



19.2.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyV@eduskunta.fi)

HE 252/2020 vp / Asiantuntijapyyntö 12.2.2021

Kausityölakiin ehdotetuista muutoksista

Lain soveltamisala

Lakimuutoksella halutaan selventää, että kausityölakia voidaan soveltaa myös vuokratyöhön edellyttäen, että vuokratyönantaja on Suomeen sijoittautunut. Työsuojeluviranomaisen marjatilatarkastuksilla on havaittu useiden työnantajien haluavan siirtyä nimenomaan vuokratyövoiman käyttöön, koska työnantajavelvoitteiden noudattaminen on koettu hankalaksi. Työsuojeluviranomainen näkee kausityölain soveltamisen laajentamisen vuokratyöhön vaikeuttavan entisestään jo nykyisinkin haasteellista valvontaa. Työntekijöiden ja työnantajan väliin muodostuvan vuokrausketjun on vaikea nähdä hyödyttävän ainakaan työntekijää. Myönteistä ehdotuksessa on se, että jos ulkomaiset välittäjät perustavat vuokratyöryhmiä Suomeen, on työnvälityksen maksukieltä ehkä jossain määrin mahdollista valvoa. Työsuojeluviranomainen huomauttaa, että tilaajavastuulaki koskee vain yhtiömuotoisia maataloja. Esimerkiksi viime kesänä Itä-Suomessa tarkastetuista marjataloista vain vajaa 30 % oli yhtiömuotoisia – loput siis jäisivät vuokratyötapauksissa tilaajavastuun ulkopuolelle. Tämä ei ainakaan vähennä mahdollisuuksia ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön.

Työnantajan lisääminen kausityöhön oikeuttavaan lupaan

Tämä uudistus on lähtökohtaisesti hyvä ja parantaa työntekijän asemaa. Esityksessä jää epäselväksi, milloin työntekijän laajennettu työnteko-oikeus alkaa ja se aiheuttaa ongelmia valvonnassa. Jos työnteko-oikeus alkaa hakemuksen vireillepanosta, milloin hakemuksen katsotaan tulleen vireille? Tällä hetkellä Migrille sähköpostilla jätetty hakemus ei näy UMA-rekisterissä, ennen kuin se syötetään Migrissä järjestelmään. Käytännössä valvonnassa syntyy tilanteita, joissa tarkastuksella kohdatulla työntekijällä on kausityötodistus eri työnantajalle kuin valvonnan kohteeseen, eikä UMasta näe, onko hänellä oikeus työskennellä toisen työnantajan palveluksessa. Ei liene tarkoituksenmukainen tilanne, että lupa voisi olla voimassa ilman, että edes lupaviranomainen vielä tietää asiasta?

Asia on ongelmallinen työntekijän ja työnantajan oikeusturvan kannalta. Jos työnteko-oikeus alkaa siitä, kun työntekijä on jättänyt hakemuksen ja uusi työnantaja toimittanut 8 §:n edellyttämät vakuutuksen ja tiedon - miten voidaan varmistua, että työnteko-oikeus on kunnossa, jos hakemuksen käsittely ja todistuksen myöntäminen viivästyy? Entä jos työntekijä on siirtynyt tekemään työtä, joka ei olekaan kausityölain tarkoittamaa kausityötä - onko hänen työskentelynsä tällöin luvaton, vaikka hakemus on jätetty? Usein työnantajallekaan ei ole selvää, onko kyseessä kausityölain tarkoittama kausityö. Ulkomaalainen työntekijä ei tätä itse ainakaan tiedä. Myös

19.2.2021

viranomaisen joutuu joissain tapauksissa harkitsemaan ja tutkimaan asiaa tarkasti ennen päätöksen tekemistä; esim. pakastemarjojen pakkaaminen ei ole kausityötä.

