

Luonnos
13.10.2020

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lakia kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten. Lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kausityöntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa Suomessa ollessaan helpotetaan. Työnantajan hallinnollista taakkaa kevennettäisiin työntekijätietojen ilmoittamisen osalta. Kausityöntekijöiden maahan paluuta helpotettaisiin siten, että aiemman työnantajan palvelukseen aiempaan työhön palaavan kausityöntekijän ei tarvitsisi esittää selvitystä työntöön edellytyksistä ja työehdoista. Työnantajan tulee joka tapauksessa seuraamusten uhalla vakuuttaa ne lainmukaisiksi. Esityksessä on otettu huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy. Lain noudattamisen laiminlyövään työnantajaan kohdistettuja seuraamuksia tarkennettaisiin kohdistamalla vastuu yrityksen tai yhteisön vastuuhenkilöihin.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian, kuitenkin ennen maatalouden satokautta 2021.

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ..... | 1 |
| PERUSTELUT | 3 |
| 1 Asian tausta ja valmistelu | 3 |
| 1.1 Tausta | 3 |
| 1.2 Valmistelu | 3 |
| 2 Nykytilan arviointi | 4 |
| 3 Tavoitteet | 6 |
| 4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset | 6 |
| 4.1 Keskeiset ehdotukset | 6 |
| 4.2 Pääasialliset vaikutukset | 7 |
| 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot | 8 |
| 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset | 8 |
| 5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö | 8 |
| 6 Voimaantulo | 8 |
| 7 Toimeenpano ja seuranta | 9 |
| 8 Suhde muihin esityksiin | 9 |
| 9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys | 9 |
| 10 Lausuntopalaute | 10 |
| 11 Yksityiskohtaiset perustelut | 10 |
| kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta | 14 |
| LIITE | 16 |
| RINNAKKAISTEKSTI..... | 16 |
| kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta | 16 |

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

EU:n kausityödirektiiviin¹ perustuva kausityölaki² tuli voimaan 1.1.2018. Kausityölakia sovelletaan maatalouden ja matkailun ajalla siten kuin valtioneuvoston asetuksessa³ tarkemmin säädetään. Kausityölain toimivuudessa on ilmennyt korjaamista vaativia ongelmia. Työnantajan vaihtaminen on osoittautunut hankalaksi, työnantajan hallinnollinen taakka on merkittävästi lisääntynyt ja kausityöhakemusten käsittelyä on katsottu kestävän liian pitkään suhteessa lyhyeen työskentelyaikaan. Ongelmat ovat vaikeuttaneet erityisesti maatalouselinkeinon toimintaedellytyksiä.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa linjataan, että kausityöntekijöiden työperusteisten oleskelulupien riittävän nopea käsittely varmistetaan yritysten työvoimatarpeen turvaamiseksi. Hallitusohjelmassa linjataan myös, että kausityöntekijöiden mahdollisuuksia vaihtaa työnantajaa parannetaan. Lisäksi hallitusohjelman mukaan työvoiman maahanmuuttoa kehitettäessä tulee ottaa huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy.

Työperusteisten oleskelulupien käsittelyn nopeuttamista sekä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan toimenpiteitä valmistellaan parhaillaan laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Kummankin työryhmän toimeksiannon määräaika on vuoden 2021 loppuun mennessä. Kausityölain osalta lainsäädäntömuutosten tarve on kuitenkin nopeampi. Maatalouden ja matkailun kausityöt ajoittuvat suhteellisen lyhyelle ajanjaksolle vuodessa ja kuluksen vuoden koronavirusepidemia on edelleen vaikeuttanut kummankin elinkeinon toimintaedellytyksiä. Ehdotetun lain on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian, kuitenkin ennen maatalouden satokautta 2021.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä yhteistyössä sisäministeriön, maa- ja metsätalousministeriön sekä ulkoministeriön kanssa. Esitysluonnosta on käsitelty työelämän sääntelyn ministerityöryhmän alatyöryhmässä.

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros. Lausunto pyydettiin sisäministeriöltä, ulkoministeriöltä, oikeusministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, Maahanmuuttovirastolta, Aluehallintovirastoilta, työmarkkinakeskusjärjestöiltä, Maa- ja metsätaloustuottajien keskusjärjestöltä MTK:lta, Svenska Landsbruksproducenternas Förbund SLC:lta, Maaseudun työnantajaliitolta, Hedelmän- ja marjanviljelijöiden liitolta sekä Suonenjoen marjanviljelijöiden yhdistykseltä.

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/36/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten.

² Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten (907/2017).

³ Valtioneuvoston asetus maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista (966/2017).

2 Nykytilan arviointi

EU-kausityödirektiiviin perustuva kausityölaki tuli voimaan 1.1.2018. Kausityölakia sovelletaan maatalouden ja matkailun alalla siten kuin valtioneuvoston asetuksessa tarkemmin säädetään.

Ulkomaalainen kausityöntekijä tarvitsee kausityöhön oikeuttavan luvan, joka määräytyy työsopimuksen pituuden, kansalaisuuden tai passityypin mukaan. Jos kausityöntekijän työsopimus on enintään kolmen kuukauden mittainen, kausityöntekijä tarvitsee joko kausityötodistuksen tai kausityöviisumin. Jos kausityösopimus on 3 - 9 kuukauden mittainen, kausityöntekijä tarvitsee kausityöoleskeluluvan, jonka myöntää Maahanmuuttovirasto. Jos kausityösopimus on 6 - 9 kuukauden mittainen, kausityöoleskelulupa myönnetään vastaavassa menettelyssä kuin työntekijän oleskelulupa. Kausityöntekijän perheenjäsenelle ei myönnetä oleskelulupaa perhesiteen perusteella.

Kausityölaki on erityislaki suhteessa ulkomaalaislakiin (301/2004) ja viisumisäännöstöön⁴. Siltä osin, kun kausityölaissa ei muuta säädetä, sovelletaan ulkomaalaislakia ja viisumisäännöstöä. Kausityölakia ei sovelleta luonnonmarjanpoimintaan, koska luonnonmarjanpoiminta ei tapahdu työsuhteessa. Luonnonmarjanpoiminta on myös rajattu kausityölain soveltamista ohjaavassa valtioneuvoston asetuksessa kausityölain ulkopuolelle. Kausityölakia ei myöskään sovelleta lähetettyyn työntekoon.⁵ Kun kyse on muusta kuin maatalouden ja matkailun alaan kuuluvasta kausityöstä, kausityölain sijaan sovelletaan ulkomaalaislain säännöksiä.

Ulkomaalaiset kausityöntekijät ovat merkittävä työvoimavara Suomessa erityisesti maatalouden alalla. Maatalousalalla erityisesti hedelmän- ja marjanviljely (liikevaihto noin 200 miljonna euroa 2018) tukeutuu ulkomaiseen kausityövoimaan. Elinkeinojen kaupallinen arvo on voimakkaassa kasvussa ja sen tuotteilla on lähitulevaisuudessa hyvät vientimahdollisuudet. Matkailualalla käytetään kotimaassa paljon kausityövoimaa, mutta kausityölain mukaisia lupia alalle ei paljoakaan haeta.

Kuluvana vuotena koronavirusepidemia supisti matkailualaa merkittävästi. Maatalousalaan koronaepidemia ei ole vaikuttanut niinkään supistavasti, mutta on vaikeuttanut ulkomaisen kausityövoiman maahan saapumista. Tämä on aiheuttanut laajaa huolta maatalousalalla.

Kausityöntekijöitä on tullut Suomeen vuosittain noin 16 000 - 20 000, ja määrät ovat olleet samalla tasolla jo ennen kausityölain voimaantuloa. Näistä noin 4 000 on ollut luonnonmarjanpoimijoita ja loput maatalous- ja muilla aloilla toimivia kausityöntekijöitä.

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 810/2009, annettu 13 päivänä heinäkuuta 2009, yhteisön viisumisäännösten laatimisesta (viisumisäännöstö).

⁵ Kausityödirektiivissä ja kausityölaissa on suljettu soveltamisalan ulkopuolelle työvoiman lähettäminen, mutta ei kotimaista vuokratyötä. Kausityödirektiivin johdantokappaleen 18 mukaan ”Tällä direktiivillä olisi katettava kausityöntekijöiden ja työnantajien väliset suorat työsuhteet. Kuitenkin jos jäsenvaltion kansallinen oikeus mahdollistaa kolmansien maiden kansalaisten maahanpääsyn kausityöntekijöiksi sellaisten alueelleen sijoittautuneiden työnvälitystoimistojen tai työvoiman vuokrausyritysten kautta, joilla on suora sopimus kausityöntekijän kanssa, tällaisia yrityksiä ei pitäisi jättää tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.” Tätä mahdollisuutta ei soveltamiskäytännössä ole kuitenkaan käytetty. Kausityövoiman joustavaa käyttöä edistää myös se, että myös Suomessa toimivan vuokratyönantajan palvelukseen on mahdollista saada kausityölupia. Samoin myös muu työnantaja, jolla on palveluksessaan kausityöntekijöitä, voi vuokrata työntekijöitään toiselle yritykselle.

Kausityötodistukset. Schengen-viisumivollisuudesta vapautetun valtion kansalaiset hakevat kausityötodistusta, kun työntöon on tarkoitus kestää 0 - 3 kuukautta. Maahanmuuttoviraston päätökset kausityötodistuspyyntöihin:

- 2018: yht. 6 903 (6 839 myönteistä ja 64 kielteistä)
- 2019: yht. 10 009 (9 940 myönteistä ja 68 kielteistä)
- 2020: yht. 10 556 (10 271 myönteistä ja 285 kielteistä)

Suurin osa kausityötodistusten hakijoista on ollut ukrainalaisia.

Kausityöviisumit. Schengen-viisumivollisten valtion kansalaiset hakevat kausityöviisumia, kun työntöon on tarkoitus kestää 0 - 3 kuukautta. Edustustojen viisumitietojärjestelmän merkin-
nät kausityöstä:

- 2018: yht. 7 243
- 2019: yht. 5 584
- 2020: N/A. Visa-viisumijärjestelmä on otettu käyttöön vuoden alkupuolella ja järjestelmän raportointiominaisuudet eivät ole vielä täysin valmiit. Vuoden 2020 tilastoja ei siten ole satavissa.

Suurin osa kausityöviisumeista on myönnetty Suomen Kiovan edustustossa (noin 50 % kaikista).

Kausityöoleskeluluvat. Kaikki kausityöntekijät hakevat kausityöoleskelulupaa, jos työntöon on tarkoitus kestää yli 3 kuukautta. Maahanmuuttoviraston päätökset kausityöoleskelulupahakemuksiin:

- 2018: 3 - 6 kk yht. 662 (602 myönteistä), 6 - 9 kk yht. 433 (298 myönteistä)
- 2019: 3 - 6 kk yht. 1 415 (1 128 myönteistä), 6 - 9 kk yht. 636 (494 myönteistä)
- 2020: 3 - 6 kk yht. 889 (986 myönteistä), 6 - 9 kk yht. 323 (466 myönteistä)

Käytännössä kaikki haetut kausityöoleskeluluvat ovat olleet ensimmäisiä lupahakemuksia. Vuosina 2018 – 2019 ei kausityölain mahdollisuutta kausityöhön oikeuttavan luvan uusimiseen juuri käytetty. Lähinnä koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen takia lupien uusimisia on kuluvana vuotena haettu 117 (11.10.2020 mennessä).

Huoltovarmuuden kannalta kriittisten tehtävien turvaamiseksi kausityölakia muutettiin koronaviruspandemian puhjettua keväällä 2020. Kausityölain väliaikainen muutos⁶ tuli voimaan 9.4.2020. Lain voimaan tullessa voimassa olleiden ja myös myöhemmin myönnettävien kausityölupien nojalla ulkomaalaisille annettiin oikeus työskennellä kausityö- ja eräillä muilla huoltovarmuuden kannalta tärkeillä aloilla ilman rajoituksia. Väliaikainen laki oli voimassa 31.10.2020 asti. Maatalousalan työnantajajärjestöjen mukaan väliaikainen laki koettiin onnistuneeksi. Maatalousalalla muutos vaikutti siten, että kausityöt saatiin tehtyä vähäisemmällä työvoimalla ja työntekijät saivat lisäansioita siirtymällä tilalta ja työnantajalta toiselle satolajikkeiden kypsyamisajankohdan mukaisesti.

Koronapandemian aikana on myös eri keinoin, kuten julkisia työvoimapalveluja tehostamalla ja kampanjoimalla kannustettu suomalaisia maatalouden kausitöihin. Tässä on osin onnistuttu,

⁶ Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain väliaikaisesta muuttamisesta (209/2020).

tosin tarkkoja seurantatietoja ei kuitenkaan toistaiseksi ole olemassa. Kausityövoiman tarpeet maatalousalalla ovat suuret ja työvoiman tarve kohdistuu suhteellisen lyhyelle ajanjaksolle, ensin maatalouden valmisteleviin tehtäviin ja myöhemmin sadonkorjukseen. Ei ole siten oletettavissa, että ulkomaisen kausityövoiman tarpeessa tapahtuisi merkittävää vähenemistä.

Kausityölain toimivuudesta on tullut paljon kriittistä palautetta työ- ja elinkeinoministeriöön, maa- ja metsätalousministeriöön ja sisäministeriöön muun muassa Maa- ja metsätaloustuottajien keskusjärjestöltä MTK:lta, Svenska Landsbruksproducenternas Förbund SLC:lta, Maataloustyönantajat MT:lta, Hedelmän- ja marjanviljelijöiden liitolta, Suomenjoen marjanviljelijöiden yhdistykseltä ja alueilta. Myös kausityöntekijät ovat olleet osin tyytymättömiä. Tästä syystä on toivottu, että kausityölakia esitettäisiin muutettavaksi nopeammalla aikataululla siten, että muutettu lainsäädäntö olisi voimassa jo satokaudella 2021. Puutteista olennaisimmat ovat työnantajan vaihtamisen vaikeus, kausityöhakemusten pitkät käsittelyajat, työnantajien hallinnollinen taakka, maahan palaavilta kausityöntekijöiltä edellytettävä täysimittainen lupamenettely sekä kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaolon kytkeminen etukäteen arvioituun työsuhteen aloittamiseen.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena helpottaa kausityöntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa. Lisäksi tavoitteena on pienentää kausityönantajien hallinnollista taakkaa sekä helpottaa maahan palaavien kausityöntekijöiden lupamenettelyä. Työnantajan vaihtamisen ja maahan palaamisen helpottaminen suhteessa nykytilaan myös jossain määrin nopeuttaa kausityöhön oikeuttavan luvan saamista. Kausityölain muutosesityksissä on myös huomioitu ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Edellytys työnantajakohtauudesta ilmenee kausityödirektiivistä epäsuorasti. Siksi työnantajakohtauudesta ei sinänsä ehdoteta luovuttavaksi. Sen sijaan kausityölakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kausityöntekijän mahdollisuus vaihtaa työnantajaa Suomessa ollessaan helpotetaan. Maahanmuuttovirasto voisi lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, joka sitoutuu lainmukaisiin vähimmäistyöehtoihin. Kausityödirektiivin johdantokappaleen 31 mukaan ” [---] oleskelun enimmäiskeston rajoissa on mahdollista pidentää sopimuksen voimassaoloa tai vaihtaa työnantajaa edellyttäen, että maahanpääsyn perusteet yhä täyttyvät. Tällä vähennettäisiin hyväksikäytön vaaraa, jolle kausityöntekijät voivat altistua, jos he ovat yhteen työnantajaan sidottuja, ja samalla vastattaisiin joustavasti työnantajien tosiasiallisiin työvoimatarpeisiin. [---]

Kausityöhön oikeuttavan luvan uusiminen samalle tai uudelle työnantajalle ei enää edellyttäisi uuden kausityöhön oikeuttavan luvan hakemista. Kausityöntekijälle, joka haluaisi lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaansa uuden työnantajan, Maahanmuuttovirasto antaisi todistuksen työnteko-oikeuden laajentumisesta. Todistukseen ei sisältyisi maahantulon edellytysten arviointia.

Työnantajan hallinnollista taakkaa kevennettäisiin siten, että työnantaja, joka palkkaa useita samaan aikaan maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön, voisi antaa kausityölain edellyttämät vakuutukset ja työehtosopimusta koskevat tiedot yhdellä asiakirjalla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien. Nykyisin vakuutukset ja tiedot on annettava kunkin työnte-

kijän osalta erikseen. Ehdotuksen tarkoituksena on joustavoittaa kausityölain mukaista menettelyä. Ehdotetulla muutoksella ei ole vaikutusta kausityöntekijän oikeusasemaan. Nämä ehdotukset nopeuttaisivat kausityöhakemusten käsittelyä.

Myös kausityöntekijöiden maahan paluuta helpotettaisiin. Jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut kausityölaissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitsisi esittää selvitystä ja työehdoista. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että kausityöntekijä palaa aiemman työnantajan palvelukseen, ja työnantaja antaisi vakuutuksen työehtojen lainmukaisuudesta ja ilmoittaisi työhön sovellettavan työehtosopimuksen. Työnantajan vakuutus ja tietojen ilmoittaminen tulisi antaa seuraamusten uhalla (kausityölain 20 § ja ulkomaalaislain 186 §). Ehdotus sujuvoittaisi kausityöntekijöiden maahan palaamista.

Lain noudattamisen laiminlyövään työnantajaan kohdistettuja seuraamuksia tarkennettaisiin. Lain 20 §:ään lisättäisiin säännös seuraamuksen kohdistamisesta myös yrityksen tai yhteisön vastuuhenkilöihin. Vastuuhenkilöillä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia. Tarkennuksella estettäisiin se, että kausityölain velvoitteita vakavasti laiminlyönyt henkilö voisi kiertää säännöksen jatkamalla kausityölain mukaisten kausityöntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta. Myös tämä ehdotus edistäisi ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjuntaa.

Koska kausityöhön oikeuttavia lupia haetaan usein jo vuoden alussa tai jopa edellisen vuoden puolella, lakiin ehdotetaan siirtymäsäännöstä. Lakia sovellettaisiin myös lain voimaan tullessa vireillä olleisiin hakemuksiin kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Ehdotetun lain myötä kausityölain soveltaminen joustavavoituisi nykyisestä. Kausityöhön oikeuttavan luvan saaminen myös jossain määrin nopeutuisi nykyisestä. Maatalouden ja matkailun aloilla toimivilla työnantajilla olisi nykyistä joustavampi ja nopeampi mahdollisuus saada ulkomaista kausityövoimaa. Elinkeinojen kasvun edellytykset lisääntyisivät. Ulkomaalaisilla kausityöntekijöillä olisi parempi mahdollisuus ansioihin työnantajan vaihtamismahdollisuuden takia. Kausityöntekijöiden oikeudellinen asema paranisi ja hyväksikäytön riski pienenesi.

Esitys ei lisää eikä vähennä ulkomaisen kausityövoiman käyttöä. Erityisesti maatalouden kausityössä, johon esitys keskeisimmin vaikuttaa, kausityövoiman tarve ja käytön mittasuhteet ovat jo vuosia pysyneet suunnilleen samalla tasolla 14 – 20 000 kausityöntekijässä vuosittain. Osa maatalouden kausityöntekijöistä on ollut suomalaisia ja maassa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia. Koronan aiheuttaman poikkeustilan aikana suomessa jo olevia henkilöitä on pyritty enemmän ohjaamaan myös maatalouden kausityöhön. Jossain määrin tässä on myös onnistuttu. Kuitenkin myös poikkeustilan aikana valtaosa maatalouden kausityöntekijöistä rekrytoitiin ulkomailta. Esityksellä ei arvioida olevan vaikutusta työmarkkinoilla olevien kausityötä hakevien henkilöiden asemaan tai kausityön saamisen mahdollisuuksiin.

Esityksellä ei ole vaikutuksia valtion talousarvioon. Esitys edellyttäisi muutoksia Maahanmuuttoviraston tietojärjestelmään (UMA-järjestelmä) erityisesti koskien työnantajan ilmoitusten ja vakuutusten antamista yhdellä asiakirjalla useaa kausityöntekijää. Useaa kausityöntekijää koskevat ilmoitukset tulee sähköisessä järjestelmässä pystyä eriyttämään siten, että ilmoitukset kulkeutuvat oikein hakijan tietoihin. Samoin uuden työnantajan lisäämiseen olemassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan tulee luoda oma prosessinsa.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Ehdotetut muutokset kohdistuvat ulkomaisen kausityövoiman käyttöön siltä osin, kun on kyse kausityölain noudattamisesta. Ehdotukset on siksi toteutettava kausityölakia muuttamalla.

Kausityölaki perustuu kausityödirektiiviin, mikä rajaa kansallista liikkumatilaa kausityölain joustavoittamisessa. Kausityölaissa on joitain kansallisen harkinnan varaisia säännöksiä, joita ei ole otettu käyttöön. Tällainen on esimerkiksi työnantajan mahdollisuus laittaa kausityöhakemus vireille ja kausityöntekijän mahdollisuus saada maksamansa hakemuksen käsittelymaksu takaisin työnantajalta. Näitä direktiivin sallimia mahdollisuuksia pohditaan työ- ja elinkeinoministeriössä osana työperusteisen maahanmuuton kehittämistä, joten ne eivät ole mukana tässä esityksessä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö

Kausityödirektiivi aiheutti jäykkyksiä monen muunkin jäsenvaltion kansallisiin kausityöntekijöiden maahantuloa koskeviin järjestelmiin. Näiden jäykkyysien vaikutus kuitenkin vaihtelee sen mukaan, millä tavalla jäsenvaltiossa yleensä pannaan direktiivit täytäntöön.

Suurin osa jäsenvaltioista on Suomen tapaan tähän mennessä saattanut maahanmuuttoon liittyvät direktiivit osaksi kansallista ulkomaalaislainsäädäntöä. Näin on tehty ainakin Itävallassa, Saksassa, Ruotsissa ja Belgiassa.

Italia on saattanut kaiken EU-lainsäädännön täytäntöön Act Communautaire -menetelmällä. Tämä tarkoittaa, että kansallisella lailla todetaan kaikki edellisenä vuonna EU:ssa hyväksytyt lainsäädäntö osaksi Italian lainsäädäntöä. Kansallista lainsäädäntöä muutetaan jälkeenpäin, jos se paljastuu direktiivin vastaiseksi.

Maltalla maahanmuuttodirektiivit pilkotaan erillislaeiksi, esimerkiksi "laiksi kausityöntekijöistä". Kreikassa maahanmuuttodirektiivit on tähän mennessä saatettu osaksi kansallista lakia ulkomaalaislaissa. Vuonna 2014 kaikki maahanmuuttodirektiivin kodifioitiin yhteen lakiin sen vuoksi, että kansallinen lainsäädäntö oli muuttunut pirstaleiseksi ja vaikeatajuiseksi. Monissa maissa maahantuloon liittyvät säädökset ovat maahanmuuttolainsäädännössä ja työntekoon liittyvät säädökset erillisissä työoikeutta säätelevissä laeissa.

Tällä hetkellä ei ole tiedossa, että muissa jäsenmaissa olisi valmisteilla merkittäviä muutoksia kausityödirektiivin toimeenpanoa koskevaan lainsäädäntöön.

6 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian. Maatalouden kausityövoiman tarve ajoittuu suhteellisen lyhyelle ajanjaksolle. Tästä syystä kausityölakia esitetään muutettavaksi nopeammalla aikataululla siten, että muutettu lainsäädäntö olisi voimassa jo satokaudella 2021.

Koska kausityöhön oikeuttavia lupia haetaan usein jo vuoden alussa tai jopa edellisen vuoden puolella, lakiin ehdotetaan siirtymäsäännöstä. Lakia sovellettaisiin myös lain voimaan tullessa vireillä olleisiin hakemuksiin kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi.

7 Toimeenpano ja seuranta

Esityksen toimeenpanoa tukee Maahanmuuttovirastossa käynnissä oleva, työnantajille suunnatun EnterFinland -palvelun kehitystyö. Vuoden 2021 aikana pyritään toteuttamaan muun muassa seuraavat kehittämiskohteet:

- Työnantajan omien tietojen, kuten asiakirjojen ja usein käytettyjen liitteiden ylläpito.
- Näkymä työnantajan kaikkiin hakemuksiin.
- Hakemuksen linkitys työnantajan tiliin myös hakemuksen jättämisen jälkeen.
- Mahdollisesti erilaiset näkymät ”konsultille”
- Työehtojen tietojen kopiointi hakemuksesta toiseen. Helpotetaan useamman hakemuksen peräkkäistä täyttämistä.
- Useamman hakemuksen maksaminen samaan aikaan palvelussa. Työnantaja aloittaa hakemuksen ja lähettää sen täydennettäväksi hakijalle.

Esityksen tehokkaaksi toimeenpanemiseksi on tärkeä tiedottaa muuttuvista säännöksistä erityisesti maatalousalan työnantajille ja muille toimijoille. Esityksen toimeenpanoa tuetaan eri viranomaisien toimintatapoja kehittämällä ja yhteistoimintaa parantamalla. Erityisen tärkeään on ajantasainen tietojen vaihto Aluehallintoviraston työsuojelun ja Maahanmuuttoviraston välillä. Esityksen toimeenpanoa on tarkoitus seurata ulkomaalaisten työntekijäin työsuhte- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunnassa.

8 Suhde muihin esityksiin

Työ- ja elinkeinoministeriössä on käynnissä hanke työvoiman maahanmuuton lainsäädännön kehittämiseksi. Hankkeessa pääpaino on työn perusteella haettavien oleskelulupien käsittelyn nopeuttamisessa. Myös kausityöhön myönnettävien oleskelulupien käsittelyn nopeuttaminen on mukana hankkeessa. Hankkeen tavoitteena on valmistella esityksen hallituksen esityksen muotoon vuoden 2021 loppuun mennessä.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Perustuslain 18 §:n 1 momentin jälkimmäisen virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Kuten hallituksen esityksessä (HE 80/2017 vp) lausuttiin, kausityölain oli työ- ja elinolosuhteiden parantaminen sekä yhdenvertaisen kohtelun edistäminen. Sama arvio koskee myös tätä esitystä. Kausityöntekijän joustavampi mahdollisuus halutessaan siirtyä uuden työnantajan palvelukseen on sopusoinnussa perustuslain 18 §:n 1 momentin kanssa.

Myös perustuslain 18 §:n 1 momentin ensimmäinen virke on merkityksellinen kausityöntekijän työnteko-oikeuden sekä myös kausityönantajien kannalta. Säännöksen mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Sekä kausityöntekijän että kausityönantajan kannalta edellä mainittu uuden työnantajan lisäämismahdollisuus ovat säännöksen mukaisia. Työntekijän kannalta esitys lisää ansiomahdollisuuksia ja työnantajan kannalta parantaa työvoiman saannin mahdollisuuksia.

Esityksessä ehdotetaan kausityölain 20 §:ää muutettavaksi. Maahanmuuttovirasto voi nykyisin päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka laiminlyö kausityölaissa tai ulkomaalaislaissa säädetyt velvoitteensa. Päätös tehdään määräajaksi tai toistaiseksi. Esityksessä täsmennettäisiin seuraamusta siten, että seuraamus olisi mahdollista määrätä vain enintään kuuden kuukauden määräajaksi. Täsmennyksen tarkoituksena on lisätä seuraamuksen tarkkarajaisuutta ja oikeasuhtaisuutta.

Esityksessä ehdotetaan myös, että jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voitaisiin kohdistaa myös vastuuhenkilöön. Vastuuhenkilöillä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia. Nykyisessä säännöksessä ei ole mainintaa vastuuhenkilöistä.

Muutos rajaisi yrityksen tai yhteisön avainhenkilön elinkeinonvapautta eli käytännössä mahdollisuutta saada palvelukseensa kausityöntekijää. Muutoksen tarkoituksena on ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötilanteiden ennaltaehkäisy ja hyväksikäytön torjunta. Ehdotetut säännökset eivät merkitse uudenlaista sääntelyä, vaan nykyisen sääntelyn soveltamisalan laajentamista myös vilpillisesti toimivia vastuuhenkilöitä vastaan. Pykälään lisättäisiin kaksoisrangaistavuuden kieltoa ilmaiseva maininta, että seuraamusta ei voitaisi määrätä, jos teosta on tuomittu rangaistus. Säännökseen liittyy valitusoikeus ulkomaalaislain 190 §:n nojalla, jota ei esitetä muutettavaksi. Edellä mainitusta syystä esityksen on katsottava olevan sopusoinnussa perustuslain 9 §:n 4 momentin ja 18 §:n kanssa.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

10 Lausuntopalautte

Hallituksen esityksen luonnoksesta pyydettiin lausunnot sisäministeriöltä, ulkoministeriöltä, oikeusministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, Maahanmuuttovirastolta, Aluehallintovirastoilta, työmarkkinakeskusjärjestöiltä, Maa- ja metsätaloustuottajien keskusjärjestöltä MTK:lta, Svenska Landsbruksproducenternas Förbund SLC:lta, Maaseudun työnantajaliitolta, Hedelmän- ja marjanviljelijöiden liitolta sekä Suomenjoen marjanviljelijöiden yhdistykseltä.

Lausunnon antoivat määräaikaan xx.yy.2020 mennessä XXX. Lausuntopalautteen keskeinen sisältö oli, että...

11 Yksityiskohtaiset perustelut

8 § Työnantajan yhteistyövelvollisuus. Pykälässä säädetään vakuutuksesta, jotka työnantajan on annettava viranomaiselle kausityöntekijän työ ehdoista, kausityöntekijän majoituksesta ja siitä, ettei kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisperusteita ole. Lisäksi pykälässä säädetään työnantajan tietojenantovelvollisuudesta työehtosopimusta ja mahdollista viranomaisen pyytämiä tietoja. Säännös liittyy kausityödirektiivin 10 artiklaan, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat vaatia työnantajaa antamaan kaikki kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseen, voimassaolon pidentämiseen tai uusimiseen tarvittavat asiaankuuluvat tiedot. Säännöstä on sovellettu kokonaisuudessaan siten, että sekä vakuutus että tiedot on annettava jokaisen kausityöntekijän osalta erikseen.

Varsinkin maataloudessa samalla työnantajalla saattaa olla satoja kausityölain mukaisia kausityöntekijöitä. Monet näistä tulevat maahan samanaikaisesti ja tekevät samanlaista työtä. Maatalouden työnantajat ovat yleensä perheyrityksiä, ja satokausi on lyhyt. Jokaista kausityöntekijää koskeva 8 §:n mukainen velvoite voi asettaa maatalousyrittäjälle kohtuuttoman hallinnollisen taakan. Siksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan työnantaja, joka palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehdoin voisi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettut tiedot voidaan antaa yhdellä asiakirjalla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien. Ehdotuksen tarkoituksena on joustavoittaa kausityölain mukaista menettelyä. Ehdotetulla muutoksella ei ole vaikutusta kausityöntekijän oikeusasemaan.

Viranomaisen mahdollisesti erikseen pyytämät (3 momentti) tiedot tulisi kuitenkin edelleen antaa kausityöntekijäkohtaisesti, koska momentissa tarkoitettut tiedot ovat selkeästi kausityöntekijäkohtaisia.

11 § Kausityöoleskeluluvan myöntäminen. Pykälän 4 momentista ehdotetaan poistettavaksi edellytys siitä, että kausityöoleskelulupa myönnetään alkamaan aikaisintaan työsuhteen alkamispäivästä. Ehdotuksen tarkoituksena on joustavoittaa kausityölain mukaista menettelyä. Yksityiskohtaiset perustelut ehdotukselle on esitetty edellä 6 §:ää koskevien perustelujen yhteydessä.

17 a § Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan. Kausityölain 12 §:ssä säädetään, että kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään koskemaan työtä yhden tai useamman nimen työnantajan palveluksessa kerrallaan. Tämä merkitsee sitä, että jos kausityöhön oikeuttavaan lupaan merkityiltä työnantajilta päättyy mahdollisuus tarjota työtä, kausityöntekijä ei voi olemassa olevan kausityöhön oikeuttava lupansa puitteissa siirtyä kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen. Hänen on haettava Maahanmuuttovirastolta uusi kausityöhön oikeuttava lupa ja maksettava hakemuksen käsittelymaksu uudelleen. Työnteko-oikeus katkeaa hakemuksen käsittelyn ajaksi.

Kausityödirektiivin 15 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat kansallisen oikeutensa mukaisesti päättää antaa kausityöntekijän siirtyä toisen työnantajan palvelukseen edellyttäen, että 14 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu enimmäiskesto ei ylitä. Mainittu oleskelun enimmäiskesto on yhdeksän kuukautta 12 kuukauden jaksolla. Kausityöviisumin ja kausityötodistuksen osalta enimmäiskesto on 90 päivää.

Pykälässä säädettäisiin kausityödirektiivin 15 artiklan 4 kohdan mukaisesti kausityöntekijän mahdollisuudesta siirtyä uuden työnantajan palvelukseen voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan puitteissa. Maahanmuuttovirasto lisäisi voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, jos työnantaja sitoutuu 8 §:ssä säädettyihin työehtoja ja majoitusta koskeviin edellytyksiin. Jotta ei luotaisi kannusteita luvattoman kausityön tekemiseen, työskentelyoikeus uuden työnantajan palveluksessa alkaisi heti hakemuksen vireille tullessa.

Ehdotuksessa ei olisi kyse uuden kausityöhön oikeuttavan luvan hakemisesta, joten säännös olisi omana pykälänään luvan uusimista koskevan 17 §:n jälkeen. Voimassa olevaa lupaa ei peruutettaisi, vaan siihen lisättäisiin uusi työnantaja. Uuden työnantajan lisääminen ei vaikuttaisi kausityöhön oikeuttavan luvan pituuteen. Maahanmuuttovirasto antaisi laajentuneesta työnteko-oikeudesta todistuksen.

18 § Maahanpaluun helpottaminen. Kausityödirektiivin 16 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on helpotettava niiden kolmansien maiden kansalaisten maahan paluuta, jotka on päästetty asianomaiseen jäsenvaltioon kausityöntekijöiksi ainakin kerran edeltävien viiden vuoden aikana ja jotka ovat kunkin oleskelunsa aikana kaikilta osin noudattaneet direktiivin mukaisia kausityöntekijöihin sovellettavia edellytyksiä. Artiklan 2 kohdan mukaan maahanpaluun helpottamiseen voi kuulua yksi tai useampia toimia, kuten vapautus yhden tai useamman 5 tai 6 artiklassa tarkoitettujen asiakirjan toimittamista koskevasta edellytyksestä, jotka ovat voimassa oleva työ sopimus taikka kansallisen oikeuden, hallinnollisten määräysten tai käytännön mukaisesti sitova työtarjous, joka koskee kausityön tekemistä kyseisessä jäsenvaltiossa jäsenvaltioon sijoittautuneelle työnantajalle ja jossa määritetään työpaikka ja työn luonne, työsuhteen kesto, palkka, työtunnit viikkoa tai kuukautta kohti, mahdollisen palkallisen loman määrä, tarvittaessa muut merkitykselliset työehdot, ja mahdollisuuksien mukaan työsuhteen alkamispäivä, todisteet mahdollisesti tarvittavasta sairausvakuutuksesta sekä todisteet siitä, että kausityöntekijällä on asianmukainen majoitus.

Nykyisin maahan paluuta pyritään säännöksessä helpottamaan siten, että 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 todisteita asianmukaisesta majoituksesta. Työnantajan tulee kuitenkin 8 §:n nojalla vakuuttaa se, että kausityöntekijällä on oleskelunsa ajan kohtuullista elintasoja vastaava asianmukainen majoitus, jos työnantaja vastaa majoituksen järjestämisestä.

Työnantajan 8 §:n mukaiseen vakuuttamisvelvollisuuteen ennen kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämistä kuuluu myös se, että kausityön ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisia tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin sovellettavaa käytäntöä. Työnantajan on myös ilmoitettava luvan myöntävälle viranomaiselle, mikä on työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus. Työnantajan vakuutuksessaan antamien tietojen oikeellisuutta voitaisiin seurata Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksella, jolta Maahanmuuttovirasto saa tarkastuskertomuksen tai tarvittaessa muun tiedon.

Työnantajan vakuuttamis- ja tiedonantovelvollisuuden kattavuuden takia pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että maahan kausityöhön palaavan kolmannen maan kansalaisen ei tarvitsisi esittää mitään kausityölain 6 §:ssä tarkoitettuja selvityksistä. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että henkilö palaa aiemman työnantajansa palvelukseen ja aiempaan työhön. Kyse olisi hakijan omasta ilmoituksesta, johon liittyy työnantajan vakuutus. Maahanmuuttovirasto ei asiaa hakemusvaiheessa tutkisi. Jälkikäteen työnantajan vakuutuksen sisältöön ja antamiin tietoihin on mahdollista tarvittaessa puuttua 20 §:n (*työnantajaan kohdistettavat seuraamukset*) tai ulkomaalaislain 186 §:n (*työnantajan ulkomaalaisrikkomus*) nojalla.

20 § Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin edelleen hallinnollisesta seuraamuksesta, jonka mukaan Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka vakavasti laiminlyö lakisääteiset velvoitteensa. Nykyisin seuraamus liittyy kausityölain ja ulkomaalaislain säännösten noudattamatta jättämiseen. Säännöstä täsmennettäisiin ulkomaalaislakia koskevan viittauksen osalta. Koska työnantajan velvoitteista säädetään ulkomaalaislain 86 a §:ssä, ei olisi tarpeen viitata koko ulkomaalaislakiin. Muutoksen perusteena on lisätä seuraamuksen tarkkarajaisuutta.

Kausityödirektiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä niihin työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista, jotka eivät ole täyttäneet direktiivistä johtuvia velvoitteita, mukaan lukien kausityöntekijöiden palkkaamisen kieltäminen niiltä työnantajilta, jotka ovat vakavasti laiminlyöneet tämän direktiivin mukaiset velvoitteensa. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Säännös pidättäytymispäätöksen kestosta siirrettäisiin täsmennettynä 3 momenttiin siten, että päätös voisi olla määräaikaaisesti enintään kuuden kuukauden mittainen. Täsmennyksen tarkoituksena on lisätä oikeasuhteisuutta. Momenttia täsmennettäisiin myös siten, että siihen lisättäisiin kaksoisrangaistavuuden kieltoa ilmaiseva maininta. Seuraamusta ei voitaisi määrätä, jos teosta on tuomittu rangaistus. Jos taas pidättäytymispäätöksen jälkeen tulisi samasta teosta harkittavaksi rangaistus, tuomioistuimien huomioiksi harkintansa- ja tehdyn pidättäytymispäätöksen.

Pidättäytymispäätöksen teonkuvaus on erilainen kuin työnantajan ulkomaalaisrikkomuksessa, ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 2 kohdassa. Hallinnollisena seuraamuksena voitaisiin päättää oleskelulupien myöntämisestä pidättäytymisestä enintään kuudeksi kuukaudeksi, jos työnantaja joka vakavasti laiminlyö kausityölaissa tai ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädetyt velvoit-

teensa. Pidättäytymispäätös voitaisiin antaa, vaikka kyse olisi huolimattomuudesta, kunhan laiminlyönti on vakava. Päätöksen tarkoituksena on ohjata työnantajan ja toimeksiantajan toimintaa lupamenettelyn yhteydessä oikeaan suuntaan. Työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen tuomitseminen edellyttää tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta, ja seuraamuksena voidaan tuomita sakkorangaistus. Sakkorangaistus on työnantajalle tai toimeksiantajalle ankarampi seuraamus kuin pidättäytymispäätös enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Lisäksi momenttiin lisättäisiin säännös seuraamuksen kohdistamisesta myös yrityksen tai yhteisöjen vastuuhenkilöihin. Tällä estettäisiin se, että kausityölain velvoitteita laiminlyönyt henkilö voisi kiertää säännöstä jatkamalla kausityölain mukaisten kausityöntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta. Vastuuhenkilöillä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia. Ehdotettu lisäys edistäisi ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjuntaa.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta (907/2017) 18 § ja 20 §:n 2 momentti, sekä
lisätään 8 §:ään uusi 4 momentti, uusi 17 a § ja 20 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

8 §

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Jos työnantaja palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehdoin, edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettut tiedot voidaan antaa yhdellä asiakirjalla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien.

17 a §

Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan

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.

18 §

Maahanpaluun helpottaminen

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 ilmoittaessaan palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen ja aiempaan työhön.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka vakavasti laiminlyö tässä laissa tai ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädetty velvoitteensa.

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tätä lakia sovelletaan myös lain voimaan tullessa vireillä olleisiin hakemuksiin kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi.

Helsingissä x.x.2020

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta (907/2017) 18 § ja 20 §:n 2 momentti, sekä

lisätään 8 §:ään uusi 4 momentti, uusi 17 a § ja 20 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 §

8 §

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Jos työnantaja palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehdoin, edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot voidaan antaa yhdellä asiakirjalla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien.

17 a §

Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan

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.

18 §

18 §

Maahanpaluun helpottaminen

Maahanpaluun helpottaminen

Jos kolmannen maan kansalainen on työkennellyt Suomessa kausityössä ainakin keran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut tässä laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta.

Jos kolmannen maan kansalainen on työkennellyt Suomessa kausityössä ainakin keran 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 ilmoittaessaan palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen ja aiempaan työhön.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka vakavasti laiminlyö tässä laissa tai ulkomaalaislaissa säädettyt velvoitteensa. Päätös tehdään määräajaksi tai toistaiseksi.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka vakavasti laiminlyö tässä laissa tai ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädettyt velvoitteensa.

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tätä lakia sovelletaan myös lain voimaan tullessa vireillä olleisiin hakemuksiin kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi.