemaan. Epäedullinen asema voisi ilmetä esimerkiksi muihin työntekijöiden verrattuna huomattavasti alhaisemman palkan maksamisena tai epäasiallisina työaikoina. Työsyryntää koskevassa luvun 3 §:ssä edellytetään epäedulliseen asemaan asettamista. Nyt ehdotettavassa säännöksessä edellytettäisiin huomattavan epäedulliseen asemaan asettamista. Kiskonnantapaisen työsyryntän soveltamiskynnys on tältä osin korkeammalla, mikä on johdonmukaista säännöksen ehdotettu rangaistusasteikko huomioon ottaen.

Kiskonnantapaisen työsyryntän rangaistusasteikoksi ehdotetaan sakkoo tai enintään kaksi vuotta vankeutta. Rangaistusasteikko on sama kuin 36 luvun 6 §:ssä tarkoitetun kiskonnan rangaistusasteikko. Ehdotettu rangaistusasteikko on johdonmukaisessa suhteessa työsyryntän rangaistusasteikkoon, joka on sakkoo tai enintään kuusi kuukautta vankeutta. Kiskonnantapaisen työsyryntän tätä ankarampi rangaistusasteikko osoittaisi, että kyse on moitittavammasta teosta, jos työsyryntäessä käytetään tietoisesti hyväksi toisen heikompa asemaa.

Säännökseen sisältyisi toissijaisuuslauseke, jonka mukaan säännöstä ei sovelleta, jos teosta muualla laissa säädetään ankarampi rangaistus. Kiskonnantapaista työsyryntää koskeva säännös syrjäytyisi toissijaisuuslausekkeen perusteella, jos tekoa olisi arvioitava 36 luvun 7 §:ssä tarkoitettuna törkeänä kiskontana. Ehdotettava säännös olisi sen sijaan erityissäännöksenä ensisijainen suhteessa 36 luvun 6 §:ssä tarkoitettuun kiskontaan, minkä toissijaisuuslausekekin osoittaisi.

1.3. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa

1 §. Työsuojelun valvontalain 1 §:ssä määritellään lain soveltamisalaksi työsuojelua koskevien säännösten valvonta, sikäli kuin se

on säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi. Kun käsillä olevan esityksen tavoitteena on tehostaa ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ja työnteko-oikeutta koskevien ehtojen valvontaa myös työsuojeluviranomaisten avulla, ehdotetaan soveltamisalasäännöstä tarkistettavaksi tätä silmällä pitäen. Ehdotuksen mukaisesti soveltamisalapykälässä määriteltäisiin työsuojeluviranomaisten toiminnassa noudatettavat menettelytavat, toimivaltuudet ja muutoksenhaku koskemaan kaikkia niitä kysymyksiä, joissa valvontatehtävä on osoitettu työsuojeluviranomaisille. Koska työskentelyoikeutta koskevien kysymysten ei varsinaisesti voida katsoa kuuluvan työsuojelu -käsitteen piiriin, olisi soveltamisalasäännöstä muutettava siten, ettei valvontatehtävä rajautuisi yksinomaan työsuojeluasioihin. Vastaavasti esitetään, että ulkomaalaislakiin sisällytettäisiin säännös tästä työnteko-oikeutta koskevasta valvontatehtävästä.

4 §. Valvontalain 4 §:ssä on säädetty työsuojeluviranomaisen oikeuksista. Jos työntekijän työnteko-oikeuden toteamista koskevia työnantajan velvollisuuksia täsmennetään ja työsuojeluviranomaisten valvontatehtävistä tältä osin säädetään siten kuin jäljempänä ehdotetaan, on tarpeellista täydentää myös valvontalaissa määriteltyjä työsuojeluviranomaisen oikeuksia. Työntekijän osalta työsuojeluviranomaisen oikeudet ulottuvat tällä hetkellä oikeuteen puhutella häntä ja saada häneltä tietoja. Lähtökohtana on lakia säädetäessä ollut lähinnä tällä tavoin mahdollistaa sellaiset keskustelut, joissa työntekijä voisi esittää käsityksensä työoloissa mahdollisesti esiintyvistä puutteista. Kysymys on ollut tällöin sen arvioimisesta, onko työnantaja huolehtinut säädettyjen työsuojeluvirvoitteidensa noudattamisesta. Työnteko-oikeuden kannalta näkökulma on toinen. Tällöin on kysymys siitä, että myös työntekijällä on velvollisuus huolehtia työluvan olemassa- ja voimassaolosta silloin, kun sitä edellytetään. Tämän näkökulman vuoksi ja sen selventämiseksi, että tietojen saaminen työntekijältä oikeuttaa myös varsinaisen työluva-asiakirjan saamiseen, ehdotetaan 4 §:n 1 momenttia täydennettäväksi siten, että työsuojeluviranomaisella sen perusteella olisi kiistaton oikeus saada käyttöönsä myös valvontatehtävän kannalta

tarpeelliset asiakirjat ja tiedot.

Asiakirjojen nähtäväksi pyytäminen työntekijältä tulee kysymykseen lähinnä poikkeustilanteissa, kun huomioon otetaan edellä esitetyllä tavalla säädettäväksi ehdotettu työnantajan velvollisuus säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista. Työsuojeluviranomaisen oikeuden saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjoja ja tietoja on toisaalta tällä hetkellä katsottu koskevan lähinnä työsuojelua koskevia aineistoja. Tämän vuoksi valvontalain 4 §:n 1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan täydennettäväksi siten, että oikeus ulottuisi myös työnteko-oikeutta koskeviin tietoihin ja asiakirjoihin. Nämä olisivat siis työnantajilta saatavissa samoin perustein kuin muutkin varsinaisesti työsuojelutavoitteiden toteuttamiseksi ylläpidettävät asiakirjat ja tiedot. Valvontatoimenpiteet voitaisiin näin ollen myös työnteko-oikeutta koskevin osin kohdistaa työnantajaan, mikä edellä esitetyin tavoin muutoinkin on työsuojeluvallonnassa lähtökohtana.

1.4. Työsopimuslaki

13 luku. Erinäisiä säännöksiä

11 §. *Rangaistussäännökset.* Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n toisessa momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Säännöksen mukaan palkkalaskelma on annettava palkkaa maksettaessa. Työntekijälle palkkalaskelman antamisajankohdalla saattaa olla suuri merkitys. Työntekijän tulee sairausvakuutuslain (364/1963) tai työttömyys-turvallain (1290/2002) mukaisten päivärahojen laskemista varten toimittaa luotettava selvitys ansioistaan. Selvitys koostuu yleensä työnantajan työntekijälle antamasta palkkalaskelmasta. Esimerkiksi tapauksissa, joissa työnantaja ei ole voimassa olevasta säännöksestä huolimatta toimittanut palkkalaskelmia työntekijälle viipymättä työsuhteen päättymisen jälkeen, on etuspäätöksen saaminen saattanut kestää työntekijän kannalta kohtuuttoman kauan.

Palkkalaskelman toimittaminen ennen palkanmaksuhetkeä tai välittömästi palkan-

maksuajankohdan jälkeen tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden varmistua maksetun kokonaisvastikkeen sekä ennakonpidätysten oikeellisuudesta. Esimerkiksi ulkomaisten työntekijöiden työstään saama vastike saataan usein maksaa suoraan työntekijän kotimaahan tämän osoittamalle tilille tai henkilölle. Palkkalaskelman avulla tällaisilla työntekijöillä on mahdollisuus selvittää työsuojeluosapuolten kesken sovitun ja toisaalta todellisuudessa maksetun vastikkeen vastavuus. Palkkalaskelmalla on myös merkitystä työsuhteen vähimmäisehtojen täyttymistä valvottaessa. Tämän vuoksi sillä arvioidaan olevan erityistä merkitystä ulkomaalaisille työntekijöille, joiden asema tässä suhteessa voi olla tavanomaista heikompi.

Jos työnantaja ei suostu antamaan työntekijälle 2 luvun 16 §:n 2 momentin mukaista palkkalaskelmaa, työntekijä voi turvautua työsuojeluviranomaisten apuun. Työsuojeluviranomaiset voivat pyrkiä ohjein ja neuvoin saamaan työnantaja täyttämään velvoitteensa. Työsuojeluvallonnassa on kuitenkin todettu, että palkkalaskelman antamatta jättämistä koskevan rangaistussanktion poistuminen vuoden 2001 työsuojelulaista on heikentänyt valvontatoimen tehoa vastaavan uuden velvoitteen osalta.

Tämän vuoksi on perusteltua liittää 2 luvun 16 §:n 2 momentin rikkomiseen rangaistus-seuraamus. Työsopimuslain 13 luvun 11 §:n 2 momenttiin ehdotetaan siten lisättäväksi uusi säännös siitä, että työnantaja, joka jättää antamatta palkkalaskelman, voidaan tuomita sakkorangaistukseen. Rangaistus-seuraamus koskisi tilanteita, joissa työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa antaa palkkalaskelmaa maksaessaan eikä anna palkkalaskelmaa viipymättä työntekijän sitä myöhemmin pyytäessä.

