

Vastaus kirjalliseen kysymykseen kaksien työmarkkinoiden synnyn ennaltaehkäisystä

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Herra puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Joonas Räsänen /sd näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 4/2016 vp:

Millä toimenpiteillä hallitus estää kaksien työmarkkinoiden synnyn Suomeen ja varmistaa, että kaikki toimivat samoilla työmarkkinoilla samoilla pelisäännöillä?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt hankkeen maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi viime vuoden puolella. Oleskeluluvan saavien turvapaikanhakijoiden ryhmä on lukumääräisesti vielä melko pieni (noin 10 000 keväällä 2016) verrattuna esimerkiksi pitkään työttömänä olleisiin (pitkäaikaistyöttömiä oli joulukuun lopussa 118 200 henkeä). Suomeen ei ole syntynyt kaksia työmarkkinoita.

Maahanmuuttajien työllistymishankkeen tavoitteena on nopeuttaa maahanmuuttajien työmarkkinoille kiinnittymistä sekä hyödyntää maahanmuuttajien osaamista elinkeinoelämässä ja yritysten kasvussa ja kansainvälistymisessä. Hankkeessa lisätään oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien osaamisen ja ammattitaidon kartoittamista, laajennetaan pätevyitysmiskoulutuksia sekä otetaan käyttöön joustavia, työelämälähtöisiä ja ammatillisesti painottuneita kotoutuskoulutuksen malleja. Mallien suuntaamisessa otetaan huomioon erityisesti suomalaisten työmarkkinoiden työvoimakapeikkoalat ja työnantajien tarpeet. Samanaikaisesti tuetaan yrittäjyyttä maahanmuuttajien uravaihtoehtona ja lisätään yrittäjyysvalmennusta ja tietoutta yrityksen perustamisesta. Myös työelämän asenteilla on suuri merkitys työllistymisen tuessa, ja hankkeessa edistetään syrjimätöntä ja monimuotoista työelämää sujuvoittamaan maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille.

Työnantaja voi liikkeen johdollisen päätösvaltansa nojalla päättää, keitä se palkkaa palvelukseensa. Työhönottopäätöksiä rajoittaa kuitenkin syrjinnän kiellot. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suoja syrjintää vastaan on yhtäläinen syrjintäperusteesta riippumatta. Työsopimuslaki (55/2001) edellyttää työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Näitä täydentävät vielä rikoslain työsyryntäsäännökset.

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 4/2016 vp

Alipalkkauksen vakavat muodot on kriminalisoitu jo nykyään. Alipalkkaus voi täyttää esimerkiksi työsyrynnän (rikoslain 47 luvun 3 §) tai kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön (3 a §). Työsyryntä ilmenee tyypillisesti siten, että ulkomaalaiselle maksetaan hänen asemaansa hyväksikäyttäen liian alhaista palkkaa. Kiskonnantapaista työsyryntää koskevan hallituksen esityksen (HE 151/2003 vp) mukaan 3 a §:n säännöksessä tarkoitettu epäedullinen asema voisi ilmetä esimerkiksi muihin työntekijöihin verrattuna huomattavasti alhaisemman palkan maksamisena tai epäasiallisina työaikoina. Kiskonnantapaisesta työsyrynnästä voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi, työsyrynnästä enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Jos työnantaja johtaa työntekijää harhaan, myös petosta koskeva rangaistussäännös (rikoslain 36 luvun 1 §) voi tulla sovellettavaksi. Petoksesta tuomitaan muun muassa se, joka erehdyttämällä tai erehdyttä hyväksi käyttämällä hankkiakseen itselleen tai toiselle oikeudetonta taloudellista hyötyä saa toisen tekemään jotakin ja siten aiheuttaa taloudellista vahinkoa erehtyneelle.

Lainsäädännössä on muutenkin kiinnitetty erityistä huomiota alipalkkaukseen liittyviin ongelmatilanteisiin. Alipalkkauksen osalta on tarkasteltava erityisesti ulkomaalaisten asemaa työmarkkinoilla. Ulkomaalaisia työntekijöitä suojataan esimerkiksi työsuojelun valvonnalla sekä lähetettyjä työntekijöitä ja ulkomaalaisia koskevalla lainsäädännöllä. Lähetettyjen työntekijöiden työehtojen noudattamista tehostetaan eduskunnalle vielä keväätistuntokaudella 2016 annettavalla hallituksen esityksellä laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Rikoslaisissa on lisäksi kriminalisoitu luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö (47 luku 6 a §) ja ihmiskauppa (25 luku 3 ja 3 a §). Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten noudattamista ja voivat tarvittaessa käyttää hallinnollisia pakkokeinoja.

Työmarkkinoiden pelisääntöjen noudattamista voisi edistää myös ryhmäkannemahdollisuus työ-sopimusta koskevissa riita-asioissa. Oikeusministeriön oikeudenhoidon uudistamisohjelmassa vuosille 2013 - 2025 (OMML 16/2013) on päätetty, että selvitetään mahdollisuudet laajentaa ryhmäkannelain soveltamisalaa esimerkiksi sellaisiin työ-sopimusriitoihin, joissa samanlainen oikeudenloukkaus on kohdistunut suureen ryhmään samassa asemassa olevia henkilöitä. Ajateltavissa on, että kantajana tällaisessa riita-asianssa voisi toimia esimerkiksi ammattiliitto. Ryhmäkannelain laajentamisen selvittäminen on keskipitkän aikavälin tavoite.

Työ- ja elinkeinoministeriö myös seuraa syrjintää ja eriarvoista kohtelua työelämässä. Viimeisin tutkimus Työsyrynnän seuranta Suomessa julkaistiin vuoden 2014 joulukuussa.

Helsingissä 17.2.2016

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström