Maaseudun Työnantajaliitto MTA 14.9.2017

Eduskunta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asia: HE 80/2017 vp

Lausunto hallituksen esityksestä laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (kausityölaki)

Lausuntonamme esitämme Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle kunnioittavasti seuraavaa.

Yleisiä näkökohtia

Kuten lakiesityksen 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. Myöskään EU-maiden välinen vapaa työvoiman liikkuvuus ei ole riittänyt työvoiman kausiluontoiseen kysyntään. Kolmansista maista tulevan kausityövoiman saatavuus on välttämätön edellytys yritysten toiminnalle ja mahdollistaa siten myös henkilöiden työllistämisen kotimaasta pysyviin työsuhteisiin. Kaiken kaikkiaan ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on noin kolmannes kaikista maatalous- ja puutarha-alan työntekijöistä.

Tähän asti kausityövoiman maahantulo ja työnteko-oikeus on perustunut ulkomaalaislakiin. Merkittävänä maahantulijoiden ryhmänä ovat olleet viisumilla enintään 90 päivän ajaksi ns. sadonkorjuutöihin maa- ja puutarhatiloille tulevat henkilöt. Järjestelmä on kaikkien osapuolten (työnantajat, työntekijät, viranomaiset) kannalta toiminut hyvin ja tähän liittyvät käytännöt ovat vakiintuneet. Lakiesityksessä onkin mielestämme oikein perusteltu se, että säädettävän kausityölain puitteissa viisumiin perustuva työteko-oikeus säilyy niillä henkilöillä, jotka saapuvat viisumivelvollisista maista.

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

Hallitus esittää direktiivin voimaansaattamista säätämällä uusi laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten. Pidämme esitystä perusteltuna ja selkeyttävänä, kun kausityövoiman erilaiset työnteko-oikeuden perusteet kootaan yhteen lakiin. Pidämme myös perusteltuna, että direktiivin tarkoittamat kausityöalat tullaan määrittelemään erillisellä asetuksella.

Muutosesitykset lakiesitykseen ja sen perusteluihin (muutokset *kursivoitu)*

Kausiluontoisten töiden luettelo

Direktiivin edellyttämä luettelo kausityötä sisältävistä aloista esitetään annettavaksi valtioneuvoston asetuksella. Kausityölain perusteluissa kohdassa 3.1.2 Keskeiset ehdotukset on todettu maa- ja puutarhatalouteen, turkistuotantoon, viherrakentamiseen ja metsätalouteen liittyviä kausiluontoisia toimialoja tai sektoreita. Ko. kohdassa todettua luetteloa esitämme seuraavan sisältöiseksi:

Luettelon kausityötä sisältävistä aloista arvioidaan sisältävän ainakin kausityöluontoiset tehtävät seuraavilla aloilla:

• maatalouden kasvinviljelytyöt *ja kausiluontoiset eläintenhoitotyöt*

• marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten, vihannesten, *sienten ja kukkien* viljelytyöt.

• viher- ja ympäristörakentaminen

• turkistarhatyöt

• metsänhoito-, -istutus- ja taimitarhatyöt *sekä turpeennostotyöt*

• kausiluonteiset hotelli-, ravintola- ja kylpyläpalvelut sekä matkailun ohjelmapalvelut

• huvipuistot ja festivaalit

• saaristo- ja sisävesimatkailu

Perusteluna em. muutoksille on se, että maataloudessa myös eläintenhoidossa on kausiluontoista työtä esim. tuotantoeläinten

laidunkaudella. Samoin esim. ratsastustalleilla järjestetään kesäkaudella ratsastusleirejä, joita varten palkataan kausityöntekijöitä.

Luettelon 2. kohtaan ”marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten ja vihannesten viljelytyöt” tulisi lisätä viljellyt sienet ja kukat, joiden molempien tuotannossa on selviä kausi- ja sesonkivaihteluita (esim. joulu, pääsiäinen, kesäkukat) tuotteiden kysynnän mukaisesti. Myös kasvitieteellisesti on perusteltua todeta sienet erikseen, koska niitä ei tieteellisessä luokittelussa lueta kasveiksi.

Esittämämme muutokset eivät olennaisesti pidennä lain perusteluissa esitettyä kausiluontoisten töiden luetteloa vaan täydentävät asetuksella määriteltävät kausiluontoiset maa- ja puutarhatalouden toimialat mahdollisimman kattavasti. Kaikilla mainituilla aloilla yritykset käyttävät ja tarvitsevat jatkossakin kausityövoimaa.

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 sovellettavan työehtosopimuksen osapuolilla, jotka viime kädessä ratkaisevat miten työehtoja yksittäisissä tapauksissa sovelletaan. Työsuojeluhallinnon edustaja ei siten yksin voi päättää työehtojen tulkinnasta.

