

Taina Vallander

22.2.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV tiistai 23.2.2021 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta, HE 252/2020 vp

- Esityksessä ehdotetaan, että kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lakia muutettavaksi siten, että kausityöntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa hänen Suomessa ollessaan helpotetaan.
- Työnantajan hallinnollista taakkaa kevennettäisiin työntekijätietojen ilmoittamisen osalta.
- Esityksessä on otettu huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy.
- Lain noudattamisen laiminlyövään työnantajaan kohdistettuja seuraamuksia tarkennettaisiin kohdistamalla vastuu myös yrityksen tai yhteisön vastuuhenkilöihin.
- STTK korostaa, että kausityöntekijälle ei pidä muodostua oikeutta vaihtaa työpaikkaa aloille, joilla työskentely edellyttää Valviran myöntämää ammatinharjoittamislupaa sekä oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä (esim. sote-alat).
- STTK pitää lakimuutosta muilta osin tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena.

Taina Vallander

22.2.2021

Työvoiman tarve ja työn tarjonta kausityössä

STTK katsoo, että esitys on perusteltu eri alojen kausiluontoisen työvoiman tarpeen osalta. Monet kausityövoimaa tarvitsevat alat, kuten luonnonvara-ala ovat Suomen huoltovarmuuden kannalta keskeisessä merkityksessä, jolloin kausityövoiman saatavuudessa ei ole kyse vain puhtaasti taloudellisesta intressistä.

Kausityöaloilla tehtävän työn määrä on kuitenkin usein riippuvainen esimerkiksi sääolosuhteiden muutoksista ja hyödykkeen kasvusta. Luonnonvara-alalla esimerkiksi marjanpoiminnasta ansaittavat tulot eivät ole vakimuotoiset, jos palkkaus on esimerkiksi urakkamuotoinen.

STTK korostaakin, että kausityöntekijän mahdollisuus siirtyä toisen työnantajan palvelukseen kesken kausityöperusteisen oleskeluluvan ei saa lisätä työntekijän kontolle tulevaa riskiä työsuhteessa, jossa esimerkiksi työn määrän ennakkointi on vaikeaa. Työn määrään liittyvän riskin tulisi olla kaikissa tilanteissa ensisijaisesti työnantajan.

On siis välttämätöntä varmistaa, että kausityöperusteisen oleskeluluvan nojalla Suomeen saapuva ulkomaalainen työntekijän ei joudu vastentahtoisesti hakeutumaan uuteen työhön ja uudelle toimialalle kausityösopimuksen ollessa voimassa, jos esimerkiksi työn tarjonta ei ole riittävää marjasadon jäädessä pieneksi.

Ammatinharjoittamislupaa edellyttävät ja nimikesuojatut alat

STTK korostaa, että kausityöntekijälle ei pidä muodostua oikeutta vaihtaa työpaikkaa sellaisille aloille, joilla työskentely edellyttää Valviran myöntämää ammatinharjoittamislupaa sekä oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävästä. Näissä tehtävissä on esimerkiksi potilas- ja työturvallisuuden kannalta välttämätöntä varmistaa myös ammatinharjoittamisen luvan edellytyksenä oleva riittävä suomen kielen taito.

Ulkomaalaisen kausityövoiman hyväksikäytön ehkäisy ja valvonta

Lakiesitys tukee työmarkkinoiden toimintaa, tervehdyttäisi rehellisten yritysten kilpailuasemaa ja vahvistaisi ulkomaisen työvoiman tarpeen kanavoitumista rehellisistä tarkoituseristä talouden ja elinkeinotoiminnan eduksi.

STTK korostaa, että valvovien viranomaisten resurssien ja tiiviin viranomaisyhteistyön lisääminen valvontatilanteissa on välttämätöntä. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön yhteydessä paljastuu usein myös muuta rikollista toimintaa, kuten talousrikoksia tai verojen ja maksujen laiminlyöntiä.

Taina Vallander

22.2.2021

Kausityöhön liittyvä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö on usein jatkuvaa ja systemaattista.

STTK pitää tarpeellisena, että myös sellaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyyn etsitään toimia, jotka eivät työskentele Suomessa oleskeluluvalla.

Lakiesitys tukee hyväksikäytön uhrin tai väärin kohdellut työntekijän mahdollisuuksia ilmoittaa tilanteestaan viranomaisille, koska mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa saman oleskeluluvan piirissä saattaa poistaa pelkoa oleskeluluvan menettämisestä. Toimeentulon menettäminen ja paluu kotimaahan oleskeluluvan menetyksen vuoksi, on luonut hyväksikäytön uhrille tosiasiallisen esteen hakea oikeutta itselleen. Pahimmissa tapauksessa hyväksikäytön paljastumisesta on ollut kielteisiä seurauksia vain sen uhrille.

Esitykseen sisältyy myös seuraamuksia vilpillisesti toimivalle työnantajalle ja toimeksiantajalle. STTK pitää tätä muutosta välttämätön, jotta ulkomaalaisten työvoiman systemaattiseen ja ammattimaiseen hyväksikäyttöön tai työnantajavelvollisuuksiin laiminlyövä työnantajan tai toimeksiantajan toimintaan voidaan puuttua. Nykytilanteessa työnantajan vilpillisyys ei estä hyväksikäyttöä taas uuden työntekijän kohdalla, koska viranomaisilla ei ole toimivaltaa estää hyväksikäyttöön perustuvaa toimintaa.

Työntekijän hyväksikäyttöön tai työnantajavelvollisuuksien laiminlyöntiin voi liittyä usein kansainvälinen ja monipolvinen alihankintaketju, joka hankaloittaa paitsi työntekijän mahdollisuutta hakea oikeutta omassa tilanteessaan, myös viranomaisvalvontaa.

STTK ry

Lisätietoja Taina Vallander
johtaja
taina.vallander@sttk.fi