

Hallintovaliokunta

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

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 hallintovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty maa- ja metsätalousvaliokuntaan, sosiaali- ja terveysvaliokuntaan ja työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunnot

Asiasta on annettu seuraavat lausunnot:

- työelämä- ja tasa-arvovaliokunta TyVL 6/2017 vp
- sosiaali- ja terveysvaliokunta StVL 8/2017 vp
- maa- ja metsätalousvaliokunta MmVL 20/2017 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- neuvotteleva virkamies Harri Sivula, sisäministeriö
- ylitarkastaja Maija Rekola, sisäministeriö
- lainsäädäntösihteeri Karoliina Hyttinen, ulkoasiainministeriö
- hallitusneuvos Liisa Heinonen, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Olli Sorainen, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Marja-Terttu Mäkiranta, sosiaali- ja terveysministeriö
- hallitussihteeri Anne Vänskä, sosiaali- ja terveysministeriö
- tulosalueen johtaja Pauliina Helminen, Maahanmuuttovirasto
- erityisasiantuntija Hannele Häkkinen, Suomen Kuntaliitto
- toimitusjohtaja Veli-Matti Rekola, Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry
- lakimies Janne Kiiskinen, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- yhteiskuntasuhteiden vastaava Elena Gorschkow-Salonranta, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- maa- ja metsätalousministeriö
- työ- ja elinkeinoministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Akava ry
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry
- Puuliitto ry
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Suomen Yrittäjät ry
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten ja laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.

Laeilla pantaisiin täytäntöön direktiivit kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.

Kausityölaissa säädettäisiin kolmansien maiden kansalaisten maahantulon edellytyksistä kausityöntekoa varten, kausityöntekijöille myönnettävistä luvista ja kausityöntekijöiden oikeuksista maassaolon aikana.

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

Esityksen keskeisen sisällön muodostaisi kausityölain ja sisäistä siirtoa koskevan lain perusteella maahan tulleiden henkilöiden yhdenvertainen kohtelu Suomen kansalaisten kanssa. Sen toteuttamiseksi ehdotetaan useita muutoksia sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön sekä työlainsäädäntöön.

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

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä marraskuuta 2017.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esitykseen sisältyy kaksi toisistaan erillistä lakiehdotusta, jotka kummatkin liittyvät työvoiman liikkuvuuden ja työntekijän aseman parantamiseen. Ehdotetuilla laeilla pannaan kansallisesti täytäntöön direktiivi (2014/36/EU, jäljempänä kausityödirektiivi) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (1. lakiehdotus, jäljempänä kausityölaki) sekä direktiivi (2014/66/EU, jäljempänä ICT-direktiivi) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (2. lakiehdotus, jäljempänä ICT-laki). Direktiivien täytäntöönpanon ohella keskeisenä tarkoituksena on luoda säädöspohja sähköisille menettelyille, jotta voidaan parantaa asiakaspalvelua, erityisesti lyhentää käsittelyaikoja. Hallituksen esitykseen sisältyy lisäksi 11 liitettä.

Ehdotetussa kausityölaissa tarkoitettuja kausityöntekijöitä ovat tilapäisesti enintään yhdeksäksi kuukaudeksi kolmansista maista tulevat työntekijät, jotka palaavat kotimaahansa kauden päätyttyä. Kausityötä on maatalouden ja matkailun alalla tehtävä työ, jonka työvoimatarpeen vaihtelun aiheuttaa vuodenaikojen vaihtelu.

Kausityöntekijöitä tulee Suomeen vuosittain alle 15 000, valtaosin maatalouteen alle kolmeksi kuukaudeksi. Määrä vastaa noin kolmasosaa kaikista maatalouden työpaikoista. Suuri määrä maatalouden ja maaseudun pysyvistä työpaikoista on riippuvaisia kausityöntekijöiden saatavuudesta.

Matkailualan kausityöntekijät ovat huomattavasti maataloutta pienempi ryhmä, mutta myös matkailualalla kausityö on viime vuosina lisääntynyt. Aasian matkailun nopean kasvun seurauksena alueen kieliä osaavan henkilöstön tarve on kasvanut nopeasti, eikä vajetta voida paikata kotimaisella työvoimalla.

ICT-lain yhteydessä lyhenteellä ICT viitataan yrityksen sisällä kolmannesta maasta Euroopan unionin alueelle siirrettäviin työntekijöihin. Näitä työntekijöitä ovat kolmansiin maihin sijoittautuneiden yritysten johtajat, asiantuntijat ja eräät harjoittelijat, jotka lähetetään saman konsernin sisällä työskentelemään Suomeen sijoittuneeseen tytäryhtiöön. Direktiivissä tarkoitettut henkilöt ovat tavoiteltu ryhmä, mutta kapean rajauksen vuoksi heidän määränsä jäänee Suomessa melko pieneksi, arviolta hiukan yli 1 000 henkilöksi vuosittain. Suomeen sijoittuneille yrityksille lähetetyt työntekijät ovat kuitenkin avainasemassa, ja heidän lupamenettelynsä sujuvuus on siksi tärkeää.

Molempien direktiivien täytäntöönpano on viivästynyt noin vuodella. Hallintovaliokunta pitääkin tärkeänä, että täytäntöönpanoa koskevat lakiehdotukset ovat nyt eduskunnan käsiteltävinä. Valiokunta puoltaa hallituksen esitykseen sisältyvien lakiehdotusten hyväksymistä jäljempänä esitetyin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Hallintovaliokunta pitää mainittujen direktiivien täytäntöönpanon kannalta selkeänä ratkaisuna sitä, että kausityöntekijöistä ja ICT-työntekijöistä säädetään erilliset lait. Voimassa oleva ulko-

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

maalaislaki (301/2004) on muodostunut lukuisten muutosten vuoksi siinä määrin laajaksi ja vaikeaselkoiseksi kokonaisuudeksi, ettei nyt ehdotetun sääntelyn sisällyttäminen siihen olisi valiokunnan mielestä tässä yhteydessä tarkoituksenmukaista.

Hallintovaliokunta toteaa ulkomaalaislain olevan lähes jatkuvan muutoksen kohteena EU-lainsäädännöstä tai kansallisista tarpeista johtuen. Seuraava suuri muutos tulee olemaan Euroopan yhteisen turvapaikkajärjestelmän uudistamiseen liittyvät säädökset, joista useat ovat suoraan sovellettavia EU-asetuksia, mikä puolestaan merkitsee sitä, että kansallisesta laista tulee kumota säännökset, joista säädetään EU-asetuksessa. Valiokunnan käsityksen mukaan niiden muutosten jälkeen on mahdollista paremmin arvioida lain kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia kokonaisuudessaan. Valiokunta korostaa, että kokonaisuudistuksen tekeminen vaatii pitkää, mahdollisesti yli vaalikauden kestävästä valmistelutyötä ja hyvin merkittäviä henkilövoimavaroja.

Yhdenvertainen kohtelu sosiaaliturvan alalla

Kausityödirektiivin ja ICT-direktiivin mukaan niissä tarkoitetuilla työntekijöillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa muun muassa sosiaaliturvan alalla. Yhdenvertainen kohtelu sosiaaliturvan alalla tarkoittaa EU-asetuksen 883/2004 mukaan eläkkeitä, perhe-etuuksia, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta, työttömyysturvaa, julkisia terveystalvaeluja sekä sairausvakuutusta. Sen sijaan sosiaalipalvelut, mukaan lukien toimeentulotuki ja asuminen, jäävät yhdenvertaista kohtelua koskevan vaatimuksen ulkopuolelle.

Sosiaali- ja terveysvaliokunnan lausunnon mukaan kolmansista maista tulevien yhdenvertainen kohtelu toteutuu Suomessa jo nykyisin työntekoon perustuvan sosiaaliturvan osalta. Kausityöntekijät ja kuluva vuoden alusta myös ICT-työntekijät kuuluvat työntekijän työeläkelain (395/2006) ja työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön piiriin työskentelyn alusta lukien. Samoin oikeus työterveyshuollon palveluihin alkaa heillä heti työnteon alettua. Sen sijaan oikeus asumisperusteiseen sosiaaliturvaan syntyy vasta, jos työskentely Suomessa kestää vähintään neljä kuukautta ja jos laissa määritellyt palkkaa ja työaikaa koskevat edellytykset täyttyvät. Vastaava säännös on sairausvakuutuslaissa (1224/2004) edellytyksenä sairausvakuutukseen kuulumiseksi. Tämä neljän kuukauden sääntö rajaa varsin tehokkaasti kausityöntekijän Kelan vastuulle kuuluvan sosiaaliturvan ulkopuolelle. Sen sijaan ICT-direktiivin tarkoittamilla henkilöillä työskentely Suomessa kestää yleensä pidempään.

Sosiaali- ja terveysvaliokunta katsoo, että merkittävin direktiivien johdosta kansalliseen lainsäädäntöön tehtävä sosiaaliturvaa koskeva muutos molempien ryhmien osalta Suomessa on se, että sekä kausityöntekijät että ICT-direktiivin tarkoittamat henkilöt rinnastetaan kunnan asukkaisiin, jolloin heillä on oikeus julkisiin terveystalvaeluihin yhdenvertaisesti kunnan asukkaiden kanssa. Sairaanhoido-oikeuden laajentuminen on yksittäisen kausityöntekijän kannalta käytännössä suurin muutos. Kausityöntekijän ei esimerkiksi äkillisen sairastumisen tai onnettomuuden varalta tarvitse ottaa vakuutusta, vaan hän voi hakeutua hoitoon, kuten Suomessa vakinaisesti asuvat. Oikeutta hoitoon ei harkita tapauskohtaisesti, vaan se perustuu suoraan lakiin. Julkisten terveydenhoitopalveluiden osalta direktiivi ei mahdollista kansallisten rajoitusten käyttöönottoa.

Kausityödirektiivin mukaan kausityöntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun on mahdollista tehdä oleskelun lyhyeen kestoon perustuvia kansallisia rajoituksia, jotka koskevat perhe- ja työttö-

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

myysetuuksia. ICT-direktiivissä poikkeukset voivat koskea lyhytaikaisesti siirtyvien työntekijöiden perhe-etuuksia. Hallitus esittääkin, että direktiivin mahdollistamat rajoitukset otetaan täysimääräisesti käyttöön tekemällä niiden edellyttämät muutokset sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön.

Työttömyysturvalakiin (6. lakiehdotus) ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin (7. lakiehdotus) ehdotettavilla muutoksilla suljetaan kausityöntekijät työttömyysvakuutuksen ulkopuolelle. Tätä voidaan sosiaali- ja terveysvaliokunnan mukaan pitää tarkoituksenmukaisena siitä syystä, että kausityöntekijät työskentelevät vain lyhytaikaisissa työsuhteissa, jolloin nykyllä lainsäädännön perusteella tulisi periä työttömyysvakuutusmaksut, mutta oikeutta työttömyyspäivärahaan ei kuitenkaan syntyisi.

ICT-työntekijän oikeutta työttömyysetuuksiin ei rajata, mutta perhe-etuuksien eli lapsilisän ja kotihoiton tuen maksaminen ICT-työntekijän mukana seuraavasta lapsesta edellyttää vähintään yhdeksän kuukauden ajaksi myönnettyä lupaa työskennellä Suomessa. Sosiaali- ja terveysvaliokunta toteaa lausunnossaan, että perhe-etuuksia ei voi eksportoida, joten etuuksien maksaminen loppuu työsuhteen päättyessä.

Kausityölaki

Menettely kausityöhön oikeuttavaa lupaa myönnettäessä

Kausityölaissa määritellään maahantulon ehdot ja kausityöntekijöiden oikeudet maassaolon aikana. Ehdotuksen mukaan kausityön tekeminen edellyttää, että kolmannen maan kansalaisella on kausityöhön oikeuttava lupa.

Kun kausityöntekijä on viisumivollisen maan kansalainen ja kausityö kestää enintään 90 päivää, kausityönteko tapahtuu viisumilla, johon sisältyy kausityölupa (kausityöviisumi). Viisumihakemuksen kausityötä varten ottaa vastaan, käsittelee ja ratkaisee Suomen edustusto ulkomailla kausityölain, ulkomaalaislain ja viisumisäännösten (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 810/2009) säännösten mukaisesti.

Kun luvanhakija on viisumivapaan maan kansalainen ja kyse on enintään 90 päivää kestävästä kausityöstä, lupa-asian käsittelee ja ratkaisee Maahanmuuttovirasto. Henkilölle annetaan myönnetystä luvasta kausityötodistus. Jos kausityötä koskevan oleskelun on tarkoitus kestää yli 90 päivää, kausityöntekijän oleskelu edellyttää kausityöoleskelulupaa. Myös tätä koskevan hakemuksen käsittelee ja ratkaisee Maahanmuuttovirasto.

Henkilön tullessa kausityöviisumilla tai kausityötodistuksella laissa määritellään ainoastaan Suomessa työskentelyn ehdot. Tällaisia ovat muun muassa voimassa oleva työsopimus tai sitova työtarjous, työsuhteen ehtojen työehtosopimusten mukaisuus ja asianmukainen majoitus. Lähtökohdina ovat vastaavaan kotimaiseen työntekijään sovellettavat ehdot.

Kausityöoleskeluluvat yli kuuden kuukauden pituista oleskelua varten myönnetään työntekijän oleskelulupamenettelyä vastaavassa menettelyssä. Sen mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

oleskeluluvat TE-toimiston tehtyä ensin hakemusta koskevan osaratkaisun, joka sisältää muun muassa arvion työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuudesta.

Kausityöoleskeluluvat kuusi kuukautta tai sitä lyhyemmäksi ajaksi myöntää Maahanmuuttovirasto noudattaen alakohtaista saatavuusharkintaa. Maahanmuuttovirasto seuraa kotimaisen työvoiman tarjontaa ja tarvittaessa siirtyy TE-toimiston osaratkaisun sisältävään menettelyyn, jos se on kotimaisen työvoiman riittävän saatavuuden vuoksi perusteltua. Alakohtaisen saatavuusharkinnan tarkoituksena on nopeuttaa käsittelyaikoja ja vastata työvoiman tarpeeseen nykyistä ketterämmin. Alakohtainen saatavuusharkinta tarkoittaa, että yksittäistä lupahakemusta ei voida hylätä sen vuoksi, että kotimaista työvoimaa olisi saatavilla.

Hallintovaliokunta pitää merkittävänä parannuksena nykytilaan sitä, että kolmesta kuuteen kuukauden pituisten lupien menettely kevenee. Erityisesti kolmea kuukautta jonkin verran pidempien työsuhteiden solmiminen helpottuu, kun vähän pidempi sopimus ei enää johda viisumimenettelyä huomattavasti monimutkaisempaan ja pitkäkestoisempaan lupamenettelyyn. Muutos myös mahdollistaa aikaisempaa paremmin rekrytointien suunnittelun työvoiman tarpeesta lähtien. Myös kausityöntekijöiden mahdollisuudet työskennellä Suomessa yli kolme kuukautta ja ansaita vastaavasti enemmän kauden aikana paranevat.

Esityksen keskeisiä tavoitteita on hakemusten käsittelyaikojen lyhentäminen. Siihen pyritään menettelyjä yksinkertaistamalla ja luomalla säädöspohja sille, että pitkälle viety sähköinen asiointi ja lupamenettelyjen digitalisointi tulevat mahdollisiksi. Tavoitteena on nimenomaan keskimääräisten käsittelyaikojen huomattava lyhentäminen, joka näkyisi erityisesti ongelmattomien lupahakemusten nopeana käsittelynä.

Kaikkien käsittelyaikojen selkeä lyhentäminen on haasteellista monesta syystä. Yli kuudeksi kuukaudeksi myönnettävien lupien käsittelyä koskee kaksiosainen menettely, jossa Maahanmuuttoviraston luparatkaisun edellytyksenä on TE-toimiston tekemä osaratkaisu. Osaratkaisun käsittelyaika on ollut varsin pitkä, jopa useita kuukausia. Ongelmallista on myös erityisesti kuulemista edellyttävien tapausten nopea käsittely. Harvan edustustoverkon ja pitkien etäisyyksien vuoksi kuulemisajoista sopiminen on haastavaa sekä edustustojen että asiakkaiden näkökulmasta. Yksittäisten hakemusten käsittelyyn liittyy ajoittain myös kansallisen turvallisuuden varmistamiseen liittyviä selvityksiä, joiden kesto ei ole aina ennakoitavissa.

Edellä mainituista syistä hallintovaliokunta ei pidä perusteltuna lakiehdotuksen 11 §:n 1 momentissa tarkoitetun enimmäisajan lyhentämistä direktiivin sallimasta 90 päivästä 30 päivään, mitä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on lausunnossaan esittänyt. Hallintovaliokunta kuitenkin korostaa maa- ja metsätalousvaliokunnan tavoin määräjän enimmäisluonnetta. Ehdotus merkitsee jo tällaisenaan huomattavaa parannusta nykytilaan. Hallintovaliokunnan käsityksen mukaan suurin osa hakemuksista muodostuu lähtökohtaisesti ongelmattomista alle kuudeksi kuukaudeksi myönnettävistä luvista, jotka ovat käsiteltävissä huomattavasti enimmäisaikaa lyhyemmässä ajassa. Hallintovaliokunta muistuttaa, että jo hallintolaki (434/2003) velvoittaa käsittelemään asian ilman aiheetonta viivytystä.

Saadun selvityksen mukaan tavoitteeseen lyhentää käsittelyaikoja yli kuuden kuukauden pituisissa luvissa pyritään osaltaan vastaamaan myös työ- ja elinkeinoministeriön sitoumuksella ohjata

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

yksi uusi TE-toimisto käsittelemään työntekijän oleskelulupahakemuksia ja pitkien kausityölain mukaisten lupien hakemuksia.

Luvan työnantajakohtaisuus

Lakiehdotuksen mukaan lupa kausityöhön myönnetään työnantajakohtaisesti eikä alakohtaisesti, kuten työntekijän oleskeluluvat. Työnantajakohtaisuus perustuu suoraan direktiivin säännöksiin, jonka mukaan luvat myönnetään työnantajan ja työntekijän välillä solmitun työsopimuksen tai sitovan työtarjouksen perusteella.

Hallintovaliokunnalle esitetyn selvityksen mukaan direktiivineuvotteluissa alakohtaisen luvan arvioitiin yleisesti vaarantavan direktiivin keskeisimmän tavoitteen parantaa työntekijän asemaa suhteessa työnantajaan. Alakohtainen lupa ei sitoisi työnantajaa työntekijään kohdistuviin velvoitteisiinsa yhtä tiukasti kuin työnantajakohtainen lupa. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan Suomessa myönnettävät alakohtaiset luvat ovat Euroopassa poikkeuksellisia ja luvat myönnetään yleensä työnantajakohtaisesti.

Hallituksen esityksessä työnantajakohtaisuutta ehdotetaan kuitenkin direktiivin sallimissa rajoissa lievennettäväksi mahdollisuudella myöntää lupa yhden tai useamman työnantajan palvelukseen. Työnantajakohtaisuuden vaikutusta lieventää myös mahdollisuus hakea luvan uudistamista Suomessa. Tällöin lupaharkinta koskee käytännössä vain uuden työsuhteen ehtoja, koska henkilöön liittyvät maahantuloedellytykset on hiljattain tarkastettu ja hakijan tuoreet biometriset tunnistet ovat valmiiksi viranomaisrekistereissä.

Sähköisessä menettelyssä luvan uudistaminen saman työnantajan palvelukseen voidaan toteuttaa viipymättä ja ratkaista välittömästi, ellei työsuhteen ehtoihin ole tullut muutoksia. Joustavuutta tuo myös se, että työnteko voi jatkua luvan käsittelyn ajan, jos hakemus uudistamisesta on tehty ennen voimassa olleen luvan päättymistä.

Maassa olevalle kausityöntekijälle uusi lupa voidaan myöntää nopeasti, ellei työsuhteen ehtoihin tai työnantajaan liity selvitettävää tai epäselvyyksiä tai hakijasta ole ilmennyt seikkoja, jotka aiemmin eivät ole olleet lupaviranomaisten tiedossa. Hallintovaliokunta katsoo, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan esittämä kevennetty lupamenettely ei nyt ehdotettavan menettelyn keveyden ja lain voimaantulon yhteydessä toteutettavan sähköisen asioinnin käyttöönoton myötä toisi juurikaan lisäarvoa. Uudenkin työnantajan palvelukseen myönnettävä lupa voidaan pääsääntöisesti arvioida myönnettävän ennen edellisen työsuhteen päättymistä, jos päättymisen on mitenkään ollut ennakoitavissa. Esimerkiksi satokauden normaalia lyhyempi kesto voidaan yleensä ennakoida hyvissä ajoin. Lupamenettelyä suurempi haaste on löytää korvaavia työpaikkoja suurelle määrälle yhtä aikaa maantieteellisesti rajatulla alueella vapautuvia kausityöntekijöitä.

Suomeen palaamisen helpottaminen

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. Direktiivissä sääde-

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

tään niistä tavoista, joilla helpotus voidaan toteuttaa. Näitä ovat esimerkiksi vapautukset asiakirjatodisteiden esittämisestä tai useamman kausityöoleskeluluvan myöntäminen yhtenä hallinnollisena asiakirjana taikka nopeutettu hakumenettely.

Hallintovaliokunta toteaa direktiivin jättävän jäsenvaltioille laajan harkinnan paluun helpottamiseksi valittavista keinoista. Hallituksen esityksessä ehdotetaan direktiivin vähimmäistason mukaisesti säädettäväksi, että edellä mainitut ehdot täyttävän kausityöntekijän ei tarvitse uudelleen maahan tullessaan esittää todisteita majoitusjärjestelyistään. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta sekä maa- ja metsätalousvaliokunta ovat lausunnoissaan kiinnittäneet huomiota siihen, että direktiivi olisi sallinut esitettyä huomattavasti laajemmat mahdollisuudet helpottaa toistuvaa työskentelyä esimerkiksi kausityöntekijän oleskeluluvalla, joka olisi voimassa rajatun ajan useana perättäisenä vuotena.

Hallintovaliokunnan käsityksen mukaan velvoitteensa moitteetta hoitaneen työnantajan palvelukseen myönnettävä, useita vuosia voimassa oleva lupa voisi periaatteessa olla harkinnan arvoisen erityisesti tilanteissa, joissa sama työntekijä on vuodesta toiseen palannut saman työnantajan palvelukseen. Saadun selvityksen mukaan ratkaisua on arvioitu säädösvalmistelun yhteydessä, mutta tällaista säännöstä on pidetty liian pitkälle menevänä Suomeen pääsyn helpottamisena eikä valmistelua sen toteuttamiseksi tuolloin jatkettu.

Hallintovaliokunta toteaa, että hallituksen esityksessä ehdotettua säännöstä pidemmälle menevän muutoksen toteuttaminen tässä vaiheessa olisi ongelmallista. Direktiivin kansallinen täytäntöönpano on viivästynyt jo vuodella, ja nopea täytäntöönpano on välttämätöntä täytäntöönpanon laiminlyönnistä määrättävien seuraamusten minimoimiseksi. Lain voimaantulo edellyttää myös huomattavia tietojärjestelmämuutoksia, jotka on täytäntöönpanoon valmistautumiseksi jo hyvin pitkälle rakennettu. Voimassa olevaan lainsäädäntöön ei sisälly yhtäkään useana perättäisenä vuotena rajatun ajan voimassa olevaa lupaa, eikä tällaista ominaisuutta sen vuoksi sisälly nykyisiin lupien käsittelemiseksi luotuihin tietojärjestelmiin. Kun hallituksen esitykseen ei tällaista säännöstä ole sisällytetty, sen mahdollisuutta ei tietojärjestelmäkehityksessä tai siihen osoitetuissa voimavaroissa ole otettu huomioon.

Selvityksen mukaan mainitun kaltaisen säännöksen säätäminen tässä yhteydessä edellyttäisi huomattavia uusia ajallisia ja taloudellisia panostuksia tietojärjestelmäkehitykseen ja samalla lain voimaantulo lykkääntyisi edelleen. Viivästymisestä määrättävien seuraamusten määrän arvioidaan olevan huomattavasti suurempi kuin uuden säännöksen lisäämisestä saatava hyöty. Huomionarvoista on kuitenkin valiokunnan mielestä se, että hallituksen esitykseen sisältyvien sähköisiä menettelyjä ja viranomaisten välisen tiedonvaihdon parantamista koskevien ehdotusten voidaan arvioida tuovan helpotusta huomattavaan osaan niistä ongelmista, joiden korjaamiseen useana perättäisenä vuotena voimassa oleva lupa tähtäisi.

Valvonta

Esityksessä ennakkovalvonnalla tarkoitetaan hakemuskäsittelyä, joka perinteisesti merkitsee hakemuksen ja sen liitteenä toimitettujen asiakirjojen ja niissä annettujen tietojen tarkastamista. Jälkivalvonnalla tarkoitetaan käytännössä työsuojelutarkastuksia työpaikoilla. Ennakkovalvonnan

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

teho perustuu paljolti siihen, että siinä annettujen tietojen paikkansa pitävyys voidaan jälkivalvonnalla tarkastaa ja jälkivalvonnassa paljastuneita seikkoja hyödyntää ennakkovalvonnassa.

Hallintovaliokunta korostaa, että lakiehdotuksen tarkoituksena ei ole luopua ennakkovalvonnasta tai keventää sen sisältöä. Tarkoituksena on siirtyä sähköisiin menettelyihin, joissa tiedot annetaan sähköisesti, ohjataan työhönsä ja tarkistetaan kasvavassa määrin automaattisesti. Tällä voidaan tehostaa valvontaa, koska automaattisesti suoritettuna samat tarkastukset tapahtuvat välittömästi eivätkä odota käsittelijän toimenpiteitä. Valiokunta kuitenkin tähdentää, että automatisoinnista huolimatta henkilötöitä tarvitaan myös jatkossa. Menettelyt tulee lisäksi järjestää niin, että asiakirjojen ennakkovalvonta toteutuu riittävällä tavalla.

Ennakkovalvontaan sisältyy muun ohella työehtojen tarkastaminen, joka vaatii työehtosopimusten ja työlaeiden tuntemusta. Hallintovaliokunta toteaa, että Maahanmuuttoviraston hakemuksia ratkaiseva henkilöstö on korkeakoulutettua, useimmat oikeus- tai hallintotieteellisen loppututkinnon suorittaneita. Virastolla on myös pitkä kokemus henkilöstönsä tehokkaasta kouluttamisesta jatkuvasti muuttuvaan huomattavan monimutkaiseen lainsäädäntöön ja vaihtuviin työtehtäviin. Valiokunta katsoo, että Maahanmuuttovirastolla on kaikki edellytykset suoriutua ennakkovalvontaan kuuluvista tehtävistä. Asioiden ohjautumisessa työhönsä tulee ottaa huomioon yksittäisen virkamiehen perehtyneisyys kulloinkin käsiteltävän lupatyyppin edellyttämään työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön.

Ulkomaalaisrekisterilakiin ehdotettavien muutosten (4. lakiehdotus) myötä Maahanmuuttoviraston suorittama ennakkovalvonta saa välittömästi käyttöönsä työsuojelutarkastuksissa, toisin sanoen jälkivalvonnassa, paljastuvat epäkohdat, jos työnantajalla on palveluksessaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Näin voidaan varmistaa, että ennakkovalvonnassa annetut esimerkiksi palkkusta tai työoloja koskevat tiedot pitävät paikkansa. Ennakkovalvonnan vaikuttavuus paranee, koska sen käyttöön saadaan jälkivalvonnassa paljastuneet epäkohdat välittömästi. Järjestelmien välisen tietojenvaihdon avulla valvontaa on myös mahdollista kohdentaa entistä tarkemmin. Myös mahdollisuudet ihmiskaupan ja sen lähirikosten ennaltaehkäisyyn ja niihin puuttumiseen paranevat. Jälkivalvonnan tehokas toteutus kuitenkin edellyttää, että työsuojeluviranomaisille kohdennetaan riittävät resurssit valvontaa varten.

Työnantajiin kohdistettavat seuraamukset

Lakiehdotukseen sisältyvät seuraamukset kohdistuvat lupien myöntämiseen. Yksittäinen lupahakemus voidaan hylätä tai jo myönnetty lupa peruuttaa työntekijästä tai työnantajasta johtuvasta syystä. Seuraamuksiin sisältyy myös mahdollisuus päättää olla myöntämättä tietyn työnantajan palvelukseen kausityölupia määrääjäksi tai toistaiseksi.

Työnantajaan kohdistettavia seuraamuksia on hallintovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa pidetty yhtäältä liian lievinä, toisaalta liian ankarina. Maa- ja metsätalousvaliokunta kiinnitti lausunnossaan huomiota erityisesti lakiehdotuksen 7 §:ään ja katsoi, että kausityöluvan epäminen on sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta voimakas toimenpide, jonka käyttämisen perusteet tulee olla selkeät ja suhteellisuusperiaatteen mukaiset.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Hallintovaliokunta toteaa, että sekä yksittäiseen lupaan että työnantajan oikeuteen saada kausityöntekijöitä palvelukseensa kohdistuvat seuraamukset perustuvat suoraan direktiivin jäsenvaltioita velvoittaviin säännöksiin. Sääntelyn selkeys on sekä työntekijän että työnantajan kannalta tärkeää. Direktiivin kansallisen täytäntöönpanon kannalta on jossain määrin ongelmallista direktiivin avoin sanamuoto. Mikäli kansallisessa laissa säädettäisiin direktiiviä yksityiskohtaisemmin, sen arvioidaan yleensä heijastavan direktiivin supistavaa täytäntöönpanoa. Supistavaa täytäntöönpanoa merkitsisi myös esimerkiksi toimenpiteiden rajaaminen yksinomaan tilanteisiin, joissa työnantajalle on jo määrätty rangaistus. Huomionarvoista on myös se, että tällainen supistava täytäntöönpano kohdistuisi direktiivin keskeiseen tavoitteeseen luoda työntekijälle nykyistä suojatumpi asema.

Suhteellisuusperiaatteen toteutuminen pyritään ehdotetussa laissa varmistamaan niin, että toimenpiteet määrätään painottaen kokonaisharkintaa. Ehdotetun 7 §:n 2 momentin mukaan harkinnassa otetaan huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Pykälän yksityiskohtaisista perusteluista ilmenee, että vaikka käsillä olisi 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu tilanne, kokonaisharkinnan perusteella on mahdollista, että kausityöhön oikeuttava lupa voidaan kuitenkin myöntää. Valiokunta korostaa, että kokonaisharkinnassa huomioidaan kaikki tapaukseen liittyvät olosuhteet. Pykälän yksityiskohtaisissa perusteluissa mainitaan esimerkinomaisesti, että jos laiminlyönti ei ole ollut vakava ja työnantaja on korjannut laiminlyöntinsä, ei olisi estettä myöntää kausityöhön oikeuttavaa lupaa.

Hallintovaliokunta toteaa lisäksi, että kausityöluvan epäamisestä ja muista lakiehdotuksessa tarkoitetuista toimenpiteistä määrätään noudattaen hallintolain mukaista menettelyä. Siinä otetaan huomioon hallinnon yleiset periaatteet, kuten seurauksen oikeasuhteisuus ja tarkoitussidonnaisuus. Menettely edellyttää asianosaisen kuulemistä, ja päätös annetaan perusteltuna, kirjallisena ja muutoksenhakuohjeineen.

Hallintovaliokunta katsoo, että lakiehdotuksen 23 §:n sääntelyä valitusoikeudesta on kuitenkin selvyiden vuoksi syytä täsmentää niin, että siitä nimenomaisesti ilmenee työnantajan oikeus valittaa päätöksestä, joka koskee työnantajaan kohdistettuja toimenpiteitä. Lisäksi lakiehdotuksen 7 §:ään on tarpeen tehdä lakitekninen tarkistus. Valiokunta viittaa näiltä osin yksityiskohtaisissa perusteluissa esitettyyn.

Hallintovaliokunta tähdentää, että lakiehdotus ei sisällä säännöksiä hallinnollisista maksuseurauksista. Mikäli tällaisia ehdotettaisiin, tulisi säännöksiä arvioida myös ne bis in idem -kiellon kannalta. Lakiehdotus sisältää informatiiviset viittaukset ulkomaalaislain 186 §:ään työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sekä rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä säädettyyn rangaistukseen luvattoman työvoiman käytöstä. Rikoslain työrikoksia koskevassa 47 luvussa säädetään myös esimerkiksi työsyrynnästä (3 §) ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä (3 a §).

Asetuksenantovaltuus

Sosiaali- ja terveysvaliokunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, että kausityölain 3 §:n 2 kohtaan sisältyvä kausityön määritelmä samoin kuin lakiehdotuksen 24 §:ää otettavaksi ehdotettu asetuksenantovaltuus jäävät väljiksi. Kausityölain soveltamisalan määrittely jää käytännössä asetuksen varaan. Lausunnossa katsotaan, että hallintovaliokunnan on syytä

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

mietinnössään täsmentää joko asetuksenantovaltuutta tai kausiluonteisen toiminnan määritelmää, jollei lakiin katsota olevan mahdollista ottaa yksityiskohtaisempaa sääntelyä asiasta. Lisäksi asetuksenantovaltuus tavanomaisen kirjoitustavan mukaan tulee muotoilla lakia tarkempien säännösten antamista tarkoittavaksi.

Hallintovaliokunta toteaa, että kausityödirektiivi sisältää velvoittavan säännöksen, jonka mukaan jäsenvaltion tulee säätää kausityötä sisältävistä aloista tehtävästä luettelosta. Maahanmuuttoa koskevaan voimassaolevaan lainsäädäntöön ei sisälly vastaavanlaista valtuutusta. Esitystä valmisteltaessa on tehtyjen selvitysten pohjalta päädytty siihen, että yhtäältä luettelon tulee olla kattava ja joustava sekä toisaalta siitä tulee säätää oikeudellisesti velvoittavasti. Direktiivin kannalta ei olisi riittävää määritellä toimialoja esimerkiksi hallinnon sisäisellä ohjeistuksella. Luettelomuodon ja erityisesti joustavuutta edellyttävän toteuttamistavan voidaan arvioida soveltuvan huonosti lain tasoiseen sääntelyyn. Erityisesti käytännön soveltamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden joustavan huomioon ottamisen on katsottu edellyttävän asetusmuotoa. Analyysi direktiivin vaatimukset täyttävän ja Suomen maatalouden ja matkailun rakenteiden edellyttämän luettelon sisällöstä on kirjattu esityksen perusteluihin. Kausiluonteisen toiminnan määritelmä tulee suoraan direktiivistä.

Hallintovaliokunta pitää edellä mainituista syistä perusteltuna, että direktiivin edellyttämästä luettelosta säädetään valtioneuvoston asetuksella. Asetuksenantovaltuutta tulee kuitenkin täsmentää. Asetuksenantovaltuuden tavanomaisen kirjoittamistavan mukaan laissa tulisi olla perussäännös asiasta, josta asetuksella annettaisiin tarkemmat säännökset. Hallituksen esitykseen sisältyvä asetuksenantovaltuus on muotoiltu niin, että kysymys on tosiasiaissa lain soveltamisalasta. Lakiehdotukseen ei sisälly varsinaista soveltamisalapykälää. Hallintovaliokunta ehdottaa tämän vuoksi yksityiskohtaisista perusteluista tarkemmin ilmenevin tavoin 1. lakiehdotusta täsmennettäväksi niin, että 1 §:ään lisätään lain soveltamisalaa koskeva säännös ja 24 §:ssä oleva asetuksenantovaltuus muotoillaan uudelleen.

ICT-laki

Ehdotetussa ICT-laissa säädetään yritysten sisällä kolmannelle maasta Suomeen lähetettävien johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelijoiden maahantulon ehdoista ja oikeuksista Suomessa. Oleskeluoikeuden todentamiseksi henkilölle myönnetään ICT-oleskelulupa. EU-jäsenvaltion 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. liikkuva ICT -oleskelulupaa. Työsuhte säilyy lähetettävään yritykseen koko siirron ajan, mutta työsuhteen ehdot määräytyvät Suomen lainsäädännön mukaisesti.

Hallintovaliokunta pitää ICT-lain tuomana merkittävimpänä muutoksena toisessa jäsenvaltiossa ICT-oleskeluluvan saaneen henkilön oikeutta aloittaa työskentely Suomessa ennen Maahanmuuttoviraston ratkaisua työskentelyoikeudesta. Työllisyyden ja kilpailukyvyn edistämiseksi on tärkeää, että Suomi on houkutteleva kohde yritysten tutkimus- ja tuotekehitystoiminnalle sekä yritysten, yliopistojen ja tutkimuslaitosten yhteistyölle. Muutoksen voidaan arvioida joustavoitta-

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

van erityisesti useassa jäsenvaltiossa toimivien yritysten mahdollisuuksia hyödyntää Eurooppaan lähetettyä henkilöstään vaihtelevissa tilanteissa ilman haitallisia vaikutuksia Suomen työmarkkinoilla.

Työnteko voidaan Maahanmuuttoviraston ilmoituksella välittömästi keskeyttää. Jäsenvaltiosta toiseen siirtymistä koskeviin säännöksiin liittyy määräys ensimmäisen luvan myöntäneen jäsenvaltion velvollisuudesta ottaa takaisin henkilöt, joiden työskentely- tai oleskeluoikeus toisessa jäsenvaltiossa ei täyty tai ei enää täyty.

ICT-laissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeudet terveydenhuoltoon ja sosiaaliturvaan vastaavat suomalaisten oikeuksia, mutta ovat käytännössä vähämerkityksellisempiä, koska siirtoihin yleensä muiden etujen ohella liittyy konsernin järjestämä yksityinen vakuutusturva. Yhdenvertaista kohtelua sosiaaliturvan alalla on käsitelty edellä tässä mietinnössä.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten

1 §. Lain tarkoitus. Edellä yleisperusteluista ilmenevistä syistä hallintovaliokunta ehdottaa, että pykälään lisätään *uusi 2 momentti* lain soveltamisalasta ja pykälän otsikkoa tarkistetaan ehdotettua muutosta vastaavasti.

Kausityödirektiivi ei sisällä luetteloa aloista, jotka tulisi lukea kausityöksi. Direktiivin 3 artiklan määritelmän mukaan kausiluonteisella toiminnalla tarkoitetaan työtä, jonka kausittaisiin olosuhteisiin liittyvä toistuva tapahtuma tai tapahtumasarja sitoo tiettyyn aikaan vuodesta, jolloin työvoimaa tarvitaan huomattavasti enemmän kuin tavallisesti käynnissä olevassa toiminnassa. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on laadittava luettelo toimialoista, joihin kuuluu kausiluonteista toimintaa. Direktiivin johdanto-osassa todetaan, että kausiluonteista toimintaa on tyypillisesti esimerkiksi maataloudessa ja puutarhaviljelyssä erityisesti istutus- ja sadonkorjuu-aikaan tai matkailussa erityisesti lomakaudella.

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenee, että Euroopan komission ja neuvotteluihin osallistuneiden jäsenvaltioiden yhteisen käsityksen sekä täytäntöönpanoa valmisteleavassa komiteassa vahvistetun kannan mukaan direktiivin soveltamisalan lähtökohtana on koko valmistelu- ja päätöksentekomenettelyn ajan ollut maatalous ja matkailu eikä direktiivin soveltamisalan missään vaiheessa ole tarkoitettu ulottuvan tätä laajemmalle.

Tämän vuoksi hallintovaliokunta ehdottaa soveltamisalasäännöksen muotoiltavaksi siten, että siinä viitataan kausiluonteiseen toimintaan maatalouden ja matkailun aloilla. Ilmaisuuksia maatalous tulee tässä yhteydessä ymmärtää väljästi niin, että se kattaa hallituksen esityksessä tarkoitetun. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan kausityödirektiivin soveltamisalaa koskevien tulkintalinjausten perusteella sen tulisi Suomessa kattaa ainakin maatalous, puutarha-ala, turkistuotanto, kasvien istuttamista sisältävä viher- ja ympäristörakentaminen sekä metsätalous niiltä osin kuin työvoimantarve johtuu vuodenaikojen vaihtelusta.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Matkailun alalla kausityötä arvioidaan hallituksen esityksen perustelujen mukaan sisältävän ainakin kausiluonteiset hotelli-, ravintola- ja kylpyläpalvelut sekä matkailun ohjelmapalvelut, huvipuistot ja festivaalit sekä saaristo- ja sisävesimatkailu.

7 §. Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä. Hallintovaliokunta ehdottaa, että *1 momentin* 4 kohdan perään lisätään puolipiste ja tai-sana sen selventämiseksi, että lupa voidaan jättää myöntämättä, jos 1 momentin 1—5 kohdissa säädetystä edellytyksistä yksi täyttyy.

11 §. Kausityöoleskeluluvan myöntäminen. Pykälän *2 momentissa* säädetään kausityöoleskeluluvan myöntämisestä yli kuuden kuukauden pituista oleskelua varten. Pykälän *3 momentin* mukaan Maahanmuuttovirasto voi siirtyä 2 momentin mukaiseen menettelyyn myös kuutta kuukautta lyhyemmäksi ajaksi myönnettävissä kausityöoleskeluluvissa, jos se on kotimaisen työvoiman riittävän saatavuuden vuoksi perusteltua. Selvityksen mukaan tarkoituksena on, että 3 momenttia voitaisiin soveltaa myös tasan kuudeksi kuukaudeksi myönnettäviin lupiin. Hallintovaliokunta ehdottaa sen vuoksi 3 momenttiin tehtävän tätä koskevan täsmennyksen. Lisäksi 3 momentin viittaus 24 §:n nojalla annettuihin säännöksiin tulee muuttua viittaukseksi 24 §:n nojalla annettuun asetukseen.

14 §. Kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaminen. Hallintovaliokunta ehdottaa, että *2 momentin* 4 kohdan perään lisätään tai-sana sen selventämiseksi, että lupa peruutetaan 2 momentin perusteella, jos sen 1—5 kohdissa säädetystä edellytyksistä yksi täyttyy.

23 §. Valitus. Valiokunnan yleisperusteluissa mainituista syistä hallintovaliokunta ehdottaa, että pykälään lisätään *uusi 2 momentti*, jolla täsmennetään työnantajan valitusoikeuden ulottuvuutta. Täsmennys on tarpeellinen, jotta varmistetaan oikeudenmukainen, tehokas ja toimiva muutoksenhakumenettely sekä kausityöntekijöille että työnantajille. Kausityöluvan epääminen tai peruuttaminen on merkittävä päätös niin kausityöntekijän kuin myös työnantajayrityksen kannalta. Ehdotettu täsmennys on linjassa myös sen kanssa, mitä ulkomaalaislaissa säädetään työnantajan valitusoikeudesta työntekijän oleskelulupaa koskevaan päätökseen.

24 §. Luettelo toimialoista. Edellä yleisperusteluissa ja 1 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todettuun viitaten hallintovaliokunta ehdottaa, että asetuksenantovaltuus muotoillaan tavanomaisen kirjoitustavan mukaisesti lakia tarkempien säännösten antamista tarkoittavaksi ja että pykälän otsikkoa muutetaan niin, että se ilmaisee pykälän sisältävän asetuksenantovaltuuden. Pykälässä tarkoitettussa valtioneuvoston asetuksessa on kysymys direktiivin edellyttämästä toimialoja koskevasta luettelosta.

Saadun selvityksen mukaan Suomessa ei ole käytössä lainsäädännön soveltamiseen liittyvää normatiivista toimialaluokitusta. Käytössä on toimialaluokitus TOL 2008, jota käytetään talouden eri alueita, kuten tuotantoa ja työllisyyttä, kuvaavissa tilastoissa sekä kansantalouden tilinpidon tilastoissa. TOL 2008 perustuu EU:n toimialaluokitukseen NACEen. Selvityksen mukaan TOL 2008 -luokitusta voidaan käyttää apuna myös valtioneuvoston asetuksen yhteydessä määriteltäessä toimialoja, joihin kuuluu kausiluonteista toimintaa. Hallintovaliokunnalla on ollut käytettävissään luonnos valtioneuvoston asetukseksi perustelumuistioineen.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Pykälän 2 *momenttiin* sisältyy velvoite kuulla työmarkkinaosapuolia ennen asetuksen antamista. Hallintovaliokunta toteaa, että säännös perustuu suoraan kausityödirektiivin sanamuotoon, mutta se ei millään tavoin rajoita työ- ja elinkeinoministeriön mahdollisuutta antaa järjestöille kuulemista suurempi rooli valmistelutyössä.

13. Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

1 a §. Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät. Hallintovaliokunta ehdottaa pykälään tehtäväksi tekniset korjaukset. Pykälän 1 ja 2 *momentti* on tarpeen erottaa toisistaan ja 4 *momentin* kirjoitusasu täsmentää.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Hallintovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 80/2017 vp sisältyvät 2.—12. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 80/2017 vp sisältyvät 1. ja 13. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

1 §

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Tällä lailla pannaan täytäntöön kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/36/EU (*kausityödirektiivi*).

Tätä lakia sovelletaan kausiluonteiseen toimintaan maatalouden ja matkailun aloilla. (Uusi 2 mom.)

2 §

Suhde ulkomaalaislakiin

Tässä laissa tarkoitettun kausityöntekijän maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon sovelletaan ulkomaalaislain (301/2004) maahantuloa, maastalähtöä sekä oleskelua ja työntekoa koskevia säännöksiä, jollei tässä laissa toisin säädetä.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *kolmannen maan kansalaisella* muun maan kuin Euroopan unionin jäsenvaltion tai Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaista;
- 2) *kausiluonteisella toiminnalla* toimintaa, jonka kausittaisiin olosuhteisiin liittyvä toistuva tapahtuma tai tapahtumasarja edellyttää tiettyyn aikaan vuodesta työvoimaa huomattavasti enemmän kuin tavallinen toiminta;
- 3) *kausityöntekijällä* kolmannen maan kansalaista, jonka vakinainen asuinpaikka on muualla kuin Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa tai Sveitsissä ja joka oleskelee Suomessa laillisesti ja tilapäisesti työskennelläkseen kausiluonteisesti sellaisen määräaikaisen työsopimuksen perusteella, joka on tehty hänen ja Suomeen sijoittautuneen työnantajan välillä;
- 4) *kausityöhön oikeuttavalla luvalla* oikeutta työskennellä Suomessa kausityödirektiivissä tarkoitettulla tavalla;
- 5) *kausityötodistuksella* todistusta kausityöhön oikeuttavasta luvasta, joka oikeuttaa tekemään kausityötä enintään 90 päivän ajan ja joka annetaan sellaisen kolmannen maan kansalaiselle, joka ei tarvitse viisumia Schengen-alueelle saapumista varten;
- 6) *kausityöviisumilla* yhteisön viisumisäännösten laatimisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 810/2009 (*viisumisäännöstö*) mukaan myönnettyä Schengen-viisumia, joka sisältää kausityöhön oikeuttavan luvan;
- 7) *kausityöoleskeluvalla* kausityödirektiivissä kausityöluvaksi määriteltyä tilapäistä oleskelulupaa, jonka nojalla kausityöntekijä voi oleskella ja työskennellä maassa yli 90 päivän ja enintään yhdeksän kuukauden ajan.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

4 §

Kausityöntekijän maahantulo

Kausityöntekijän maahantuloon enintään 90 päivän oleskelua varten sovelletaan henkilöiden liikkumista rajojen yli koskevasta unionin säännöstöstä (Schengenin rajasäännöstö) annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/399, viisumisäännöstöä ja sitä täydentäviä ulkomaalaislain 2 luvun maahantuloa ja 3 luvun viisumia koskevia säännöksiä.

Kausityöntekijän maahantuloon kausityöoleskeluluvalla yli 90 päiväksi sovelletaan ulkomaalaislain maahantuloa ja oleskelua koskevia säännöksiä, jollei tässä laissa toisin säädetä. Kausityöoleskeluluvan myöntäminen edellyttää lisäksi, että hakijalla on vaadittava matkustusasiakirja, joka on voimassa vähintään kolmen kuukauden ajan kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaolon päättymisestä.

5 §

Kausityöhön oikeuttava lupa

Kausityön tekeminen edellyttää, että kolmannen maan kansalaisella on kausityöhön oikeuttava lupa.

Jos kausityötä koskevan oleskelun on tarkoitus kestää enintään 90 päivää, sellaisen maan kansalainen, joka tarvitsee viisumin tullakseen Suomeen, voi tulla maahan, jos hänellä on kausityöviisumi. Viisumivapaudesta ja viisumivelvollisuudesta säädetään luettelon vahvistamisesta kolmansista maista, joiden kansalaisilla on oltava viisumi ulkorajoja ylittäessään, ja niistä kolmansista maista, joiden kansalaisia tämä vaatimus ei koske annetussa neuvoston asetuksessa (EY) N:o 539/2001. Kausityöhön oikeuttavasta luvasta tehdään merkintä viisumiin tai siitä annetaan kausityötodistus, jos kolmannen maan kansalainen tulee valtiosta, jonka kansalaiset eivät tarvitse viisumia Schengen-alueelle saapumista varten.

Jos kausityötä koskevan oleskelun on tarkoitus kestää yli 90 päivää, kausityöntekijän oleskelu edellyttää kausityöoleskelulupaa. Kausityöhön oikeuttavasta luvasta tehdään merkintä kausityöoleskelulupa.

6 §

Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisen edellytykset

Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään kolmannen maan kansalaiselle, jos hän:

1) esittää voimassa olevan työsopimuksen tai sitovan työtarjouksen, joka koskee kausityön tekemistä Suomeen sijoittautuneelle työnantajalle ja jossa määritetään:

- a) työpaikka ja työn luonne;
- b) työsuhteen kesto;
- c) palkka;
- d) työtunnit viikossa tai kuukaudessa;
- e) mahdollisen palkallisen loman pituus;
- f) muut merkitykselliset työehdot;
- g) työsuhteen alkamispäivä;

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

2) osoittaa, että hänellä on tai hänelle järjestetään asianmukainen majoitus.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen ehtojen on täytettävä Suomessa sovellettavassa lainsäädännössä säädetty ja työehtosopimuksessa määrätty vähimmäistaso.

Kausityöhön oikeuttavaa lupaa ei myönnetä, jos hakija on esittänyt asiakirjoja, jotka on hankittu vilpillisin keinoin tai ovat väärennetyjä tai joita on muutettu, tai hakija ei ole noudattanut aiemmasta hänelle myönnetystä kausityöhön oikeuttavasta luvasta johtuvia velvoitteitaan taikka hänen viisumihakemuksensa on evättävä viisumisäännöstössä säädettyjen perusteiden johdosta.

7 §

Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä

Kausityöhön oikeuttava lupa voidaan jättää myöntämättä, jos sitä on haettu työskentelyyn sellaisen työnantajan palveluksessa:

1) jolle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;

2) jolle on määrätty seuraamuksia tämän lain mukaisten velvoitteiden vakavasta laiminlyönnistä;

3) joka ei ole noudattanut lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä velvoitteitaan;

4) jonka yritys on haettu konkurssiin tai jonka yrityksellä ei ole mitään taloudellista toimintaa; tai

5) joka ei ole noudattanut 8 §:ssä säädettyä yhteistyövelvollisuuttaan.

Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämistä harkittaessa on otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan.

8 §

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Kausityöntekijän palkkaavan työnantajan on ennen kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämistä annettava 10 tai 11 §:n nojalla luvan myöntävälle toimivaltaiselle viranomaiselle vakuutus siitä, että:

1) kausityön ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisia tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin sovellettavaa käytäntöä;

2) kausityöntekijällä on oleskelunsa ajan kohtuullista elintasoja vastaava asianmukainen majoitus, jos työnantaja vastaa majoituksen järjestämisestä;

3) 7 §:ssä tarkoitettuja luvan epäämisen perusteita ei ole olemassa.

Työnantajan on ilmoitettava luvan myöntävälle viranomaiselle, mikä on työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus.

Työnantajan on luvan myöntävän viranomaisen vaatimuksesta annettava kaikki kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseen, voimassaolon pidentämiseen tai uusimiseen tarvittavat asiaan kuuluvat tiedot.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

9 §

Hakemuksen jättäminen

Jos kausityöntekijä ei tarvitse viisumia tullessaan Suomeen, kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskeva hakemus enintään 90 päivän pituista oleskelua varten jätetään Maahanmuuttovirastolle.

Jos kausityöntekijä tarvitsee viisumin tullakseen maahan, kausityöhön oikeuttavaa lupaa enintään 90 päivän pituista oleskelua varten on haettava ulkomailla ennen maahan saapumista. Hakemus jätetään Suomen edustustolle.

Ensimmäistä kausityöoleskelulupaa on haettava ulkomailla ennen maahan saapumista. Hakemus jätetään Suomen edustustolle tai sähköistä asiointia käyttäen Maahanmuuttovirastolle.

10 §

Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntäminen enintään 90 päiväksi

Jos kausityöntekijä ei tarvitse maahantuloon viisumia, Maahanmuuttovirasto myöntää kausityöhön oikeuttavan luvan ja antaa kausityötodistuksen.

Jos kausityöntekijä tarvitsee viisumin tullakseen Suomeen, kausityöhön oikeuttavan luvan enintään 90 päivää kestävään kausityöhön myöntää Suomen edustusto. Kausityöviisumi myönnetään alkamaan työsuhteen alkamispäivästä. Suomen edustusto tekee viisumiin merkinnän oikeudesta tehdä kausityötä.

Päätös kausityöhön oikeuttavasta luvasta on annettava hakijalle tiedoksi viimeistään 90 päivän kuluttua siitä, kun viranomainen on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen ja kaikki laissa edellytetyt selvitykset.

11 §

Kausityöoleskeluluvan myöntäminen

Kausityöoleskeluluvan myöntää Maahanmuuttovirasto. Päätös kausityöoleskelulupaa koskevaan hakemukseen on tehtävä ja annettava tiedoksi 90 päivän kuluessa siitä, kun viranomainen on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen ja kaikki laissa edellytetyt selvitykset.

Maahanmuuttovirasto myöntää kausityöoleskeluluvan yli kuuden kuukauden pituista oleskelua varten noudattaen työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä.

Maahanmuuttovirasto voi yhdellä tai useammalla 24 §:n nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettulla alalla ottaa kausityöoleskeluluvat myönnettävikseen myös kuudeksi kuukaudeksi tai sitä lyhyemmäksi ajaksi noudattaen 2 momentissa mainitussa lainkohdassa säädettyä menettelyä, jos se on kotimaisen työvoiman riittävän saatavuuden vuoksi perusteltua.

Kausityöoleskelulupa myönnetään alkamaan aikaisintaan työsuhteen alkamispäivästä. Oleskelulupakorttiin merkitään tilapäisen oleskeluluvan kirjaintunnus B ja tehdään merkintä kausityödirektiivin mukaisesta kausityöstä.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

12 §

Kausityöhön oikeuttavan luvan työnantajakohtaisuus

Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään koskemaan työtä yhden tai useamman nimetyn työnantajan palveluksessa kerrallaan.

13 §

Kausityöntekijän perheenjäsenet

Kausityöntekijän perheenjäsenelle ei myönnetä oleskelulupaa perhesiteen perusteella.

14 §

Kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaminen

Kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan, jos maahantuloon tai kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseksi esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin tai ne ovat väärennettyjä tai niitä on muutettu taikka jos luvan haltija oleskelee maassa muuta tarkoitusta varten kuin sitä, jonka perusteella lupa on myönnetty.

Kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan myös, jos:

- 1) luvan myöntämisen edellytyksiä ei enää ole olemassa;
- 2) työnantajalle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 3) työnantajalle on määrätty seuraamuksia tämän lain mukaisten velvoitteiden vakavasta laiminlyönnistä;
- 4) työnantaja ei ole noudattanut lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä oikeudellisia velvoitteita; tai
- 5) työnantajan yritys on haettu konkurssiin tai yrityksellä ei ole mitään taloudellista toimintaa.

Kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamista 2 momentin perusteella harkittaessa on otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan.

15 §

Toimivalta kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamiseen

Enintään 90 päiväksi myönnetyn kausityöhön oikeuttavan luvan ulkomaalaiselle, joka ei ole tarvinnut maahantuloon viisumia, peruuttaa Maahanmuuttovirasto.

Kausityöviisumin yhteydessä enintään 90 päiväksi myönnetyn kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaa Suomen edustusto, jos ulkomaalainen oleskelee ulkomailla. Rajatarkastuksen yhteydessä kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaa Rajatarkastusviranomainen, joka myös kumoaa ja mitätöi kausityöviisumin. Jos ulkomaalainen oleskelee Suomessa, kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaa Maahanmuuttovirasto tai poliisi.

Kausityöoleskeluluvan peruuttaa Maahanmuuttovirasto.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

16 §

Kausityön enimmäiskesto

Kolmannen maan kansalaiselle voidaan myöntää kausityöhön oikeuttava lupa enintään yhdeksäksi kuukaudeksi kahdentoista kuukauden jaksolla.

17 §

Oleskelun jatkaminen ja kausityöhön oikeuttavan luvan uusiminen

Kausityöhön oikeuttava lupa voidaan uudistaa, jos kausityöntekijän työsopimusta saman työnantajan palveluksessa jatketaan tai kausityöntekijä siirtyy kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen.

Kausityöhön oikeuttavan luvan uudistamista koskeva hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirasto myöntää uuden luvan kolmannen maan kansalaiselle kausityöoleskelulupana ottaen huomioon 16 §:ssä säädetyn kausityöhön oikeuttavan luvan enimmäiskeston. Kausityöntekijä voi jatkaa työskentelyä hakemuksen jättämisen jälkeen saman työnantajan palveluksessa, jos hakemus on jätetty ennen edellisen kausityöhön oikeuttavan luvan päättymistä.

Harkittaessa oikeutta jatkaa oleskelua tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla on otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan.

18 §

Maahanpaluun helpottaminen

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, hänen ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta.

19 §

Majoitus

Kausityöntekijän tai, jos työnantaja on järjestänyt tämän majoituksen, työnantajan on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle kaikista kausityöntekijän majoituksessa tapahtuvista muutoksista.

Jos työnantaja järjestää majoituksen tai se järjestyy työnantajan kautta:

- 1) kausityöntekijältä voidaan periä vuokra, joka ei saa olla kohtuuton verrattuna hänen nettoansioihinsa ja kyseisen majoituksen laatuun ja jota ei saa automaattisesti vähentää tämän palkasta;
- 2) työnantajan on tehtävä kausityöntekijän kanssa kirjallinen sopimus tai toimitettava hänelle vastaava asiakirja, jossa ilmoitetaan selvästi majoituksen ehdot;
- 3) työnantajan on huolehdittava siitä, että majoitus vastaa yleisiä terveys- ja turvallisuussäännöksiä.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta säädetään ulkomaalaislain 186 §:ssä. Rangaistus luovattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 a §:ssä.

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka vakavasti laiminlyö tässä laissa tai ulkomaalaislaissa säädetyt velvoitteensa. Päätös tehdään määrääjäksi tai toistaiseksi.

21 §

Maasta poistaminen

Kausityöntekijän maasta poistamiseen sovelletaan ulkomaalaislain 9 luvun säännöksiä.

Kausityöhön oikeuttavan luvan enintään 90 päiväksi saaneen maasta poistamiseen sovelletaan käännyttämistä ja kausityöoleskeluluvan saaneen maasta poistamiseen maasta karkottamista koskevia ulkomaalaislain säännöksiä.

22 §

Maasta poistamisen täytäntöönpano

Päätös kausityöntekijän maasta poistamisesta voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää.

23 §

Valitus

Tässä laissa tarkoitettuun Maahanmuuttoviraston päätökseen tai Suomen edustuston tekemään kausityöviisumia koskevaan kielteiseen päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Työnantajalla on oikeus hakea muutosta valittamalla 1 momentissa tarkoitettuun päätökseen siltä osin kuin päätös perustuu työnantajasta johtuvaan syyhyn tai päätös koskee työnantajaan kohdistettavia seuraamuksia. (Uusi 2 mom.)

Hallinto-oikeuden päätökseen, joka koskee tämän lain nojalla tehtyä päätöstä, saa hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan. (HE:n 2 mom.)

Maahanmuuttovirastolla on oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Maahanmuuttoviraston päätös on kumottu tai sitä on muutettu. (HE:n 3mom.)

Suomen edustustolla on oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Suomen edustuston tekemä kausityöviisumia koskeva kielteinen päätös on kumottu tai sitä on muutettu. (HE:n 4 mom.)

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

24 §

Asetuksenantovaltuus kausiluonteisista toimialoista

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin niistä maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista toimialoista, joihin kuuluu kausiluonteista toimintaa ja joihin sovelletaan tätä lakia.

Ennen asetuksen antamista on kuultava työmarkkinaosapuolia.

25 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tällä lailla pannaan täytäntöön kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/66/EU (jäljempänä ICT-direktiivi).

2 §

Kohde

Tällä lailla säädetään:

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

1) edellytykset 5 §:n 1 kohdassa tarkoitettujen kolmannen maan kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä maahantulolle ja yli 90 päivän oleskelulle maassa ja heidän oikeutensa yrityksen sisäisen siirron yhteydessä;

2) edellytykset kolmannen maan kansalaisten maahantulolle ja oleskelulle ja heidän oikeutensa Suomessa, kun kolmannen maan kansalaiselle on myönnetty toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa ICT-direktiivin perusteella.

3 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan 5 §:n 1 kohdassa tarkoitettuihin kolmannen maan kansalaisiin, jotka asuvat Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella hakemuksen tekoajankohtana ja jotka ICT-direktiivin nojalla hakevat pääsyä tai joille on myönnetty pääsy Euroopan unionin jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron yhteydessä johtajina, asiantuntijoina tai työsuhteisina harjoittelijoina.

Tätä lakia ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin:

1) jotka hakevat lupaa oleskella Euroopan unionin jäsenvaltiossa tutkimusta, opiskelua, harjoittelua, vapaaehtoistyötä, oppilasvaihto-ohjelmaa tai koulutushanketta ja au pairina työskente.lyä varten tapahtuvan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2016/801/EU tarkoitettuina tutkijoina tutkimushankkeen toteuttamista varten;

2) joilla on Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden ja kolmansien maiden välisten sopimusten nojalla samanlainen oikeus vapaaseen liikkuvuuteen kuin Euroopan unionin jäsenvaltioiden kansalaisilla tai jotka ovat tällaiseen kolmanteen maahan sijoittautuneen yrityksen palveluksessa;

3) jotka on lähetetty palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY säädetyn mukaisesti;

4) jotka harjoittavat toimintaa itsenäisinä ammatinharjoittajina;

5) joiden työn on osoittanut työnvälitystoimisto, työvoiman vuokrausyritys tai mikä tahansa muu sellainen yritys, joka välittää työvoimaa työskentelemään jonkin toisen yrityksen johdon ja valvonnan alla;

6) joille on myönnetty maahanpääsy kokoaikaisina opiskelijoina tai jotka suorittavat lyhyt-kaista valvottua käytännön harjoittelua osana opintojaan.

