**Valiokunnan lausunto TyVL 6/2017 vp─ HE 80/2017 vp**

# Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

**Hallituksen esitys 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**

**Hallintovaliokunnalle**

## JOHDANTO

### *Vireilletulo*

Hallituksen esitys 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 (HE 80/2017 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan lausunnon antamista varten. Lausunto on annettava hallintovaliokunnalle.

### *Asiantuntijat*

Valiokunta on kuullut:
- neuvotteleva virkamies Harri Sivula, sisäministeriö
- hallitusneuvos Olli Sorainen, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Jarno Virtanen, sosiaali- ja terveysministeriö
- pääsihteeri Hannele Varsa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- toimitusjohtaja Veli-Matti Rekola, Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry
- koulutuspoliittinen asiantuntija Mikko Laakkonen, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- lakimies Janne Kiiskinen, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- kansainvälinen sihteeri Riikka Vasama, Puuliitto ry
- emäntä Mirva Kittilä, Niitty-Seppälän tila
- valtiotieteen tohtori Sanna Saksela-Bergholm

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:
- Itä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Akava ry
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- Suomen Yrittäjät ry

Valmis
5.0

## VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Hallituksen esityksellä ehdotetaan pantavaksi täytäntöön kaksi EU:n direktiiviä. Toinen koskee kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä ja toinen, ns. ICT-direktiivi, yritysten sisällä kolmansista maista EU:n alueelle siirrettäviä työntekijöitä. Direktiivit esitetään toimeenpantavaksi kahdella uudella lailla (laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten ja laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä). Hallituksen esitykseen sisältyy lisäksi muutoksen edellyttämät eräiden muiden lakien muutosesitykset.

Kausityödirektiivin tavoitteena on edistää maahanmuuton hallintaa ja parantaa kausityöntekijöiden työ- ja elinoloja. Työntekijän asemaa ja valvonnan vaikuttavuutta pyritään parantamaan työnantajaan kohdistuvilla seuraamuksilla. Kausityöntekijöiden olosuhteita ehdotetaan turvattavan muun muassa säätämällä asianmukaisesta majoituksesta ja sairaanhoito-oikeuden laajentamisesta. Kausityötä on työ, jonka työvoiman tarve ajoittuu tiettyyn vuodenaikaan. Hallituksen esityksen mukaan direktiivin soveltamisalan tulee kattaa ainakin maatalous, puutarha-ala, turkistuotanto, kasvien istuttamista sisältävä viher- ja ympäristörakentaminen sekä metsätalous niiltä osin kuin työvoimantarve johtuu vuodenaikojen vaihtelusta. Kausityöntekijöitä ovat tilapäisesti enintään yhdeksäksi kuukaudeksi kolmansista maista tulevat työntekijät, jotka palaavat kotimaahansa kauden päätyttyä. Suomeen kausityöntekijöitä tulee vuosittain noin 15 000, valtaosin maatalouteen noin kolmeksi kuukaudeksi. Määrä on suunnilleen kolmasosa kaikista maatalouden työpaikoista. Matkailualalla kausityöntekijöitä on maataloutta vähemmän, mutta esimerkiksi Aasian matkailun nopean kasvun seurauksena alueen kieliä osaavan henkilöstön tarve paikkaamaan kotimaisen työvoiman tarjonnan puutetta on lisääntynyt. Kolmansista maista tulevan kausityövoiman saatavuus turvaa osaltaan kausityövoimaa tarvitsevien yritysten toimintaedellytyksiä, mikä mahdollistaa henkilöiden työllistämisen pysyviin työsuhteisiin.

Esityksen tavoitteena on luoda nykyistä yksinkertaisempi ja mahdollisimman kevyt lupamenettely, jossa kausityöluvan voi saada nopeasti ilman kohtuutonta hallinnollista vaivaa. Tämän edistämisessä oleellista on sähköisten menettelyjen kehittäminen.

ICT-lain valmistelun tavoitteena on luoda järjestelmä, joka ei heikennä Suomen asemaa yritysten arvioidessa eri EU:n jäsenvaltioita toimintansa mahdollisena sijoituspaikkana. ICT-laissa tarkoitettuja työntekijöitä ovat kolmansiin maihin sijoittautuneiden yritysten johtajat, asiantuntijat ja eräät harjoittelijat, jotka lähetetään saman konsernin sisällä työskentelemään Suomeen sijoittuneeseen tytäryhtiöön. ICT-työntekijät tulevat Suomeen kausityöntekijöitä pitemmäksi ajaksi, enintään 3 vuodeksi. Oleskeluoikeuden todentamiseksi henkilölle myönnetään ICT-oleskelulupa. EU-valtion myöntämällä luvalla voidaan siirtyä toiseen jäsenvaltioon ja myös työskennellä siellä, kun siirtyminen tapahtuu saman yrityksen tai yritysryhmän eri jäsenvaltioissa toimivien yksiköiden välillä lyhytaikaisen liikkuvuuden (enintään 90 päivää kunkin 180 päivän jakson aikana) tai pitkäaikaisen liikkuvuuden (yli 90 päivää) perusteella. Lyhytaikainen liikkuminen on ilmoituksenvaraista. Pitkäaikainen liikkuminen edellyttää ns. liikkuvaa ICT-lupaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää hallituksen esitystä perusteltuna ja pääosin kannatettavana jäljempänä esitettävin huomautuksin.

*Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä*

Hallituksen esityksen ensimmäisen lakiehdotuksen 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa esitetään kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisperusteiksi työnantajan lainkohdasta tarkemmin ilmeneviä laiminlyöntejä. Tällainen voi perustelujen mukaan olla esimerkiksi työnantajan menettely, josta sille ei ole määrätty seuraamuksia, mutta joka on havaittu työsuojeluvalvonnan tarkastuksen yhteydessä.

Mainittua yksittäistä pykälän kohtaa on periaatteessa mahdollista tulkita siten, että esimerkiksi työnantajan yksittäisestä laiminlyönnistä tai huolimattomuudesta voi seurata luvan epääminen. Tämä saattaa johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin etenkin, jos lupa on mahdollista evätä perustuen valvonnassa tehtyihin huomioihin, joiden oikeellisuutta ei ole arvioitu ja todettu esimerkiksi lainvoimaisella päätöksellä. Lisäksi on huomattava, että kausityöntekijöiden työehtojen oikeellisuuden arviointi ja sovellettavan työehtosopimuksen tulkintaoikeus on työehtosopimuksen osapuolilla, jotka viime kädessä ratkaisevat, miten työehtoja yksittäisissä tapauksissa sovelletaan. Työsuojeluhallinnon edustaja ei yksin voi päättää työehtojen tulkinnasta.

Valiokunta tähdentää, että kyseistä 7 §:ää tulee tarkastella kokonaisuutena. Säännös mahdollistaa, mutta ei pakota luvan epäämistä esimerkiksi työsuojeluvalvonnassa havaitun yksittäisen velvoitteen noudattamisessa olevan puutteen perusteella. Kyseisen 7 §:n 2 momentin mukaan luvan myöntämistä punnittaessa olisi otettava huomioon sekä työnantajan oikeusturva että työntekijän suojelutarve. Valiokunta toteaa, että lupapäätöksen valmistelussa kyse on hallintomenettelystä, jossa sovellettaviksi tulevat hallinto-oikeuden periaatteet, kuten suhteellisuusperiaate ja sen noudattamiseen liittyvä kohtuusharkinta, sekä hallinnon menettelyperiaatteet, esimerkiksi päätöksen perusteluvelvollisuus. Lupapäätöksen saajan oikeusturvaa lisää myös muutoksenhakuoikeus. Valiokunta esittää, että hallintovaliokunta tarkentaa pykälän perusteluja siten, että sen tulkinnassa vältytään kohtuuttomilta tilanteilta.

*Kausityöoleskeluluvan myöntämisen määräaika ja työvoiman saatavuusharkinta*

Hallituksen esityksen ensimmäisen lakiehdotuksen 11 §:n 1 momentin mukaan päätös kausityöoleskeluluvasta on tehtävä ja annettava tiedoksi 90 päivän kuluessa hakemuksen vastaanottamisesta. Ehdotettu määräaika on direktiivin sallima enimmäisaika, joka voi kansallisella päätöksellä olla ehdotettua lyhyempi. Ottaen huomioon direktiivin tavoite käsitellä asiat joustavasti ja nopeasti 90 päivän määräaika on pitkä. Valiokunta esittää, että hallintovaliokunta ehdottaa enimmäisajan lyhentämistä 30 päivään lupien saamisen joutuisuuden turvaamiseksi.

Kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä koskevan lakiehdotuksen 11 §:n 2 ja 3 momenteissa ehdotetaan säädettävän lupakäsittelystä erikseen yli ja alle kuusi kuukautta kestäviä maassaolojaksoja varten. Aikarajaan perustuvat erilaiset menettelysäännökset eivät johdu direktiivistä. Valiokunta huomauttaa, että kuuden kuukauden aikarajaa ei ole hallituksen esityksessä riittävästi perusteltu, eikä asiantuntijakuulemisessa ilmennyt perusteita aikarajasta säätämiselle. Valiokunta toteaa, että mainituissa 2 ja 3 momenteissa tasan kuuden kuukauden oleskelun huomioon ottaminen jää epäselväksi.

Lakiehdotuksen mukaan yli kuusi kuukautta kestävää oleskelua varten myönnettävä lupa perustuu ulkomaalaislain 5 luvun mukaiseen menettelyyn, jossa yksittäinenkin lupa voidaan hylätä. Maahanmuuttovirasto tekee ratkaisunsa saatuaan työ- ja elinkeinotoimiston osapäätöksen, jonka valmistelun yhteydessä saatavuusharkinta tehdään. Hallituksen esityksen mukaan hakemus tulee vireille samanaikaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa sekä maahanmuuttovirastossa. Maahanmuuttovirasto voi siten käynnistää asian valmistelun jo ennen työ- ja elinkeinotoimiston osaratkaisua.

Lakiehdotuksen mukaan lupa voidaan myöntää *kuutta kuukautta lyhyemmäksi* ajaksi ilman ulkomaalaislain 5 luvun menettelyä ja siihen sisältyvää työvoiman saatavuusharkintaa, ellei Maahanmuuttovirasto päätä, että se ottaa käyttöön ulkomaalaislain 5 luvun mukaisen menettelyn. Tähän menettelyyn siirtyminen edellyttää Maahanmuuttoviraston arviota kotimaisen työvoiman riittävyydestä yhdellä tai useammalla alalla, joista säädetään ehdotetun 24 §:n nojalla valtioneuvoston asetuksella. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että työlainsäädännön ja työsuhteen määräyksiä tulee noudattaa.

Valiokunta toteaa, että ehdotus ei edellä todetuilta osin turvaa kausityövoiman rekrytoimista ja työluvan saamista riittävän joustavasti. Rajattujen alojen kausittaista työtä koskevaa saatavuusharkintaa edellyttävät ja oleskeluajan pituuteen perustuvat erilaiset menettelyt vaativat selvittelytyötä sekä luvan hakijalta että päätöksiä tekevältä viranomaiselta. Ne eivät valiokunnan näkemyksen mukaan tuo lisäarvoa oleskelulupaprosessin tehokkuuteen eikä tarvittavan kausityövoiman rekrytoimiseen. Saatavuusharkinnasta säätämisen välttämättömyyttä arvioitaessa on hyvä huomata, että nykyisen lainsäädännön nojalla viisumilla alle 90 päiväksi tulleiden kausityöntekijöiden määrä on vakiintunut noin 11 000:een. Mainittua pitempiin työsuhteisiin tulleita saatavuusharkinnan piirissä olevia kausityöntekijöitä on ollut vuosittain noin 1 000—1 500 henkilöä. Valiokunnan saaman asiantuntijalausunnon mukaan maatalous- ja puutarha-alalla tarvittava kausityövoiman määrä ei tule lähivuosina oleellisesti muuttumaan, eikä sen kotimainen saatavuus ole parantunut aiempien vuosien toteutuneen tilanteen perusteella, vaan sen on arvioitu jopa huonontuneen. Kolmansista maista tulevan kausityövoiman ei voida katsoa syrjäyttävän kotimaan ja EU-alueen työnhakijoita, vaan täydentävän työvoiman tarjontaa.

*Työnantajakohtaisuus*

Kausityöntekijöitä koskevan lakiehdotuksen 12 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään nimetyn työnantajan palvelukseen. Ehdotettu säännös ei valiokunnan mielestä vastaa käytännön tarpeita, sillä kausitöihin tuleville henkilöille saattaa tulla tarve vaihtaa työnantajaa esimerkiksi sen vuoksi, että työnantajalla, jonka palvelukseen työntekijä on tullut, ei olekaan tarjota töitä sille ajalle kuin alun alkaen arvioitiin, mutta työntekijälle olisi töitä tarjolla toisen työnantajan palveluksessa. Voi olla tilanteita, että jollakin alueella tarvitaan saman työntekijän työpanosta yhtä useammalla maatilalla esimerkiksi siten, että henkilö työskentelee pääasiassa yhden työnantajan palveluksessa ja käy satunnaisesti toisen työnantajan tilalla, varsinkin jos sille on pakottava tarve, kuten esimerkiksi saada marjasato ennakoitua nopeammin kerättyä.

Valiokunta katsoo, että kausityöntekijän työpanoksen joustavalle käytölle useamman kuin yhden työnantajan palveluksessa on tarvetta. Se palvelisi sekä työntekijää että työnantajaa. Luvan

myöntämisen työnantajakohtaisuus perustuu kuitenkin direktiivistä tuleviin vaatimuksiin. Niiden mukaan maahan pääsyä koskevaan hakemukseen on liitettävä työsopimus tai työnantajan työntekijälle antama sitova työtarjous. Nämä ovat työnantajan ja työntekijän välisiä sitoumuksia. Lisäksi kausityöhön oikeuttavan luvan edellytyksenä on tiettyjen työnantajaan liittyvien vaatimusten täyttyminen (ensimmäisen lakiehdotuksen 6 ja 7 §:t), jotka on tutkittava kunkin työnantajan kohdalla erikseen. Myös eräät seuraamukset säännösten noudattamatta jättämisestä kohdistetaan työnantajaan. Työnantajakohtaisista edellytyksistä johtuen alakohtaisen luvan antaminen ei ole mahdollinen. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että ainakin jo Suomeen kausitöihin saapuneen lupa tulisi olla mahdollista käsitellä kevennetyllä menettelyllä erityisesti, kun työntekijään ja työnantajaan liittyvissä olosuhteissa ei ole tapahtunut muutosta. Tämän mahdollistamiseksi valiokunta esittää, että hallintovaliokunta ehdottaa säännöstä Suomeen saapuneen kausityöntekijän kevennetystä lupamenettelystä.

Työn tekeminen usean työnantajan palveluksessa on mahdollista, mutta se vaatii oman lupaprosessinsa. Työnantajan vaihtamiseksi kausityön jatkamiseksi toisen työnantajan palveluksessa tulee tehdä hakemus uuden kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi ja esitettävä vaadittavat selvitykset uudelleen. Jos kausityöntekijä puolestaan haluaa tehdä töitä usean työnantajan palveluksessa, vaadittavat selvitykset tulee antaa kustakin työnantajasta erikseen. Tämän tarpeen tullessa esille jo Suomeen tultua henkilön on haettava uusi kausityöhön oikeuttava lupa, joka sisältää oikeuden tehdä kausityötä useamman työnantajan palveluksessa.

*Maahanpaluun helpottaminen*

Kausityötä koskevan lakiesityksen 18 §:n mukaan aiemmin Suomessa kausityötä tehneen kolmannen maan kansalaisen maahanpaluuta ehdotetaan helpotettavan siten, että hänen oleskelulupahakemuksensa yhteydessä ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta. Tämä ei kuitenkaan poista asianmukaisen majoituksen ehtojen olemassaoloa. Kausityödirektiivi (16 art.) antaa jäsenvaltiolle mahdollisuuden päättää maahanpaluun helpottamisen tavoista artiklassa tarkemmin säädetyllä tavalla. Helpotus voi olla esimerkiksi vapautus yhden tai useamman maahanpääsyn perusteita osoittavan asiakirjan toimittamisesta. Valiokunta katsoo, että ehdotettu yhden asiakirjan toimittamisesta vapauttaminen ei riittävästi edesauta kausityöntekijän maahanpaluuta. Käytännön työelämän kannalta olisi tarkoituksenmukaista, että sama kausityöntekijä voisi joustavasti saapua maahan seuraavan työkauden aikana. Työntekijää, työnantajaa ja viranomaisia helpottaisi, jos kausityölupa olisi mahdollista saada useammaksi työkaudeksi. Valiokunta esittää, että hallintovaliokunta ehdottaa lakiin sisällytettäväksi säännöstä, joka mahdollistaa sen, että kolmannen maan kansalaiselle, joka on työskennellyt kausityöluvalla Suomessa ainakin kerran lupahakemusta edeltäneen viiden vuoden aikana ja noudattanut työntekijän velvollisuuksia, myönnetään kausityölupa enintään viideksi vuodeksi ja hänen hakemuksensa käsitellään nopeutetussa menettelyssä.

*Valvonta*

Esityksen yhtenä tavoitteena on muuttaa valvonnan painopistettä ennakollisesta jälkikäteen tehtävään valvontaan. Ennakkovalvonnalla tarkoitetaan yleensä lupamenettelyä ja jälkivalvonnalla tarkastuksia. Jälkivalvonnassa saatuja tietoja tullaan hallituksen esityksen mukaan hyödyntämään järjestelmällisesti lupakäsittelyssä. Valvonnan vaikuttavuutta ja työntekijän asemaa pyri-

tään parantamaan direktiivin täytäntöönpanon edellyttämillä työnantajaan kohdistuvilla seuraamuksilla. Yksi tällainen on päätös kieltäytyä myöntämästä lupia velvollisuuksiaan rikkoneen työnantajan palveluksessa tehtävää työtä varten. Valiokunta korostaa, että tehokkaan ja tuloksellisen ennakko- ja jälkikäteisvalvonnan toteutumiseksi on huolehdittava valvontaan osallistuvien viranomaisten resursseista sekä osaamisen että riittävyyden kannalta. Valiokunta tähdentää kausityöntekijän kuulemisen merkitystä häntä koskevissa asioissa.

Valiokunta pitää tärkeänä, että Suomeen muista maista ja kielitaustoista tuleville kausityöntekijöille annetaan mahdollisuus saada tietoa suomalaisen työelämän toiminnasta, esimerkiksi työntekijän asemasta, oikeuksista ja velvollisuuksista.

*Toimialoja koskeva luettelo*

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että aloista, joihin kausityötä koskevaa direktiiviä ja lakia sovelletaan, säädetään valtioneuvoston asetuksella. Säännösehdotuksen mukaan ennen asetuksen antamista on kuultava työmarkkinaosapuolia. Hallituksen esityksen mukaan työ- ja elinkeinoministeriö vastaa asetuksen valmistelusta yhdessä sisäministeriön kanssa. Esityksen perusteluissa on arvio aloista, jotka asetukseen kirjataan.

Valiokunta kiinnittää huomiota työmarkkinaosapuolten kuulemisen merkitykseen asetuksen valmisteluvaiheessa. Tärkeää on myös, että asetukseen tulee sisällytetyksi kaikki tarvittavat toimialat.

*Muita huomioita*

Hallituksen esityksen tarkoituksena on saada kansallinen lainsäädäntö vastaamaan kausityödirektiivin vaatimuksia. Valmistelun tavoitteeksi asetettiin luoda nykyistä yksinkertaisempi ja mahdollisimman kevyt ja joustava lupamenettely. Valiokunta pitää tavoitetta menettelyn joustavuudesta kannatettavana ja pitää tärkeänä, että lupaprosessin toteuttamisessa kiinnitetään huomiota sähköisen menettelyn käytön mahdollisuuteen ja toimivuuteen sekä turhan byrokratian karsimiseen. Sujuvasti toimiva ja selkeä lupaprosessi turvaa osaltaan lupapäätöksen viipymättömän käsittelemisen. Se helpottaa työnantajia, työntekijöitä ja viranomaisia, jotta ne voivat huolehtia omien velvollisuuksiensa täyttämisestä luvan hakemisessa ja saamisessa sekä valvontatyössä.

Valiokunta korostaa ICT-lain merkitystä esimerkiksi informaatioteknologian asiantuntemuksen liikkumisen ja Suomeen saamisen turvaamisessa. Tällä vahvistetaan osaltaan kotimaista osaamista ja sen myötä kilpailuasemaamme sekä edellytyksiä kotimaisen työvoiman kysynnälle.

Valiokunta pitää valitettavana, että hallituksen esityksessä ei ole arvioitu sen sukupuolivaikutuksia.

## VALIOKUNNAN PÄÄTÖSESITYS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää,

*että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.*

Helsingissä 27.9.2017

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr
jäsen Hannakaisa Heikkinen kesk
jäsen Reijo Hongisto si
jäsen Niilo Keränen kesk
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Veronica Rehn-Kivi r
jäsen Martti Talja kesk
jäsen Matti Torvinen si
jäsen Juhana Vartiainen kok
varajäsen Petri Honkonen kesk

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marja Lahtinen

## ERIÄVÄ MIELIPIDE 1

### Perustelut

Hallituksen esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön direktiivit kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.

Samaten tässä nimenomaisessa kausityölaissa säädettäisiin kolmansien maiden kansalaisten maahantulon edellytyksistä kausityöntekoa varten, kuin myös kausityöntekijöille myönnettävistä luvista ja kausityöntekijöiden oikeuksista maassaolon aikana.

Tämän lisäksi yritysten sisäistä siirtoa koskevassa ICT-laissa säädettäisiin kolmannesta maasta Euroopan unionin alueelle lähetettävien työntekijöiden maahantulon ehdoista, sisäisille siirtyjille myönnettävistä luvista ja oikeuksista maassaolon aikana. Laissa säädettäisiin myös oikeudesta siirtyä Euroopan unionin jäsenvaltiosta toiseen ja siirtymiselle asetettavista ehdoista.

Hallituksen esityksen keskeisen sisällön muodostaisi näin ollen kausityölain ja ICT-lain perusteella maahan tulleiden henkilöiden yhdenvertainen kohtelu Suomen kansalaisten kanssa. Tämän toteuttamiseksi esityksessä ehdotetaan useita muutoksia sosiaaliturvaan ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön sekä työlainsäädäntöön.

Sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevilla lainmuutoksilla toteutettaisiin täten yhdenvertainen kohtelu sosiaaliturvan alalla, mutta samalla otettaisiin käyttöön direktiivissä sallitut poikkeukset yhdenvertaisesta kohtelusta.

Mielestäni esityksessä kyse on paljon muustakin kuin pelkästään kolmansien maiden kansalaisten yhdenvertaisesta kohtelusta. Kyse on periaatteellisesta asiasta. Kysymys on siitä, missä kohden menee raja suomalaisen korkeatasoisen sosiaaliturvan aukaisemisesta toisen maan kansalaisille. Suhtaudun lähtökohtaisesti erittäin kielteisesti näihin suunnitelmiin, vaikka alle neljän (4) kuukauden työskentely ei tätä vielä teekään. Tällainen tilanne voi tulla eteen silloin, kun kausityöläinen ei sopimuksen päätyttyä poistukaan maasta — vaan jää tänne paperittomana — jolloin henkilölle joudutaan antamaan sekä kiireellinen että välttämätön terveydenhoito.

Mielestäni esitykseen liittyy myös liikaa muita erilaisia riskitekijöitä, mitä en hyväksy. Yksi riski on siinä, että tästä mallista voi tulla aikaa myöten varsin kallis ja siten kestämätön. Kannatan sitä, että veroeurot käytetään ensisijaisesti suomalaisten ja heidän hyvinvointinsa ja terveytensä rahoittamiseen.

Ongelmallinen on myös esimerkiksi työttömyysvakuutusmaksuvelvollisuutta koskeva rajoitus. Ehdotuksen mukaan työntekijästä, johon sovelletaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettua lakia, ei makseta työttömyysvakuutusmaksua (ehdotettu työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 12 a §:n uusi 8 kohta).

**Valiokunnan lausunto TyVL 6/2017 vp**
**Eriävä mielipide 1**

Olen myös huolissani siitä, että asianomaisen direktiivin mukaan jäsenmaiden tulee helpottaa sellaisten kausityöntekijöiden maahan paluuta, jotka ovat jo aiemmin — ainakin kerran — viiden (5) vuoden aikana työskennelleet maassamme. En kannata ajatusta "kerran täällä — aina täällä". Mielestäni tämä voi olla pois suomalaisten työpaikoista ja heidän mahdollisuuksistaan saada työtä.

Esityksen mukaan myös TE-toimistot osin ohitettaisiin työvoiman saatavuuden harkinnassa. Tämä merkitsisi sitä, että myös suomalainen tarjonta ohitettaisiin. Pidän ongelmallisena sitä, että lain soveltamisalaan kuuluvista aloista säädetään valtioneuvoston asetuksella. Hallituksen esityksessä mainitaan aloja, jotka mahdollisesti sisällytettäisiin asetukseen ja jotka siten kuuluisivat lain soveltamisalan piiriin. Jos tämä toteutetaan esitetyllä tavalla, se merkitsisi noin 1 000 työntekijän siirtymistä pois saatavuusharkinnan piiristä.

Totean vielä, että lupa-/tarveharkinnan sisällön ja päättämisen työvoiman tulosta maamme työmarkkinoille tulee jatkossakin jäädä kansallisen päätöksenteon varaan. Tästä en voi lähteä tinkimään.

***Mielipide***

Edellä olevan perusteella esitän,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 27.9.2017

Rami Lehto ps

## ERIÄVÄ MIELIPIDE 2

### Perustelut

Me eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan sosialidemokraattisen valiokuntaryhmän jäsenet kannatamme tavoitetta yksinkertaistaa ja yhdenmukaistaa työvoiman maahanmuuttoa ja liikkuvuutta koskevia säädöksiä. Emme kuitenkaan ole vakuuttuneet siitä, että erillislakien luominen eri työntekijäryhmille sekä sektorikohtainen ja monimutkainen lähestymistapa vastaisi parhaiten näihin haasteisiin. Nyt on vaarana, että eri ryhmiin kuuluville työntekijöille muodostuu erilaisia oikeuksia ja direktiivien tavoittelema työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ei täysin toteudu.

Työvoiman maahanmuutto ja vapaa liikkuvuus edellyttävät kunnon pelisääntöjä, joissa keskeisenä tulee olla työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ja yhdenvertainen kohtelu, kansallisten työehtosopimusten ja työmarkkinajärjestelmän kunnioittaminen sekä valvonnan tehostaminen harmaan talouden ehkäisemiseksi.

Suomessa ei kuitenkaan ole tehokkaita keinoja, jotka mahdollistaisivat työnantajien väärinkäytöksiin puuttumisen.

Katsomme, että työvoiman saatavuusharkinta tulee säilyttää kolmansien maiden työntekijöiden kohdalla, mutta työlupamenettelyä tulee sujuvoittaa.

Kannatamme kausityö- ja ICT-direktiivien tuomia muutoksia, koska ne turvaavat työntekijän asemaa mm. terveyspalvelujen saatavuuden suhteen.

Emme hyväksy sitä, että valiokunnan lausunto liu'uttaa kausityödirektiiviä saatavuusharkinnan purkamisen suuntaan.

Muun muassa maataloudessa ja matkailussa on kiistatta tarvetta kausityövoimalle. Oleellista on, että turvataan työvoiman saatavuus, mutta aivan yhtä tärkeää on, että puututaan niihin syihin, mistä työvoimapula johtuu. Tässä koulutus, työelämän kehittäminen ja työolosuhteiden parantaminen ovat avainasemassa.

Suomeen on syntynyt kahdet työmarkkinat, ja ulkomaisten työntekijöiden alipalkkaus näkyy tilastoissa. Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan monien rakennusalojen ja palvelualojen palkkataso on pääkaupunkiseudulla noussut selvästi hitaammin kuin yleinen palkkataso näissä tehtävissä.

Heikommassa asemassa olevien ulkomaisten työntekijöiden rekrytointi matalapalkka-aloilla on johtanut myös työperäisen hyväksikäytön lisääntymiseen. Vähemmistövaltuutetun raportista käy ilmi, että ihmiskaupparikosten tutkinta ja tuomioistuimissa ihmiskauppana käsiteltyjen asioiden määrä on viime vuosina lisääntynyt — nyt suurin osa hädässä olevista on työperäisen hyväksikäytön uhreja.

**Valiokunnan lausunto TyVL 6/2017 vp**
**Eriävä mielipide 2**

Pidämme työsuojelun resursointia puutteellisena ja katsomme, että kausityödirektiivin yhteyteen pitää rakentaa työvoiman reiluja pelisääntöjä ja työnantajien yhdenvertaista kilpailua edistävä paketti.

Valiokunnan lausunnossa korostuvat työnantajan oikeudet saada työvoimaa, mutta työntekijän turva on puutteellisemmin perusteltu.

Pidämme ongelmallisena, että hallituksen esityksessä ennakkovalvontaan ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Vastustamme hallituksen esitystä siltä osin, että TE-toimistot ohitettaisiin työvoiman saatavuusharkinnassa.

Ennakkovalvontaa suoritetaan selvittämällä muun muassa työsuhteen ehtoja ja työnantajan suoriutumista työnantajavelvollisuuksista. Maahanmuuttovirastolla ei ole riittävää ammattitaitoa selvittää työsuhteen ehtoja.

Ulkomaalaislain 71 §:n mukaan työmarkkinaosapuolet osallistuvat työntekijän oleskelulupien myöntämiskäytäntöjen seurantaan ja arviointiin sekä ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevien valtakunnallisten ja alueellisten linjausten laadintaan. Työmarkkinajärjestöillä ei kuitenkaan käytännössä ole mahdollista vaikuttaa työlupalinjauksien sisältöön niin sanottujen työvoimapula-ammattien määrittelyn osalta.

Direktiivin edellyttämää luetteloa kausityöhön luettavista aloista ei tulisi määritellä valtioneuvoston asetuksella, vaan se tulee valmistella ja selvittää kolmikantaisesti, yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Pelkkä työmarkkinoiden kuuleminen ei ole riittävä eikä täytä kolmikantaisen valmistelun edellytyksiä.

*ICT-laki*

ICT-lain tärkein tavoite on varmistaa, että yritysten sisäisenä siirtona tuleva työntekijä saa lakisääteiset tai sopimusperusteiset työehdot mukaan lukien työterveys ja työturvallisuus ja työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet. Tällaisia ovat palkkoja, työaikaa ja vuosilomaa koskevat säännökset sekä kaikki säädökset, jotka koskevat työnantajan ja työntekijän välisiä sopimusperusteisia velvoitteita.

Hallituksen esityksessä lähdetään siitä, että johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden maahantuloon ei arvioida liittyvän työntekijöiden väärinkäytös- tai hyväksikäyttöriskejä. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Kansanväliset konsernit ovat tuoneet kolmansista maista maahan työvoimaa samalla, kun ovat irtisanoneet paikalliset työntekijät. Lakia tulisikin täsmentää niin, että ICT-lupia ei tulisi myöntää yrityksille, jotka ovat irtisanoneet tai lomauttaneet samankaltaisista tehtävistä omia työntekijöitään. Myöskään aloille, joilla on korkea työttömyysprosentti, ei ole tarkoituksenmukaista myöntää ICT-lupia.

Olemme huolissamme harjoittelijoiden asemasta yrityksen sisäisen siirron yhteydessä, sillä heidän kohdallaan alipalkkaus ja työehtojen kiertäminen ovat suuri ja kasvava ongelma. Harjoittelijoiden osalta tulee arvioida tarkasti, millä edellytyksillä he voivat siirtyä yrityksen sisällä. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus ei riittävästi turvaa harjoittelijoiden asemaa. Olennaista on, että har-

joittelu sisältää aidosti perehdyttämistä ja osaamisen kehittämistä eikä muuta työvoimaa korvaavaa asiantuntijatyötä.

Hallituksen esityksen mukaan direktiivin 9 artiklan mukaisina tehokkaina sanktioina olisivat ulkomaalaislain 186 §:n ja rikoslain 47:6 a §:n mukaiset sakkorangaistukset. Epäilemme, täyttyvätkö tässä direktiivin edellytykset. Poliisilla ja syyttäjällä näyttää olevan käytännössä korkea kynnys ryhtyä toimiin silloin, kun kyseessä on sakkorangaistus ja työrikos. Hallinnollinen laiminlyöntimaksu voisi olla tehokkaampi (vrt. tilaajavastuulaki).

***Mielipide***

Edellä olevan perusteella esitämme,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 27.9.2017

Tarja Filatov sd
Ilmari Nurminen sd
Merja Mäkisalo-Ropponen sd