2. Voimaantulo

Tässä esityksessä ehdotetut muutokset ehdotettuun ulkomaalaislakiin, rikoslakiin, työsuojelun valvontalakiin ja työsuojelulakiin ehdotetaan tuleviksi voimaan samanaikaisesti hallituksen esityksessä ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi ehdotettujen lakien kanssa. Uusi ulkomaalaislaki on ehdotettu tulevan voimaan 1 päivänä toukokuuta

2004. Tuolloin tulee voimaan myös sopimus uusien jäsenvaltioiden liittymisestä Euroopan unioniin.

3. Säättämisjärjestys

Kansalaisuuden lisääminen työsyrintäperusteeksi liittyy perusoikeusjärjestelmään ja syrjäntäperusteisiin. Ehdotus ei sisällä merkittäviä sisällöllisiä muutoksia perusoikeuksien kannalta. Ehdotuksilla pyritään vahvistamaan työsuojeluviranomaisen mahdollisuuksia valvoa ulkomaalaisten työntekijöiden

työehtoja ja edistämään ulkomaalaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua muihin työntekijöihin nähden. Rikoslain työsyrintäperusteisiin kansalaisuuden lisääminen lähinnä selkeyttää teknisesti syrjäntäperusteita ja siten edistää kansalaisten yhdenvertaista kohtelua työelämässä.

Lakiehdotus voitaneen käsitellä perustuslain 72 §:n mukaisessa tavallisen lain säätämijärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Ulkomaalaislaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

73 §

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan on liitettävä työntekijän oleskelulupahakemukseen:

1) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 pykälässä tarkoitettu selvitys työnteon keskeisistä ehdoista;

2) vakuutus siitä, että ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä; sekä

3) työvoimatoimiston vaatiessa selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitetaan työnantajana.

Työnantajan on varmistauduttava siitä, että palveluksessa tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa.

Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen tai tähän rinnastettavan taikka tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa työvoimatoimistolle 1 momentissa tarkoitettu selvitys sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.

Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista si-

ten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Työnantajan on säilytettävä tiedot ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä neljä vuotta.

74 §

Toimeksiantajan velvollisuudet

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä tai vuokratyövoimana työnantajan 73 §:n 1—3 momenteissa tarkoitettuja velvollisuuksia sovelletaan Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään. Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999) tarkoitettujen työntekijöiden osalta sovelletaan kuitenkin, mitä kyseisessä laissa säädetään.

86 §

Työsuojeluviranomainen

Työsuojeluviranomaisen vastuulla olevasta palkka- ja muiden työehtojen valvonnasta säädetään erikseen.

Jos työsuojeluviranomaisella on todennäköisiä perusteita epäillä rikoslain (39/1899) 47 luvun 6 a §:ssä säädetyn luvattoman ulkomaisen työvoiman käytön, tämän lain 185 §:ssä säädetyn ulkomaalaisrikkomuksen tai 186 §:ssä säädetyn työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen tapahtuneen, työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava asiasta poliisille.

Työsuojeluviranomaiselle on tarvittaessa

varattava tilaisuus olla läsnä ja tulla kuulluksi käsiteltäessä esitutkinnassa ja tuomioistuimessa 2 momentissa tarkoitettua rikosta.

Työsuojeluviranomainen valvoo 73 §:n 2 ja 4 momentissa säädettyjen velvollisuuksien noudattamista siten kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojelu-asioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään.

211 §

Ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunta

Sisäasiainministeriössä on ulkomaisen työvoiman työsuhteiden ehtojen valvontaa varten ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunta. Neuvottelukunnan tehtävänä on ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ehtojen ja työntekijäin oleskelulupien valvontaa koskevissa asioissa edistää yhteistyötä ja tiedonkulkua viranomaisten välillä, seurata ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhde- ja lupavalvonnan kehitystä sekä antaa lausuntoja näistä asioista.

Sisäasiainministeriö nimittää neuvottelukunnan jäsenet. Neuvottelukunnassa tulee olla valvonnan kannalta tarpeellisten viranomaisten ja hallinnonalojen edustus. Neuvottelukunta toimii yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tarkemmat säännökset neuvottelukunnan kokoonpanosta, tehtävistä, työskentelytavoista ja toimikaudesta annetaan valtioneuvoston asetuksella.

212 §

Valvonta

Tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten noudattamista valvovat Ulkomaalaisvirasto, poliisi ja rajavartiolaitos.

Ulkomaalaisten maahantuloa ja maastalähtöä koskevien säännösten noudattamista valvovat rajatarkastusviranomaiset.

213 §

Tarkemmat säännökset

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

15 luku

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

214 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan 22 päivänä helmikuuta 1991 annettu ulkomaalaislaki (378/1991) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

215 §

Siirtymäsäännökset

Ennen lain voimaantuloa vireille tulleisiin asioihin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Uutta käsittelyä varten palautettuihin asioihin sovelletaan kuitenkin tämän lain säännöksiä.

Lain voimaan tullessa vireillä oleva oleskelulupa-asia raukeaa, jos kysymys on tapuksesta, jossa tämän lain mukaan ei tarvita oleskelulupaa.

Edellä 13 §:ssä säädettyä edellytystä lapsen valokuvasta ulkomaalaisen passissa sovelletaan vain voimaantulon jälkeen myönnettyihin passeihin.

2.

Laki**rikoslain 47 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §, sellaisena
 kuin se on laissa 578/1995, sekä
lisätään 47 lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

47 luku

Työririkoksista

3 §

Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava *työsyrynnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

3 a §

Kiskonnantapainen työsyryntä

Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, eikä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava *kiskonnantapaisesta työsyrynnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .

3.

Laki**työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 1 §:n 1 momentti ja 4 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohta, sellaisena kuin niistä on 1 §:n 1 momentti laissa 29/1987, seuraavasti:

1 §

Tässä laissa säädetään työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluvien säännösten valvontamenettelystä sekä muutoksenhausta työsuojeluviranomaisten päätöksiin. Työsuojeluhallinnosta ja muista työsuojeluviranomaisten tehtävistä on säädetty erikseen.

4 §

Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:

2) puhutella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevää henkilöä joko todistajan läsnä ollessa tai kahden kesken ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja;

3) saada nähtäväkseen ne asiakirjat ja tiedot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua tai työnteko-oikeutta koskevien säännösten ja määräysten mukaan sekä saada niistä jäljennöksiä;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

4.

Laki

työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 11 §:n 2 momentti seuraavasti:

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

11 §

Rangaistussäännökset

7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (koontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä taikka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta palkkalaskelman työntekijälle, on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

Helsingissä 21 päivänä marraskuuta 2003

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

2.

Laki**rikoslain 47 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §, sellaisena
 kuin se on laissa 578/1995, sekä
lisätään 47 lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

47 luku

Työrikoksista

3 §

3 §

Työsyryntä

Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman pöytäkirjaa, hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän tai työntekijän epäedulliseen asemaan,

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkupeuran, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava *työsyrynnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman pöytäkirjaa, hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän tai työntekijän epäedulliseen asemaan,

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkupeuran, *kansalaisuuden*, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava *työsyrynnästä* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

3 a §

Kiskonnantapainen työsyRJintä

*Jos työsyRJinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta h-dinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava **kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä** sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.*

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 . _____*

3.

Laki**työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 1 §:n 1 momentti ja 4 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohta, sellaisena kuin niistä on 1 §:n 1 momentti laissa 29/1987, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Tässä laissa säädetään työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten valvonnasta, sikäli kuin se on säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi, sekä muutoksenhausta työsuojeluviranomaisten päätöksiin. Työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluviranomaisten muista tehtävistä on säädetty erikseen.

1 §

Tässä laissa säädetään *työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluvien säännösten valvontamenettelystä* sekä muutoksenhausta työsuojeluviranomaisten päätöksiin. Työsuojeluhallinnosta ja muista työsuojeluviranomaisten tehtävistä on säädetty erikseen.

4 §

Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:

2) puhutella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevää henkilöä joko todistajan läsnäollessa tai kahden kesken ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja;

3) saada nähtäväkseen ne asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä tai säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten tai määräysten mukaan sekä saada niistä jäljennöksiä;

4 §

Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:

2) puhutella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevää henkilöä joko *todistajan läsnä ollessa* tai kahden kesken ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja ja *asiakirjoja* ;

3) saada nähtäväkseen ne asiakirjat ja *tiedot*, joita työnantajan on pidettävä *työsuojelua tai työnteko-oikeutta koskevien säännösten ja määräysten* mukaan sekä saada niistä jäljennöksiä;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .

4.

Laki**työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 11 §:n
 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

11 §

Rangaistussäännökset

 Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (koontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä, on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

 Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (koontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä *taikka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta palkkalaskelman työntekijälle*, on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ *päivänä*
kuuta 20 .
