



Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 252/2020

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

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (jatkossa PAM) ottaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pyynnöstä kantaa hallituksen esitykseen, joka koskee kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan asian valmistelussa esiin nousseita kiireellisemmin tarvittavia muutoksia lakiin. Ehdotukset koskisivat voimaan tullessaan maataloudessa työskentelevien ohella myös palvelualoilla kausityössä olevia ulkomaisia työntekijöitä. Ehdotukset koskevat työnantajan vaihtamisen helpottamista, työnantajan hallinnollisen taakan keventämistä ja kausityöntekijän maahan paluun helpottamista.

Työnantajan vaihtaminen

Esityksen mukaan kausityöntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa Suomessa ollessaan helpotetaan.

Hallituksen esityksen mukaan kausityöntekijälle, joka haluaisi lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaansa uuden työnantajan, antaisi Maahanmuuttovirasto todistuksen työnteko-oikeuden laajentumisesta ja lisäksi voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan. Uuden työnantajan tulisi sitoutua lain 8 §:ssä säädettyihin työehtoja ja majoitusta koskeviin edellytyksiin.

PAM katsoo ehdotuksella olevan mahdollisuuden vähentää hyväksikäytön riskiä, kun työntekijällä on parempi mahdollisuus siirtyä toisen työnantajan palvelukseen.

Työnantajan hallinnollisen taakan keventäminen

Lain muutosten tarkoituksena on myös pienentää kausityönantajien hallinnollista taakkaa sekä helpottaa maahan palaavien kausityöntekijöiden lupamenettelyä. PAM pitää ehdotettua uudistusta tietojen antamisesta useamman työntekijöiden kohdalta hyvänä.

Katsomme, että ehdotus, jolla useita samaan aikaan maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön palkkaava työnantaja voisi antaa kausityölain edellyttämät vakuutukset ja työehtosopimusta koskevat tiedot yhdellä kerralla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien, on kannatettava.



Kausityöntekijän maahan paluun helpottaminen

Kriittisemmin suhtaudumme ehdotukseen työntekijöiden paluun nopeuttamisesta. Lain ei tule välillisestikään heikentää kolmansien maiden kansalaisten oikeusasemaa.

Kausityödirektiivin 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.

Kausityölakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että maahan kausityöhön palaavan kolmannen maan kansalaisen ei tarvitsisi esittää mitään kausityölain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista selvityksistä. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että henkilö ilmoittaa kausityöhön oikeuttavaa lupaa hakiessaan palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen ja työhön, jota varten hän on aiemmin saanut kausityöhön oikeuttavan luvan.

Näin kun maahanmuuttovirasto on aiempina vuotena selvittänyt kyseisen työnantajan edellytykset ja kyseisen työnteon olosuhteet, tulisi paluun yhteydessä hakijan antaa ilmoitus, johon sisältyisi työnantajan vakuutus. Maahanmuuttovirasto ei siten enää tutkisi lain 6 §:n 1 momentin mukaisia selvityksiä hakemusvaiheessa.

Ehdotusta perustellaan sillä, että työnantajan vakuutuksen sisältöön ja antamiin tietoihin olisi mahdollista tarvittaessa puuttua 20 §:n (työnantajaan kohdistettavat seuraamukset) tai ulkomaalaislain 186 §:n (työnantajan ulkomaalaisrikkomus) nojalla. Lisäksi esityksen katsotaan, että jos saman työnantajan palvelukseen hakeutuvien uusien kausityöntekijöiden työehdoissa ilmenisi epäkohtia, tulisi Maahanmuuttoviraston ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle vihjetieto myös saman työnantajan palvelukseen palaavista kausityöntekijöistä.

PAM katsoo, että jälkikäteisen valvonnan lisäksi selvitys työehdoista olisi kuitenkin yhä syytä esittää. Jälkikäteinen valvonta on pitkälti rajattua. Jälkikäteiset toimet voisivat tuoda sanktioita työnantajalle, mutta eivät toisi työntekijälle mm. maksamatta jäänyttä työehtojen mukaista palkkaa. Näin kun kyse on heikossa asemassa olevista työntekijöistä, tulisi viranomaisten jatkossakin toteuttaa etukäteisvalvontaa työsuhteen ehtojen paremmaksi varmistamiseksi. Tämä erityisesti sen vuoksi, että vaikka yritys olisi sama kuin aiemmin, ovat esimerkiksi omistajat voineet vaihtua viiden vuoden aikana ja sitä myöden työntekijöiden asema on voinut muuttua toiseksi. Näin esitys mahdollistaisi yrityksille työehtojen polkemisen ja lisäisi entisestään ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön tapauksia.

Laiminlyöntien seuraukset

Lain noudattamisen laiminlyövään työnantajaan kohdistettuja seuraamuksia ehdotetaan muutettavaksi. Kausityödirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä niihin työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista, jotka eivät ole täyttäneet direktiivistä johtuvia velvoitteitaan (mukaan lukien kausityöntekijöiden palkkaamisen kieltäminen niiltä työnantajilta), jotka ovat vakavasti laiminlyöneet tämän direktiivin mukaiset velvoitteensa.



Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Maahanmuuttovirasto voi nykyisin päättää määräaikaisesti tai toistaiseksi, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka laiminlyö kausityölaissa tai ulkomaalaislaissa säädetyt velvoitteensa. Uudessa laissa ehdotetaan tätä muutettavaksi siten, että seuraamus olisi mahdollista määrätä vain enintään kuuden kuukauden määräajaksi.

Ehdotuksen mukaan kyseisen pidättäytymispäätöksen aiheuttavan laiminlyönnin tulisi olla vakava. Ehdotuksen mukaan esimerkiksi työehtojen ja työolojen osalta vakavia laiminlyöntejä voivat olla muun muassa kohtuuttoman pitkät työajat ja työtunnit, vapaiden ja lomien puuttuminen, palkan maksamatta jättäminen tai huomattava alipalkkaus, palkan takaisinmaksu eli se, että palkka maksetaan tilille, mutta nostatetaan tilipäivänä takaisin työnantajalle. Palkkaukseen liittyvät puutteet katsotaan esityksessä vakaviksi varsinkin silloin, kun käteen jäävä palkka ei enää täytä ulkomaalaislainsäädännössä edellytettyä toimeentuloa. Merkittäviä laiminlyöntejä voivat myös olla esimerkiksi työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet.

Ehdotuksen mukaan uuden määräaikaisen seuraamuksen on tarkoitus lisätä seuraamuksen oikeasuhtaisuutta. Esityksessä on vahvasti huomioitu työnantajien tarve tuoda Suomeen työntekijöitä kolmansista maista. PAM puolestaan katsoo, että kuuden kuukauden rajoitus tuoda maahan kolmannen maan kansalaisia on varsin lyhyt rangaistus yllä listattujen mukaisten laiminlyönneistä ja työntekijöiden kohtelusta. Seuraamuksen tulisi olla vähintään 12 kk jotta se riittävällä tavalla toimisi tehokkaana ja varoittavana seuraamuksena ja jotta sillä saavutettaisiin asetetut tavoitteet. Seuraamuksen määräaika arvioitaessa on huomioitava satokauden lisäksi myös palvelualojen kausityöt ja erilaiset sesongit.

PAM pitää puolestaan hyvänä pykälän uutta 3 momenttia, jolla säädettäisiin seuraamuksen kohdistamisesta myös yrityksen tai yhteisöjen vastuuhenkilöihin. Nykyisessä säännöksessä ei ole mainintaa vastuuhenkilöistä. Tarkennuksella estettäisiin se, että kausityölain velvoitteita vakavasti laiminlyönyt henkilö voisi kiertää säännöksen jatkamalla kausityölain mukaisten kausityöntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta. Katsomme esityksellä olevan mahdollisuus edistää työvoiman hyväksikäytön torjuntaa.

Muut huomiot

Samalla kun on tarpeen säätää kiireellisimmistä muutoksista, haluamme painottaa tarvetta arvioida erittäin heikossa työmarkkina-asemassa olevien ulkomaisten työntekijöiden asemaa laajemmin, kuten on todettu myös hallitusohjelmassa. Työperusteisten oleskelulupien käsittelyn nopeuttamista sekä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemisen toimenpiteitä valmistellaan parhaillaan laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Kummankin työryhmän toimeksiannon määräaika on vuoden 2021 loppuun mennessä. PAM toivoo ammattiyhdistysliikkeen kokemuksen huomioimista ja mukanaoloa valmistelussa ja



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

LAUSUNTO

19.2.2021

odottaa ryhmiltä parannuksia ulkomaisten työntekijöiden oikeusasemaan ja oikeuksien turvaamiseen ja valvontaan.

Helsingissä 19.2.2021

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Annika Rönni-Sällinen
Puheenjohtaja

Lisätietoja:
Suvi Vilches, lakimies
p. 043 826 8853
suvi.vilches@pam.fi