4 §

Suhde ulkomaalaislakiin

Ulkomaalaislain (301/2004) maahantuloa, maastalähtöä sekä oleskelua ja työntekoa koskevia säännöksiä sovelletaan yrityksen sisäisen siirron saaneen työntekijän ja tämän perheenjäsenen maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon, jollei tässä laissa toisin säädetä.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

5 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *kolmannen maan kansalaisella* muun maan kuin Euroopan unionin jäsenvaltion tai Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaista;
- 2) *yrityksen sisäisellä siirrolla* Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan hakemisajankohtana asuvan kolmannen maan kansalaisen tilapäistä siirtoa työntekoa tai koulutusta varten Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueen ulkopuolelle sijoittautuneesta yrityksestä, jonka kanssa kyseisellä kolmannen maan kansalaisella on työsopimus ennen siirtoa ja siirron ajan, kyseiseen yritykseen tai samaan yritysryhmään kuuluvaan yksikköön Euroopan unionin jäsenvaltioon, ja soveltuvin tapauksissa liikkuvuutta yhteen tai useaan toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon sijoittautuneiden vastaanottavien yksiköiden välillä;
- 3) *sisäisen siirron saaneella työntekijällä* yrityksen sisäisen siirron saanutta kolmannen maan kansalaista, joka asuu Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan hakemisajankohtana;
- 4) *vastaanottavalla yksiköllä* Euroopan unionin jäsenvaltioon sijoittautunutta yksikköä, johon sisäisen siirron saanut työntekijä siirretään, riippumatta yksikön oikeudellisesta muodosta;
- 5) *johtajalla* johtavassa asemassa olevaa henkilöä, joka ensisijaisesti vastaa vastaanottavan yksikön johtamisesta ja on pääasiassa yrityksen hallituksen tai osakkeenomistajien taikka vastaavan tahon yleisessä valvonnassa tai ohjauksessa;
- 6) *asiantuntijalla* henkilöä, joka työskentelee 8 kohdassa tarkoitettussa yritysryhmässä ja jolla on erityistä, vastaanottavan yksikön toimialojen, tekniikoiden tai johtamisen kannalta olennaista osaamista;
- 7) *työsuhteisella harjoittelijalla* yliopistotutkinnon suorittanutta henkilöä, joka siirretään vastaanottavaan yksikköön urakehitystä varten tai liiketoiminnan tekniikoita tai menetelmiä koskevan koulutuksen saamiseksi ja jolle maksetaan palkkaa siirron aikana;
- 8) *yritysryhmällä* kahta tai useampaa yritystä, joiden katsotaan olevan toisiinsa yhteydessä ICT-direktiivissä tarkoitettulla tavalla;
- 9) *säännellyllä ammatilla* ammattipätevyyden tunnustamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/36/EY 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa määriteltyä säänneltyä ammattia;
- 10) *ensimmäisellä jäsenvaltiolla* sitä Euroopan unionin jäsenvaltiota, joka ensimmäisenä myöntää kolmannen maan kansalaiselle sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan;
- 11) *toisella jäsenvaltiolla* mitä tahansa Euroopan unionin jäsenvaltiota, jossa sisäisen siirron saanut työntekijä aikoo käyttää tai käyttää tässä laissa tarkoitettua oikeutta liikkuvuuteen ja joka on muu kuin ensimmäinen jäsenvaltio;
- 12) *ICT-oleskeluvalla* ICT-direktiivin mukaista sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa vastaavaa oleskelulupaa, jossa on lyhenne ”ICT” ja jonka nojalla luvanhaltija voi oleskella ja työskennellä ensimmäisessä jäsenvaltiossa ja tapauksen mukaan toisten jäsenvaltioiden alueella ICT-direktiivissä säädetyin ehdoin;
- 13) *liikkuvalla ICT -oleskeluvalla* ICT-direktiivissä tarkoitettua pitkäaikaista liikkumista koskevaa lupaa vastaavaa oleskelulupaa, jossa on merkintä ”Mobile ICT” ja jonka nojalla sisä-

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

sen siirron saaneen työntekijän luvan haltija voi oleskella ja työskennellä Suomessa ICT-direktiivissä säädetyin ehdoin.

Yrityksen sisäinen siirto kolmannesta maasta Suomeen

6 §

Yrityksen sisäisen siirron kesto

Yrityksen sisäisen siirron kesto saa olla enintään kolme vuotta, kun kyseessä on johtaja tai asiantuntija, ja yksi vuosi, kun kyseessä on työsuhteinen harjoittelija, minkä jälkeen siirron saaneen on poistuttava Suomen alueelta, ellei hän saa oleskelulupaa jollain muulla perusteella.

7 §

ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytykset

ICT-oleskelulupa myönnetään kolmannen maan kansalaiselle, jos hän tai hänet Suomessa vastaanottava yksikkö esittää:

1) todisteet siitä, että vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;

2) todisteet siitä, että siirron saaja on ollut saman yrityksen tai yritysryhmän palveluksessa keskeytyksettä vähintään 3—12 kuukautta välittömästi ennen yrityksen sisäistä siirtoa, kun kyse on johtajista tai asiantuntijoista, ja keskeytyksettä vähintään 3—6 kuukautta, kun kyse on työsuhteisista harjoittelijoista;

3) työsopimuksen ja tarvittaessa työnantajan komennuskirjeen, joka sisältää:

a) tiedot siirron kestosta ja vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksiköiden sijaintipaikasta;

b) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen ottaa vastaan johtajan, asiantuntijan tai työsuhteisen harjoittelijan toimen vastaanottavassa yksikössä tai vastaanottavissa yksiköissä Suomessa;

c) tiedot palkasta sekä muut työehdot yrityksen sisäisen siirron aikana;

d) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen voi palata yrityksen sisäisen siirron päättyessä kyseiseen yritykseen tai yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut johonkin kolmanteen maahan;

4) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalaisella on ammattipätevyys ja kokemus, joita tarvitaan vastaanottavassa yksikössä, johon hänet on tarkoitus siirtää johtajaksi tai asiantuntijaksi, tai työsuhteisen harjoittelijan tapauksessa todisteet siitä, että hänellä on vaadittu yliopistotutkinto;

5) asiakirjat, joista ilmenee, että kolmannen maan kansalainen täyttää Suomessa Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee;

6) vaadittavan voimassa olevan matkustusasiakirjan.

Oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että sisäisen siirron saaneen työntekijän työsuhteen ehdot täyttävät, mitä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:ssä säädetään.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Työntekijän tai vastaanottavan yksikön on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle kaikista hakemusmenettelyn aikana tapahtuvista muutoksista, jotka vaikuttavat tässä pykälässä säädettyihin ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin.

8 §

Hylkäysperusteet

ICT-oleskelulupaa koskeva hakemus on hylättävä, jos:

- 1) 7 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei ole noudatettu;
- 2) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 3) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten;
- 4) 6 §:ssä säädetty yrityksen sisäisen siirron enimmäiskesto on täyttynyt.

ICT-oleskelulupaa koskeva hakemus voidaan hylätä, jos:

- 1) työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 2) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 3) työnantaja tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa.

Edellä 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa on otettava huomioon tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta.

9 §

ICT-oleskeluluvan peruuttaminen tai uusimatta jättäminen

ICT-oleskelulupa on peruutettava tai jätettävä uusimatta, jos:

- 1) lupa on hankittu vilpillisin keinoin, se on väärennetty tai sitä on muutettu;
- 2) sisäisen siirron saanut työntekijä oleskelee maassa muuta kuin sitä tarkoitusta varten, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;
- 3) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten.

ICT-oleskelulupa on lisäksi jätettävä uusimatta, jos 6 §:ssä säädetty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.

ICT-oleskelulupa voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta, jos:

- 1) työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 2) edellä 7 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei ole noudatettu tai ei enää noudateta;
- 3) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 4) työnantaja tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa;
- 5) sisäisen siirron saanut työntekijä ei ole noudattanut tässä laissa säädettyjä liikkumista koskevia sääntöjä.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Edellä 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa on otettava huomioon tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta.

10 §

Hakemuksen jättäminen

ICT-oleskelulupaa koskeva hakemus on tehtävä ennen kuin kolmannen maan kansalainen tulee maahan. Hakemuksen tekee kolmannen maan kansalainen itse. Hakemuksen jättämisestä ulkomailla säädetään ulkomaalaislain 60 §:n 3 momentissa.

11 §

ICT-oleskeluluvan myöntäminen ja peruuttaminen

ICT-oleskelulupa myönnetään jatkuvana oleskelulupana yrityksen sisäisen siirron ajaksi. ICT-oleskelulupa voidaan tarvittaessa uusia 6 §:ssä säädetyn määräajan puitteissa.

Päätös ICT-oleskeluluvan myöntämisestä on tehtävä kirjallisesti ja annettava tiedoksi hakijalle 90 päivän kuluessa siitä, kun hakija on esittänyt asianmukaisesti täytetyn hakemuksen, joka sisältää kaikki hakemuksen ratkaisemiseksi vaadittavat selvitykset. ICT-oleskeluluvan peruuttamista koskevan päätöksen perustelut on ilmoitettava kirjallisesti sekä työntekijälle että vastaanottavalle yksikölle.

ICT-oleskeluluvan myöntää ja peruuttaa Maahanmuuttovirasto. Maahanmuuttoviraston on ilmoitettava ICT-oleskeluluvan peruuttamisesta välittömästi toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisille.

12 §

Merkintä oleskelulupakorttiin

ICT-oleskeluluvan saaneen oleskelulupakorttiin merkitään jatkuvan oleskeluluvan kirjaintunnus A ja oleskeluluvan tyyppi -kenttään "ICT".

13 §

Perheenjäsenen oleskelu- ja työnteke-oikeus

ICT-oleskeluluvan saaneen perheenjäsenelle myönnetään jatkuva oleskelulupa perhesiteen perusteella. Perheenjäsenellä on oikeus tehdä ansiotyötä ulkomaalaislain säännösten mukaisesti.

Päätös perheenjäsenen oleskelulupahakemukseen on annettava tiedoksi hakijalle 90 päivän kuluessa siitä, kun perheenjäsen on jättänyt asianmukaisesti täytetyn hakemuksen, joka sisältää kaikki hakemuksen ratkaisemiseksi vaadittavat selvitykset.

Maahanmuuttovirasto käsittelee perheenjäsenen oleskelulupahakemuksen samaan aikaan kuin työntekijän hakemuksen, jos hakemukset tehdään samaan aikaan.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

14 §

Maahanpääsyn edellytyksiin vaikuttavat muutokset oleskelun aikana

Kolmannen maan kansalaisen ja vastaanottavan yksikön on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle kaikista yrityksen sisäisen siirron saaneen oleskelun aikaisista muutoksista, jotka vaikuttavat 7 §:ssä säädettyihin ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin.

Liikkuminen Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueella

15 §

Lyhytaikainen liikkuminen

Kolmannen maan kansalaisella, joka on saanut ensimmäisessä jäsenvaltiossa ICT-oleskeluluvan, on oikeus oleskella ja työskennellä Suomessa samaan yritysryhmään kuuluvassa Suomeen sijoittautuneessa yksikössä enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana, jos lyhytaikaiselle liikkumiselle jäljempänä säädetty edellytykset täyttyvät.

16 §

Velvollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta liikkumisesta

Ensimmäiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen ICT-oleskeluluvan saaneen työntekijän vastaanottavan yksikön on ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle tämän aikomuksesta siirtyä työskentelemään Suomeen.

Ilmoittaminen voi tapahtua:

- 1) ennen työntekijän saapumista ensimmäiseen jäsenvaltioon ICT-oleskeluluvan hakemisajankohtana, jos liikkuminen Suomeen on siinä vaiheessa jo suunniteltu; tai
- 2) sen jälkeen kun ensimmäinen jäsenvaltio on sallinut sisäisen siirron saaneen työntekijän maahanpääsyn, heti kun aiottu liikkuminen Suomeen on tiedossa.

17 §

Ilmoituksen sisältö

Edellä 16 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen mukana on toimitettava seuraavat tiedot tai asiakirjat:

- 1) todisteet siitä, että Suomessa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
- 2) työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, jotka on toimitettu ensimmäiselle jäsenvaltiolle ICT-oleskelulupaa haettaessa ja jotka sisältävät 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot;
- 3) jäljennös voimassa olevasta vaadittavasta matkustusasiakirjasta ja ICT-oleskeluluvasta;
- 4) liikkumisen suunniteltu kesto ja ajankohta, jos niitä ei ole mainittu missään edellä mainituksa asiakirjassa;

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

5) tarvittaessa asiakirjat, joista ilmenee, että sisäisen siirron saanut työntekijä täyttää Suomessa Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee.

18 §

Lyhytaikaisen liikkumisen vastustaminen

Maahanmuuttovirasto voi vastustaa ICT-oleskeluluvan saaneen työntekijän liikkumista 20 päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta, jos:

- 1) työntekijän työsuhteen ehdot eivät täytä, mitä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 1 a §:ssä säädetään;
- 2) ilmenee, että työskentely ei tapahdu samassa yrityksessä tai yritysryhmässä;
- 3) ilmenee, että työntekijällä ei ole säännellyssä ammatissa edellytettyä osaamista tai koulutusta;
- 4) työntekijällä ei ole ICT-oleskeluluvan voimassaolon ajan vaadittavaa voimassa olevaa matkustasiakirjaa;
- 5) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 6) 6 tai 14 §:ssä säädetty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.

19 §

Ilmoitus lyhytaikaisen liikkumisen vastustamisesta

Maahanmuuttoviraston on ilmoitettava viipymättä 16 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen satuaan ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille ja ensimmäisessä jäsenvaltiossa olevalle vastaanottavalle yksikölle siitä, että se vastustaa ilmoituksessa tarkoitettua liikkumista.

20 §

Vastustuksen vaikutus työskentelyyn

Jos Maahanmuuttovirasto vastustaa liikkumista 18 §:n mukaisesti eikä liikkuminen ole vielä toteutunut, sisäisen siirron saanut työntekijä ei saa työskennellä Suomessa osana yrityksen sisäistä siirtoa.

Jos liikkuminen on jo toteutunut, sisäisen siirron saaneen työntekijän on lopetettava välittömästi kaikki työnteko Suomessa ja poistuttava maasta.

21 §

Maahantulo lyhytaikaista liikkumista koskevan ilmoituksen jälkeen

Jos ilmoitus lyhytaikaisesta liikkumisesta on tehty 16 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetyn mukaisesti eikä Maahanmuuttovirasto ole ilmoittanut ensimmäiselle jäsenvaltiolle vastustavansa liikkumista 19 §:n nojalla, ICT-oleskeluluvan ensimmäisessä jäsenvaltiossa saanut työntekijä voi saapua Suomeen työskentelemään milloin tahansa ICT-oleskeluluvan voimassaoloaikana.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Jos ilmoitus on tehty 16 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisesti, ICT-oleskeluluvan ensimmäisessä jäsenvaltiossa saanut työntekijä voi saapua Suomeen työskentelemään ilmoittamisen jälkeen välittömästi tai milloin tahansa sen jälkeen ICT-oleskeluluvan voimassaoloaikana.

22 §

Työskentelyn jatkaminen

Jos ensimmäinen jäsenvaltio uusii 15 §:ssä tarkoitetun työntekijän ICT-oleskeluluvan sen ICT-direktiivissä säädetyn enimmäiskeston puitteissa, uusitun ICT-oleskeluluvan haltija voi jatkaa sen nojalla työntekoa Suomessa 15 §:ssä säädetyn enimmäisajan puitteissa.

23 §

Pitkäaikainen liikkuminen

Kolmannen maan kansalaisen, jolle on myönnetty ICT-oleskelulupa ensimmäisessä jäsenvaltiossa ja joka aikoo oleskella ja työskennellä Suomessa samassa yrityksessä tai yritysryhmään kuuluvassa yksikössä yli 90 vuorokauden ajan, on haettava pitkäaikaista liikkumista varten liikkuva ICT -oleskelulupa.

24 §

Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus

Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevaa hakemusta varten työntekijän tai työnantajan on toimitettava Maahanmuuttovirastolle seuraavat tiedot tai asiakirjat:

1) todisteet siitä, että Suomessa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;

2) työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, joka sisältää:

a) tiedot siirron kestosta ja vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksiköiden sijaintipaikasta;

b) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen ottaa vastaan johtajan, asiantuntijan tai työsuhteisen harjoittelijan toimen vastaanottavassa yksikössä tai vastaanottavissa yksiköissä Suomessa;

c) tiedot Suomessa maksettavasta palkasta sekä muut työehdot yrityksen sisäisen siirron aikana;

d) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen voi palata yrityksen sisäisen siirron päättyessä kyseiseen yritykseen tai yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut johonkin kolmanteen maahan;

3) jäljennös voimassa olevasta vaadittavasta matkustusasiakirjasta ja voimassa olevasta ICT-oleskeluluvasta;

4) tarvittaessa asiakirjat, joista ilmenee, että sisäisen siirron saanut työntekijä täyttää Suomessa Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

25 §

Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen

Liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus voidaan hylätä, jos:

- 1) ei ole osoitettu, että Suomessa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
- 2) työntekijään Suomessa sovellettavat työehdot eivät ole 7 §:n 2 momentissa säädetyn mukaiset;
- 3) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- 4) yrityksen sisäisen siirron enimmäiskesto on täyttynyt;
- 5) työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteen rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi;
- 6) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 7) työnantajan tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole mitään taloudellista toimintaa.

26 §

Liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntäminen

Liikkuva ICT -oleskelulupa myönnetään jatkuvana oleskelulupana suunnitellun oleskelun keston ajaksi, enintään kuitenkin ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetyn ICT-oleskeluluvan voimassaoloajaksi. Liikkuva ICT -oleskelulupa voidaan uusina ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetyn ICT-oleskeluluvan voimassaoloajan puitteissa. Liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntää ja peruuttaa Maahanmuuttovirasto.

Päätös liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntämisestä on tehtävä kirjallisesti ja annettava tiedoksi hakijalle mahdollisimman pian ja viimeistään 90 vuorokauden kuluessa siitä, kun hakija on toimittanut Maahanmuuttovirastolle asianmukaisesti tehdyn hakemuksen, joka sisältää kaikki 24 §:ssä säädetty hakemuksen ratkaisemiseksi vaadittavat selvitykset.

Oleskelulupakorttiin merkitään jatkuvan oleskeluluvan kirjaintunnus A ja oleskeluluvan tyyppi -kenttään "Mobile ICT".

27 §

Työskentely liikkuvaa ICT -oleskelulupaa haettaessa

Haettuaan Suomessa liikkuvaa ICT -oleskelulupaa työntekijä saa työskennellä Suomessa hakemuksen käsittelyn ajan edellyttäen, että hakemus on tehty lyhytaikaiseen liikkumiseen 15 §:ssä säädetyn ajan kuluessa ja että täydellinen hakemus on toimitettu Maahanmuuttovirastolle vähintään 20 päivää ennen kuin pitkäaikainen liikkuminen alkaa.

Jos työntekijä oleskelee ensimmäisessä jäsenvaltiossa ja tekee siellä liikkuvaa ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksen Suomeen, saa hän siirtyä Suomeen ja aloittaa työnteon Suomessa, kun täydellinen hakemus on toimitettu Maahanmuuttovirastolle.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

28 §

Ilmoitus ensimmäiselle jäsenvaltiolle liikkuvan ICT -oleskeluluvan myöntämisestä

Kun liikkuva ICT -oleskelulupa myönnetään, Maahanmuuttovirasto ilmoittaa siitä ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle.

Erinäiset säännökset

29 §

Viittaus ulkomaalaislain 186 §:ään ja rikoslakiin

Ulkomaalaislain 186 §:ssä säädetään työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta ja rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 a §:ssä luvattomasta ulkomaisen työvoiman käytöstä.

30 §

Yhteyspiste

Maahanmuuttovirasto toimii ICT-direktiivin 26 artiklassa tarkoitettuna yhteyspisteenä, joka tekee yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden yhteyspisteiden kanssa ja vastaa tässä laissa säädettyjen tietojen vastaanottamisesta ja toimittamisesta.

31 §

Valitus

Tässä laissa tarkoitettuun Maahanmuuttoviraston päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Hallinto-oikeuden päätökseen, joka koskee tämän lain nojalla tehtyä päätöstä, saa hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Maahanmuuttovirastolla on oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Maahanmuuttoviraston päätös on kumottu tai sitä on muutettu.

32 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

ulkomaalaislain 77 ja 79 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan ulkomaalaislain (301/2004) 79 §:n 1 momentin 4 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1218/2013, ja
muutetaan 77 §:n 1 momentin 11 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1218/2013, seuraavasti:

77 §

Muu oleskelulupa ansiotyötä varten

Muu oleskelulupa ansiotyötä varten myönnetään ulkomaalaiselle, joka:

11) suorittaa työn tai työharjoittelun, joka sisältyy valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmaan, jos työ tai harjoittelu kestää enintään 18 kuukautta; tai

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

ulkomaalaisrekisteristä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ulkomaalaisrekisteristä annetun lain (1270/1997) 3 ja 5 §, 6 §:n 1 momentin johdantokappale sekä 7 §, sellaisina kuin ne ovat, 3 § osaksi laeissa 618/2007, 977/2007 ja 647/2016, 5 § laeissa 305/2004, 419/2006, 620/2006 ja 618/2007, 6 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 1215/2013 ja 7 § laeissa 618/2007, 632/2011, 1219/2013 ja 647/2016, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

3 §

Rekisterinpitäjät

Ulkomaalaisrekisteriin kuuluvien hakemusasioden osarekisterin, työnantajaosarekisterin, muukalaispassien ja pakolaisen matkustusasiakirjojen osarekisterin, maahantulon ja maastalähdön valvonnan osarekisterin, tutkinto-osarekisterin sekä kansalaisuusasioiden osarekisterin päävastuullinen rekisterinpitäjä on Maahanmuuttovirasto, joka vastaa myös näiden osarekisterien ylläpidosta.

Ulkoasiainministeriö on erikseen pidettävien ulkomaalaisrekisteriin kuuluvien viisumiasioden osarekisterin ja maahantuloedellytysten osarekisterin päävastuullinen rekisterinpitäjä ja vastaa näiden ylläpidosta.

Ulkomaalaisrekisteriä pitävät ja käyttävät myös poliisi, Rajavartiolaitos, Tulli, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, työ- ja elinkeinotoimistot, työsuojeluviranomaiset, vankeinhoito- viranomaiset ja yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä korkein hallinto-oikeus ja alueelliset hallinto-oikeudet.

Rekisteriä pitävien ja käyttävien viranomaisten palveluksessa olevat ovat oikeutettuja näkemään ja käsittelemään teknisen käyttöyhteyden avulla ulkomaalaisrekisteriin talletettuja tietoja ainoastaan rekisterin 2 §:ssä säädettyyn tarkoitukseen liittyvien toimivaltuuksiensa rajoissa. Päävastuullinen rekisterinpitäjä myöntää viranomaisen esityksestä henkilölle käyttöoikeuden niihin osarekistereihin ja osarekistereiden tietoryhmiin tai tietokenttiin, joiden päävastuullinen rekisterinpitäjä katsoo olevan tarpeen kyseisen viranomaisen ulkomaalais- ja kansalaisuusasioita koskevien lakisääteisten tehtävien hoitamista varten.

5 §

Rekisterin henkilöllinen ulottuvuus

Ulkomaalaisrekisteriin saa kerätä ja tallettaa tietoja henkilöistä:

- 1) jotka ovat hakeneet viisumia tai oleskelulupaa;
- 2) jotka ovat suorittaneet ulkomaalaislain (301/2004) 48 §:ssä tarkoitetun kielitutkinnon tai osallistuneet kielitutkintoon;
- 3) joiden oleskeluoikeus rekisteröidään ulkomaalaislain nojalla tai joiden työntekoa koskevat tiedot rekisteröidään muun lain nojalla;
- 4) jotka ovat hakeneet kansainvälistä suojelua taikka joiden ottamista Suomeen pakolaiksiintiössä tai humanitaarisen maahanmuuton perusteella selvitetään;
- 5) jotka ovat hakeneet muukalaispassia tai pakolaisen matkustusasiakirjaa taikka joille Suomen viranomainen on antanut maasta poistamisen toimeenpanoa varten yksisuuntaisen matkustusasiakirjan;
- 6) joille on myönnetty ulkomaalaislain 52 b §:n mukainen harkinta-aika.

Työnantajaosarekisteriin saa kerätä ja tallettaa tietoja luonnollisista ja oikeushenkilöistä, jotka ottavat palvelukseensa ulkomaalaisen työntekijän.

Kansalaisuusasioiden osarekisteriin saa kerätä ja tallettaa tietoja niistä, jotka ovat hakeneet Suomen kansalaisuutta tai Suomen kansalaisuuden säilyttämistä taikka vapautumista Suomen kansalaisuudesta tai tehneet ilmoituksen Suomen kansalaisuuden saamiseksi, menettäneet Suomen kansalaisuuden tai joiden kansalaisuusasema on määritetty taikka pyritty määrittämään.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Lisäksi ulkomaalaisrekisteriin saa tallettaa tietoja 1—3 momentissa tarkoitetun henkilön perheenjäsenistä, hänen kanssaan samassa taloudessa asuvista henkilöistä ja Suomessa olevista vastaanottajista silloin, kun se asian ratkaisemisen kannalta on tarpeen.

6 §

Arkaluonteisten henkilötietojen tallettaminen

Ulkomaalaisrekisteriin talletetaan maahantulon, maastalähdön, maassa oleskelun ja työnteon valvontaa sekä Suomen kansalaisuutta koskevaa päätöksentekoa varten tiedot henkilöistä ja työnantajista, jotka:

— — — — —

7 §

Talletettavat tiedot

Ulkomaalaisrekisteriin saa, siltä osin kuin on tarpeen, tallettaa 5 tai 6 §:ssä tarkoitetun henkilön tunnistetietoina asia- tai asiakasnumeron, nimet, kasvokuvan, nimikirjoitusnäytteen, oleskeluluvan, oleskelulupakortin, unionin kansalaisen perheenjäsenen oleskelukortin, muukalaispassin ja pakolaisen matkustusasiakirjan hakijalta otetut sormenjäljet, DNA-testin ja sormenjälkien vertailua koskevan lausunnon, sukupuolen, syntymäajan, -paikan ja -maan, henkilötunnuksen ja ulkomaisen henkilönumeron tai muun ulkomaisen henkilön yksilöimiseksi annetun tunnuksen, kansalaisuus- ja kansallisuustiedot, ammatti-, koulutus- ja kielitaitotiedot, tiedot siviilisäädystä ja perhesuhteista, kotikunnan, osoite- ja muut yhteystiedot sekä tiedot matkustusasiakirjoista ja ulkomaalaislain 96 §:n mukaisesta hakemusasian vireilläoloa osoittavasta kortista.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, ulkomaalaisrekisteriin saa, siltä osin kuin on tarpeen, tallettaa:

1) 5 §:n 1—3 momentissa tarkoitetusta hakemuksesta tai ilmoituksesta taikka hakemuksen vuoksi tehdystä tiedustelusta tai kuulemisesta ilmenevät tiedot haetusta luvasta, asiasta ja hakemuksen perusteista, maassa oleskelun ja matkan tarkoituksesta ja kestosta sekä matkareitistä, maahantulon ja maastalähdön ajankohdasta ja paikasta sekä tiedot työnantajista ja työnteosta, työnantajan veronmaksuvelvollisuuden täyttämisestä ja verojen maksuun liittyvästä maksujärjestelystä, ulkomaalaislain 72 §:ssä tarkoitetut työntekijän oleskelulupahakemukseen liitettävät tiedot, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (/20) 6—8, 14 ja 20 §:ssä tarkoitetut työnantajaa koskevat tiedot sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisten siirron yhteydessä annetun lain (/20) 7—10, 15—19, 24,25 ja 29§:ssä säädetty Suomessa olevaa vastaanottavaa yksikköä koskevat tiedot;

2) tiedot ja asiakirjat 5 §:n 1—3 momentissa tarkoitettujen asioiden käsittelystä, niihin liittyvistä selvityksistä, lausunnoista, asioiden ratkaisusta, päätösten perusteista, asioiden raukeamisista ja muutoksenhauista;

3) 5 §:n 4 momentissa tarkoitettujen perheenjäsenten, samassa taloudessa asuvien henkilöiden sekä vastaanottajien henkilö- ja yhteystiedot.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 c §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (1573/1993) 3 c §:n 2 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1196/2013, sekä *lisätään* 3 c §:n 2 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1196/2013, uusi 3 kohta seuraavasti:

3 c §

Oleskelulupavaatimus

Oleskelulupavaatimus täyttyy myös, kun:

2) henkilöllä on ulkomaalaislain 78 §:n 1 tai 2 momentissa taikka 3 momentin 1, 2, 4, 5 tai 7 kohdassa säädetty työnteko-oikeus;

3) henkilöllä on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetussa laissa (/20) tarkoitettu kausityöhön oikeuttava lupa taikka kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa (/20) tarkoitettu lupa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

6.

Laki

työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 8 a §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1654/2015, uusi 4 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

8 a §

Oikeus etuuksiin asumisen, Euroopan unionin lainsäädännön tai Suomea sitovien sopimusten perusteella

— — — — —
Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetussa laissa (/20) tarkoitetulla kausityöntekijällä ei ole oikeutta tämän lain mukaisiin työttömyysetuuksiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 12 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 12 a §:n 1 momentin 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1653/2015, sekä

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

lisätään 12 a §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1653/2015, uusi 8 kohta seuraavasti:

12 a §

Vakuutusmaksuvelvollisuutta koskevat rajoitukset

Työttömyysvakuutusmaksua ei makseta:

7) työntekijästä, johon ei sovelleta Suomen lainsäädäntöä EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella;

8) työntekijästä, johon sovelletaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettua lakia (/20).

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

8.

Laki

kansanterveyslain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kansanterveyslain (66/1972) 14 §, sellaisena kuin se on laissa 1222/2013, seuraavasti:

14 §

Kunnan asukkaalla tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jonka kotikuntalaissa (201/1994) tarkoitettu kotikunta kyseinen kunta on. Henkilön asuin- ja kotikunnalla tarkoitetaan kuntaa, jonka asukas hän on. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan tässä laissa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 1 tai 2 momentissa taikka 3 momentin 1, 2, 4, 5 tai 7 kohdassa taikka 79 §:n 1 momentin 1, 2 tai 6 kohdassa tarkoitettu työnteko-oikeus ja jolla on Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde tai joka on vähintään kuusi kuukautta kestäneen työ-, virka- tai muun palvelussuhteen päätyttyä rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan tätä lakia sovellettaessa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolle on myönnetty ulkomaalaislain 81 §:n nojalla mainitun lain 3 §:n 26 kohdassa tarkoitettu Euroopan unionin sininen kortti, sekä tällaisen henkilön ulkomaalaislain 37 §:ssä tarkoi-

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

tetut perheenjäsenet. Lisäksi kunnan asukkaaseen rinnastetaan tätä lakia sovellettaessa kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetun lain (/20) mukainen kausityöhön oikeuttava lupa tai henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (/20) mukainen lupa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

9.

Laki

erikoissairaanhoidolain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan erikoissairaanhoidolain (1062/1989) 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1223/2013, seuraavasti:

3 §

Kunnan, joka on kotikuntalain (201/1994) mukaan henkilön kotikunta, on huolehdittava siitä, että henkilö saa tarpeellisen erikoissairaanhoidon terveydenhuoltolain mukaisesti. Tämän velvoitteen mukaisen erikoissairaanhoidon järjestämiseksi kunnan on kuuluttava johonkin sairaanhoitopiiriin kuntayhtymään. Kotikuntalain mukaiseen kunnan asukkaaseen rinnastetaan tässä laissa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 1 tai 2 momentissa taikka 3 momentin 1, 2, 4, 5 tai 7 kohdassa taikka 79 §:n 1 momentin 1—2 tai 6 kohdassa tarkoitettu työnteko-oikeus ja jolla on Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde tai joka on vähintään kuusi kuukautta kestäneen työ-, virka- tai muun palvelussuhteen päätyttyä rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan tätä lakia sovellettaessa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolle on myönnetty ulkomaalaislain 81 §:n nojalla mainitun lain 3 §:n 26 kohdassa tarkoitettu Euroopan unionin sininen kortti, sekä tällaisen henkilön ulkomaalaislain 37 §:ssä tarkoitettut perheenjäsenet. Lisäksi kunnan asukkaaseen rinnastetaan tätä lakia sovellettaessa kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetun lain (/20) mukainen kausityöhön oikeuttava lupa tai henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (/20) mukainen lupa.

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

10.

Laki

lapsilisälain 1 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lapsilisälain (796/1992) 1 a §, sellaisena kuin se on laissa 1224/2013, seuraavasti:

1 a §

Oikeus lapsilisään työnteon perusteella

Lapsilisää maksetaan tämän lain mukaisesti myös asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (1573/1993) 3 b §:ssä tarkoitetun ja 3 c §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisen oleskelulupavaatimuksen täyttävän työntekijän mukana seuraavasta lapsesta. Lapsilisää ei kuitenkaan makseta, jos työntekijän työnteko-oikeus perustuu ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 3 momentin 4 kohtaan tai 79 §:ään tai jos työntekijällä on lupa työskennellä Suomessa enintään kuuden kuukauden ajan. Lapsilisää ei makseta myöskään, jos työntekijällä on lupa työskennellä enintään yhdeksän kuukauden ajan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (/) nojalla taikka työntekijän työnteko-oikeus perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (/) annettuun lakiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

11.

Laki

lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996)

3 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1225/2013, seuraavasti:

3 §

Hoitomuodon valinta

Tässä laissa tarkoitettuun kotihoidon tuen hoitorahaan ja hoitolisään on oikeus myös lapsesta, jonka vanhemmalla tai huoltajalla on ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 1 tai 2 momentin taikka 3 momentin 1, 2, 5 tai 7 kohdan mukainen työnteko-oikeus. Lisäksi vanhemmalla tai huoltajalla on oltava Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde ja lupa työskennellä Suomessa vähintään kuuden kuukauden ajan. Hoitorahaan ja hoitolisään on oikeus myös lapsesta, jonka vanhempi tai huoltaja on rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi vähintään kuusi kuukautta kestäneen työsuhteen päätyttyä. Lisäksi hoitorahaan ja hoitolisään on oikeus lapsesta, jonka vanhemmalla tai huoltajalla on lupa työskennellä Suomessa yli yhdeksän kuukauden ajan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (/) nojalla ellei sisäisen siirron saaneeseen työntekijään sovelleta kahdenvälisen sopimusten mukaan alkuperämaan oikeutta. Hoitorahaan ja hoitolisään ei ole oikeutta lapsesta, jonka vanhemman tai huoltajan työnteko-oikeus perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten () annettuun lakiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

12.

Laki

työsopimuslain 11 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työsopimuslain (55/2001) 11 lukuun uusi 4 § seuraavasti:

11 luku

Kansainvälisluonteiset työ sopimukset ja sovellettava laki

4 §

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Työntekijöiden, joiden maahanpääsy perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä annettuun lakiin (), työsuhteen ehtojen määräytymisestä säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 _____.

13.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin (447/2016) uusi 1 a § seuraavasti:

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

1 a §

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota tekee Suomessa työntekijä, jonka maahanpääsy perustuu lakiin kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä (/). ~~Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3 ja 4 §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy yleisten palkan määräytymistä koskevien säännösten ja määräysten mukaisesti. Jos työsuhteeseen eivät tule sovellettaviksi minkään työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset, palkkaus määräytyy vastaanottavassa yrityksessä vastaavassa työssä noudatettavan palkkatason mukaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä henkilöitä, työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lisäksi sovelletaan 5 §:n 3 ja 4 momenttia.~~

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3 ja 4 §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy yleisten palkan määräytymistä koskevien säännösten ja määräysten mukaisesti. Jos työsuhteeseen eivät tule sovellettaviksi minkään työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset, palkkaus määräytyy vastaanottavassa yrityksessä vastaavassa työssä noudatettavan palkkatason mukaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä henkilöitä, työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lisäksi sovelletaan 5 §:n 3 ja 4 momenttia. (Uusi 2 mom.)

Työnantajan velvollisuudet määräytyvät 8—10 ja 12 §:n mukaan, kuitenkin siten, että 8 §:ssä tarkoitettuna edustajana pidetään työntekijän Suomessa vastaanottavaa yksikköä ja 10 §:ssä tarkoitettujen tietojen saatavilla pidosta vastaa työnantajan lisäksi yhteisvastuullisesti vastaanottava yksikkö. (HE:n 2 mom.)

Lisäksi sovelletaan 16, 17 ja 32—34 §:ää, 35 §:n 1 momentin 3 kohtaa sekä 36—38 §:ää, kuitenkin siten, että 35 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu laiminlyöntimaksu voidaan määrätä vain joko työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle. (HE:n 3 mom.)

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 25.10.2017

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Juho Eerola ps
jäsen Anders Adlercreutz r
jäsen Mika Kari sd
jäsen Elsi Katainen kesk
jäsen Kari Kulmala si

Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp

jäsen Mikko Kärnä kesk
jäsen Sirpa Paatero sd
jäsen Olli-Poika Parviainen vihr
jäsen Juha Pylväs kesk
jäsen Veera Ruoho kok
jäsen Wille Rydman kok
jäsen Joona Räsänen sd
jäsen Vesa-Matti Saarakkala si
jäsen Matti Semi vas
jäsen Mari-Leena Talvitie kok

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Minna-Liisa Rinne

**Valiokunnan mietintö HaVM 19/2017 vp
Vastalause**

VASTALAUSE

Perustelut

Hallituksen esitys HE 80/2017 vp laeiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöiden työskentelyä varten sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä ja eräiksi niihin liittyviksi laeiksi on Perussuomalaisten mielestä riskialtis siinä, että se avaa tien sille, että työvoiman tarveharkinta poistuu ainakin tietyiltä ammattialoilta.

Kausityöntekijöillä tarkoitetaan työntekijöitä, jotka asuvat pysyvästi unionin ulkopuolella, mutta jotka tulevat tilapäisesti ja lyhytaikaisesti kausityöhön johonkin jäsenvaltioon. ICT-työntekijöitä, eli yrityksen sisällä siirtyviä koskevaa direktiiviä (ICT-direktiivi) sovelletaan johtajiin, asiantuntijoihin ja korkeakoulututkinnon suorittaneisiin harjoittelijoihin, jotka siirretään EU:n ulkopuolelta olevan yrityksen palveluksesta tilapäisesti työskentelemään EU-alueella sijaitsevaan samaan yritykseen tai samaan yritysryhmään kuuluvaan yksikköön.

Perussuomalaiset ovat valiokuntakäsittelyssä kiinnittäneet huomiota siihen, että jäsenmaiden on pääsääntöisesti kohdeltava direktiivin tarkoittamia kolmansien maiden kansalaisia yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa sosiaaliturvan alalla. Tämä aiheuttaa miljoonaluokkaa olevia lisäkustannuksia. Yleisperiaatteena on katsottu, että suomalaisten hyvinvoinnin ja terveyden vaaliminen on ensisijaista.

Hallintovaliokunnan perussuomalainen ryhmä katsoo, että ei ole toivottavaa kehitystä, että esityksen myötä TE-toimistot osin ohitettaisiin työvoiman saatavuuden harkinnassa. Tuomme esiin myös sen, että hallitusohjelmassa on linjattu, että pääsääntö työvoiman tarveharkinnassa on nykyisten käytäntöjen jatkaminen (Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015, s. 38).

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että 1.—13. lakiehdotus hylätään.

Helsingissä 25.10.2017

Juho Eerola ps