Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

21.9.2017

KEHA/2448/2017

Eduskunta
Maa- ja metsätalousvaliokunta

Eduskunnan maa- ja metsätalousvaliokunnan pyytämä kirjallinen asiantuntijalausunto HE80/2017

Varsinais-Suomen ELY-keskuksen kirjallinen lausunto hallituksen esityksen HE80/2017

Eduskunnan maa- ja metsätalousvaliokunta on pyytänyt Varsinais-Suomen ELY-keskukselta lausuntoa hallituksen esitykseen eduskunnalle laeiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä ja eräiksi niihin liittyviksi laeiksi.

Varsinais-Suomen ELY-keskus ei viranomaisena osallistu lausuntopyynnössä mainittujen lakien toimeenpanoon, sillä uusien lakien mukaiset luparatkaisut tehdään maahanmuuttovirastossa tai Suomen edustoissa. Toiminta-aluettamme koskevat työntekijän oleskeluluparatkaisut (osaratkaisut) ulkomaalaislain perusteella ratkaistaan puolestaan Pirkanmaan TE-toimistossa.

Merkittävä osa maatalousalan yrityksiin myönnetyistä työntekijän oleskeluluvista on kuitenkin kohdistunut viime vuosina Varsinais-Suomalaisiin yrityksiin. Tässä mielessä ns. kolmansista maista tuleviin kausityöntekijöihin kohdistuva lupamenettelyn muutos koskee erityisesti Varsinais-Suomalaisia yrityksiä ja heidän palvelukseensa tulevia kausityöntekijöitä.

Hallituksen esityksen mukainen uusi lupamenettely saattaa voimaan EU:n kausityödirektiivin ja samalla se tuo uuden menettelytavan ja oman lain nimenomaan lyhytkestoiseen kausityöhön, joka myöhemmin (asetus) määrittyen tullee tarkoittamaan nimenomaan maatalouden ja matkailuelinkeinojen kausityötä. Uusi lupamenettely on lähtökohdiltaan ulkomaalaislaissa säädettyä työntekijän oleskelulupamenettelyä yksinkertaisempi, kun Maahanmuuttovirasto voi ilman TE-toimistoissa tehtävää erillistä osaratkaisua ratkaista kausityötä koskevat työluvat yksinään. Lyhytkestoiseen työskentelyyn kohdistuvasta lupaprosessista on siis mahdollista tulla siis sekä työhön tuleville kolmansien maiden työntekijöille että heidät palkkaaville työnantajille yksinkertaisempi, nopeampi ja kustannuksiltaan edullisempi. Tässä mielessä uudistus on siis alueen työmarkkinoiden toimivuuden kannalta perusteltu.

Varsinais-Suomen ELY-keskuksen alueellisen työlupalinjauksen perusteella maa- ja metsätalouden kausityöhön tulevien kolmansien maiden työntekijöiden kohdalla ei ole pitkään aikaan täytynyt selvittää työvoiman

saatavuutta, joten nykyinenkään lupamenettely ei ole tältä osin merkittävä hidaste. Uuden kausityöoleskeluluvan esitetyssä menettelyssä noudatetaan osittain ulkomaalaislain mukaista kaksivaiheista menettelyä TE-toimiston osaratkaisuineen silloin, kun haettu oleskelulupa kestää 6-9 kuukautta. Tämä lienee turha lupaprosessia monimutkaistava menettelyvaihe ainakin niin kauan kuin kausityöt on alueellisissa työlupalinjauksissa vapautettu työvoiman saatavuusharkinnasta.

Pelkona voi asiakaspalvelua ajatellen ylipäätään olla se, että vaikka tarkoitus on keventää lupamenettelyä, niin monien erilaisten luvanhakumahdollisuuksien olemassaolo sinänsä monimutkaistaa lupamenettelyä kokonaisuutena. Erilaisten lupamenettelyjen olemassaolo alle 3 kuulauden, 3-6 kuukauden, 6-9 kuukauden ja yli 9 kuukauden kestoiselle työlle voi hämmentää luvan hakijoita, varsinkin kun voi olla etukäteen vaikea arvioida työsuhteen kokonaiskestoa.

Luvanhakijoille tulee olemaan todennäköisesti myös vaikeuksia määrittää tehtävän työn toimialaa: onko kyse kausityöstä vai työntekijän oleskelulupaa vaativasta tehtävästä. Esim. kasvihuone-tai eläintenhoitotehtävät ovat pääsääntöisesti muuta kuin kausityötä. Matkailualan lomasesonkiin painottuvat tehtävät sijoittuvat erilaisissa tehtävissä eri ajankohtiin ja koska toimialalla on yleisenä pyrkimyksenä pidentää sesonkeja luonnonolosuhteista riippumatta, niin kausityön aikarajoitteet eivät lähtökohtaisesti sovi samaan tavoitteeseen.

Työntekijän oleskelulupia on viime vuosina myönnetty pääsääntöisesti toimialakohtaisena, eikä yksinomaan tietyn työnantajan palvelukseen sidotuksi. Tällä on pyritty varmistamaan työntekijälle mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa saman toimialan sisällä, mikäli työ alkuperäisen työnantajan palveluksessa päättyy ennen aikojaan. Kausityöluvat tullaan kuitenkin sitomaan nimenomaan tiettyihin luvanhakuhetkellä tiedossa oleviin työnantajiin. Tällä pyritään etukäteen varmistamaan se, että työnteon ehdot ja työolosuhteet ovat tiedossa ja ehdot täyttäviä. Uusi laki antaakin ennakkovalvonnalle hyvät lähtökohdat kun se sisältää pykälät lupien epäämiselle, mikäli hakija tai työnantaja on esim. aikaisemmin laiminlyönyt lupaehtojen noudattamista. Kausilupien sitominen tiettyyn työnantajaan aiheuttaa kuitenkin sen, että työntekijä ei pysty vaihtamaan tai jatkamaan työntekoa saman toimialan toisella työnantajalla, jos työt loppuvat alkuperäisen työnantajan palveluksessa ennen aikojaan.

Hallituksen esityksen mukaan erillinen laki on tulossa myös tilanteisiin, joissa kolmansien maiden kansalaiset siirtyvät työhön EU:n alueella toimivaan toimipisteeseen sisäisenä siirtona. Tämä monissa eri maissa toimipaikkoja pitävien yritysten johtajien, asiantuntijoiden ja palkallisten harjoittelijoiden mahdollisuus vaihtaa toimipaikkaa eri maissa sijaitsevien toimipaikkojen välillä tapahtuu uudenkin lain myötä ilman työvoimapoliittista saatavuusharkintaa ja sen edellytykset tutkitaan Maahanmuuttovirastossa ilman työhallinnon lausuntoja.

21.9.2017

Lakiesitys tulee helpottamaan erityisesti johonkin EU-maahan oleskeluluvan saaneen työntekijän siirtymistä edelleen toiseen EU-maahan. Kun ensimmäinen työntekijän vastaanottanut EU-maa on tutkinut oleskeluluvan perusteet, niin esitetyn aikarajan puitteissa siirto toiseen EU-maahan tullee olemaan prosessuaalisesti helpompaa. Tästä näkökulmasta ajatellen uudistus on positiivinen. Käytännön ongelmia saattaa liittyä edelleen siihen, että mikä työ katsotaan asiantuntijan työksi. Korkeakoulututkinto ja kolmen tuhannen euron kuukausipalkka ei käytännössä enää ole ainut tai riittävä asiantuntijatyön määritelmä.

Yksikön päällikkö Martti Rantala

Työelämäpalvelujen asiantuntija Hannu Lehti