

Helsinki 5.8.2016

Sisäministeriö

**Lausunto hallituksen esityksestä laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten**

Pyydettyinä lausuntona esitämme kunnioittavasti seuraavaa.

Yleisiä näkökohtia

Kuten lakiehdotuksen perusteluissa todetaan, kolmansista maista tulevan kausityövoiman merkitys on maatalousaloilla erityisen tärkeä. Jo pitkään on jatkunut tilanne, että kotimaan työmarkkinoilta ei löydy työvoimaa kausiluontoisiin töihin. Kotimaisella työvoiman tarjonnan muutoksilla ei ole ollut vaikutusta kausityövoiman saatavuuteen; esim. viime vuosien korkea työttömyys ei ole helpottanut kausityöntekijöiden saatavuutta maatalous- ja puutarha-alalla. Muualta tulevan kausityövoiman saatavuus varmistaa ylipäätään yritysten toiminnan ja mahdollisuuden työllistää henkilöitä kotimaasta pysyviin työsuhteisiin.

Tähän asti kausityövoiman maahantulo ja työnteko-oikeus on perustunut ulkomaalaislakiin. Merkittävänä maahantulijoiden ryhmänä ovat olleet viisumilla ns. sadonkorjuutöihin maa- ja puutarhatiloille tulevat henkilöt. Järjestelmä on kaikkien osapuolten (työnantajat, työntekijät, viranomaiset) kannalta toiminut hyvin ja tähän liittyvät käytännöt ovat vakiintuneet. Lakiehdotuksessa onkin mielestämme oikein perusteltu se, että säädettävän kausityölain puitteissa viisumiin perustuva työteko-oikeus säilyy niillä henkilöillä, jotka saapuvat viisumivelvollisista maista.

Lakiehdotuksen perusteluissa esitetyt kausityölain vaikutukset eri osapuolten kannalta on mielestämme arvioitu asianmukaisesti. Uuden kausityölain tulisi antaa direktiivin mukaisesti joustava mahdollisuus kausiluontoiseen työskentelyyn kohtuullisella oleskelun kustannuksella ja lisäämättä työnantajien ja viranomaisten hallinnollista taakkaa.

Hallitus esittää direktiivin voimaansaattamista säätämällä erillinen kausityölaki. Pidämme esitystä perusteltuna ja selkeyttävänä, kun kausityövoiman erilaiset työnteko-oikeuden perusteet on koottu yhteen lakiin.

Pidämme myös perusteltuna, että direktiivin tarkoittamat kausityöalat tullaan määrittelemään erillisellä asetuksella. Esityksen perusteluissa kohdassa 3.1.3 todetut maa- ja puutarhatalouteen, turkistuotantoon, viherrakentamiseen ja metsätalouteen liittyvät kausiluontoiset toimialat tai sektorit on mielestämme todettu asianmukaisesti.

### Muutosehdotukset lakiesitykseen

#### **7 § Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä**

Lakiesityksessä on määritelty perusteita, joilla kausityöoleskelulupa voidaan evätä työnantajasta johtuvasta syystä. Kausityöluvan epäämisen on katsottava olevan työnantajan toimintaan merkittävästi vaikuttava toimenpide, jolloin sille on oltava painavat perusteet.

Lakiesityksen 7 pykälän 1 momentin 3 kohdassa epäämisperusteena todetaan ”työnantaja ei ole noudattanut lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan”. Lakiesityksen perustelujen mukaan mainitut laiminlyönnit olisivat epäämisperuste, vaikka niistä ei ole määrätty työnantajalle seuraamuksia. Laiminlyöntien havainnointi perustuisi esim. työsuojelutarkastuksiin.

Esitetyssä muodossaan em. epäämisperuste on mielestämme hyvin tulkinnanvarainen ja oikeusturvan kannalta kyseenalainen eikä sen siten pidä oikeuttaa kausityöluvan epäämiseen. Kausityöntekijän työehtojen oikeellisuuden arviointi ja sovellettavan työehtosopimuksen tulkintaoikeus on työehtosopimuksen osapuolilla, jotka viime kädessä ratkaisevat miten työehtoja yksittäisissä tapauksissa sovelletaan. Työsuojeluhallinnon edustaja ei siten voi päättää työehtojen tulkinnasta.

Kausityödirektiivi edellyttää tältä osin rangaistukseen johtanutta työnantajan rikkomusta; direktiivissä todetaan (8 artikla 2.a): ”työnantajalle on määrätty seuraamuksia kansallisen oikeuden mukaisesti työnantajavelvoitteiden rikkomisen ja/tai laittoman työntöön vuoksi;”

*Esitämme, että kausityölain 7 § 1 momentin 3 kohta muutetaan kausityödirektiivin mukaiseksi (8 artikla 2.a)*

Lakiesityksessä todetaan myös, että luvan myöntämistä harkittaessa otetaan huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Kokonaisharkintaa suoritettaessa tulee mielestämme

ottaa huomioon myös luvan myöntämisen/epäämisen vaikutus yrityksen toiminnan jatkuvuudelle ja yrityksen muiden työntekijöiden työsuhteille. Luvan epäämisen ei tulisi vaarantaa yrityksen toiminnan jatkuvuutta ja muita työpaikkoja.

*Tämä harkintaa koskeva periaate tulisi kirjata esim. lain perusteluihin.*

## **11 § Kausityöoleskeluluvan myöntäminen**

Lakiesityksessä määritellään kausityölupahakemuksen enimmäiskäsittelyajaksi 90 päivää myös niissä tapauksissa, joissa viranomainen on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen ja kaikki laissa edellytetyt selvitykset.

Pidämme esitettyä maksimikäsittelyaikaa asianmukaisesti täytetyn hakemuksen osalta liian pitkänä. Myös direktiivin tavoitteena on kausityöluvien joustava ja nopea käsittely.

*Esitämme, että tämän tavoitteen toteutumiseksi kausityölakiin kirjaataan enimmäiskäsittelyajaksi 45 päivää.*

## **16 § Kausityön enimmäiskesto**

Lakiesityksessä kausityöluvan enimmäiskestoksi esitetään seitsemää kuukautta kahdentoista kuukauden jaksolla. Direktiivissä määritelty kausityön enimmäiskesto on yhdeksän kuukautta.

Joillakin kausiluonteisilla maatalouden sektoreilla sekä viherrakentamisessa esitetty seitsemän kuukauden enimmäiskesto ei ole riittävä. Esim. avomaan vihannesviljelyssä kylvö- ja istutustyöt alkavat jo huhtikuussa ja syyskaudella sadonkorjuu- sekä sadon lajittelu- ja varastointitöitä tehdään vielä marras - joulukuussa. Sama kausityöntekijä tekee näitä kaikkia töitä, jolloin työsuhteen kesto on esim. yhdeksän kuukautta. Myös viherrakentamisessa työkausi ulottuu sulan maan aikaan eli usein huhtikuusta vuoden loppuun.

Kunkin kausityöntekijän työnteon kesto perustuu tarjottuun työsopimukseen. Työnantajat arvioivat työkauden keston mahdollisimman realistisesti pyrkien siihen, että työtä on tarjolla koko työsuhteen ajalle. Näin ollen lakiin kirjattava kausityön enimmäiskesto ei merkitse kausityöntekijöiden oleskelun ”keinotekoista” pidentymistä, mutta sallii työskentelyn niissä tapauksissa, joissa todellinen työkausi on esim. seitsemää kuukautta pitempi. Näkemyksemme on, että haettavat kausityöluvut tulisivat pituudeltaan olemaan nykyisen viisumiin perustuvan kausityön (enint. 90 pv) ja kausityölaissa määriteltävän enimmäispituuden välillä.

*Esitämme, että lakiin kirjattava kausityöluvan enimmäiskesto on yhdeksän kuukautta kahdentoista kuukauden ajanjaksolla.*

## 18 § Maahan paluun helpottaminen

Kausityödirektiivi velvoittaa jäsenmaita helpottamaan niiden kausityöntekijöiden maahan paluuta, jotka ovat työskennelleet kausityössä ainakin kerran edeltävien viiden vuoden aikana. Hallituksen lakiesityksessä esitetään tältä osin vapautusta ainoastaan yhden asiakirjan eli majoitusta koskevien todisteiden toimittamisesta. Näkemyksemme on, että lakiesitys ei riittävästi edesauta kausityöntekijän maahan paluun helpottamista.

Käytännön työelämän kannalta on järkevää, että sama kausityöntekijä voi joustavasti saapua maahan seuraavan työkauden aikana. Kaikkien osapuolten eli työnantajien, kausityöntekijöiden ja viranomaisten toimintaa helpottaa se, että maahan saapuva tietää ja tuntee Suomen työelämän pelisäännöt. Siksi saman kausityöntekijän maahan tuloa esim. useana vuonna peräkkäin tulisi helpottaa esitettyä enemmän.

*Esitämme, että kausityöntekijälle, joka on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran edeltävien viiden vuoden aikana, myönnetään kausityölupa enintään kolmelle seuraavalle vuodelle yhtenä hallinnollisena asiakirjana (kausityölupana).*

### Lakiesityksen jatkokäsittely

Toivomme, että tulemme kuulluksi lakiesityksen eduskuntakäsittelyn aikana sekä lakiin perustuvaa asetusta valmisteltaessa.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Veli-Matti Rekola  
toimitusjohtaja