Työnantajan hallinnollisen taakan keventäminen ja kausityöntekijän maahanpaluun helpottaminen

Ehdotus työnantajan mahdollisuudesta antaa kausityölain edellyttämät vakuutukset ja tieto sovellettavasta työehtosopimuksesta yhdellä kertaa, ei saa johtaa siihen, että työnantaja jättää määrittelemättä työntekijän palkan muodostumiseen vaikuttavat seikat. Esimerkiksi maatalouden kausityössä työnantajan on joka tapauksessa palkatessaan työntekijää määritettävä, minkä vaativuusryhmän mukaista työtä työntekijä tulee tekemään ja kuuluisiko tälle määritellä tes:n mukainen ammattitaitolisä. Kyseiset asiat on kirjattava työehtosopimukseen. Työnantajat antavat tarkastajille jatkuvasti palautetta paperitöille ja työnantajavelvollisuuksien hoitamiselle jäävästä liian vähäisestä ajasta sesongin alettua. Palkan muodostumiseen vaikuttavien seikkojen määrittely jo lupahakemusvaiheessa siten tosiasiaa vähentäisi tai ainakin siirtäisi lakisääteisiä velvoitteita kiireettömämpään ajankohtaan.

Ehdotettu toimintatapa voi keventää työnantajan hallinnollista taakkaa vähäisessä määrin, mutta lisää sitä huomattavasti lupa- ja valvovassa viranomaisessa. Lain esitetyllä voimaantulon aikataululla tietojärjestelmän toteuttaminen ei ole mahdollista, joten ehdotusten toteuttaminen lisää manuaalisesti tehtävää työtä viranomaisessa ja vaatii lisää resurssia sekä voi mahdollisesti pidentää käsittelyaikoja entisestään.

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Perusteluissa luetellaan esimerkkejä vakavista laiminlyönneistä. Tässä kohtaa tulisi erityisesti mainita työaikakirjanpidon laiminlyöminen kokonaan tai osittain. Kyseessä on vakava laiminlyönti, joka olennaisesti vaikeuttaa palkkauksen oikeellisuuden varmistamista ja esimerkiksi urakkatyön kyseessä ollen tekee sen jopa mahdottomaksi.

Koska pidättäytymispäätös usein tulisi perustumaan työsuojelutarkastuksessa havaittuun laiminlyöntiin, ei päätöksen tekemisen edellytyksenä saa olla yksinomaan Maahanmuuttoviraston kehotuksen noudattamatta jättäminen. Jos laiminlyönnistä on työsuojelutarkastuksella jo annettu toimintaohje tai kehoitus, on sen noudattamatta jättämisen jo oltava riittävä peruste päätöksen tekemiselle. Enintään 6 kuukaudeksi tehtävä pidättäytymispäätös voi sitä paitsi olla täysin merkityksetön, jos se ei osu kausityösesongin ajankohtaan. Selkeämpi ja vaikutukseltaan tehokkaampi seuraamus olisi tuntuva hallinnollinen seuraamusmaksu. Pidättäytymispäätöksen kyseessä ollen tulisi ainakin sen kesto sitoa ajallisesti kausityösesonkiin.

Työsuojeluviranomaisen pitää seuraamuksen kohdistamista vastuuhenkilöön lähtökohtaisesti hyvänä ja vaikuttavana ehdotuksena.

Toimeenpano ja seuranta

Esityksen perusteluissa kiinnitetään erityistä huomiota Migrin ja työsuojeluviranomaisen väliseen ajantasaiseen tietojenvaihtoon.

19.2.2021

Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan tässä yhteydessä tulisi mainita myös Ulkoministeriö/edustustot, joiden pitäisi olla mukana yhteistoiminnassa kausityöviisumien osalta. Kausityölakia säädettäessä HE:ssä edellytettiin, että UMA-rekisteriin luodaan työnantaja-osarekisteri, johon työsuojeluviranomainen rekisterinpitäjänä tallentaisi tarkastuskertomuksia ja ne olisivat lupaviranomaisen käytettävissä päätöksenteon tukena. Tämä ei ole toteutunut ja tiedonvaihto on edelleen yksittäisten viranhaltijoiden aktiivisuuden ja virastojen välillä vaihdettavien sähköpostiviestien varassa. Viime vuonna kausityölupia myönnettiin noin tuhannen työnantajan palvelukseen. Näihin liittyvien tietojen vaihto manuaalisesti virastojen välisillä sähköposteilla on tehotonta, syö huomattavasti resurssia ja hidastaa viranomaistoimintaa merkittävästi.

Johtaja Markku Rautio

Tarkastaja Merja Laakkonen

Tämä asiakirja ISAVI/1254/2021 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument ISAVI/1254/2021 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Laakkonen Merja H 19.02.2021 08:51

Ratkaisija Rautio Markku 19.02.2021 08:58