Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 80/2017 vp

Lausunto hallituksen esityksestä kausityölaiksi ja yritysten sisäistä siirtoa koskevaksi laiksi (ns. ICT-laki)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa hallituksen esityksestä laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (kausityölaki) sekä laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (ns. ICT-laki). Laeilla on tarkoitus panna Suomessa täytäntöön EU:n kausityödirektiivi 2014/36/EU ja ns. ICT-direktiivi 2014/66/EU, jotka koskevat kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksiä sekä työskentelyä EU:n alueella. Suomen Yrittäjät esittää lausuntonaan seuraavaa.

Kausityölaki

Lain tavoite on kannatettava

Hallituksen esityksessä kausityölain tavoitteeksi on mainittu yksinkertainen, kevyt ja joustava lupamenettely kolmansien maiden kansalaisten työskentelylle kausityössä. Tavoite on erittäin kannatettava. Suomalaisten kausityövoimaa tarvitsevien yritysten kannalta työvoiman tarpeen mahdollisimman nopea täyttäminen ja hallinnollisesti kevyt menettely ovat ensisijaisen tärkeitä.

Lupajärjestelmän yksinkertaistuminen, lupamaksun alentaminen ja käsittelyajan lyhentyminen helpottaa erityisesti niitä työnantajia, jotka tarvitsevat kausityöntekijöitä yli kolme kuukautta kestäviin työsuhteisiin. Valittu sääntelyratkaisu (ulkomaalaislaista erillinen kausityölaki) vaikuttaa tarkoituksenmukaiselta ja selkeimmältä vaihtoehdolta. Ulkomaalaislaki on lukuisten muutostensa johdosta vaikeaselkoinen, minkä vuoksi erillislaki on tässä tapauksessa lain soveltamisen kannalta järkevä vaihtoehto.

Esityksessä on aivan oikein todettu, että erityisesti maa-, puutarha- ja marjataloudessa kausityöntekijöiden saatavuus on edellytys vakinaisten ja ympärivuotisten työpaikkojen säilymiselle. Kausityövoiman saatavuuden parantamisella on siten myönteinen vaikutus myös kokonaistyöllisyyteen.

Ehdotetuissa säännöksissä on korjattavaa

Esitykseen on lausuntokierroksen jälkeen lisätty työvoiman saatavuusharkinta edellytykseksi yli kuuden kuukauden pituiseen kausityössä ja mahdollisuus saatavuusharkintaan käyttöön myös alle kuuden kuukauden kausityöhön (11 §). **Pidämme saatavuusharkintaa kausityössä tarpeettomana ja haitallisena.** Monella kausityöalalla Suomesta ei ole käytännössä saatavissa ammattitaitoista työvoimaa, jolloin saatavuusharkinta mutkistaa tarpeettomasti lupamenettelyä. Esitys lisää tältä osin byrokratiaa ja voi estää sopivan työntekijän rekrytoimisen.

Kausityölaki helpottaa monelta osin kolmansista maista olevien kausityöntekijöiden käyttöä. Lakiluonnokseen sisältyy kuitenkin mahdollisuus kausityövoimaa käyttävien yritysten kannalta varsin ankariin seuraamuksiin. Tällaisia ovat kausityöluvan epääminen ja päätös pidättyä kokonaan myöntämästä kausityölupia tietyn työnantajan palvelukseen. Vaikka nämä seuraamukset perustuvat suoraan kausityödirektiiviin, **laissa olisi huolehdittava, että näitä seuraamuksia käytetään oikeasuhtaisella tavalla**, eikä soveltamiskäytäntö muodostu tarpeettoman ankaraksi. Etenkin kausityölupien myöntämisestä pidättyminen kokonaan voi tarkoittaa yksittäisen työnantajan kohdalla koko liiketoiminnan loppumista.

On myös huomattava, että esityksessä ehdotetaan kausityölakiin otettavaksi säännös (24 §), jonka mukaan kausityöstä koskevasta luettelosta säädettäisiin asetuksella. **Luettelon ei tulisi olla suppea.** Siinä olisi voitava huomioida myös sellaisia aloja, joilla kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä ei ole vielä välttämättä käytetty. Luettelossa ei tule myöskään määritellä täsmällisesti, milloin milläkin alalla on sesonki, sillä erityisesti matkailualan osalta sesonki ei kaikilla saman alueen toimijoilla ole välttämättä samaan aikaan.

Useiden ehdotettavien **säännösten selventäminen olisi tarpeen sääntelyn täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden kannalta**. Oikeusvarmuuden ja soveltamiskäytännön yhtenäisyyden kannalta olisi tärkeää, että sääntely olisi mahdollisimman yksiselitteistä ja selkeää. Suomen Yrittäjät esitti seuraavat huomiot jo esitystä valmistelleen ministeriön lausuntokierroksella, mutta hallituksen esitys on näiltä osin edelleen epäselvä.

- Lain 6 §:n mukaan työsopimuksesta tai sitovasta työtarjouksesta on käytävä tiettyjen nimenomaisesti säännöksessä mainittujen työsuhteen ehtojen lisäksi myös ”muut merkitykselliset työehdot”. Näiden ehtojen sisältöä ei ole kuitenkaan avattu säännöksessä eikä yksityiskohtaisissa perusteluissa. Säännöstä olisi tältä osin syytä selventää ja avata sitä, mitä muilla merkityksellisillä työehdoilla tarkoitetaan.

- Lain 7 §:ssä on määritelty perusteet, joilla kausityöhön oikeuttava lupa voidaan evätä työnantajasta johtuvasta syystä. Säännöksen 1 momentin 1 ja 3 kohdan sanamuoto on epämääräinen, sillä niistä ei käy ilmi, minkä velvoitteiden rikkominen voi johtaa luvan epäämiseen. Toisaalta sanamuoto mahdollistaisi luvan epäämiseen käytännössä minkä ta-

hansa laiminlyönnin perusteella, vaikka laiminlyönti oli merkitykseltään vähäinen. Vaikka 1 momentin soveltamisessa on noudatettava lain perustelujen mukaan suhteellisuusperiaatetta, ei itse säännöksen perusteella voi tietää, millaisin perustein lupa voidaan evätä. Samanlainen ongelma on myös lain 14 §:n 2 momentin 2 kohdan säännöksessä.

- Lain 8 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus. On kuitenkin mahdollista, että työnantajan ei ole noudatettava mitään työehtosopimusta. Säännöksessä tai sen perusteluissa ei ole lainkaan huomioitu tällaista tilannetta. Tämä on omiaan aiheuttamaan sekaannusta työnantajille. Säännökseen voitaisiin ottaa muotoilu esimerkiksi tilaajavastuulain (1233/2006) 5 §:n 1 momentin 5 kohdasta, jonka mukaan tilaajan on pyydettävä sopimuspuolelta selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.

Ns. ICT-laki

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (ns. ICT-laki) on niin ikään tavoitteiltaan kannatettava. ICT-lain tavoitteet ovat sinänsä tärkeitä ja kannatettavia, mutta ICT-lain merkitys suomalaisille yrityksille jäänee vähäiseksi. Sillä voi olla jossain määrin merkitystä ulkomaisten yritysten sijoittautumisen kannalta. Kolmansista maista olevien johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden tehokkaampi liikkuvuus ja työmahdollisuudet voivat olla myös omiaan lisäämään laajempaa yritystoimintaa esimerkiksi alihankinnan myötä, jos ulkomainen yritys laajentaa toimintaansa Suomessa. Tästä voivat siten hyötyä myös muut kuin ne suuret yritykset, jotka ovat ICT-lain ensisijaisena kohteena.

Yleisesti ottaen ICT-laissa tavoitteena oleva mahdollisimman kevyt sääntöstaakka ja yksinkertainen hallinnollinen menettely ovat tavoitteina kannatettavia. Pidämme myös valittua sääntelyratkaisua (ulkomaalaislaista erillinen laki) tarkoituksenmukaisena.

ICT-lakiluonnokseen sisältyy muutamia samankaltaisia epäselviä säännöksiä kuin mitä edellä kausityölain 7 ja 14 §:n kohdalla on käsitelty. Näitä säännöksiä ovat ICT-lain 8 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdassa, 9 §:n 3 momentin 1 ja 3 kohdassa, sekä 25 §:n 1 momentin 5 ja 6 kohdassa. Myös näitä säännöksiä olisi vastaavasti selvennettävä.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä

lainopillinen asiamies