Esitämme 7 § 1 momentin kohdaksi 3) seuraavaa:

> 3) työnantaja ei ole noudattanut sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan, *joiden noudattamatta jättämisestä on säädetty sovellettavassa lainsäädännössä tai työehtosopimusten osalta sopijaosapuolten viranomaiselle antamassa päätöksessä.*

Lakiesityksen 7 § 2 momentissa todetaan, 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 toiminnalle.

Esitämme lakiesityksen 7 § 2 momentin perusteluihin lisättäväksi seuraavaa:

> *Kokonaisharkintaa suoritettaessa tulee ottaa huomioon luvan myöntämisen/epäämisen vaikutus siten, että luvan epäämisellä ei vaaranneta yritystoiminnan jatkuvuutta ja työpaikan muiden työntekijöiden työsuhteita.*

11 § Kausityöoleskeluluvan myöntäminen

Lakiesityksen 11 § 1 momentissa 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, varsinkin lyhyempien kausityölupien osalta. Myös direktiivin tavoitteena on kausityölupien joustava ja nopea käsittely.

Esitämme, että tämän tavoitteen toteutumiseksi lain 11 § 1 momentti muutetaan seuraavasti:

> Kausityöoleskeluluvan myöntää Maahanmuuttovirasto. Päätös kausityöoleskelulupaa koskevaan hakemukseen on tehtävä ja annettava tiedoksi 90 päivän kuluessa**;** *tai kun on kysymyksessä enintään kuuden kuukauden kausityöoleskelulupa enintään 45 päivän kuluessa* siitä kun viranomainen on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen ja kaikki laissa edellytetyt selvitykset.

Lakiesityksen 11 § 2 momentissa todetaan, että yli kuuden kuukauden pituisen kausityöoleskeluluvan myöntämisessä noudatetaan ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä, mihin sisältyy ulkomaalaislain 73 §:ssä määritelty työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös työntekijän oleskelulupahakemukseen. TE-toimiston osapäätös perustuu mm. työvoiman saatavuusharkintaan.

Katsomme, että saatavuusharkinnan soveltamiselle ei ole asiallisia perusteita myönnettäessä kausityöoleskelulupia maatalous- ja puutarha-alalle tuleville kausityöntekijöille. Ulkomaalaislain voimassa ollessa viisumilla alle 90 päiväksi tulleiden kausityöntekijöiden määrä on vakiintunut noin 11 000 henkilön tasolle. Tätä pitempiin työsuhteisiin tulleita kausityöntekijöitä, jotka ovat saatavuusharkinnan piirissä, on vuosittain noin 1 000 – 1 500 henkilöä.

Arviomme on, että maatalous- ja puutarha-alalla tarvittava kausityövoiman määrä ei lähivuosina tule edellä mainituista lukumääristä oleellisesti muuttumaan. Toisaalta aiempien vuosien toteutunut tilanne kotimaan työmarkkinoilla osoittaa, että kausityöntekijöiden saatavuus kotimaasta ei ole parantunut, vaikka työttömien työnhakijoiden määrä on Suomessa viime vuosina kasvanut. Kolmansista maista tulevat kausityöntekijät eivät siten syrjäytä kotimaan tai EU-alueen työnhakijoita, vaan täydentävät työvoiman tarjontaa sellaisiin töihin ja työpaikkoihin, jotka muutoin jäisivät täyttämättä.

Näillä perusteilla katsomme, että ns. saatavuusharkintaa ei tulisi soveltaa myönnettäessä esitetyn lain mukaisia kausityöoleskelulupia.

Esitämme 11 § 2 momenttia muutettavaksi seuraavasti:

> Maahanmuuttovirasto myöntää kausityöoleskeluluvan yli kuuden kuukauden pituista oleskelua varten noudattaen työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä *lukuun ottamatta 5 luvun 73 §:n 1. kohtaa.*

18 § Maahanpaluun helpottaminen

Kausityödirektiivin 16 artikla velvoittaa jäsenmaita helpottamaan niiden kausityöntekijöiden maahan paluuta, jotka ovat työskennelleet kausityössä ainakin kerran edeltävien viiden vuoden aikana. Direktiivissä todetaan edelleen, että maahanpaluun helpottaminen voi tapahtua myöntämällä useampi kausityölupa yhtenä hallinnollisena asiakirjana.

Lakiesityksessä esitetään tältä osin vapautusta ainoastaan yhden asiakirjan eli majoitusta koskevien todisteiden toimittamisesta. Näkemyksemme on, että lakiesitys ei riittävästi edesauta kausityöntekijän maahanpaluun 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 selkeästi helpottaa esitettyä enemmän.

Esitämme, että direktiivin tavoitteen toteuttamiseksi lain 18 § muutetaan seuraavasti:

> *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, myönnetään kausityölupa enintään*

kolmelle seuraavalle vuodelle yhtenä hallinnollisena asiakirjana (kausityölupana).

Helsingissä 14.9.2017

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA