

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettua lakia. Lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kausityöntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa hänen Suomessa ollessaan helpotetaan. Työnantajan hallinnollista taakkaa kevennettäisiin työntekijätietojen ilmoittamisen osalta. Kausityöntekijöiden maahan paluuta helpotettaisiin siten, että aiemman työnantajan palvelukseen aiempaan työhön palaavan kausityöntekijän ei tarvitsisi esittää selvitystä työnteon edellytyksistä ja työehdoista. Esityksessä on otettu huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy. Lain noudattamisen laiminlyövään työnantajaan kohdistettuja seuraamuksia tarkennettaisiin kohdistamalla vastuu myös yrityksen tai yhteisön vastuuhenkilöihin.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian, kuitenkin ennen maatalouden satokauden alkamista vuonna 2021.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ..... | 1 |
| PERUSTELUT | 3 |
| 1 Asian tausta ja valmistelu | 3 |
| 1.1 Tausta | 3 |
| 1.2 Valmistelu | 3 |
| 2 Nykytila ja sen arviointi..... | 4 |
| 3 Tavoitteet | 6 |
| 4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset | 6 |
| 4.1 Keskeiset ehdotukset..... | 6 |
| 4.2 Pääasialliset vaikutukset..... | 7 |
| 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot | 8 |
| 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset..... | 8 |
| 5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö | 8 |
| 6 Lausuntopalaute | 9 |
| 7 Säännöskohtaiset perustelut | 9 |
| 8 Voimaantulo | 14 |
| 9 Toimeenpano ja seuranta | 15 |
| 10 Suhde muihin esityksiin..... | 15 |
| 11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys | 15 |
| LAKIEHDOTUS | 17 |
| Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta | 17 |
| LIITE | 19 |
| RINNAKKAISTEKSTI..... | 19 |
| Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta | 19 |

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten (907/2017, jäljempänä *kausityölaki*) tuli voimaan 1.1.2018. Kausityölaki perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2014/36/EU kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (jäljempänä *kausityödirektiivi*). Kausityölakia sovelletaan maatalouden ja matkailun ajalla siten kuin valtioneuvoston asetuksella maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista (966/2017) tarkemmin säädetään.

Kausityölain toimivuudessa on ilmennyt korjaamista vaativia ongelmia. Työnantajan vaihtaminen on osoittautunut hankalaksi ja työnantajan hallinnollinen taakka on merkittävästi lisääntynyt. Myös muita kausityölain korjaamista vaativia tarpeita on todettu. Ongelmat ovat vaikeuttaneet erityisesti maatalouselinkeinon toimintaedellytyksiä.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa linjataan, että kausityöntekijöiden työperusteisten oleskelulupien riittävän nopea käsittely varmistetaan yritysten työvoimatarpeen turvaamiseksi. Hallitusohjelmassa linjataan myös, että kausityöntekijöiden mahdollisuuksia vaihtaa työnantajaa parannetaan. Lisäksi hallitusohjelman mukaan työvoiman maahanmuuttoa kehitettäessä tulee ottaa huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy.

Työperusteisten oleskelulupien käsittelyn nopeuttamista sekä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemisen toimenpiteitä valmistellaan parhaillaan laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Molemmissa työryhmissä on esillä myös kausityölaki ja siihen liittyvien lupakäsittelyjen kehittämistarpeet. Kummankin työryhmän toimeksiannon määräaika on vuoden 2021 loppuun mennessä.

Nyt käsillä olevassa esityksessä ehdotetaan kiireellisemmin tarvittavia muutoksia kausityölakiin. Ehdotukset koskevat työnantajan vaihtamisen helpottamista, työnantajan hallinnollisen taakan keventämistä ja kausityöntekijän maahan paluun helpottamista. Ehdotuksessa otetaan huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy.

Maatalouden ja matkailun kausityöt ajoittuvat suhteellisen lyhyelle ajanjaksolle vuodessa ja kuluneen vuoden koronavirusepidemia on edelleen vaikeuttanut kummankin elinkeinon toimintaedellytyksiä. Ehdotetun lain on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian, kuitenkin ennen maatalouden satokautta 2021.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä yhteistyössä sisäministeriön, maa- ja metsätalousministeriön sekä Maahanmuuttoviraston kanssa. Esitysluonnosta on käsitelty työelämän sääntelyn ministerityöryhmän alatyöryhmässä, jossa ovat mukana myös työmarkkinajärjestöt.

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros. Lausunto pyydettiin sisäministeriöltä, ulkoministeriöltä, oikeusministeriöltä, maa- ja metsätalousministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, Maahanmuuttovirastolta, aluehallintovirastoilta, työmarkkinakeskusjärjestöiltä, Maa- ja metsätaloustuottajien keskusjärjestö MTK:lta, Svenska

Lantbruksproducenternas Förbund SLC:ltä, Maaseudun työnantajaliitto MTA:lta, Hedelmän- ja marjanviljelijöiden liitto HML:ltä, Suomenjoen seudun marjanviljelijäin yhdistys SSMY:ltä, Henkilöstöpalveluyritysten liitolta HPL:ltä sekä Keskuskauppakamarilta. Tavanomaista lyhyemmän, neljän viikon mittaisen lausuntoajan perusteluna oli se, että valmistelu viivästyi kiireellisempien Covid-19-pandemiaan liittyvien lainvalmistelujen takia ja koska kausityölain muutokset tulisi saada voimaan hyvissä ajoin ennen seuraavaa satokautta.

2 Nykytila ja sen arviointi

Ulkomaalainen kausityöntekijä tarvitsee kausityölain mukaisen kausityöhön oikeuttavan luvan, joka määräytyy työsopimuksen pituuden, kansalaisuuden tai passityypin mukaan. Jos kausityöntekijän työsopimus on enintään kolmen kuukauden mittainen, kausityöntekijä tarvitsee joko kausityötodistuksen tai kausityöviisumin. Jos kausityösopimus on 3 - 9 kuukauden mittainen, kausityöntekijä tarvitsee kausityöoleskeluluvan, jonka myöntää Maahanmuuttovirasto. Jos kausityösopimus on 6–9 kuukauden mittainen, kausityöoleskelulupa myönnetään vastaavassa menettelyssä kuin työntekijän oleskelulupa. Kausityöntekijän perheenjäsenelle ei myönnetä oleskelulupaa perhesiteen perusteella.

Kausityölaki on erityislaki suhteessa ulkomaalaislakiin (301/2004) ja viisumisäännöstöön¹. Siltä osin, kun kausityölaissa ei muuta säädetä, sovelletaan ulkomaalaislakia ja viisumisäännöstöä. Kausityölakia ei sovelleta luonnontuotteiden keräämiseen, koska luonnontuotteiden kerääminen ei vallitsevan käsityksen mukaan tapahdu työsuhteessa. Kausityölakia ei myöskään sovelleta työvoiman lähettämiseen ulkomailta. Kun kyse on muusta kuin maatalouden ja matkailun alaan kuuluvasta kausityöstä, kausityölain sijaan sovelletaan ulkomaalaislain säännöksiä.

Ulkomaalaiset kausityöntekijät ovat merkittävä työvoimavara Suomessa erityisesti maatalouden alalla. Maatalousalalla erityisesti hedelmän- ja marjanviljely (liikevaihto noin 200 miljoonaa euroa 2018) tukeutuu merkittävästi ulkomaiseen kausityövoimaan. Elinkeinojen kaupallinen arvo on voimakkaassa kasvussa, ja sen tuotteita viedään ulkomaille. Viennillä arvioidaan myös olevan kasvumahdollisuuksia. Matkailualalla käytetään kotimaassa paljon kausityövoimaa, mutta kausityölain mukaisia lupia alalle ei paljoakaan haeta. Arvioissa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että kausityöhön oikeuttavien lupien tilastoinnista ei ilmene työnantajan toimialaa.

Kuluvana vuotena koronavirusepidemia on supistanut matkailualaa merkittävästi. Maatalousalaan epidemia ei sinänsä ole vaikuttanut, mutta se on vaikeuttanut ulkomaisen kausityövoiman maahan saapumista. Tämä on aiheuttanut laajaa huolta maatalousalalla.

Kausityöntekijöitä on tullut Suomeen vuosittain noin 14 000–20 000, ja määrät ovat olleet samalla tasolla jo ennen kausityölain voimaantuloa. Näistä noin 4 000 on ollut luonnonmarjanpoimijoita ja loput maatalous- ja muilla aloilla toimivia kausityöntekijöitä.

Kausityötodistukset. Schengen-viisumivollisuudesta vapautetun valtion kansalaiset hakevat kausityötodistusta, kun työnteon on tarkoitus kestää 0–3 kuukautta. Maahanmuuttoviraston päätökset kausityötodistuspyyntöihin:

- 2018: yht. 6 903 (6 839 myönteistä ja 64 kielteistä)

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 810/2009, annettu 13 päivänä heinäkuuta 2009, yhteisön viisumisäännösten laatimisesta (viisumisäännöstö).

HE 252/2020 vp

- 2019: yht. 10 009 (9 940 myönteistä ja 68 kielteistä)
- 2020: yht. 10 556 (10 271 myönteistä ja 285 kielteistä)

Suurin osa kausityötodistusten hakijoista on ollut ukrainalaisia.

Kausityöviisumit. Schengen-alueen ulkopuolisten valtioiden kansalaisten tulee hakea kausityöviisumia, kun työntöön on tarkoitus kestää 0–3 kuukautta. Edustustojen viisumitietojärjestelmän merkinnät kausityöstä:

- 2018: yht. 7 243
- 2019: yht. 5 584
- 2020: N/A. Visa-viisumijärjestelmä on otettu käyttöön vuoden alkupuolella ja järjestelmän raportointiominaisuudet eivät ole vielä täysin valmiit. Vuoden 2020 tilastoja ei siten ole saatavissa.

Suurin osa kausityöviisumeista on myönnetty Suomen Kiovan edustustossa (noin 50 % kaikista).

Kausityöoleskeluluvat. Kaikki kausityöntekijät hakevat kausityöoleskelulupaa, jos työntöön on tarkoitus kestää yli 3 kuukautta. Maahanmuuttoviraston päätökset kausityöoleskelulupahakemuksiin:

- 2018: 3–6 kk yht. 662 (602 myönteistä), 6–9 kk yht. 433 (298 myönteistä)
- 2019: 3–6 kk yht. 1 415 (1 128 myönteistä), 6–9 kk yht. 636 (494 myönteistä)
- 2020: 3–6 kk yht. 889 (986 myönteistä), 6–9 kk yht. 323 (466 myönteistä)

Käytännössä kaikki haetut kausityöoleskeluluvat ovat olleet ensimmäisiä lupahakemuksia. Vuosina 2018–2019 ei kausityölain mahdollisuutta kausityöhön oikeuttavan luvan uusimiseen juuri käytetty. Lähinnä koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen takia lupien uusimisia on kuluvana vuotena haettu 117 (11.10.2020 mennessä). Kuluvan vuoden 2020 luvat muuttuvat edelleen.

Huoltovarmuuden kannalta kriittisten tehtävien turvaamiseksi kausityölakia muutettiin koronaviruspandemian puhjettua keväällä 2020. Kausityölain väliaikainen muutos² tuli voimaan 9.4.2020. Lain voimaan tullessa voimassa olleiden ja myös myöhemmin myönnettävien kausityölupien nojalla ulkomaalaisille annettiin oikeus työskennellä kausityö- ja eräillä muilla huoltovarmuuden kannalta tärkeillä aloilla ilman rajoituksia. Väliaikainen laki oli voimassa 31.10.2020 asti. Maatalousalan työnantajajärjestöjen mukaan väliaikainen laki koettiin onnistuneeksi. Maatalousalalla muutos vaikutti siten, että kausityöt saatiin tehtyä vähäisemmällä työvoimalla ja työntekijät saivat lisäansioita siirtymällä tilalta ja työnantajalta toiselle satolajikkeiden kypsyamisajankohdan mukaisesti.

Koronapandemian aikana on myös eri keinoin, kuten julkisia työvoimapalveluja tehostamalla ja kampanjoimalla kannustettu suomalaisia maatalouden kausitöihin. Tässä on osin onnistuttu, tosin tarkkoja seurantatietoja ei kuitenkaan toistaiseksi ole käytettävissä. Kausityövoiman tarpeet maatalousalalla ovat suuret ja työvoiman tarve kohdistuu suhteellisen lyhyelle ajanjaksolle, ensin maatalouden valmisteleviin tehtäviin ja myöhemmin sadonkorjuuseen. On

² Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain väliaikaisesta muuttamisesta (209/2020).

siten oletettavissa, että ulkomaisen kausityövoiman tarpeessa ei tapahdu merkittävää vähenemistä.

Kausityölain toimivuudesta on tullut paljon kriittistä palautetta työ- ja elinkeinoministeriöön, maa- ja metsätalousministeriöön, ulkoministeriöön ja sisäministeriöön muun muassa Maa- ja metsätaloustuottajien keskusjärjestöltä MTK:lta, Svenska Lantbruksproducenternas Förbund SLC:ltä, Maataloustyönantajat MTA:ltä, Hedelmän- ja marjanviljelijöiden liitolta HML:ltä ja Suomenjoen seudun marjanviljelijöiden yhdistykseltä SSMY:ltä. Myös ulkomaalaiset kausityöntekijät ovat olleet osin tyytymättömiä. Ministeriöille on esitetty, että kausityölakia muutettaisiin nopealla aikataululla siten, että muutettu kausityölaki olisi voimassa jo satokaudella 2021. Puutteista olennaisimmat ovat työnantajan vaihtamisen vaikeus, työnantajien hallinnollinen taakka ja maahan palaavilta kausityöntekijöiltä edellytettävä täysimittainen lupamenettely. Muistakin kausityölain muuttamisen tarpeista on annettu kehittämissuhteita.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena helpottaa kausityöntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa ja siten joustavoittaa kausityövoiman käyttöä. Kausityöntekijän parannettu mahdollisuus vaihtaa työnantajaa vähentää myös hyväksikäytön riskiä. Lisäksi tavoitteena on pienentää kausityönantajien hallinnollista taakkaa sekä helpottaa maahan palaavien kausityöntekijöiden lupamenettelyä. Työnantajan vaihtamisen ja maahan palaamisen helpottaminen suhteessa nykytilaan mahdollistaa ulkomaisen kausityövoiman nopeamman maahan saamisen. Kausityölain muutosesityksissä on myös huomioitu ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Edellytys työnantajakohtaisuudesta ilmenee kausityödirektiivistä epäsuorasti. Siksi työnantajakohtaisuudesta ei sinänsä ehdoteta luovuttavaksi. Sen sijaan kausityölakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kausityöntekijän mahdollisuus vaihtaa työnantajaa Suomessa ollessaan helpotetaan. Maahanmuuttovirasto voisi lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, joka sitoutuu lainmukaisiin vähimmäistyöehtoihin. Kausityödirektiivin johdantokappaleen 31 mukaan ”oleskelun enimmäiskeston rajoissa on mahdollista pidentää sopimuksen voimassaoloa tai vaihtaa työnantajaa edellyttäen, että maahanpääsyn perusteet yhä täyttyvät. Tällä vähennettäisiin hyväksikäytön vaaraa, jolle kausityöntekijät voivat altistua, jos he ovat yhteen työnantajaan sidottuja, ja samalla vastattaisiin joustavasti työnantajien tosiasiallisiin työvoimatarpeisiin.”

Työnantajan vaihtaminen ei enää edellyttäisi uuden kausityöhön oikeuttavan luvan hakemista. Kausityöntekijälle, joka haluaisi lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaansa uuden työnantajan, Maahanmuuttovirasto antaisi todistuksen työnteko-oikeuden laajentumisesta. Todistukseen ei sisältyisi maahantulon edellytysten arviointia.

Todistus työnteko-oikeuden laajentumisesta olisi Maahanmuuttoviraston uusi suorite. Todistuksen käsittelymaksusta säädettäisiin sisäministeriön asetuksessa Maahanmuuttoviraston maksullisista suoritteista. Valtion maksuperustelain (150/1992) 8 §:n 2 momentin nojalla asianomainen ministeriö päättää hallinnonalan viranomaisten suoritteiden maksuista.

Työnantajan hallinnollista taakkaa kevennettäisiin siten, että työnantaja, joka palkkaa useita samaan aikaan maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön, voisi antaa kausityölain edellyttämät vakuutukset ja työehtosopimusta koskevat tiedot yhdellä kerralla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien. Nykyisin vakuutukset ja tiedot on annettava kunkin työntekijän osalta erikseen. Ehdotuksen tarkoituksena on joustavoittaa kausityölain mukaista menettelyä. Ehdotetulla muutoksella ei ole vaikutusta kausityöntekijän oikeusasemaan.

Kausityöntekijöiden maahan paluuta helpotettaisiin. Jos kausityöntekijä on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut kausityölaissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitsisi esittää selvitystä ja työehdoista. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että kausityöntekijä palaa aiemman työnantajan palvelukseen, ja työnantaja antaisi vakuutuksen työehtojen lainmukaisuudesta ja ilmoittaisi työhön sovellettavan työehtosopimuksen. Työnantajan vakuutus ja tietojen ilmoittaminen tulisi antaa seuraamusten uhalla (kausityölain 20 §:n 2 momentti ja ulkomaalaislain 186 §).

Lain noudattamisen laiminlyövään työnantajaan kohdistettuja seuraamuksia tarkennettaisiin. Lain 20 §:ään lisättäisiin säännökset kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä pidättäytymisen enimmäisajasta (6 kuukautta) sekä laiminlyönnin korjaamiskehotuksesta. Pidättäytymispäätös voitaisiin kohdistaa myös yrityksen tai yhteisön vastuuhenkilöihin. Tarkennuksella estettäisiin se, että kausityölain velvoitteita vakavasti laiminlyönyt henkilö voisi kiertää säännöksen jatkamalla kausityölain mukaisten kausityöntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta. Myös tämä ehdotus edistäisi ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjuntaa.

Koska kausityöhön oikeuttavia lupia haetaan usein jo vuoden alussa tai jopa edellisen vuoden puolella, lakiin ehdotetaan siirtymäsäännöstä. Lakia sovellettaisiin myös lain voimaan tullessa vireillä olleisiin hakemuksiin kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Ehdotetun lain myötä kausityölain soveltaminen joustavoituisi. Maatalouden ja matkailun aloilla toimivilla työnantajilla olisi nykyistä joustavampi ja nopeampi mahdollisuus saada ulkomaista kausityövoimaa. Elinkeinojen kasvun edellytykset lisääntyisivät. Ulkomaalaisilla kausityöntekijöillä olisi parempi mahdollisuus ansioihin työnantajan vaihtamismahdollisuuden takia. Kausityöntekijöiden oikeudellinen asema paranisi ja hyväksikäytön riski pienenesi. Ulkomaisen kausityövoiman saaminen maahan nopeutuisi.

Esitys ei lisäisi eikä vähentäisi ulkomaisen kausityövoiman käyttöä. Erityisesti maatalouden kausityössä, johon esitys keskeisimmin vaikuttaa, kausityövoiman tarve ja käytön mittasuhteet ovat jo vuosia pysyneet suunnilleen samalla tasolla 14 000–20 000 kausityöntekijässä vuosittain. Osa maatalouden kausityöntekijöistä on ollut suomalaisia ja maassa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia. Covid-19-pandemian aiheuttaman poikkeustilan aikana Suomessa jo olevia henkilöitä on pyritty enemmän ohjaamaan myös maatalouden kausityöhön. Kuitenkin myös poikkeustilan aikana valtaosa maatalouden kausityöntekijöistä on rekrytoitu ulkomailta. Esityksellä ei arvioida olevan vaikutusta työmarkkinoilla olevien kausityötä hakevien henkilöiden asemaan tai kausityön saamisen mahdollisuuksiin.

Tarkoitus on, että esityksen sisältämät ehdotukset toimeenpannaan pääosin sähköisen asioinnin palvelua ja automaatiota kehittämällä. Ehdotettu laki edellyttäisi muutoksia Maahanmuuttoviraston tietojärjestelmään (UMA-järjestelmä). Useaa kausityöntekijää koskevat ilmoitukset tulisi tietojärjestelmässä pystyä eriyttämään siten, että ilmoitukset kulkeutuvat

oikein kunkin hakijan tietoihin. Uuden työnantajan lisäämiseen olemassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan tulee luoda oma hallinnollinen prosessinsa. UMA-tietojärjestelmää on tarkoitus kehittää askel askeleelta osana työvoiman maahanmuuton järjestelmien yleistä kehittämistä. Tietojärjestelmän kehittämisen kustannukset on tarkoitus kattaa jo olemassa olevista ja vastaisuudessa osoitettavista määrärahoista. Esityksen ei arvioida aiheuttavan merkittävää lisäresurssitarvetta. Maahanmuuttovirasto saa 70 määräaikaista henkilötyövuotta työvoiman maahanmuuttoon liittyvien hakemusten käsittelyyn vuoden 2021 alusta lukien. Esityksen mukaiset uudet tehtävät ovat sisällytettävissä tähän lisäresurssiin.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Ehdotetut muutokset kohdistuvat ulkomaisen kausityövoiman käyttöön siltä osin kuin on kyse kausityödirektiiviin perustuvan kausityölain noudattamisesta. Ehdotukset on siksi toteutettava kausityölakia muuttamalla.

Kausityödirektiivi rajaa kansallista liikkumatilaa kausityölain joustavoittamisessa. Kausityölaissa on joitain kansallisen harkinnan varaisia säännöksiä, joita ei ole otettu käyttöön. Tällainen on esimerkiksi työnantajan mahdollisuus laittaa kausityöhakemus vireille ja kausityöntekijän mahdollisuus saada maksamansa hakemuksen käsittelymaksu takaisin työnantajalta. Näitä direktiivin sallimia mahdollisuuksia pohditaan työ- ja elinkeinoministeriössä osana työperusteisen maahanmuuton kehittämistä, joten ne eivät ole mukana tässä esityksessä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö

Kausityödirektiivi aiheutti jäykkyyksiä monen EU:n jäsenvaltion kansallisiin kausityöntekijöiden maahantuloa koskeviin järjestelmiin. Näiden jäykkyyksien vaikutus kuitenkin vaihtelee sen mukaan, millä tavalla jäsenvaltiossa yleensä on käytäntönä panna direktiivit täytäntöön.

Suurin osa jäsenvaltioista on Suomen tapaan tähän mennessä saattanut maahanmuuttoon liittyvät direktiivit osaksi kansallista ulkomaalaislainsäädäntöä. Näin on tehty ainakin Itävallassa, Saksassa, Ruotsissa ja Belgiassa.

Italia on saattanut kaiken EU-lainsäädännön täytäntöön Act Communautaire -menetelmällä. Tämä tarkoittaa, että kansallisella lailla todetaan kaikki edellisenä vuonna EU:ssa hyväksytyt lainsäädäntö osaksi Italian lainsäädäntöä. Kansallista lainsäädäntöä muutetaan jälkepäin, jos se paljastuu direktiivin vastaiseksi.

Maltalla maahanmuuttodirektiivit pilkotaan erillislaeiksi, esimerkiksi laiksi kausityöntekijöistä. Kreikassa maahanmuuttodirektiivit on tähän mennessä saatettu osaksi kansallista lakia ulkomaalaislaissa. Vuonna 2014 kaikki maahanmuuttodirektiivin kodifioitiin yhteen lakiin sen vuoksi, että kansallinen lainsäädäntö oli muuttunut pirstaleiseksi ja vaikeatajuiseksi. Monissa maissa maahantuloon liittyvät säädökset ovat maahanmuuttolainsäädännössä ja työntekoon liittyvät säädökset erillisissä työoikeutta säätelevissä laeissa.

Tällä hetkellä ei ole tiedossa, että muissa jäsenmaissa olisi valmisteilla merkittäviä muutoksia kausityödirektiivin toimeenpanoa koskevaan lainsäädäntöön.

6 Lausuntopalaute

Hallituksen esityksen luonnoksesta antoivat lausunnon määräaikaan 6.11.2020 mennessä maa- ja metsätalousministeriö, sisäministeriö, ulkoministeriö, oikeusministeriö, Maahanmuuttovirasto, aluehallintovirastot (yhteinen lausunto), Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Kuntatyönantajat KT, Akava ry., STTK ry., Suomen Yrittäjät, Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, Keskuskauppakamari, Maa- ja metsätaloustuottajien keskusjärjestö MTK, Svenska Lantsbruksproducenternas Förbund SLC, Maaseudun työnantajaliitto MTA, Hedelmän- ja marjanviljelijöiden liitto sekä Suomenjoen seudun marjanviljelijöiden yhdistys SSMY (yhteinen lausunto) sekä Matkailu- ja Ravintopalvelut MaRa.

Lausuntopalautteen keskeinen sisältö oli, että esitystä kausityölain muuttamiseksi pidettiin tavoitteiltaan oikeana ja perusteltuna ja sen arvioitiin onnistuvan tavoitteissaan sujuvoittaa kausityöntekijöiden maahantuloa. Tuottajajärjestöjä kuullen tapahtunutta valmistelua pidettiin hyvänä. Lain pikaista voimaan saattamista toivottiin useissa lausunnoissa.

Suomalaisen vuokratyön salliminen esitettiin nostettavaksi selkeämmin esiin, koska aiemmin vuokratyötä ei ole sallittu. Kansallisen vuokratyön kieltäminen on koettu ongelmaksi kausityövoiman joustavan käytön kannalta. Maahanmuuttoviraston mukaan asiasta tulisi säätää laissa. Oikeusministeriön mukaan 20 §:n 2 momentin mukaisen pidättäytymispäätöksen tarkkarajaisuutta ja oikeasuhtaisuutta tulisi nykyisestä lisätä ja sen suhdetta työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen arvioida. Sisäministeriö esitti lausunnossaan säännösten ja niiden perustelujen kehittämistä. Edellä mainitut ehdotukset on huomioitu hallituksen esitysluonnoksen valmistelussa.

Maahanmuuttovirasto arvioi UMA-järjestelmään tarvittavien muutosten tekemiseen kuluvaan aikaan lain suunniteltua voimaantuloajankohtaa pidempään. Muutostyöt tulisi kytkeä muihin, käynnissä oleviin UMA-järjestelmän muutoksiin, joiden tarkoituksena on nopeuttaa työnteon perusteella myönnettävien oleskelulupien käsittelyä. Erityisesti työnantajarekisterin kehittäminen on haasteena. UMA-järjestelmän kehittäminen on Maahanmuuttoviraston ohjaamisesta työperusteisissa luvissa vastaavan työ- ja elinkeinoministeriön keskeisenä valmistelun kohteena.

Monet lausunnonantajat esittivät kausityölakia muutettavaksi myös muilta kuin esityksessä mainituilta osin. Korjaamista vaativiksi kohdiksi esitettiin muun muassa kausityöhön oikeuttavan luvan alkamisajankohdan joustavoittaminen, toimeentuloedellytyksen yhdenmukaistaminen eri pituisten kausityölupien osalta sekä työnantajan maksukykyisyyttä ja työntekijän kausityölaista johtuvien velvoitteiden noudattamista koskevan sääntelyn tarkentaminen. Kausityödirektiivin mahdollistamaa työnantajan vireillepano-oikeutta esitettiin useissa lausunnoissa. Kolmiportaista lupajärjestelmää ehdotettiin yksinkertaistettavaksi. Nämä esitykset ovat mukana työ- ja elinkeinoministeriön johtamassa valmistelussa, jossa työnteon perusteella myönnettävien oleskelulupien järjestelmää kehitetään.

7 Säännöskohtaiset perustelut

1 §. *Lain tarkoitus ja soveltamisala.* Kausityödirektiivin 2 artiklan 3 kohdan a) alakohdan mukaan direktiiviä ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin, jotka suorittavat tehtäviä toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneiden yritysten lukuun Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 56 artiklan mukaisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä, mukaan lukien ne kolmansien maiden kansalaiset, jotka jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset ovat lähettäneet direktiivin 96/71/EY mukaisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettamisestä työhön toiseen jäsenvaltioon on toimeenpantu Suomessa vuonna 1999 säätämällä laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999). Lainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2016 niin sanottu täytäntöönpanodirektiivin implementoinnin yhteydessä säätämällä laki työntekijöiden lähettamisestä (447/2016), jolla kumottiin vuoden 1999 laki. Lain 1 §:ssä (soveltamisala) on määritelty se, mitä tarkoitetaan työntekijöiden lähettamisellä. Lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävää palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyössä rajoitetun ajan.

Kausityödirektiivin johdantokappaleen 12 mukaan direktiivillä olisi katettava kausityöntekijöiden ja työnantajien väliset suorat työsuhteet. Kuitenkin jos jäsenvaltion kansallinen oikeus mahdollistaa kolmansien maiden kansalaisten maahanpääsyn kausityöntekijöiksi sellaisten alueelleen sijoittautuneiden työnvälitystoimistojen tai työvoiman vuokrausyritysten kautta, joilla on suora sopimus kausityöntekijän kanssa, tällaisia yrityksiä ei pitäisi jättää tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Näissä tilanteissa ei ole kyse työntekijöiden lähettamisestä, vaan Suomessa tapahtuvasta vuokratyöstä, jossa työntekijällä on työsopimussuhde Suomeen sijoittautuneen vuokratyönantajan kanssa.

Suomessa kansallinen lainsäädäntö sallii vuokratyön. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2008/104/EY vuokratyöstä (vuokratyödirektiivi), 4 artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinatoimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään. Vuokratyödirektiivi on toimeenpantu Suomessa työsopimuslain (55/2001) muutoksella (10/2012), joka tuli voimaan 1.3.2012.

Koska kausityölain soveltamiskäytännössä on ollut epäselvyyttä työntekijöiden lähettämisen ja suomalaisen vuokratyön välillä, pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti. Momentissa säädettäisiin, että lakia ei sovelleta työntekijöiden lähettamisestä annetun lain (447/2016) 1 §:ssä tarkoitettuun työntekijöiden lähettämiseen. Säännös olisi tarpeen selkeyden takia. Laista ilmenisi selkeästi työvoiman lähettämisen olevan lain ulkopuolella. Lisäksi kävisi selväksi *e contrario* -päätelmän nojalla, ottaen huomioon 3 §:n 3 kohdassa säädetyn, jonka mukaan "[...] työsopimuksen perusteella, joka on tehty hänen ja Suomeen sijoittautuneen työnantajan välillä" että kausityölakia voidaan soveltaa myös suomalaiseen vuokratyöhön. Lain soveltamisen selkeyttäminen on merkityksellistä esityksen tavoitteena olevan kausityövoiman joustavan käytön kannalta.

8 §. Työnantajan yhteistyövelvollisuus. Pykälässä säädetään vakuutuksesta, jotka työnantajan on annettava viranomaiselle kausityöntekijän työehdoista, kausityöntekijän majoituksesta ja siitä, ettei kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisperusteita ole. Lisäksi pykälässä säädetään työnantajan tietojenantovelvollisuudesta koskien työehtosopimusta ja mahdollisia muita viranomaisen pyytämiä tietoja. Säännös liittyy kausityödirektiivin 10 artiklaan, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat vaatia työnantajaa antamaan kaikki kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseen, voimassaolon pidentämiseen tai uusimiseen tarvittavat asiaankuuluvat tiedot. Säännöstä on sovellettu kokonaisuudessaan siten, että sekä vakuutus että tiedot on annettava jokaisen kausityöntekijän osalta erikseen.

Varsinkin maataloudessa samalla työnantajalla saattaa olla satoja kausityölain mukaisia kausityöntekijöitä. Monet näistä tulevat maahan samanaikaisesti ja tekevät samanlaista työtä. Maatalouden työnantajat ovat yleensä perheyrittäjiä, ja satokausi on lyhyt. Jokaista

kausityöntekijää koskeva 8 §:n mukainen velvoite voi asettaa maatalousyrittäjälle kohtuuttoman hallinnollisen taakan. Siksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *4 momentti*, jonka mukaan työnantaja, joka palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehdoin voisi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot yhdellä asiakirjalla nimeltä mainittuja kausityöntekijöitä koskien. Ehdotuksen tarkoituksena on joustavoittaa kausityöhön oikeuttavien lupien hakemista ja lisätä lupamenettelyn työnantajälähtöisyyttä.

Työnantajan tai kausityöntekijän etuna ei ole, että Maahanmuuttovirasto ruuhkautuisi eri kanavien kautta ja eri aikaisesti tulevista työnantajan ilmoituksista. Tästä syystä edellyttäisiin, että useaa kausityöntekijää koskevat tiedot voitaisiin antaa vain samanaikaisesti, samanlaiseen työhön ja samoin työehdoin tulevista kausityöntekijöistä. Lisäksi tiedot tulisi antaa sähköisen asioinnin palvelun kautta. Edellä mainitulla tavalla annetut, useaa kausityöntekijää koskevat tiedot Maahanmuuttovirastolla on edellytykset käsitellä nopeutetusti. Jos tietoja ei ole mahdollista antaa edellä mainitulla tavalla, ne tulisi antaa normaalisti kausityöntekijäkohtaisesti.

Lisäksi viranomaisen mahdollisesti erikseen pyytämät tiedot (3 momentti) tulisi edelleen antaa kausityöntekijäkohtaisesti, koska momentissa tarkoitetut tiedot ovat selkeästi kausityöntekijäkohtaisia.

17 a §. *Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan.* Kausityölain 12 §:ssä säädetään, että kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään koskemaan työtä yhden tai useamman nimetyn työnantajan palveluksessa kerrallaan. Tämä merkitsee sitä, että jos kausityöhön oikeuttavaan lupaan merkityiltä työnantajilta päättyy mahdollisuus tarjota työtä, kausityöntekijä ei voi olemassa olevan kausityöhön oikeuttava lupansa puitteissa siirtyä kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen. Hänen on haettava Maahanmuuttovirastolta uusi kausityöhön oikeuttava lupa ja maksettava hakemuksen käsittelymaksu uudelleen. Työnteko-oikeus katkeaa hakemuksen käsittelyn ajaksi.

Kausityödirektiivin 15 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat kansallisen oikeutensa mukaisesti päättää antaa kausityöntekijän siirtyä toisen työnantajan palvelukseen edellyttäen, että 14 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu enimmäiskesto ei ylity. Mainittu oleskelun enimmäiskesto on yhdeksän kuukautta 12 kuukauden jaksolla. Kausityöviisumin ja kausityötodistuksen osalta enimmäiskesto on 90 päivää.

Pykälässä säädettäisiin kausityödirektiivin 15 artiklan 4 kohdan mukaisesti kausityöntekijän mahdollisuudesta siirtyä uuden työnantajan palvelukseen voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan puitteissa. Maahanmuuttovirasto lisäisi voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, jos työnantaja sitoutuu 8 §:ssä säädettyihin työehtoja ja majoitusta koskeviin edellytyksiin. Jotta ei luotaisi kannusteita luvattoman kausityön tekemiseen, työskentelyoikeus uuden työnantajan palveluksessa alkaisi heti hakemuksen vireille tullessa edellyttäen kuitenkin, että hakemus sisältää 8 §:ssä tarkoitetun työnantajan vakuutuksen ja tiedon. Jos olisi tarkoitus jatkaa työntekoa kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloa pidempään, tulisi hakea uusi lupa.

Ehdotuksessa ei olisi kyse uuden kausityöhön oikeuttavan luvan hakemisesta, joten säännös olisi omana pykälänään luvan uusimista koskevan 17 §:n jälkeen. Voimassa olevaa lupaa ei peruutettaisi, vaan siihen lisättäisiin uusi työnantaja. Uuden työnantajan lisääminen ei vaikuttaisi kausityöhön oikeuttavan luvan pituuteen. Maahanmuuttovirasto antaisi laajentuneesta työnteko-oikeudesta todistuksen.

18 §. Maahanpaluun helpottaminen. Kausityödirektiivin 16 artiklan 1 kohdan 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. Artiklan 2 kohdan mukaan maahan paluun helpottamiseen voi kuulua yksi tai useampia toimia, kuten vapautus yhden tai useamman 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun asiakirjan toimittamista koskevasta edellytyksestä, jotka ovat voimassa oleva työsopimus taikka kansallisen oikeuden, hallinnollisten määräysten tai käytännön mukaisesti sitova työtarjous, joka koskee kausityön tekemistä kyseisessä jäsenvaltiossa jäsenvaltioon sijoittautuneelle työnantajalle ja jossa määritetään työpaikka ja työn luonne, työsuhteen kesto, palkka, työtunnit viikkoa tai kuukautta kohti, mahdollisen palkallisen loman määrä, tarvittaessa muut merkitykselliset työehdot, ja mahdollisuuksien mukaan työsuhteen alkamispäivä, todisteet mahdollisesti tarvittavasta sairausvakuutuksesta sekä todisteet siitä, että kausityöntekijällä on asianmukainen majoitus.

Nykyisin maahan paluuta pyritään säännöksessä helpottamaan siten, että jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta. Työnantajan tulee kuitenkin 8 §:n nojalla vakuuttaa se, että kausityöntekijällä on oleskelunsa ajan kohtuullista elintasoja vastaava asianmukainen majoitus, jos työnantaja vastaa majoituksen järjestämisestä.

Työnantajan 8 §:n mukaiseen vakuuttamisvelvollisuuteen ennen kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämistä kuuluu myös se, että 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. Työnantajan on myös ilmoitettava luvan myöntävälle viranomaiselle, mikä on työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus. Työnantajan vakuutuksessaan antamien tietojen oikeellisuutta voitaisiin seurata aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksella, jolta Maahanmuuttovirasto saa tarkastuskertomuksen tai tarvittaessa muun tiedon.

Työnantajan vakuuttamis- ja tiedonantovelvollisuuden kattavuuden takia pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että maahan kausityöhön palaavan kolmannen maan kansalaisen ei tarvitsisi esittää mitään kausityölain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista selvityksistä. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että henkilö ilmoittaa kausityöhön oikeuttavaa lupaa hakiessaan palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen ja työhön, jota varten hän on aiemmin saanut kausityöhön oikeuttavan luvan. Maahanmuuttovirasto on siten aiempina vuotena selvittänyt kyseisen työnantajan edellytykset ja kyseisen työnteon olosuhteet. Kyse olisi hakijan omasta ilmoituksesta, johon liittyy työnantajan vakuutus. Maahanmuuttovirasto ei siten tutkisi 6 §:n 1 momentin mukaisia selvityksiä hakemusvaiheessa. Jälkikäteen työnantajan vakuutuksen sisältöön ja antamiin tietoihin on mahdollista tarvittaessa puuttua 20 §:n (*työnantajaan kohdistettavat seuraamukset*) tai ulkomaalaislain 186 §:n (*työnantajan ulkomaalaisrikkomus*) nojalla. Jos saman työnantajan palvelukseen hakeutuvien uusien kausityöntekijöiden työehdoissa ilmenisi epäkohtia, Maahanmuuttoviraston tulisi ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle vihjetieto myös saman työnantajan palvelukseen palaavista kausityöntekijöistä.

20 §. Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset. Kausityödirektiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä niihin työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista, jotka eivät ole täyttäneet direktiivistä johtuvia velvoitteitaan, mukaan lukien kausityöntekijöiden palkkaamisen kieltäminen niiltä työnantajilta, jotka ovat vakavasti laiminlyöneet tämän

direktiivin mukaiset velvoitteensa. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin edelleen hallinnollisesta seuraamuksesta, jonka mukaan Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka on vakavasti laiminlyönyt kausityölaissa tai ulkomaalaislaissa säädetyt velvoitteensa. Säännöstä täsmennettäisiin sekä kausityölakia että ulkomaalaislakia koskevan viittauksen osalta. Kausityölaissa työnantajan velvoitteista säädetään 8 ja 19 §:ssä sekä kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisestä työnantajasta johtuvasta syystä 7 §:ssä. Työnantajan velvoitteista säädetään ulkomaalaislain 86 a §:ssä. Siksi ei olisi tarpeen viitata kokonaisuusi lakeihin. Muutoksen perusteena on lisätä seuraamuksen tarkkarajaisuutta.

Laiminlyönnin tulisi olla vakava. Tällä tarkoitettaisiin sitä, että seuraamukseksi ei riittäisi kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä (7 §). Esimerkiksi työehtojen ja työolojen osalta vakavia laiminlyöntejä voivat olla muun muassa kohtuuttoman pitkät työtajat ja työtunnit, vapaiden ja lomien puuttuminen, palkan maksamatta jättäminen tai huomattava alipalkkaus, palkan takaisinmaksu eli se, että palkka maksetaan tilille, mutta nostatetaan tilipäivänä takaisin työnantajalle. Palkkaukseen liittyvät puutteet ovat merkittäviä varsinkin silloin, kun käteen jäävä palkka ei enää täytä ulkomaalaislainsäädännössä edellytettyä toimeentuloa. Merkittäviä laiminlyöntejä voivat myös olla esimerkiksi työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet.

Säännöksen soveltamisen kannalta on olennaista, että eri viranomaisten välinen tietojenvaihto toimii sujuvasti. Henkilötietojen käsittelystä maahanmuuttohallinnossa annetun lain (615/2020) 1 §:n 1 momentin ja 11 §:n nojalla Maahanmuuttovirastolla on oikeus saada salassapitosäännösten estämättä maksutta ulkomaalaisen maahantuloa ja maastalähtöä sekä oleskelua koskevien asioiden käsittelyä sekä niitä koskevaa päätöksentekoa ja valvontaa varten välttämättömät tiedot poliisilta, suojelupoliisilta, Rajavartiolaitokselta, vastaanottokeskukselta, järjestelykeskukselta, säilöönottoyksiköltä, ulkoministeriöltä, edustustolta, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta sekä työ- ja elinkeinotoimistolta.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 4 d §:n mukaan työsuojeluviranomaisella on oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä tietoja epäilemästään laiminlyönnistä tai epäkohdasta, jonka työsuojeluviranomainen on havainnut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain tai työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisen taikka ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan yhteydessä, muun muassa valtion hallintoviranomaisille sekä muille valtion virastoille ja laitoksille. Edellytyksenä tietojen luovuttamiselle on lisäksi, että viranomainen tai muu julkista tehtävää hoitava on asiassa toimivaltainen. Nämä säännökset mahdollistavat esityksen kannalta olennaisten salassa pidettävien tietojen vaihtamisen eri viranomaisten kesken.

Pidättäytymispäätöksestä huolimatta työnantajan olisi edelleen mahdollista palkata oleskeluluvalla muulla laillisella perusteella Suomessa jo oleva ulkomaalainen tai suomalainen henkilö. Kyse ei siten ole rekrytointikiellosta.

Säännös pidättäytymispäätöksen kestosta siirrettäisiin täsmennettynä uuteen 3 momenttiin siten, että päätös voisi olla määräaikaisesti enintään kuuden kuukauden mittainen. Täsmennyksen tarkoituksena on lisätä seuraamuksen oikeasuhteisuutta. Toistaiseksi voimassa oleva päätös kieltää kausityölupien nojalla saapuvien ulkomaalaisten kausityöntekijöiden rekrytointi voi olla kohtuutonta varsinkin maa- ja puutarhatalouden kausityössä. Näillä aloilla kausityövoiman

tarjonta on jo vuosia tukeutunut ulkomailta tulevaan kausityövoimaan. Myös kuuden kuukauden määräaika voi kattaa esimerkiksi maatalouden koko tulevan satokauden, joten enimmäisaikaa olisi syytä käyttää vain vakavimmissa laiminlyöntitapauksissa.

Maahanmuuttovirasto ei ole käytännössä soveltanut säännöstä johtuen korkeasta näyttökynnyksestä. Myös tästä syystä olisi tarpeen vähentää seuraamuksen rangaistuksen luonteisuutta ja parantaa säännöksen soveltamiskelpoisuutta. Seuraamuksen luonnetta valvontatyypin ja korjaavana toimenä lisättäisiin edellyttämällä, että asianomainen työnantaja tai toimeksiantaja ei ole Maahanmuuttoviraston antamasta kehotuksesta huolimatta annetussa määräajassa korjannut laiminlyöntiään. Hallintolain (434/2003) 33 §:ssä säädetään selvityksen antamiselle asetettavasta määräajasta. Tarkennukset parantaisivat Maahanmuuttoviraston edellytyksiä tarvittaessa soveltaa säännöstä samalla, kun säännöksen merkitys ennalta ehkäisevänä ja työnantajien toimintaa ohjaavana lisääntyisi.

Lisäksi 3 momentissa säädettäisiin myös seuraamuksen kohdistamisesta myös yrityksen tai yhteisöjen vastuuhenkilöihin. Tällä estettäisiin se, että kausityölain velvoitteita laiminlyönyt henkilö voisi kiertää säännöstä jatkamalla kausityölain mukaisten kausityöntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta. Vastuuhenkilöillä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia. Ehdotettu lisäys edistäisi ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjuntaa.

Asianosaiselle on hallintolain 34 §:n nojalla ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun.

Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jossa säädettäisiin pidättäytymispäätöksen suhteesta työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen. Koska 20 §:n 2 momentin mukainen päätös ei olisi rangaistusseuraamukseen verrattavissa oleva sanktio, seuraamus liitettäisiin myös ulkomaalaislain 186 §:n (työnantajan ulkomaalaisrikkomus) 1 momentin 2 kohdan toteamiseen. Pidättäytymispäätös voitaisiin tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on tuomittu ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta annettuun tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista. Työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta voidaan tuomita sakkorangaistus. Sakkorangaistus ei kuitenkaan nykyisin estä rangaistukseen tuomittua edelleen rekrytoimasta kausityöntekijöitä kausityölaissa säädettyjen, kausityöhön oikeuttavien lupien nojalla. Uusi 4 momentti johdonmukaistaisi pidättäytymispäätöksen ja työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen keskinäistä suhdetta siten, että rikosprosessissa tuomittu seuraamus yhdessä hallinnollisen seuraamuksen kanssa olisi selkeästi ankarampi kuin pelkkä hallinnollinen seuraamus pidättyä kausityöhön oikeuttavien lupien myöntämisestä.

8 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian. Maatalouden kausityövoiman tarve ajoittuu suhteellisen lyhyelle ajanjaksolle. Tästä syystä kausityölakia esitetään muutettavaksi nopeammalla aikataululla siten, että muutettu lainsäädäntö olisi voimassa jo satokaudella 2021.

Kausityöhön oikeuttavia lupia haetaan usein jo vuoden alussa tai jopa edellisen vuoden puolella. Ehdotetun lain voimaan tultua sekä jo vireillä oleviin että uusiin hakemuksiin kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi sovellettaisiin ehdotettua lakia.

9 Toimeenpano ja seuranta

Esityksen toimeenpanoa tukee Maahanmuuttovirastossa käynnissä oleva, työnantajille suunnatun EnterFinland -palvelun kehitystyö. Vuoden 2021 aikana pyritään toteuttamaan muun muassa seuraavat kehittämiskohteet:

- Työnantajan omien tietojen, kuten asiakirjojen ja usein käytettyjen liitteiden ylläpito.
- Näkymä työnantajan kaikkiin hakemuksiin.
- Hakemuksen linkitys työnantajan tiliin myös hakemuksen jättämisen jälkeen.
- Mahdollisesti erilaiset näkymät ”konsultille”.
- Työehtojen tietojen kopiointi hakemuksesta toiseen. Helpotetaan useamman hakemuksen peräkkäistä täyttämistä.
- Useamman hakemuksen maksaminen samaan aikaan palvelussa. Työnantaja aloittaa hakemuksen ja lähettää sen täydennettäväksi hakijalle.

Esityksen tehokkaaksi toimeenpanemiseksi on tärkeä tiedottaa muuttuvista säännöksistä erityisesti maatalousalan työnantajille ja muille toimijoille. Esityksen toimeenpanoa tuetaan eri viranomaisten toimintatapoja kehittämällä ja yhteistoimintaa parantamalla. Erityisen tärkeää on ajantasainen tietojen vaihto aluehallintoviraston työsuojelun ja Maahanmuuttoviraston välillä. Esityksen toimeenpanoa on tarkoitus seurata ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunnassa.

10 Suhde muihin esityksiin

Valmisteilla on hallituksen esitys ulkomaalaislain muuttamiseksi ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Esitykseen sisältyy ehdotus ulkomaalaislain 36 §:n muuttamiseksi siten, että pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti. Momentin mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä myös, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haettaessa. Säännös tulisi sovellettavaksi myös kausityöhön oikeuttavia lupia haettaessa. Esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle samaan aikaan nyt käsillä olevan esityksen kanssa.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esitys koskee ulkomaalaisen maahantuloa ja maassa oleskelua. Perustuslain 9 §:n 4 momentin mukaan ulkomaalaisen oikeudesta tulla Suomeen ja oleskella maassa säädetään lailla.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin jälkimmäisen virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Kuten hallituksen esityksessä 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) lausuttiin, kausityölain oli työ- ja elinolosuhteiden parantaminen sekä yhdenvertaisen kohtelun edistäminen. Sama arvio koskee myös tätä esitystä. Kausityöntekijän joustavampi mahdollisuus halutessaan siirtyä uuden työnantajan palvelukseen on sopusoinnussa perustuslain 18 §:n 1 momentin kanssa.

Myös perustuslain 18 §:n 1 momentin ensimmäinen virke on merkityksellinen kausityöntekijän työnteko-oikeuden sekä myös kausityönantajien kannalta. Säännöksen mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Sekä kausityöntekijän että kausityönantajan kannalta edellä mainittu uuden työnantajan

lisäämismahdollisuus ovat säännöksen mukaisia. Työntekijän kannalta esitys lisää ansiomahdollisuuksia ja työnantajan kannalta parantaa työvoiman saannin mahdollisuuksia.

Esityksessä ehdotetaan kausityölain 20 §:ää muutettavaksi. Maahanmuuttovirasto voi nykyisin päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka laiminlyö kausityölaissa tai ulkomaalaislaissa säädetyt velvoitteensa. Päätös tehdään määräajaksi tai toistaiseksi. Esityksessä täsmennettäisiin seuraamusta siten, että seuraamus olisi mahdollista määrätä vain enintään kuuden kuukauden määräajaksi. Lisäksi päätöksen edellytyksenä olisi, että työnantaja ei ole annetussa määräajassa korjannut laiminlyöntiään. Täsmennyksen tarkoituksena on lisätä seuraamuksen tarkkarajaisuutta ja oikeasuhtaisuutta. Maahanmuuttovirasto harkitsisi päätöksen edellytykset tapauskohtaisesti. Säännös ei merkitsisi rekrytointikieltoa, vaan työnantaja voisi päätöksestä huolimatta rekrytoida muita maassa laillisesti olevia kolmansien maiden kansalaisia, EU- tai ETA-valtioiden tai Suomen kansalaisia.

Esityksessä ehdotetaan myös, että jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voitaisiin kohdistaa myös vastuuhenkilöön. Vastuuhenkilöillä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvia, kaupparekisteriin merkittyjä vastuuhenkilöitä sekä merkittäviä omistajia. Nykyisessä säännöksessä ei ole mainintaa vastuuhenkilöistä.

Muutos rajaisi yrityksen tai yhteisön avainhenkilön elinkeinonvapautta eli käytännössä mahdollisuutta saada palvelukseensa kausityöntekijää. Muutoksen tarkoituksena on kausityövoiman hyväksikäyttötilanteiden ennaltaehkäisy ja hyväksikäytön torjunta. Ehdotetut säännökset eivät merkitse uudenlaista sääntelyä, vaan nykyisen sääntelyn soveltamisalan laajentamista myös vilpillisesti toimivia vastuuhenkilöitä vastaan.

Pidättäytymispäätös voitaisiin tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on rikosprosessissa tuomittu 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen annettuaan tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista. Tuomioon liitettävän hallinnollisen seuraamuksen tarkoituksena on lisätä pidättäytymispäätöksen ja työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen keskinäistä johdonmukaisuutta. Rikostuomio olisi selkeästi ankarampi seuraamus kuin pelkkä hallinnollinen pidättäytymispäätös. Lisäksi esitys poistaisi sen erikoisen tilanteen, että työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla sakkorangaistukseen tuomittu työnantaja tai tämän edustaja voisi edelleen hakea palvelukseensa ulkomaalaisia, joille tulisi myöntää kausityöhön oikeuttava lupa.

Perustuslain 21 §:n nojalla jokaisella on oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Kausityölain 20 §:n 2 momentin mukaiseen päätökseen liittyy valitusoikeus. Edellä mainituista syistä esityksiä on pidettävä perusteltuina ja niiden on katsottava olevan sopusoinnussa perustuslain 9 §:n 4 momentin ja 18 §:n kanssa.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 18 § ja 20 §:n 2 momentti sekä *lisätään* 1 §:ään uusi 3 momentti, 8 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 17 a § ja 20 §:ään uusi 3 ja 4 momentti seuraavasti:

1 §

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Tätä lakia ei sovelleta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuun työntekijöiden lähettämiseen.

8 §

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Jos työnantaja palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehdoin, 1 momentissa tarkoitettu vakuutus ja 2 momentissa tarkoitettu tieto saa koskea kaikkia työntekijöitä, jos heidät on mainittu nimeltä ja jos ilmoitus annetaan sähköisen asioinnin palvelun kautta.

17 a §

Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan

Maahanmuuttovirasto voi hakemuksesta lisätä voimassa olevaan kausityöhön oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, joka antaa 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua vakuutuksen ja 2 momentissa tarkoitettua tiedon. Oikeus työskennellä uuden työnantajan palveluksessa alkaa hakemuksen vireille tultua ja sisältäen edellä mainitun vakuutuksen ja tiedon. Hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle.

18 §

Maahanpaluun helpottaminen

Jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan luvan hakemista edeltäneiden viiden vuoden aikana ja hän on oleskelunsa ajan noudattanut tässä laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuja selvityksiä, kun hän kausityöhön oikeuttavaa lupaa hakiessaan ilmoittaa palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen samaan työhön, jota varten hänelle on aiemmin myönnetty kausityöhön oikeuttava lupa.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka on vakavasti laiminlyönyt 8 tai 19 §:ssä tai ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädetyt velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava lupa on eväty 7 §:n nojalla.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun päätöksen tekemisen edellytyksenä on, että asianomainen työnantaja ei ole Maahanmuuttoviraston kehotuksesta huolimatta asian laatuun nähden riittävässä määräajassa korjannut laiminlyöntiään. Päätös voidaan tehdä enintään kuuden kuukauden ajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Edellä 2 momentissa tarkoitettu päätös voidaan ulottaa koskemaan myös työnantajaa tai tämän edustajaa, joka on tuomittu ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta annettuaan tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 17.12.2020

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 18 § ja 20 §:n 2 momentti sekä *lisätään* 1 §:ään uusi 3 momentti, 8 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 17 a § ja 20 §:ään uusi 3 ja 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Tätä lakia ei sovelleta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuun työntekijöiden lähettämiseen.

8 §

8 §

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Työnantajan yhteistyövelvollisuus

Jos työnantaja palkkaa useita samanaikaisesti maahan tulevia kausityöntekijöitä samanlaiseen työhön samoin työehdoin, 1 momentissa tarkoitettu vakuutus ja 2 momentissa tarkoitettu tieto saa koskea kaikkia työntekijöitä, jos heidät on mainittu nimeltä ja jos ilmoitus annetaan sähköisen asioinnin palvelun kautta.

17 a §

Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan

Maahanmuuttovirasto voi hakemuksesta lisätä voimassa olevaan kausityöhön

Voimassa oleva laki

Ehdotus

oikeuttavaan lupaan uuden työnantajan, joka antaa 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun vakuutuksen ja 2 momentissa tarkoitetun tiedon. Oikeus työskennellä uuden työnantajan palveluksessa alkaa hakemuksen vireille tultua ja sisältäen edellä mainitun vakuutuksen ja tiedon. Hakemus jätetään Maahanmuuttovirastolle.

18 §

18 §

Maahanpaluun helpottaminen

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.*

Jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan *luvan hakemista* edeltäneiden viiden vuoden aikana ja *hän on* oleskelunsa ajan noudattanut tässä laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää *6 §:n 1 momentissa* tarkoitettuja selvityksiä, kun hän kausityöhön oikeuttavaa lupaa hakiessaan ilmoittaa palaavansa aiemman työnantajansa palvelukseen samaan työhön, jota varten hänelle on aiemmin myönnetty kausityöhön oikeuttava lupa.

20 §

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

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

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka *on* vakavasti laiminlyönyt 8 tai 19 §:ssä tai ulkomaalaislain 86 a §:ssä säädetty velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava lupa on eväty 7 §:n nojalla.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun päätöksen tekemisen edellytyksenä on, että asianomainen työnantaja ei ole Maahanmuuttoviraston kehotuksesta huolimatta asian laatuun nähden riittävässä määräajassa korjannut laiminlyöntiään. Päätös voidaan tehdä enintään kuuden kuukauden ajaksi. Jos kyseessä on yritys tai

Voimassa oleva laki

Ehdotus

yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Edellä 2 momentissa tarkoitettu päätös voidaan ulottaa koskemaan myös työnantajaa tai tämän edustajaa, joka on tuomittu ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta annettuaan tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .