



5.11.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö

kirjaamo@tem.fiolli.sorainen@tem.fi

Viite: luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi kausityölain muuttamisesta 14.10.2020

Lausunto

Lausunto on laadittu yhteistyössä Etelä-Suomen aluehallintoviraston, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston, Lounais-Suomen aluehallintoviraston, Itä-Suomen aluehallintoviraston ja Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden kesken.

Työsuojelun vastuualueet lausuvat luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi kausityölain muuttamisesta seuraavaa:

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Ehdotettujen 8 §:n muutosten osalta työsuojeluviranomainen toteaa, että koska esitetyt muutokset eivät heikennä kausityöntekijöiden asemaa, kannattaa se lupamenettelyn sujuvoittamista ja työnantajan hallinnollisen taakan vähentämistä. Työsuojeluviranomainen on valvonnan yhteydessä saanut työnantajilta paljon palautetta lupajärjestelmän kankeudesta.

Kausityöoleskeluluvan myöntäminen

Esitysluonnoksessa on yksityiskohtaisissa perusteluissa maininta 11 §:n muuttamisesta, jota ei kuitenkaan lakiehdotuksessa mainita eikä yksityiskohtaisissa perusteluissa tarkemmin perustella.

Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan mahdollisuus myöntää kausityölupa alkamaan ennen työsuhteen alkamispäivää sisältää riskin siitä, että kausityöntekijälle ilmoitetaan vasta maahantulon jälkeen se, milloin hänen työsuhteensa alkaa, mikä voi satokauden viivästyessä tarkoittaa sitä, että kausityöntekijä joutuu maahan saavuttuaan omalla kustannuksellaan odottamaan sitä, että työsuhde alkaa.

Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan

Ehdotuksen mukaan kausityölakiin lisättäisiin uusi 17 a §:ä, jonka mukaan Maahanmuuttovirasto lisää voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, joka sitoutuu 8 §:ssä säädettyihin edellytyksiin. Työskentelyoikeus uuden työnantajan palveluksessa alkaa hakemuksen vireille tullessa. Hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle.



5.11.2020

Mahdollisuus siirtyä uuden työnantajan palvelukseen voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan puitteissa on perusteltu muutos. Työnteko-oikeuden sitominen yhteen työnantajaan on omiaan heikentämään kausityöntekijän asemaa ja lisäämään sidonnaisuutta ensimmäiseen työnantajaan.

Käytännössä voi kuitenkin esiintyä ongelmia sen suhteen, milloin hakemus katsotaan jätetyksi. Jos työntekijä jättää hakemuksen työnantajan vaihtamiseksi ja työnantaja vakuuttaa työehdot esimerkiksi viikkoa myöhemmin, alkaako työnteko-oikeus tuolloin työntekijän hakemuksesta vai siitä, kun työnantaja on toimittanut tarvittavat liitteet lupaviranomaiselle? Työsuojeluviranomainen toivoisi kantaa myös siihen, miten työnteko-oikeus määräytyy, jos työnantaja jättää toimittamatta 8 §:n mukaisen vakuutuksen. Valvonnan kannalta on hankalaa, jos syntyy tilanteita, joissa työnteko-oikeus on epäselvä. Yksi mahdollinen ratkaisu olisi, että työnteko-oikeus alkaisi siitä, kun sekä hakemus, että 8 §:n mukainen vakuutus on jätetty Maahanmuuttovirastolle.

Ehdotuksessa mainittu todistus laajennetusta työnteko-oikeudesta, jonka työntekijä saa Maahanmuuttovirastolta, on valvonnan näkökulmasta suotava.

Maahanpaluun helpottaminen

Ehdotetun 18 §:n mukaan jo maassa olleiden kausityöntekijöiden maahan paluuta pyritään helpottamaan. Ehdotuksen mukaan, jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut tässä laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää 6 §:ssä tarkoitettuja selvityksiä (esim. työsopimus) ilmoittaessaan palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen ja aiempaan työhön.

Kausityöntekijän maahan paluun helpottaminen sinänsä on perusteltua, sillä useita kertoja kausityössä olleiden työntekijöiden ammattitaito ja tietoisuus työn luonteesta ja työnteon ehdoista on parempi, kuin ensimmäistä kertaa kausityöhön tulevilla työntekijöillä.

Työsuojeluviranomainen ymmärtää esityksen niin, että työnantajan tulee edelleen 8 §:n mukaisesti vakuuttaa työehdot viranomaisille. Tätä työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä. Työsuojeluviranomainen huomauttaa kuitenkin, että ehdotetun muutoksen jälkeen tietoa työsopimuksella sovitusta työnteon ehdoista ei enää hakemuksen käsittelyn yhteydessä saada lainkaan. Työnantajan antama 8 §:n mukainen vakuutus ei sisällä tietoa esimerkiksi siitä, millaisista työajoista työntekijän kanssa on sovittu. Olisi myös esimerkiksi lakimuutoksesta tiedotettaessa hyvä korostaa, että jokaiselle työntekijälle on silti työsopimuslain ja Maaseutuelinkeinojen



5.11.2020

työehtosopimuksen mukaan tehtävä kirjallinen työsopimus tai vähintään antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Esitysluonnoksessa mainitaan myös, että työnantajan vakuutuksessaan antamien tietojen oikeellisuutta voitaisiin seurata Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksella, jolta Maahanmuuttovirasto saa tarkastuskertomuksen tai tarvittaessa muun tiedon.

Työsuojeluviranomainen toteaa, että tämä edellyttää, että työsuojeluviranomainen saa Maahanmuuttovirastolta tietoa siitä, minkä työnantajien palvelukseen kausityöluupia on myönnetty.

Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan tieto voi olla tulkittavissa julkiseksi, koska tieto ei vaarantaisi asianosaisten turvallisuutta siten kuin julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 24 kohdassa säädetään. Tällöin työsuojeluviranomainen voisi pyytää tietoja Maahanmuuttovirastolta ja saada ne valvontaa varten.

Mikäli tiedot kuitenkin katsotaan salassa pidettäväksi, ei työsuojeluviranomaisella ole oikeutta pyytää tietoja tietojoukkona (vertaa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 4 c §:ä, jonka mukaan tietyiltä tahoilta voidaan pyytää tietojoukkoja tilaajavastuuvalvontaa varten) vaan ainoastaan yksilöidystä tahosta, siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 4 b §:ssä säädetään. Maahanmuuttoviraston voi kuitenkin olla mahdollista antaa tiedot työsuojeluviranomaiselle ulkomaalaisrekisterilain 10 §:n nojalla, mutta tässä tapauksessa on huomion arvoista, että Maahanmuuttovirasto voisi luovuttaa tiedot työsuojeluviranomaiselle, mutta työsuojeluviranomainen ei voisi niitä pyytää.

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Lain 20 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että Maahanmuuttovirasto voi tehdä pidättäytymispäätöksen, jos työnantaja rikkoo kausityölaissa tai ulkomaalaislain 86 a §:n mukaisia velvollisuuksia. Lisäksi ehdotetaan lisättäväksi uusi momentti, jonka mukaan päätös pidättäytymisestä voidaan tehdä enintään 6 kuukauden määräajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös kohdistetaan vastuuhenkilöön. Päätöstä ei voida tehdä, jos teosta on tuomittu rangaistus.

Luonnoksessa 20 §:n yksityiskohtaisiksi perusteluiksi todetaan, että vastuuhenkilöllä tarkoitetaan yrityksen organisaatiohenkilöpiirin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia. Kaupparekisteriin merkittyjen vastuuhenkilöiden osalta on selkeää ketä tarkoitetaan, mutta epäselväksi jää, mitä organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvilla tai merkittävillä omistajilla tarkoitetaan. Tätä toivotaan avattavan esitöissä.

Hyvää on myös, että säännösten kiertämistä pyritään estämään kohdistamalla pidättäytymispäätös henkilöön. Epäselväksi jää kuitenkin,



5.11.2020

voisiko pidättäytymispäätöksestä huolimatta yritys palkata kausityövoimaa, jos joku muu henkilö yrityksessä hoitaisi rekrytoinnin ja kausityölain ja ulkomaalaislain 86 a §:n mukaiset velvollisuudet. Tätä toivotaan täsmennettävän esityksessä.

On ymmärrettävää, että uudella kuuden kuukauden määräajalla halutaan parantaa seuraamuksen tarkkarajaisuutta. Seuraamuksen toimivuuden ja tehokkuuden kannalta tämä on kuitenkin ongelmallista. Mikäli pidättäytymispäätös tehdään heti ongelmien ilmi tultua esimerkiksi kesällä, ehtii 6 kuukauden aikaraja kulua umpeen jo ennen seuraavien kausityölupien hakuajan alkamista. Näin ollen muutos saattaa osittain tehdä pidättäytymispäätöksen merkityksettömäksi.

Työsuojeluviranomainen toteaa käsityksenään, että tuomittu rangaistus työntekijän hyväksikäytöstä (ihmiskauppa, työsyryntä tai kiskonnantapainen työsyryntä) ei estäisi pidättäytymispäätöksen tekemistä, koska tuomio em. rikoksista ei sisällä rangaistusta kausityölain velvoitteiden tai ulkomaalaislain 86 a §:n mukaisten velvoitteiden vakavasta laiminlyönnistä, vaan tällaiset teot olisivat rangaistavia työnantajan ulkomaalaisrikkomuksena.

Johtaja

Eerik Tarnaala

Lakimies

Ariann Grandell

Tämä asiakirja ESAVI/29270/2020 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument ESAVI/29270/2020 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Grandell Ariann 05.11.2020 15:02

Ratkaisija Tarnaala Eerik 05.11.2020 15:08