

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	5
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Kausityödirektiivi.....	5
1.2 ICT-direktiivi.....	6
1.3 Yhdenvertainen kohtelun perusteet Euroopan unionissa.....	7
2 NYKYTILA.....	8
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	8
2.1.1 Maahantulon yleiset periaatteet.....	8
2.1.2 Oleskelulupa.....	9
2.1.3 Työnteon perusteella myönnettävät oleskeluluvat.....	9
2.1.4 Oleskeluluvan peruuttaminen.....	10
2.1.5 Maasta poistaminen.....	10
2.1.6 Työsuojelu.....	11
2.1.7 Ulkomaalaisrekisteri ja ulkomaalaisrekisterinpitäjät.....	12
2.1.8 Asuinolosuhteiden valvonta.....	12
2.2 Kausityönteko Suomessa nykysäännöksen mukaan.....	13
2.2.1 Kausityöntekijät viisumivervollisista maista.....	13
2.2.2 Kausityöntekijät viisumivapaasta maasta.....	14
2.2.3 Kausityö oleskeluluvalla.....	15
2.2.4 Kausityönteon pituus.....	15
2.2.5 Kausityöntekijöiden määrä.....	16
2.3 Johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelijoiden työskentely nykysäännösten mukaan.....	16
2.4 Tietojärjestelmät.....	17
2.5 Kausityödirektiivin täytäntöönpano muissa unionin jäsenvaltioissa.....	17
2.6 ICT-direktiivin täytäntöönpano muissa unionin jäsenvaltioissa.....	18
2.7 Kausityödirektiivin ja nykytilan arviointi.....	19
2.7.1 Yleistä.....	19
2.7.2 Yhdenvertaiseen kohteluun oikeutetut henkilöt.....	19
2.7.3 Kausityöntekijöiden oikeudet.....	19
2.7.4 Kausityödirektiivin soveltamisala.....	20
2.7.5 Kausityöhön oikeuttava lupa.....	20
2.7.6 Artiklakohtainen esittely.....	20
2.8 ICT-direktiivin ja nykytilan arviointi.....	35
2.8.1 Yleistä.....	35
2.8.2 Johtajan, erityisasiantuntijan ja harjoittelijan oleskeluluvan haltijan oikeudet Suomessa.....	35
2.8.3 Yhdenvertainen kohtelu.....	36
2.8.4 ICT-oleskelulupa ja liikkuva ICT -oleskelulupa.....	36
2.8.5 Artiklakohtainen esittely.....	37
2.9 Ulkomaalaisrekisterin rekisterinpitäjiä koskeva nykytilan arviointi.....	45
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	45
3.1 Kausityölain tavoitteet.....	45
3.1.1 Kausityölain toteuttamisvaihtoehdot.....	46
3.1.2 Keskeiset ehdotukset.....	50

HE 80/2017 vp

3.2	ICT-lain tavoitteet.....	53
3.2.1	Toteuttamisvaihtoehdot.....	53
3.2.2	ICT-lain keskeiset ehdotukset.....	57
3.3	Ulkomaalaisrekisterilakiin esitettävien muutosten tavoitteet.....	58
3.3.1	Ulkomaalaisrekisterilain keskeiset muutokset.....	59
3.4	Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta.....	59
3.5	Muutokset sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön.....	59
4	ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	60
4.1	Kausityölain vaikutukset.....	60
4.1.1	Yksityishenkilöihin kohdistuvat vaikutukset.....	60
4.1.2	Yritysvaikutukset.....	61
4.1.3	Taloudelliset vaikutukset.....	61
4.1.4	Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	62
4.1.5	Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	62
4.2	ICT-lain vaikutukset.....	62
4.2.1	Maahantulijoiden ja jäsenvaltiosta toiseen siirtyvien henkilöiden määrä.....	62
4.2.2	Yksityishenkilöihin kohdistuvat vaikutukset.....	62
4.2.3	Yritysvaikutukset.....	63
4.2.4	Taloudelliset vaikutukset.....	63
4.2.5	Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	63
4.2.6	Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	64
5	ASIAN VALMISTELU.....	64
	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	65
1	LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	65
1.1	Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten.....	65
1.2	Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.....	76
1.3	Ulkomaalaislaki.....	84
1.4	Ulkomaalaisrekisterilaki.....	85
1.5	Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 c §:n muuttamisesta.....	86
1.6	Työttömyysturvalaki.....	86
	1 luku Yleiset säännökset	86
1.7	Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta.....	86
1.8	Kansanterveyslaki.....	86
1.9	Erikoissairaanhoitolaki.....	87
1.10	Lapsilisälaki.....	87
1.11	Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta.....	88
1.12	Työsopimuslaki.....	88
1.13	Laki työntekijöiden lähettämisestä.....	89
2	TÄRKEMMÄT SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET.....	89
3	VOIMAANTULO.....	89
4	SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	89
	LAKIEHDOTUKSET.....	92
	1. Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten.....	92
	2. Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.....	99

HE 80/2017 vp

3. Laki ulkomaalaislain muuttamisesta	109
4. Laki ulkomaalaisrekisteristä annetun lain muuttamisesta	110
5. Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 c §:n muuttamisesta	113
6. Laki työttömyysturvalain 1 luvun 8 a §:n muuttamisesta	114
7. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 12 a §:n muuttamisesta	115
8. Laki kansanterveyslain 14 §:n muuttamisesta	116
9. Laki erikoissairaanhoidon lain 3 §:n muuttamisesta	117
10. Laki lapsilisälain 1 a §:n muuttamisesta	118
11. Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta	119
12. Laki työsopimuslain muuttamisesta	120
13. Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta	121
LIITE	122
RINNAKKAISTEKSTIT	122
3. Laki ulkomaalaislain muuttamisesta	122
4. Laki ulkomaalaisrekisteristä annetun lain muuttamisesta	123
5. Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 c §:n muuttamisesta	127
7. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 12 a §:n muuttamisesta	128
8. Laki kansanterveyslain 14 §:n muuttamisesta	129
9. Laki erikoissairaanhoidon lain 3 §:n muuttamisesta	131
10. Laki lapsilisälain 1 a §:n muuttamisesta	133
11. Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta	134

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Esityksen tarkoituksena on panna Suomessa täytäntöön kaksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä: Direktiivi (2014/36/EU) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (jäljempänä kausityödirektiivi) ja Direktiivi (2014/66/EU) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä (*jäljempänä ICT-direktiivi*). Kausityödirektiivi on pantava täytäntöön viimeistään 30 päivänä syyskuuta 2016 ja ICT-direktiivi 29 päivänä marraskuuta 2016.

1.1 Kausityödirektiivi

Kausityödirektiivin tarkoituksena on hallita väliaikaisen kausimuuton virtoja Euroopan unionin alueelle. Samalla tarkoituksena on varmistaa kausityöntekijöille kunnolliset työ- ja elinolot kaikissa jäsenvaltioissa. Tämän on tarkoitus toteuttaa asettamalla maahanpääsulle ja oleskelulle selkeät ja tasavertaiset säännöt sekä määrittelemällä kausityöntekijöiden oikeudet. Direktiivin tarkoituksena on myös säätää kannustimista ja mekanismeista, joilla estetään kausityöntekijöiden oleskeluajan ylittyminen ja oleskelun muuttuminen laittomaksi.

Direktiiviä sovelletaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat EU-jäsenvaltioiden ulkopuolella ja jotka hakevat pääsyä jäsenvaltion alueelle työskennelläkseen kausityöntekijöinä. Kolmansien maiden kansalaisilla tarkoitetaan muita kuin EU-jäsenvaltioiden tai liikkumisoikeuden osalta heidän rinnastettavien maiden kansalaisia.

Direktiivissä säädetään kausityöhön oikeuttavasta luvasta, jolla sen haltija voi oleskella ja työskennellä luvan myöntäneen jäsenvaltion alueella. Direktiivi edellyttää, että kaikille kausityöhön jäsenvaltioon tuleville myönnetään asiakirja, jonka avulla voidaan osoittaa oikeus oleskella maassa kausityöntekijänä. Nämä asiakirjat eroavat toisistaan riippuen siitä, millä perusteella maahan saavutaan. Kausityönteon maahantuloedellytykset on jaoteltu oleskelun kestön perusteella kahteen eri kategoriaan, alle 90 päivän ja yli 90 päivän oleskeluun.

Henkilölle myönnetään Schengen-viisumi, jos hän tulee alle 90 päiväksi kausityöhön viisumivaltiossa (Asetus 539/2001 luettelon vahvistamisesta kolmansista maista, joiden kansalaisilla on oltava viisumi ulkorajoja ylittäessään, ja niistä kolmansista maista, joiden kansalaisia tämä vaatimus ei koske). Viisumin huomiokenttään kirjataan "kausityö". Viisumivapaasta maasta alle 90 päiväksi kausityöntekoa varten tulevalle henkilölle myönnetään asiakirja, jolla hän voi osoittaa oikeutensa työskennellä sekä pääsyt muihin direktiivin mukaisiin oikeuksiin.

Henkilölle myönnetään kausityölupa, jos hän tulee yli 90 päiväksi. Lupa on ulkomuodoltaan asetuksen 1030/2002 mukainen oleskelulupakortti, jonka sirulle tallennetaan hakijan biometriset tunnistet. Kortin huomiokenttään kirjataan "kausityö".

Direktiivi on jaettu viiteen lukuun: I Yleiset säännökset, II Maahanpääsyn edellytykset, III Menettely ja kausityöhön oikeuttava lupa, IV oikeudet ja V Loppusäännökset.

Direktiivin I luvussa määritellään direktiivin kohderyhmä, soveltamisala ja keskeiset käsitteet.

Direktiivin II luku koskee maahanpääsyn perusteita ja edellytyksiä alle 90 päivän sekä yli 90 päivän oleskelua varten. Tämän lisäksi säädetään oikeudesta määrätä kansallisia kiintiöitä

kausityöntekijöille. Luvussa säädetään myös kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen hylkäysperusteista sekä myönnetyn luvan peruuttamisesta.

Direktiivin III luku sisältää menettelyä koskevia säännöksiä sekä kausityöhön oikeuttavan luvan yksityiskohtia. Luvussa on myös säännökset oleskelun kestosta, luvan uusimisesta sekä maahanpaluun helpottamisesta. Tämän lisäksi luvussa on säännökset työnantajaan kohdistettavista seuraamuksista, menettelyllisistä takeista sekä luvan maksuista ja kuluista. Luvussa säädetään myös kausityöntekijän asianmukaisesta majoituksesta.

IV luku sisältää säännökset kausityöntekijän oikeuksista. Pääsääntö on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun jäsenvaltion kansalaisen kanssa. Lisäksi lukuun on lisätty artikkelit seuraamukset, arvioinnit ja tarkastukset tämän direktiivin rikkomuksista sekä kanteluiden helpottamisesta.

Direktiivin viimeinen V luku määrittelee tilastoinnin, raportoinnin sekä ajankohdan direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä.

1.2 ICT-direktiivi

Direktiivi koskee kolmannelta maasta Euroopan unionin alueelle saman yrityksen palveluksessa lähetettävien johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelun maahantuloedellytyksiä ja oikeuksia. Oleskelun enimmäiskesto olisi johtajilla ja asiantuntijoilla kolme vuotta ja harjoittelijoilla yksi vuosi. Kansallisessa lainsäädännössä ei voitaisi enää säätää direktiivistä poikkeavin ehdoin luvista henkilöille, jotka täyttäsivät ICT-luvan ehdot. Maahantuloon oikeuttavan luvan myöntämisedellytykset vastaavat perinteistä maahanmuuttodirektiiviä.

Direktiivi poikkeaa aiemmista direktiiveistä ja kaikista kansallisista luvista siinä, että ensimmäisen valtion myöntämällä luvalla voi siirtyä toiseen jäsenvaltioon ja myös työskennellä siellä, kun siirtyminen tapahtuu saman yrityksen tai yritysryhmän eri jäsenvaltioissa toimivien yksiköiden välillä. Liikkuvuutta voidaan rajoittaa eri tavoin. Mahdollisuudet rajoituksiin riippuvat siitä, onko kyseessä lyhytaikainen liikkuvuus vai pitkäaikainen liikkuvuus. Lyhytaikaisen liikkuvuuden rajoittamiselle on säädetty suppeammat mahdollisuudet kuin pitkäaikaisen.

Direktiivin täytäntöönpanon keskeisin ratkaisu liittyy liikkuvuutta koskevaan sääntelyyn. Ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä lupa voidaan hyväksyä sellaisenaan myös toisessa jäsenvaltiossa tai mahdollisuutta liikkua voidaan rajoittaa direktiivin sallimissa rajoissa.

Lyhytaikaisen liikkuvuuden maksimikesto on 90 päivää 180 päivän jakson aikana. Aika on yhtä pitkä kuin aika, jonka ulkorajan ylittänyt kolmannen maan kansalainen saa vapaasti liikkua jäsenvaltiossa jo nyt. Liikkumisen lisäarvo liittyy oikeuteen työskennellä toisessa jäsenvaltiossa.

Liikkuminen voi tapahtua voimassaolevan luvan turvin ilman eri muodollisuuksia tai liikkuvuuden edellytykseksi voidaan asettaa velvollisuus ilmoittaa etukäteen aikeesta työskennellä toisessa jäsenvaltiossa. Toinen jäsenvaltio voi lisäksi edellyttää, että ilmoituksen mukana toimitetaan joukko todistuksia ja asiakirjoja ml. työsopimus, joista ilmenee työehtojen täyttävän valtiossa asetetut vaatimukset. Toinen jäsenvaltio voi vastustaa liikkuvuutta 20 päivän kuluessa saamastaan ilmoituksesta. Tällöin henkilö ei saa siirtyä toiseen valtioon työskentelemään tai joutuu keskeyttämään jo aloittamansa työskentelyn ja poistumaan valtion alueelta.

Ennakoilmoituksen yhteydessä voidaan vaatia toimitettavaksi direktiivissä luetellut asiakirjat. Lisäksi asia-kirjat ja ilmoitus voidaan vaatia suomen tai ruotsin kielellä tai hyväksyä esimerkiksi konsernikielenä usein käytetyllä englannin kielellä laaditut asiakirjat. Direktiivin

mukaiiset rajoitukset koskevat vain työntekoa. Mahdollisuutta rajoittaa soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden liikkuvuutta jäsenvaltioiden välillä ei sisälly direktiiviin. Yleiselle järjestykselle, turvallisuudelle ja kansanterveydelle uhan muodostavilta henkilöiltä on evättävä lupa oleskella jäsenvaltion alueella.

Pitkäaikaisen liikkuvuuden kesto on yli 90 päivää, mutta enintään luvan enimmäisvoimassaolon ajan. Jäsenvaltio voi hyväksyä pitkäkestoisen liikkuvuuden ilman eri muodollisuuksia ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän luvan perusteella. Jäsenvaltio voi myös edellyttää, että oikeus pitkäaikaiseen liikkuvuuteen perustuu hakemuksesta myönnettävään lupaan. Lupaehdot ovat käytännössä samat kuin ensimmäisen valtion myöntämässä luvassa. Vain työsuhteen ehtoihin liittyvät edellytykset vaihtelevat kussakin jäsenvaltiossa noudatetun mukaisesti. Päätös hakemukseen on tehtävä 90 päivän kuluessa.

Direktiiviä täytäntöönpannassa on valittava, hyväksyykö Suomi liikkumisen ensimmäisen valtion myöntämällä luvalla ja kielteisessä tapauksessa ratkaistava, mitkä direktiivin sisältämistä vaihtoehdoista Suomessa otetaan käyttöön. Kaikki ovat valinnaisia.

Direktiivin I luvussa määritellään direktiivin kohderyhmä, soveltamisala ja keskeiset käsitteet.

Direktiivin II luku koskee maahanpääsyn perusteita ja edellytyksiä. Luku sisältää myös perusteet lupahakemuksen hylkäämiselle, myönnetyn luvan peruuttamiselle ja uusimatta jättämiselle. Luvussa säädetään lisäksi direktiivin säännösten rikkomisen seuraamuksista ja mahdollisuudesta määrätä kansallisia kiintiöitä siirtyvien työntekijöiden määrälle.

Direktiivin III luku sisältää menettelyä koskevia säännöksiä. Luvussa on säännökset oleskelun kestosta, menettelyllisistä takeista, kuluista sekä sisäisen siirron saaneen luvan ja pitkäaikaista liikkuvuutta koskevan luvan hakemisesta.

Direktiivin IV luku sisältää säännökset sisäisen siirron saaneen henkilön ja perheenjäsenen oikeuksista. Pääsääntönä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun jäsenvaltion kansalaisen kanssa. Perheenyhdistämiseen sovelletaan eräin poikkeuksin direktiiviä 2003/86/EY.

Direktiivin V luku koskee EU:n sisäistä liikkuvuutta. Liikkuvuutta koskevat artiklat on jaettu lyhytaikaista alle 90 päivän liikkuvuutta koskeviin ja pitkäaikaista yli 90 vuorokauden liikkumista koskeviin säännöksiin. Lukuun sisältyy myös määräykset seuraamuksista, joita liikkuvuutta koskevien säännösten rikkomisesta voidaan määrätä.

Direktiivin viimeinen VI luku sisältää loppusäännökset, jotka koskevat tilastoja, komissiolle kolmen vuoden välein toimitettavaa kertomusta, yhteyspisteitä ja direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä.

1.3 Yhdenvertainen kohtelun perusteet Euroopan unionissa

Kummankin direktiivin mukaista menettelyä noudattaen Euroopan unionin alueelle tulleen henkilön oikeuksien perustan muodostaa yhdenvertaista kohtelua koskeva säännös. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan mukaan unioni tunnustaa oikeudet, vapaudet ja periaatteet, jotka esitetään unionin perusoikeuskirjassa. Tällä on sama oikeudellinen arvo, kuin perussopimuksella. Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä eurooppalaisessa yleissopimuksessa ja jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä johtuvat perusoikeudet ovat yleisinä periaatteina osa unionin oikeutta.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan. Lisäksi tässäkin kielletään kaikenlainen kansalaisuuteen perustuva syrjintä. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artikla sisältää perusoikeuskirjan 21 artiklaa vastaavan syrjintäkiellon.

Euroopan unionissa on vuonna 2000 hyväksytty kaksi tähän liittyvää direktiiviä; rodusta tai etnisestä alku-perästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annettu neuvoston direktiivi 2000/43/EY sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY. Tämän lisäksi on vuonna 2004 hyväksytty miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla annettu neuvoston direktiivi 2004/113/EY.

Komissio antoi vuonna 2008 ehdotuksen uudeksi yhdenvertaista kohtelua koskevaksi direktiiviksi (KOM (2008) 426 lopullinen). Ehdotuksen tarkoituksena on parantaa oikeussuojaa sosiaaliturvan, terveydenhuollon, koulutuksen sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuden ja tarjonnan aloilla, kun kyseessä on syrjintä uskonnon tai vakaumuksen, iän, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Direktiivistä neuvotellaan edelleen.

Unionin alueella liikkuvien unionin kansalaisten sosiaaliturvaoikeuksien takaamiseksi keskeistä on henkilöiden yhdenvertainen kohtelu kansallisissa sosiaaliturvajärjestelmissä. Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 883/2004 yhdenvertaista kohtelua koskevan säännöksen mukaan asetuksen soveltamisalaan kuuluvilla henkilöillä on samat jäsenvaltion lainsäädännön mukaiset etuudet ja velvollisuudet kuin kyseisen jäsenvaltion kansalaisilla, jollei asetuksessa toisin säädetä. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU) N:o 1231/2010 asetuksen (EY) N:o 883/2004 säännösten soveltaminen on ulotettu koskemaan niitä kolmansien maiden kansalaisia, joita edellä mainittu asetus ei yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi vielä koske. Kyse on tällöin kolmansien maiden kansalaisista, joilla on laillinen asuinpaikka jossain jäsenvaltiossa ja jotka liikkuvat jäsenvaltiosta toiseen.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1 Maahantulon yleiset periaatteet

Maahantulon yleisistä edellytyksistä säädetään ulkomaalaislain (301/2004) 2 luvussa. Maahantulon edellytysten lisäksi luvussa säädetään muun muassa rajan ylittämistä koskevista säännöksistä, matkustusasia-kirjoista sekä passeista. Ulkomaalaislain 11 § 2 momentin mukaan maahanpääsystä alle kolmen kuukauden oleskelulle säädetään Schengenin rajasäännöstössä (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/399 henkilöiden liikkumista rajojen yli koskevasta yhteisön säännöstöstä).

Kolmannen maan kansalaisella tulee olla enintään kolmen kuukauden pituista oleskelua varten kuuden kuukauden ajanjaksoa kohden voimassa oleva matkustusasiakirja tai rajanylitykseen oikeuttava asiakirja sekä voimassa oleva viisumi asetuksen 539/2001 mukaisesti, jos hän on viisumivälittömän maan kansalainen. Hänellä voi viisumin sijasta olla myös voimassa oleva oleskelulupa, joka oikeuttaa maahanpääsyyn.

Ulkomaalaisen tulee pystyä esittämään asiakirjoja, joilla näytetään oleskelun tarkoitus ja edellytykset. Hänen tulee tämän lisäksi pystyä esittämään maassa oleskelun ajaksi toimeentuloon vaadittavat ja lähtömaahan paluun edellyttämät varat. Jos hän ei voi osoittaa riittäviä varoja maahan saapuessaan, henkilön tulee pystyä näyttämään, että hän pystyy hankkimaan varat maassa oleskellessaan. Maahantulon edellytyksenä on myös, että henkilöä ei ole määrätty maahantulokieltoon eikä hän vaaranna yleistä järjestystä ja turvallisuutta.

2.1.2 Oleskelulupa

Ulkomaalaislain 4 luku sisältää yleissäännöksiä oleskeluluvan lajeista ja kestosta, luvan hakemisesta, lupa-perusteista, toimeentuloedellytyksestä ja muista oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä, toimivaltaisista viranomaisista ja oleskelulupakortista sekä laillisen oleskelun määritelmästä. Työnteon perusteella myönnettävistä oleskeluluvista säädetään lain 5 luvussa.

Ulkomaalaislain 36 §:ssä säädetään oleskeluluvan myöntämisen yleisistä edellytyksistä, jotka hakijan on täytettävä riippumatta siitä, millä perusteella hän hakee oikeutta oleskella maassa. Oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos ulkomaalaisen katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, kansan-terveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita. Lupa voidaan myös jättää myöntämättä, jos on perusteltua aihetta epäillä, että ulkomaalaisen tarkoituksen olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

Määräaikainen oleskelulupa voidaan ulkomaalaislain 33 §:n mukaan myöntää oleskelun luonteesta riippuen joko jatkuvana (A) tai tilapäisenä (B).

Toimeentulosta säädetään ulkomaalaislain 39 §:ssä. Sen mukaan oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu, jollei laissa toisin säädetä. Toimeentuloedellytyksestä voidaan yksittäistapauksissa poiketa, mikäli tähän on poikkeuksellinen syy tai lapsen etu sitä vaatii. Toimeentulon katsotaan olevan turvattu, jos toimeentulo perustuu esimerkiksi ansiotyöstä saataviin tuloihin eikä voida olettaa, että kolmannen maan kansalainen joutuu turvautumaan toimeentulosta annetun lain (1412/1997) tarkoitettuihin tukiin tai vastaavaan etuun. Maahanmuuttovirasto on sisäisellä ohjeellaan määritellyt suuntaa antavat tulorajat. Näiden avulla arvioidaan yksittäistapauksissa täyttyykö toimeentuloedellytys. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on antanut asiantuntija-apua tulorajojen määrittämisessä.

Työntekijän toimeentuloedellytyksestä säädetään erikseen työntekijän oleskeluluvan osalta ulkomaalaislain 73 §:n 3 momentissa ja muun oleskeluluvan ansiotyötä varten osalta ulkomaalaislain 77 §:n 3 momentissa. Vaatimukset turvatusta toimeentulosta ovat samansisältöisiä. Näiden mukaan ulkomaalaisen toimeentulon on oltava turvattu ansiotyöstä saatavilla tuloilla, eikä esimerkiksi säästöillä tai muulla varallisuudella, oleskeluluvan voimassaolon aikana. Ulkomaalaisella on oltava riittävän säännölliset tulot, jotta toimeentulo on turvattu koko luvan keston ajan.

2.1.3 Työnteon perusteella myönnettävät oleskeluluvat

Työntekijän ja elinkeinoharjoittajan oleskeluluvasta sekä muusta oleskeluluvasta työntekoa varten säädetään ulkomaalaislain 5 luvussa. Lain 72 §:ssä säädetään työntekijän oleskelulupahakemuksesta ja hakemukseen liitettävistä liitteistä. Näitä ovat esimerkiksi työsopimus sekä vakuutus työhdoista ja joissakin tapauksissa työnantajavelvoitteista. Pykälässä viitataan myös lain 60 §:ään, jonka mukaan oleskelulupa on haettava pääsääntöisesti ulkomailta ennen maahan saapumista. Työntekijän oleskeluluvan harkinnasta ja TE-toimistojen osapäätöksestä säädetään ulkomaalaislain 73 §:ssä. Jos kyse ei ole työntekijästä, joka tarvitsee työntekijän oleskeluluvan, tai elinkeinoharjoittajasta, voidaan oleskelulupa myöntää muuta ansiotyötä varten

77 §:n mukaisesti. Tämä lupa myönnetään ilman edeltävää työ- ja elinkeinotoimiston osapäättöstä. Työnteko-oikeuden kestosta, eli oikeuden alkamis- ja päättymisajankohdasta, säädetään 80 §:ssä.

Oleskeluluvan hakemisesta säädetään ulkomaalaislain 60 §:ssä. Sen mukaan ensimmäinen oleskelulupa on haettava ulkomailla ennen maahan saapumista siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee. Jatkolupaa ja pysyvää oleskelulupaa haetaan Suomessa. Hakemus jätetään ulkomailla Suomen edustustolle ja Suomessa paikallispoliisille. Vuoden 2017 alusta lukien voimaan tulleiden toimivaltamuutosten johdosta hakemus Suomessa jätetään 1.1.2017 alkaen Maahanmuuttoviraston toimipisteeseen, eikä sitä ole enää mahdollista jättää poliisissa.

Oleskelulupaa varten on ulkomaalaislain 60 d §:n mukaan jätettävä hakemuksen yhteydessä biometriset tunnisteet, kasvokuva ja sormenjäljet jokaisesta sormesta.

Oleskelulupakortti toimitetaan edustustoon, josta hakija noutaa sen. Noudon yhteydessä kortille tallennettuja biometrisiä tunnisteita verrataan hakijan tunnisteisiin. Maahan tullessa hänellä on jo oleskelulupakortti hallussaan. Rajalla verrataan oleskeluluvan haltijan biometriset tunnisteet kortin tunnisteisiin. Vertailu voidaan ulkomaalaislain 60 e §:n mukaan tehdä oleskeluluvan aitouden toteamiseksi ja oleskeluluvan haltijan henkilöllisyyden todentamiseksi.

Ulkomaalaislain 36 § mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos ulkomaalainen katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita.

Oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos on perusteltua aihetta epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

2.1.4 Oleskeluluvan peruuttaminen

Määräaikaiset tai pysyvät oleskeluluvat voidaan ulkomaalaislain 58 §:n nojalla peruuttaa. Oleskelulupa voidaan peruuttaa, jos ulkomaalainen muuttaa pysyvästi pois Suomesta tai pysyvässä tarkoituksessa on oleskellut yhtäjaksoisesti kaksi vuotta ulkomailla. Jos lupaa haettaessa on tietoisesti annettu hakijan henkilöllisyyttä koskevia tai muita päätökseen vaikuttaneita vääriä tietoja tai salattu sellaisia seikkoja, jotka olisi saattanut estää oleskeluluvan myöntämisen, lupa voidaan peruuttaa.

2.1.5 Maasta poistaminen

Ulkomaalaislain 9 luvussa säädetään maasta poistamisesta. Pääsyn epäamisestä ja käännyttämisestä säädetään ulkomaalaislain 142 §:ssä. Pääsyn epääminen tarkoittaa kolmannen maan kansalaisen maahantulon estämistä ulkorajalla Schengenin rajasäännösten 13 artiklan mukaisesti. Pääsyn epääminen koskee kolmannen maan kansalaista, joka tulee jäsenvaltioiden alueelle alle kolmen kuukauden oleskelua varten eikä täytä kaikkia Schengenin rajasäännösten artiklan 5 kohdan 1 mukaisia maahantuloedellytyksiä.

Jos kyse on yli kolmen kuukauden oleskelusta, sovelletaan käännyttämissäännöksiä ulkorajalla, jolloin maahantulo estetään. Tätä sovelletaan, kun kyseessä on unionin kansalainen ja hänen rinnastettava tai näiden perheenjäsen, joka käyttää oikeuttaan liikkua vapaasti unionissa. Käännyttämistä käytetään myös tilanteessa, jossa kolmannen maan kansalainen tulee maahan yli kolmeksi kuukaudeksi myönnetyllä oleskeluluvalla ensimmäistä kertaa luvan voimassaoloaikana. Jos rajatarkastuksessa havaitaan, että maahantulon edellytykset eivät ole kunnossa, ulkomaalainen voidaan käännyttää ulkorajalla, vaikka hänellä on oleskelulupa. Käännytyistä so-

velletään myös kolmannen maan kansalaiseen, joka tulee toisen jäsenvaltion yli kolmeksi kuukaudeksi myöntämällä kansallisella viisumilla tai oleskeluluvalla ja jota ei ole määrätty Suomen kansalliseen maahantulokieltoon. Tämän lisäksi kolmannen maan kansalainen voidaan käännättää, jos hän on saapunut maahan ilman oleskelulupaa eikä sitä ole hänelle maahan saapumisen jälkeen myönnetty.

Maasta karkottamisella tarkoitetaan ulkomaalaislain 143 §:n mukaan maasta poistamista tilanteissa, jolloin ulkomaalainen oleskelee maassa määräaikaisella tai pysyvällä oleskeluluvalla tai tilanteissa, jolloin kyseinen lupa ei enää ole voimassa.

2.1.6 Työsuojelu

Suomessa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (työsuojeluviranomaiset) valvovat työläinsäädännön noudattamista ja tukevat työpaikkojen omaehtoista työsuojelutyötä. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Kyseisessä laissa säädetään muun muassa tarkastusten tekemisestä. Työsuojeluviranomaiset tekevät työpaikoille tarkastuksia oma-aloitteisesti ja esimerkiksi työntekijöiden ja työnantajien pyynnöstä. Työsuojeluviranomaiset tekevät tarkastuksia tietyin, laissa säädettyin edellytyksin myös kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa, mutta työntekijöiden majoituksen valvonta ei kuulu työsuojeluviranomaisten toimivaltaan.

Työsuojeluviranomaiset tekevät tarkastuksia sekä työnantajalle etukäteen lähetetyn tarkastusilmoituksen perusteella että ennalta ilmoittamatta. Työsuojeluviranomaisella on työsuojelunvalvontalain perusteella muun muassa oikeus päästä paikkaan, jossa tehdään työtä sekä oikeus keskustella työntekijöiden kanssa. Työsuojeluviranomaisella on myös oikeus saada työnantajalta valvontaa varten tarpeellisia asiakirjoja ja selvityksiä. Lisäksi työsuojeluviranomaisella on oikeus saada salassa pidettävää tietoa tietyiltä viranomaisilta ja julkista tehtävää hoitavilta tahoilta muun muassa työsuhteen vähimmäisehtojen valvontaa varten.

Ulkomaista työvoimaa työllistävien työnantajien osalta työsuojeluviranomaiset valvovat, että työnantaja ja toimeksiantaja ovat noudattaneet ulkomaalaislain mukaisia velvoitteita. Ulkomaalaislain mukaisiin velvoitteisiin kuuluu esimerkiksi se, että työnantaja on varmistunut siitä, että palvelukseen tulevilla ja palveluksessa olevilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa. Lisäksi tarkastuksilla valvotaan, että työnantaja noudattaa työntekijöiden työsuhteissa työläinsäädäntöä ja yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä, keskeisimpinä työaika- ja palkkamääräyksiä. Työsuojeluviranomaiset valvovat myös, että työnantaja on järjestänyt työntekijöille työterveyshuollon ja ottanut heille tapaturmavakuutuksen.

Työsuojeluviranomaiset tekevät yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa. Esimerkiksi kausityön valvonnassa työsuojeluviranomaiset tekevät yhteistarkastuksia erityisesti poliisin, rajavartiolaitoksen ja verohallinnon kanssa. Lisäksi työsuojeluviranomaiset tekevät tiivistä yhteistyötä ulkomaalaisasioita käsittelevien työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa.

Esimerkiksi poliisin ja rajavartiolaitoksen kanssa tehtävillä yhteistarkastuksilla työsuojeluviranomainen keskittyy valvomaan yllä kuvattuja, omaan toimivaltaansa kuuluvia asioita ja antaa tarvittaessa työnantajalle ja toimeksiantajalle viranomaisohjausta havaituista laiminlyönneistä. Yhteistarkastuksella pyritään tavoittamaan mahdollisimman tarkkaan kaikki valvontakohteessa työskentelevät työntekijät. Poliisi ja rajavartiolaitos varmentavat työntekijäkohtaisesti työntekijöiden henkilöllisyyden ja sen, onko työntekijällä työnteko-oikeus Suomessa.

Työsuojeluviranomaisten tehtäviin kuuluu esitutkintailmoitusten tekeminen poliisille työrikkoksista. Esitutkintailmoituksia tehdään myös tietyistä ulkomaalaislain nojalla rangaistavista teoista, kuten siitä, että työnantaja pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen Suomessa. Työsuojeluviranomainen valvoo myös, että työnantajan oleskelulupahakemuksen yhteydessä lupaviranomaisille, käytännössä työ- ja elinkeinotoimistolle, ilmoittamat työntekijän työsuhteen ehdot toteutuvat. Jos työnantaja on antanut lupaviranomaisille tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja työntekijän työnteon ehdoista, työsuojeluviranomaisella on ulkomaalaislain nojalla velvollisuus tehdä asiasta esitutkintailmoitus poliisille.

2.1.6.1 Työsuojeluviranomaisten pääsy rekisteritietoihin

Työsuojeluviranomaisilla on valvontatehtävässään pääsy tiettyihin viranomaisrekistereihin. Kausityön osalta työsuojeluviranomaiset käyttävät ulkomaalaisasioiden rekisteriä (UMA) sekä viisumirekisteriä (SUVI) heille määriteltyjen käyttöoikeuksien mukaisesti. UMA-rekisteristä työsuojeluviranomainen voi tarkistaa työntekijöiden työnteko-oikeuden sekä työnantajan lupahakemuksen yhteydessä ilmoittamat työntekijän työsuhteen ehdot. Näitä rekisteritietoja verrataan työnantajan tarkastuksella esittämiin tietoihin. Tapauksissa, joissa työnantajalta ei saada tietoja työntekijän työnteko-oikeudesta eikä henkilöä ole merkitty UMA-rekisteriin, työsuojeluviranomainen voi tarpeen mukaan tarkistaa viisumirekisteristä, onko työntekijälle myönnetty viisumi, millä perusteella viisumi on myönnetty, kuinka pitkään viisumi on voimassa ja kuka on toiminut työntekijän työhön kutsujana.

2.1.7 Ulkomaalaisrekisteri ja ulkomaalaisrekisterinpitäjät

Ulkomaalaisrekisteri on automaattisen tietojenkäsittelyn avulla pidettävä henkilörekisteri, jota pidetään ja käytetään ulkomaalaisten maahantuloa ja maastalähtöä sekä oleskelua ja työntekoa koskevien asioiden käsittelyä, päätöksentekoa ja valvontaa varten, valtion turvallisuuden suojaamiseksi sekä turvallisuusselvityslaisissa (726/2014) tarkoitetun turvallisuusselvityksen tekemiseksi. Ulkomaalaisrekisteriä pidetään lisäksi Suomen kansalaisuuden saamista, säilyttämistä ja menettämistä sekä kansalaisuusaseman määrittämistä koskevien asioiden käsittelyä ja päätöksentekoa varten.

Ulkomaalaisrekisteri on ulkomaalaisten hakemusasioiden osarekisteristä, muukalaispassien ja pakolaisen matkustusasiakirjojen osarekisteristä, maahantulon ja maastalähdön valvonnan osarekisteristä sekä tutkinto-osarekisteristä ja kansalaisuusasioiden osarekisteristä koostuva henkilörekisteri, jonka päävastuullinen rekisterinpitäjä on ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto. Lisäksi ulkomaalaisrekisteriin kuuluvat viisumiasioiden osarekisteri ja maahantuloedellytysten osarekisteri, joiden päävastuullinen rekisterinpitäjä on ulkoasiainministeriö. Ulkomaalaisrekisteriä pitää ja käyttää myös poliisi, rajavartiolaitos, Tulli, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, työ- ja elinkeinotoimisto, vankeinhoitoviranomainen, yhdenvertaisuusvaltuutettu, korkein hallinto-oikeus ja alueelliset hallinto-oikeudet.

Työsuojeluviranomaista ei ole määritelty ulkomaalaisrekisterin pitäjäksi eikä työsuojeluviranomainen siksi voi UMA-järjestelmän välityksellä tallentaa tietoja ulkomaalaisrekisteriin.

2.1.8 Asuinolosuhteiden valvonta

Asuinolosuhteiden terveellisyyttä valvovat terveydensuojelulain (763/1994) nojalla kuntien terveydensuojeluviranomaiset. Kunnan terveydensuojeluviranomaiset tekevät tarkastuksia asuintiloihin kohdistuvien terveyshaittaepäilyjen perusteella, ei säännöllisenä valvontana. Kunnan terveydensuojeluviranomainen voi tehdä tarkastuksen asumiseen käytettäviin tiloihin

muutoin kuin tilan haltijan tai omistajan omasta aloitteesta vain, jos se on välttämätön sen selvittämiseksi, aiheutuuko haltijalle tai muulle tilassa oleskelevalle taikka naapurille terveystahdistaa. Asukkaan tahdon vastaisesti tarkastus voidaan tehdä vain, jos terveydensuojeluviranomaisella on perusteltu syy epäillä välittömiä toimia edellyttävää vakavaa terveystahdistaa. Tällöin tarkastuksen tai siihen liittyvän toimen suorittamiseen tulee olla lisäksi kunnan terveydensuojeluviranomaisen antama kirjallinen määräys.

2.2 Kausityönteko Suomessa nykysäännöksiä mukaan

Suomeen saapuva kolmannen maan kansalainen on oikeutettu tekemään tiettyä, rajattua kausityötä ilman oleskelulupaa. Suomessa kausityöntekijät keskittyvät erityisesti maa- ja puutarhatalouden alalle. Merkittävä osa kausityönteosta Suomessa liittyy marjojen, erityisesti puutarhamarjojen, poimintaan. Tähän liittyvästä toiminnasta säädetään ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 kohdassa. Sen mukaan kolmannen maan kansalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa, jos hän tulee marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten tai vihannesten poimintaan tai korjuuseen tai turkistarhatyöhön enintään kolmeksi kuukaudeksi, toisin sanoen enintään 90 päiväksi 180 päivän jakson aikana. Valtioneuvoston päätöksessä (11.10.2012) ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevista valtakunnallisista linjauksista todetaan, ettei kyseinen ulkomaalaislain kohta estä tekemästä töitä, jotka liittyvät poimintaan. Se ei myöskään estä korjuuseen suoraan liittyvää hoito- tai istutustyötä eikä koneiden, kuten traktorin käyttöä.

Ulkomaalaisiin kausityöntekijöihin sovelletaan tämän alan Suomen normaaleja työmarkkina-käytäntöjä, kuten työntekijöiden työehtoja ja työnantajan lakisääteisiä velvollisuuksia. Tähän kuuluvat esimerkiksi työterveydenhuolto, työntekijän tapaturmavakuuttaminen, asianmukaiset työvälineet, työhön perehdyttäminen ja työaikakirjanpito. Puutarhamarjanpoimintatyöhön sovelletaan yleensä maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.

2.2.1 Kausityöntekijät viisumivelvollisista maista

Viisumin myöntämiseen sovelletaan viisumisäännöstön (EY N:o 810/2009) säännöksiä. Viisumeista säädetään ulkomaalaislain 3 luvussa.

Suurin osa viisumivelvollisista maista tulevista kausityöntekijöistä tulee Suomeen puutarhamarjapoimintaan, mutta viisumeja myönnetään myös esimerkiksi vihannesviljelyyn ja turkistarhatöihin.

Ulkoministeriö on antanut ohjeistuksen viisumin myöntämiselle puutarha-marjojen poimintaa varten. Ohjeen tarkoituksena on pyrkiä estämään väärinkäytöksiä ja välttämään tilanteita, joissa kausityöntekijä jää ilman nettotuloja, vaikka hän tekee työtä ja hänelle maksetaan palkkaa suomalaisen työehtosopimuksen mukaisesti. Viisumin myöntämisen ehtona on, että henkilön kutsujana toimii Suomessa vakavarainen yritys, joka toimii yllä mainitulla ulkomaalaislain 79 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettulla toimialalla. Yrityksellä pitää tämän lisäksi olla riittävät voimavarat hoitaa sitoumuksensa ja työnantajavelvoitteensa kaikissa olosuhteissa.

Kutsujien yksilöityä selvitystä tuloista ja menoista arvioidaan Schengen-säännöstön toimeentuloedellytysten mukaisesti. Palkan tulee olla kyseisen työehtosopimuksen mukainen.

Kausityöhön saapuvalla henkilöllä myönnetään Schengen-viisumi, johon tehdään merkintä "Seasonal Work FI".

Edustustot tiedottavat kotisivuillaan viisumien käsittelyyn liittyvistä aikatauluista heti alkuvuodesta. Tällöin ilmoitetaan ennakkoselvitysten ja mahdollisten lisäselvitysten toimittamisen määräajoista, viisumihakemusten jättämisestä ja kunakin vuonna voimassa olevista ohjeista. Kutsujayritykset toimittavat edustustoihin ennakkoselvitykset sekä tiedon siitä, kuinka monta poimijaa aikovat rekrytoida ja minä aikana poimijat työskentelevät Suomessa. Ennakkoselvityksessä on ilmoitettava aina seuraavat tiedot: yrityksen nimi, Y-tunnus, yhteyshenkilö ja yhteystiedot. Välittäjän henkilö- ja yhteystiedot on ilmoitettava, jos yritys käyttää välittäjää. Lisäksi selvityksessä on ilmoitettava muun muassa työnteon keskeisistä ehdoista työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n mukaisesti, selvitys tapaturmavakuuttamisesta (työtapaturmat) sekä työterveyshuollon järjestämisestä. Yrityksen on myös annettava selvitys majoituksesta veloitettavista kuluista sekä työnantajan järjestämään ruokailuun liittyvistä kaikista kuluista. Jos työnantaja järjestää tulkkipalveluita tai muita tukipalveluja Suomessa, on myös näistä annettava ilmoitus. Tämän lisäksi on myös ilmoitettava viisuminhankintaan liittyvät kulut eriteltyinä sekä muut kulut eriteltyinä ja perusteltuina. Ilmoitus on myös annettava työhön perehdytyksen järjestämisestä.

Edustusto tarkastaa ennakkoselvitykset ja kutsujalta voidaan pyytää lisäselvityksiä. Ennakkoselvitysten perusteella edustusto päättää yrityskohtaiset suositukset kausityöntekijöiden määräksi tulevalle marjakaudelle. Puutarhamarjanpoimijoita kutsuvien yritysten kohdalla yksittäisistä yrityksistä voidaan tarkistaa, vastaako kutsujan toimiala rekisteriin ilmoitettua ja kuka tai ketkä ovat vastuuhenkilöitä. Yrityksen taloudellista tilannetta tai muuta taustaa edustustot eivät pysty tarkistamaan.

Viisumihakemukset kausityöhön käsitellään viisumisäännöstöön perustuvaa harkintaa käyttäen samalla tavalla kuin muut viisumihakemukset. Käsitelijä tarkistaa, että kutsuja on toimitannut hyväksyttävän ennakkoselvityksen. Viisumihakemuksen liitteenä on oltava kutsu, mutta työsopimuksen kopio ei ole pakollinen. Jos herää epäilyksiä kutsun aitoudesta, viisumivirkailija on yhteydessä kutsujaan ja varmistaa, minkä nimisiä henkilöitä hän on kutsunut. Yhteydenpito kutsujiin on aktiivista.

Jos viisuminmyöntämisen edellytykset täyttyvät, myönnetään viisumi kutsussa mainitulle ajalle useimmiten yhtä matkaa varten. Lähialueilta tuleville voidaan myöntää monikertaviisumi, jos hakijalla on tarkoitus käydä kotimaassaan työsuhteen aikana. Marjakauden jälkeen poimijoita kutsuneet yritykset toimittavat edustustolle jälkiselvityksen kuluneesta kaudesta.

2.2.2 Kausityöntekijät viisumivapaasta maasta

Jos kolmannen maan kansalainen on viisumivapaan maan kansalainen, häneen sovelletaan ulkomaalaislain mukaisia maahantuloedellytyksiä.

Ulkomaalaislain 11 §:n 2 momentissa todetaan, että maahanpääsystä alle kolmen kuukauden oleskelulle säädetään Schengenin rajasäännöstyössä (asetus EY 562/2006). Kolmannen maan kansalaisella tulee olla enintään kolmen kuukauden pituista oleskelua varten kuuden kuukauden ajanjaksoa kohden voimassa oleva matkustusasiakirja tai rajanylitykseen oikeuttava asiakirja. Ulkomaalaisen tulee pystyä esittämään asiakirjoja, joilla näytetään oleskelun tarkoitus ja edellytykset sille. Kausityöntekijän osalta kyse on työsopimuksesta. Hänen tulee tämän lisäksi pystyä esittämään maassa oleskelun ajaksi toimeentuloon tarvittavat varat, lähtömaahan paluu ja mahdollinen kauttakulkumatka kolmanteen maahan. Jos riittäviä varoja ei konkreettisesti voi maahan saapuessaan näyttää, tulee henkilön pystyä näyttämään, että hän pystyy laillisesti hankkimaan nämä maassa oleskellessaan. Esimerkkinä voidaan mainita työnteolla hankitut varat. Maahantulon edellytyksenä on myös se, että henkilöä ei ole määrätty maahantulokieltoon tai että hän ei vaaranna yleistä järjestystä tai turvallisuutta.

2.2.3 Kausityö oleskeluluvalla

Yli kolmen kuukauden oleskelua varten on haettava työntekijän oleskelulupaa ulkomaalaislain 72 §:n mukaisesti. Näihin työntekijöihin sovelletaan kaksivaiheista hakumenettelyä, jossa työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) suorittaa ensin osapäätösharkinnan ulkomaalaislain 73 §:n mukaisesti ja sen jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee lopullisen päätöksen.

Työntekijän oleskelulupahakemukseen liittyvä osapäätösharkinta on keskitetty mantereella kolmeen TE-toimistoon, jotka ovat Uudenmaan (Helsingissä), Kaakkois-Suomen (Lappeenrannassa) ja Pirkanmaan (Tampereella) TE-toimistot. Ahvenanmaalla vastaavaa tehtävää hoitaa Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS). TE-toimistojen toimivalta on jaettu alueellisesti koko maan kattavasti. Alueellisesta toimivallasta johtuen kausityönteon perusteella suoritetaan eniten harkintaa Tampereen ja Lappeenrannan TE-toimistoissa, joiden alueet kattavat mm. Pohjanmaan ja Pohjois- sekä Itä-Suomen alueet.

Oleskeluhakemukseen liitetään selvitys työnteon keskeisistä ehdoista työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisesti sekä vakuutus siitä, että ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaisia ja TE-toimiston vaatiessa selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa tulee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana. Hakemukseen liitetään myös selvitys siitä, onko tarkoitettuun työhön löytynyt kohtuullisessa ajassa sopivaa, työmarkkinoilla käytettävissä olevaa työvoimaa. Maassa noudattavien ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevien valtakunnallisen ja alueellisten linjausten perusteella joillakin aloilla on katsottu olevan työvoimapulaa, jolloin saatavuusharkintaan on voitu tehty koko maata koskevia tai alueellisia kevennyksiä.

Ulkomailla hakemus jätetään Suomen edustustoon siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee. Hakemuksen yhteydessä annetaan myös biometriset tunnisteet, kymmenen sormenjälkeä ja kasvokuva, oleskelulupakorttia varten. Edustusto vie hakemuksen vireille UMA-järjestelmään, jossa se ohjautuu automaattisesti työntekopaikkakunnan perusteella määräytyvän toimivaltaisen TE-toimiston käsiteltäväksi.

Kun TE-toimisto on tehnyt osapäätöksen, siirtyy hakemus UMA-järjestelmässä Maahanmuuttoviraston työjonoon ratkaistavaksi. Yleensä osapäätös kausityöhön liittyvässä harkinnassa saadaan 1–4 kuukaudessa. Myönteisen osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee sille kuuluvan oleskelulupaharkinnan (esimerkiksi maahantuloedellytysten tarkistaminen) ja tekee päätöksen asiassa nopeimmillaan ja työtilanteen sen salliessa jopa samana päivänä kun TE-toimiston päätös on saatu. Jos TE-toimiston osapäätös on kielteinen, tekee Maahanmuuttovirasto kielteisen työntekijän oleskelulupapäätöksen.

Oleskeluoikeuden osoittava oleskelulupakortti lähetetään edustustoon, josta kolmannen maan kansalainen hakee sen sekä myönteisen päätöksen oleskeluluvasta. Kielteisistä päätöksistä ilmoitetaan hakijalle ja annetaan muutoksenhakuohjaus. Schengen-alueelle saavuttaessa oleskelulupa on osoitus oikeudesta saapua maahan.

2.2.4 Kausityönteon pituus

Suurin osa kausityöntekijöistä oleskelee Suomessa kausityöntekijöinä alle kolme kuukautta. Pääsyy tähän on satokauden lyhyys. Osittain oleskelun lyhyys johtunee Schengen-viisumin pituudesta sekä siitä, että alle kolmen kuukauden kausityönteko on ulkomaalaislain mukaan mahdollista ilman oleskelulupaa. Oleskelulupamenettely on huomattavasti raskaampi kuin viisumimenettely ja kustannukset ovat suuremmat.

2.2.5 Kausityöntekijöiden määrä

Kausityönteko Suomessa on keskittynyt keväästä syksyyn. Suurin osa kausityöntekijöistä työskentelee maa- ja puutarhatalouden aloilla. Merkittävä osa kausityönteosta Suomessa liittyy marjojen, erityisesti puutarhamarjojen, poimintaan.

Suomessa on tällä hetkellä noin 52 000 aktiivista maatilaa. Määrä laskee tasaisesti, mutta tilojen koko ja ulkopuolisen työvoiman tarve kasvavat. Tällä hetkellä vakituisen ja kausityövoiman yhteenlaskettu määrä maataloudessa on 48 100 henkilöä, joista ulkomaalaisia on vuosittain 15 460 henkeä eli 32 %. Viisumilla alle 90 päiväksi kausityöntekijöitä tulee Suomeen vuosittain noin 10 500, viisumivapaasti alle 90 päivän ajaksi työnantaja-arvion mukaan noin 200. Saatavuusharkintaa sovelletaan oleskeluluvilla maahan tuleviin kausi-työntekijöihin, joiden määrä vuosittain on noin 1 000—1 500. Lisäksi EU-kansalaisia tulee työnantaja-arvion mukaan vuosittain vapaan liikkumisoikeuden turvin noin 3 000 henkilöä, mutta nämä henkilöt eivät sisälly direktiivin soveltamisalaan.

Maataloustyönantajista arvioidaan avomaan vihannesviljelijöitä olevan noin 2 000, marjatiloja noin 1 000 ja turkistarhoja alle 1 000. Viherrakentajia arvioidaan olevan noin 200.

Suomessa osa marjanpoiminnasta on luonnonmarjapoimintaa. Tähän kuuluu esimerkiksi mustikka, puolukka ja hillan poiminta Suomen luonnossa jokamiehenoikeuden turvin. Kausityödirektiiviä ei sovelleta luonnonmarjapoimintaan, koska direktiivi edellyttää työsuhdetta työnantajan ja työntekijän välillä. Luonnonmarjojen poimijat eivät sen vuoksi näy edellä esitetyissä luvuissa.

Matkailu- ja ravitsemusala työllistää kokonaisuudessaan noin 140 000 henkeä, joista kausityöntekijöitä on työnantaja-arvion mukaan joitakin tuhansia. Sesonki ei maatalouden tapaan painotu vain kesäaikaan, vaan vaihtelee alakohtaisesti. Hiihtokeskus- ja ohjelmopalvelualan sekä Lapin hotellien, ravintoloiden ja kylpylöiden sesonki on marraskuun alusta huhtikuun loppuun. Huvipuisto- ja festivaalialalla sesonki ajoittuu toukokuun alun ja elokuun lopun väliin. Saaristo- ja sisävesimatkailun sesonki ulottuu kesäkuun alusta syyskuun loppuun ja Itä- ja Etelä-Suomen hotellien, ravintoloiden ja kylpylöiden joulukuun alusta tammikuun loppuun.

2.3 Johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelijoiden työskentely nykyäänösten mukaan

Yrityksen yli- tai keskijohtoon kuuluvan johtajan ja erityisosaamista vaativissa tehtävissä toimivan asiantuntijan on haettava ulkomaalaislain 77 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetty muu oleskelulupa ansiotyötä varten voidakseen työskennellä Suomessa. Johtajan osalta yrityksen tulee olla henkilöstömäärältään ja liikevaihdoltaan riittävän suuri yritys, jossa on selkeästi yli- ja keskijohto. Niin sanotun erityisasiantuntijan luvan myöntämisedellytyksenä on muun muassa palkka, jonka suuruus on vähintään 3 000 euroa kuukaudessa, mutta etenkin myös työtehtävien tulee osoittaa, että kyse on erityisasiantuntijan työstä. Jos näiden ryhmien työskentely Suomessa kestää enintään kolme kuukautta, on työnteko mahdollista ilman oleskelulupaa ulkomaalaislain 79 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Tällöin kuitenkin vaaditaan, että ulkomaalaisella on viisumi, ellei hän ole viisumivapaan maan kansalainen.

Korkeakoulututkinnon suorittaneelle ulkomaalaiselle, joka suorittaa työharjoittelun enintään vuoden kestävästi siirtomaan yrityksen sisällä, myönnetään ulkomaalaislain 77 §:n 1 momentin 11 kohdan perusteella muu oleskelulupa ansiotyötä varten.

Hakemus jätetään Suomen edustustoon siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee. Hakemuksen yhteydessä annetaan myös biometriset tunnisteet, kymmenen sormenjälkeä ja kasvo-kuva. Luvan myöntää Maahanmuuttovirasto.

Oleskeluoikeuden osoittava oleskelulupakortti lähetetään edustustoon, josta luvan saanut henkilö noutaa sen ja myönteisen päätöksen oleskeluluvasta. Kielteisistä päätöksistä ilmoitetaan hakijalle ja ilmoituksen liitteenä annetaan muutoksenhakuohje. Schengen-alueelle saavuttaessa oleskelulupa on osoitus oikeudesta saapua maahan. Luvan haltijalla on oikeus liikkua vapaasti Schengen-alueella 90 päivän ajan 180 päivän pituisen jakson aikana, mutta liikkumisoi-keuteen ei sisälly oikeutta työskennellä yhdessäkään toisessa jäsenvaltiossa.

2.4 Tietojärjestelmät

Schengen-viisumeja haetaan ulkoministeriön ylläpitämän viisumitietojärjestelmä (SUVI) kautta. Kaikissa edustoissa on käytössä tämä järjestelmä. Myös Maahanmuuttovirastolla on luku-oikeus järjestelmään.

Oleskeluluvat käsitellään Maahanmuuttoviraston UMA-tietojärjestelmässä. Kaikilla ulkomaan edustustoilla ja TE-toimistoilla on oma erillinen pääsyynsä UMA-järjestelmään.

SUVI ja UMA -tietojärjestelmät ovat erillisiä eikä niitä ole teknisesti kytketty toisiinsa.

2.5 Kausityödirektiivin täytäntöönpano muissa unionin jäsenvaltioissa

Direktiivin täytäntöönpanoa on valmisteltu samanaikaisesti kaikissa jäsenvaltioissa ja vertailua tehdessä ainoastaan harvat maat ovat saattaneet direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Tavat panna direktiivejä täytäntöön vaihtelevat jäsenvaltioissa huomattavasti. Suurin osa jäsenvaltioista on Suomen tapaan tähän mennessä saattanut maahanmuuttoon liittyvät direktiivit osaksi kansallista ulkomaalaislainsäädäntöä. Näin tehdään ainakin Itävallassa, Saksassa, Ruot-sissa ja Belgiassa. Italia sen sijaan panee kaiken EU-lainsäädännön täytäntöön nk. "Act Communautaire" menetelmällä. Tämä tarkoittaa, että kansallisella "Act Communautaire" -lailla to-detaan kaikki edellisenä vuonna EU:ssa hyväksytty lainsäädäntö osaksi Italian lainsäädäntöä. Kansallista lainsäädäntöä muutetaan jälkepäin, jos se paljastuu direktiivin vastaiseksi. Itali-alle on tärkeintä, että voimaansaattaminen on tapahtunut direktiivissä määritellyn täytäntöön-panojakson puitteissa. Maltalla maahanmuuttodirektiivit pilkotaan erillislaeiksi, esimerkiksi "laiksi kausityöntekijöistä". Kreikassa maahanmuuttodirektiivit on tähän mennessä saatettu osaksi kansallista lakia ulkomaalaislaissa. Vuonna 2014 kaikki maahanmuuttodirektiivin kodi-fioitiin yhteen lakiin sen vuoksi, että kansallinen lainsäädäntö oli muuttunut pirstaleiseksi ja vaikeatajuiseksi. Useat EU-maat pohtivat Suomen tapaan, voidaanko lukuisat erillisdirektiivit edelleen sisällyttää yleiseen kansalliseen ulkomaalaislakiin. Näyttää siltä, että monissa maissa maahantuloon liittyvät säädökset ovat maahanmuuttolainsäädännössä ja työntekoon liittyvät säädökset erillisissä työoikeutta säätelevissä laeissa.

Maahantulomenettelyä koskevien ratkaisujen osalta näyttäisi siltä, että Suomen lisäksi ainakin Portugali, Viro, Bulgaria, Unkari ja Puola valitsevat maahantuloon Schengen-viisumin. Rans-ka, Kreikka ja Alankomaat aikovat myöntää Schengen-viisumin lisäksi kansallisen, erillisen työluvan. Oletettavasti Itävalta ja Saksa tulevat myös valitsemaan tämän vaihtoehdon. Virossa tulee maahantulon jälkeen käydä rekisteröitymässä työvoimaviranomaisille, mutta erillistä työlupaa ei tulla vaatimaan. Kreikkaan voi alle kolmen kuukauden kausityöhön saapua joko

niin kutsutulla monikertaviisumilla tai Schengen-viisumilla, johon on kytketty työluja kausityötä varten.

Yli kolmen kuukauden kausityöskentelyä varten työntekijälle myönnetään direktiivin mukainen oleskelulupa. Ranskassa lupa on voimassa kolme vuotta, mutta työnteko kausityön perusteella on mahdollista kuuden kuukauden ajan 12 kuukauden jaksolla. Myös Alankomaissa ja Kreikassa oleskelun kesto on rajoitettu kuudeksi kuukaudeksi. Puola ja Unkari ovat valinneet oleskelun enimmäiskestoksi kahdeksan kuukautta ja Viro, Portugali ja Espanja yhdeksän kuukautta.

Viisumivapaasta maasta alle kolmeksi kuukaudeksi tulevalle kausityöntekijälle Ruotsi kaavaillee myöntävänsä tavallisen kansallisen työluvan. Puola suunnittelee Suomen kaltaista asiakirjaa, joka ei olisi lupapäätös.

2.6 ICT-direktiivin täytäntöönpano muissa unionin jäsenvaltioissa

Direktiivin täytäntöönpanoa on valmisteltu samanaikaisesti kaikissa jäsenvaltioissa.

Kausityödirektiiviä koskevassa esityksen edellä on kuvattu, millä tavoin eri jäsenvaltiot panevat tiettyyn maahanmuuttoryhmään kohdennettuja direktiivejä täytäntöön. Esitys sopii sellaisenaan myös ICT-direktiivin täytäntöönpanoon jäsenvaltioissa.

Eräät jäsenvaltiot ovat toteuttaneet direktiivin täytäntöönpanon nopeasti. Espanja on kesällä 2015 implementoinut direktiivin erittäin yleisellä lailla. On mahdollista, että tämän lisäksi Espanjan on muutettava joitakin alemmanasteisia kansallisia lakeja. Ranska on keväällä 2016 hyväksynyt muutoksia laajempaan maassa oleskeluun liittyvään lakiin. Tässä vaiheessa pohditaan, onko tarvetta ICT-työntekijöiden osalta säätää erityissäännöksiä tähän kyseiseen lakiin. Unkarissa ja Slovakiassa parlamentti käsittelee parhaillaan lakimuutoksia. Viro ja Alankomaat antoivat lakiesityksen toukokuun lopulla 2016.

ICT-direktiivin täytäntöönpanon vertailussa on keskeisessä asemassa on tapa, jolla liikkuvuutta koskevat säännökset on pantu täytäntöön. Direktiivi tarjoaa niiden osalta vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Seuraavassa on käytettävissä olevien tietojen pohjalta tarkasteltu jäsenvaltioiden ratkaisuja sisäisen liikkuvuuden toteuttamistavoista.

Itävalta, Kypros, Saksa, Viro, Ranska, Espanja, Unkari, Luxemburg, Ruotsi, Alankomaat, Romania ja Malta soveltavat alle kolmen kuukauden lyhytaikaiseen liikkumiseen direktiivin 21 artiklan mukaista ilmoitusmenettelyä.

Bulgaria, Tshekki ja Latvia ovat valinneet täyden vapaan liikkumisen ilman ilmoitus- tai muita menettelyitä alle kolmen kuukauden liikkumiselle.

Puola ei vielä ole päättänyt asiasta.

Yli 90 päivän pitkäaikaisen liikkuvuuden osalta Itävalta, Kypros, Saksa, Ruotsi, Tshekki, Ranska, Unkari, Luxemburg, Latvia ja Romania ovat ottamassa käyttöön Suomen tavoin raskaamman hakemusmenettelyn. Saksa, Puola ja Kypros eivät ole vielä tehneet päätöstä asiassa. Espanja, Viro ja Slovakia ovat päätyneet ilmoitusmenettelyyn.

2.7 Kausityödirektiivin ja nykytilan arviointi

2.7.1 Yleistä

Direktiivi määrittelee yhdenmukaiset edellytykset kausityöntekijöiden maahantulolle ja oikeudet jäsenvaltiossa. Direktiivin mukaisesta kausityöntekoon oikeuttavasta luvasta ei sellaisenaan ole säädetty Suomen lainsäädännössä. Ulkomaalaislaki sisältää säännöksen, jonka mukaan eräät alle kolmen kuukauden oleskelua varten maahan tulevat henkilöt ovat oikeutettuja tekemään töitä ilman oleskelulupaa. Yli kolme kuukautta kestävä työntekoedellyttää työntekijän oleskeluluvan hakemista.

Kausityöntekijän oikeuksien perusta muodostuu direktiivin säännöksestä, jonka mukaan kausityöntekijällä on Suomessa yhtäläiset oikeudet Suomalaisen työntekijän kanssa. Seuraavassa hahmotetaan ensin yhdenvertaisen kohtelun soveltamisalaa, sitten kausityöntekijöiden oikeuksia ja direktiivin soveltamisalaa. Lopuksi arvioidaan lainsäädännön muutostarpeet artiklakohteisesti.

2.7.2 Yhdenvertaiseen kohteluun oikeutetut henkilöt

Direktiivin mukaisilla kausityöntekijöillä on tietyillä aloilla oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa. Yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä muutoksia Suomen lainsäädäntöön tehtiin niin kutsutun yhdistelmälapadirektiivin kansallisen täytäntöönpanon yhteydessä (HE 139/2013 vp ja HE 198/2013 vp). Kausityöntekijät on suljettu yhdistelmälapadirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Yhdistelmälapadirektiivin täytäntöönpanon myötä kaikki työntekijän oleskeluluvan tai muun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan haltijat kuuluvat yhdenvertaisen kohtelun piiriin.

Sosiaaliturvan osalta yhdenvertaisen kohtelun vaatimus koskee vain työsuhteessa olevia kolmansista maista tulevia työntekijöitä. Kausityöntekijöille myönnetään kausityöhön oikeuttava lupa, joka on yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta rinnastettavissa ulkomaalaislain työn perusteella myönnettäviin lupiin. Yhdistelmälapadirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä myös tilapäisellä ja lyhytkestoisilla luvilla tulleet henkilöt pääsivät asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ja saivat yhdenvertaisia oikeuksia vakituisesti maassa asuvien kanssa. Rajoituksia yhdenvertaiseen kohteluun ei voitu tehdä esimerkiksi sillä perusteella, oliko ulkomaalaisella jatkuva tai tilapäinen lupa eikä tässäkään yhteydessä voida tehdä vain sillä perusteella, että kausityöntekijät ovat Suomessa ainoastaan rajoitetun ajan.

Yhdistelmälapadirektiivi ja kausityödirektiivi sisältävät mahdollisuuden tehdä poissuljentoja, jotka koskevat tarkasti määriteltyjä etuuksia. Kausityödirektiivissä voidaan yhdenvertaisesta kohtelusta sulkea pois 23 artiklan 2 kohdan mukaisesti perhe-etuudet sekä työttömyysetuudet. Oikeutta yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen voidaan rajata koskemaan suoraan tiettyyn työhön liittyvään koulutukseen sekä jättää ulkopuolelle opinto- ja toimeentulotuet ja opintolainat.

2.7.3 Kausityöntekijöiden oikeudet

Ulkomaalaisiin kausityöntekijöihin sovelletaan maahantulomenettelyä riippumatta Suomen kausityötä koskevia normeja työmarkkinakäytäntöjä, kuten työehtoja ja työnantajan lakisääteisiä velvoitteita. Näihin kuuluvat esimerkiksi työterveyshuolto, työntekijän tapaturmavakuuttaminen, asianmukaiset työvälineet, työhön perehdyttäminen ja työaikakirjanpito. Puutarhamarjanpoimintatyöhön sovelletaan yleensä maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.

2.7.4 Kausityödirektiivin soveltamisala

Kausityödirektiivi ei sisällä luetteloa aloista, jotka tulisi lukea kausityöksi. Direktiivin 3 artiklan määritelmän mukaan kausiluontoisella 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. Lista tulee lähettää komission tiedoksi. Tämä listaus voidaan tehdä työmarkkinaosapuolia kuulleen, jos jäsenvaltiossa noudatetaan tällaista käytäntöä. Direktiivin johdanto-osassa todetaan, että kausiluonteista toimintaa on tyypillisesti esimerkiksi maataloudessa ja puutarhaviljelyssä erityisesti istutus- ja sadonkorjuu-aikaan tai matkailussa erityisesti lomakaudella. Direktiivissä ei ole säädetty, millä tarkkuudella toimialoista tulisi säätää. Euroopan unionin tilastoinnista vastaavan elimen Eurostatin NACE (Statistical classification of economic activities in the European Community) luokituksesta voidaan saada tukea siihen, miten yksityiskohtaista luokituksen voisi olla.

2.7.5 Kausityöhön oikeuttava lupa

Kausityötä tehdään direktiivin mukaan kausityöhön oikeuttavalla luvalla. Kausityöhön oikeuttava lupa on lupa, jonka nojalla kausityöntekijä voi oleskella ja työskennellä Suomessa. Lupa voi direktiivin mukaan vaihtoehtoisesti olla kausityöhön myönnettävä viisumi tai viisumi ja siihen liitettävä työnteko-oikeuden vahvistava todistus, jos oleskelu kestää alle 90 päivää ja kausityöntekijä saapuu viisumivapaa- ja viisumivapaasta valtiosta alle 90 päiväksi tulevan henkilön työnteko-oikeus ja oikeus direktiivin mukaisiin oikeuksiin ilmenisi erillisestä todistuksesta. Tätä pidemmäksi ajaksi kausityöhön oikeuttava lupa olisi oleskelulupa.

2.7.6 Artiklakohtainen esittely

2.7.6.1 Direktiivin artikkelit, jotka aiheuttavat muutoksia voimassa olevaan lainsäädäntöön

1 artiklassa määritellään direktiivin kohteeksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytykset kausityöntekijöinä sekä kausityöntekijöiden oikeudet. Määritelmän täyttäminen edellyttää jäljempänä yksilöitäviä muutoksia lainsäädäntöön.

2 artikla sisältää soveltamisalan määritelmän. Direktiiviä sovelletaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltioiden ulkopuolella ja jotka hakevat pääsyä tai joille on direktiivin perusteella myönnetty pääsy jäsenvaltioon työskennelläkseen kausityöntekijöinä. Kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä erikseen kausityöntekijöistä eikä näille myönnettävistä lupatyypeistä. Direktiivi edellyttää säännösten lisäämistä lakiin.

2 kappaleessa todetaan, että täytäntöönpanovaiheessa jäsenvaltioiden on tarvittaessa työmarkkinaosapuolia kuulleen laadittava luettelo toimialoista, joihin sisältyy kausiluonteista toimintaa. Luetteloa voidaan myös muuttaa ja se tulee toimittaa komissiolle. Luetteloa koskevat säännökset on lisättävä lakiin.

3 artikla sisältää direktiivissä käytettyjen käsitteiden määritelmät. Suomen lainsäädäntö ei sisällä säännöksiä jäljempänä käsiteltävistä määritelmistä ja niitä koskevat lisäykset on tehtävä.

1 kappaleen a-kohta sisältää kolmannen maan kansalaisen määritelmän, jollaista lainsäädännössä ei ole. B-kohta sisältää kausityöntekijän määritelmän. Kausityöntekijä on kolmannen maan kansalainen, jonka pääasiallinen asuinpaikka on edelleen kolmannessa maassa ja joka

oleskelee laillisesti ja tilapäisesti jäsenvaltion alueella harjoittaakseen kausiluonteista toimintaa. Toiminta perustuu hänen ja työntekovaltioon sijoittautuneen työnantajan välillä suoraan tehtyyn yhteen tai useampaan määräaikaiseen työsopimukseen. C-kohdan mukaan kausiluonteisella toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jonka kausittaisiin olosuhteisiin liittyvä toistuva tapahtuma tai tapahtumasarja sitoo tiettyyn aikaan vuodesta, jolloin työvoimaa tarvitaan huomattavasti enemmän kuin tavallisesti käynnissä olevassa toiminnassa. Kausityölupa on artiklan d-kohdan mukaan konkreettinen asiakirja, joka myönnetään käyttäen EU-asetuksen 1030/2002 mukaista yhdenmukaistettua mallia oleskeluluvista. Siihen tehdään merkintä kausityöstä. Kausityöluvan saaneella henkilöllä on oikeus työskennellä jäsenvaltiossa yli 90 päivän ajan. H-kohdan kausityöhön oikeuttava lupa tarkoittaa kaikkia asiakirjatyyppisiä, joiden nojalla luvan haltija voi oleskella ja työskennellä jäsenvaltiossa kausityödirektiivin perusteella.

5 artiklaan on sisällytetty maahanpääsyn perusteet ja työskentely kausityöntekijänä enintään 90 päivän ajan. Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään, jos hakija esittää voimassa olevan työsopimuksen sekä osoittaa, että hänellä on kattava sairausvakuutus. Hakemukseen on liitettävä todisteet siitä, että kausityöntekijällä on asianmukainen majoitus tai että hänelle järjestetään sellainen. Artiklassa 20 säädetään siitä, että jäsenvaltioiden on vaadittava todisteet asianmukaisesta majoituksesta. Ulkomaalaislakiin ei sisälly erityisiä maahantulosaännöksiä tai luvan myöntämisedellytyksiä kausityöntekijöille ja direktiivin edellyttämät säännökset on lisätävä lainsäädäntöön.

6 artiklassa säädetään maahantulon perusteista sekä hakemukseen liitettävistä asiakirjoista yli 90 päivän oleskelua varten. Asiakirjoja koskevien vaatimusten ainoa ero alle ja yli 90 päivän oleskelulle on vaatimus matkustusasiakirjasta, jonka on oltava voimassa vähintään kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloajan. Kansallisessa lainsäädännössä ei ole erillisiä säännöksiä kausityöntekijän maahantulosta tai tällaisen luvan myöntämisestä yli 90 päivän oleskelulle kausityöntekijänä. Direktiivi täytäntöönpano edellyttää näiden säännösten lisäämistä lainsäädäntöön.

8 artikla koskee hakemuksen hylkäämistä. Kyse on tilanteista, joissa maahantuloedellytykset tai perusteet luvan myöntämiselle eivät täyty. Esimerkkinä ovat tilanteet, joissa asiakirjat on hankittu vilpillisesti, tai hakija ei ole noudattanut aiemmista kausityöhön oikeuttavasta luvasta johtuvia velvoitteita. Hakemuksen hylkääminen voi perustua myös työnantajasta johtuvaan syyhyn. Tällaisia ovat työnantajavelvoitteiden rikkomisesta tai laittoman työnteon käytöstä määrätty seuraamukset, työnantajan yrityksen likvidointi tai taloudellisen toiminnan loppuminen. Hakemus voidaan hylätä myös siksi, että työnantajalle on määrätty seuraamuksia siitä, että hän ei ole noudattanut direktiivin säännöksiä. Ulkomaalaislaki ei tunne työnantajan toimintaan perustuvia hylkäämisperusteita. Siinä säädetään käänteisesti edellytyksistä luvan myöntämiselle. Artiklan 3 ja 4 kappaleiden eivät ole velvoittavia ja ne voidaan saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä.

9 artiklassa säädetään kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamisesta. Peruuttamisedellytykset on jaettu kolmeen ryhmään: perusteisiin, joiden perusteella lupa on peruttava; perusteisiin, joiden nojalla lupa voidaan peruuttaa ja perusteisiin, joista voidaan säätää. Lupa on peruttava tilanteissa, joissa maahantulon ja kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseksi esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin tai ne on väärennetty tai niitä on muutettu. Sama koskee tilanteita, joissa luvan haltija oleskelee maassa muuta tarkoitusta varten kuin sitä, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa. Kausityöhön oikeuttava lupa voidaan peruuttaa työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työnantajalle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisesta ja/tai laittoman työnteon vuoksi tai kun työnantajan yritystä ollaan likvidoimassa tai mitään taloudellista toimintaa ei ole tai työnantajalle

on määrätty seuraamuksia, koska hän ei ole noudattanut direktiivin määräyksiä. Sitovat ja harkintavaltaa sisältävät määräykset edellyttävät muutoksia lainsäädäntöön.

Jäsenvaltiot voivat peruuttaa luvan, jos maahantuloedellytyksiä tai perusteita luvan myöntämiselle ei ole noudatettu tai ei enää noudateta. Tämän lisäksi luvan peruuttamista voidaan harkita, jos työnantaja ei ole noudattanut sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin tai työehtoihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan, joista säädetään sovellettavassa lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tai hän ei ole täyttänyt työsopimuksen mukaisia velvoitteita.

Komission mukaan kansalliseen lainsäädäntöön tulee lisätä säännökset, joiden nojalla lupa on peruutettava tai se voidaan peruuttaa. Direktiivin 9 artiklan 3 kohdan tilanteista voidaan säätää, jos jäsenvaltio päättää niin.

10 artikla työnantajan yhteistyövelvollisuudesta ei edellytä lainsäädäntömuutoksia, koska työnantajalla on yleisesti yhteistyövelvollisuus ja esimerkiksi ulkomaalaislain 186 § sisältää säännöksen työnantajan ulko-maalaisrikkomuksesta. Yhdessä 17 artiklan työnantajaan kohdistettavia seuraamuksia koskevan säännöksen täytäntöönpanon kanssa artiklaan saattaa liittyä tarve muuttaa lainsäädäntöä.

12 artiklan mukaan kausityöntekoon myönnetään kausityöhön oikeuttava lupa. Lupa merkitään joko viisumiin, oleskelulupaan tai siitä annetaan erillinen todistus. Ulkomaalaislaissa ei ole säädetty oikeudesta kausityöhön. Sitä ja koskevat muutokset on tehtävä lainsäädäntöön.

13 artiklan mukaan jäsenvaltion on määritettävä, mikä viranomainen ottaa vastaan hakemuksen sekä tekee päätöksen oikeudesta kausityöhön ja myöntää kausityöluvan. Säännös on lisättävä lainsäädäntöön.

14 artiklan mukaan jäsenvaltion on määritettävä kausityöntekijöiden oleskelun kesto lainsäädännössään. Kausityöluvan enimmäispituus voidaan määritellä viidestä yhdeksään kuukaudeksi. Tämän jälkeen kausi-työntekijän on poistuttava maasta, ellei hänelle myönnetä oleskelulupaa muuta tarkoitusta varten.

15 artiklassa säädetään oleskelun jatkamisesta ja kausityöhön oikeuttavan luvan uusimisesta. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on hyväksyttävä yksi pidennys saman tai toisen työnantajan luona luvan enimmäiskeston aikana (kohdat 1, 3 ja 7). Hakemus on 5 kohdan mukaan otettava vastaan, vaikka kausityöntekijä on jo maassa. Luvan myöntämisen harkinnassa on noudatettava suhteellisuusperiaatetta (kohta 11). Säännökset edellyttävät muutoksia lainsäädäntöön.

16 artiklan mukaan jäsenvaltion on helpotettava niiden kausityöntekijöiden maahanpaluuta, jotka ovat olleet ainakin kerran viimeisen viiden vuoden aikana maassa kausityöntekijöinä ja silloin noudattaneet kaikkia direktiivin edellytyksiä. Lainsäädännöstä puuttuvat maahanpaluun helpottamista koskevat säännökset.

17 artiklan mukaan jäsenvaltion on säädettävä työnantajaan kohdistettavista seuraamuksista tilanteissa, joissa tämä on laiminlyönyt noudattaa direktiivistä johtuvia velvoitteitaan. Lakiin on lisättävä säännös, jonka nojalla kausityöntekijän kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskeva hakemus voidaan hylätä työnantajasta johtuvasta syystä.

20 artiklan mukaan työnantajan on toimitettava todisteet siitä, että kausityöntekijällä on oleskelunsa aikana kohtuullista elintasoa vastaava, kansallisen oikeuden ja/tai käytännön mukainen asianmukainen majoitus. Artiklan 2 kohdassa on yksityiskohtaisemmat säännöt työnanta-

jan velvoitteesta mikäli hän järjestää majoittumisen, tai se järjestyy hänen kauttaan. Kansallisessa laissa on säädettävä tavasta, jolla riittävä majoitus osoitetaan.

23 artikla sisältää säännökset oikeudesta yhdenvertaiseen kohteluun. 1 kappaleen d) alakohdassa säädetään yhdenvertaisuudesta, joka koskee sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen 883/2004 3 artiklassa määriteltyjä sosiaaliturvan aloja. Kausityöntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti sen jäsenvaltion kansalaisen kanssa, jossa työ suoritetaan. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus koskee eläkkeitä, perhe-etuuksia, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta, työttömyysturvaa, julkisia terveystalouksia ja sairausvakuutusta. Direktiivin vuoksi on muutettava kansanterveyslakia, erikoissairaanhoidolakia, lapsilisälakia sekä lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettua lakia. Lisäksi muutokset on tehtävä asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annettuun lakiin, sairausvakuutuslakiin sekä työttömyysturvalakiin ja työttömyysturvaetuuksien rahoituksesta annettuun lakiin.

2 kappaleen i) alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat päättää, että perhe-etuuksien ja työttömyysetuuksien osalta rajoitetaan yhdenvertaista kohtelua. Poikkeuksena tähän rajoitukseen on kuitenkin säädetty tilanteet, joissa sovelletaan asetusta 1231/2010. Suomen on tarkoitus ottaa käyttöön tämä rajoitus.

2.7.6.2 Artiklat, jotka eivät aiheuta muutoksia lainsäädäntöön

2 artiklan 2 kohdan mukaan direktiiviä ei sovelleta henkilöihin, jotka jo hakemusta tehdessään asuvat jäsenvaltioiden alueella. Poikkeuksena ovat tilanteet, jossa kausityöntekijä hakee oleskeluunsa pidennystä, koska jatkaa saman työnantajan luona sopimustaan sekä hakee luvan uusimista 15 artiklan mukaisesti.

Direktiiviä ei myöskään sovelleta nk. lähetettyjen työntekijöiden direktiiviä koskeviin henkilöihin (96/71/EY) eikä EU-kansalaisten kolmansien maiden kansalaisten perheenjäseniin, jotka käyttävät oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen 2004/38/EY:n mukaisesti. Lisäksi direktiiviä ei sovelleta nk. assosiaatiosopimusten henkilöryhmiin. Nämä koskevat sellaisia ryhmiä, joilla on vapaata liikkuvuutta vastaava oikeus. Assosiaatiosopimus Turkin kanssa on yksi esimerkki tällaisesta sopimuksesta. Lainsäädäntöön ei ole tarvetta lisätä säännöstä henkilöistä, joihin lakia ei sovelleta.

3 artiklassa säädetään direktiivissä käytettyjen käsitteiden määritelmistä. E-kohdan lyhytaikaista oleskelua varten myönnettävästä viisumista säädetään ulkomaalaislaissa. F-kohdassa määritelty pitkäaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi ei ole käytössä Suomessa. G-kohdassa määritellystä yhden hakemuksen menettelystä ei ole nimenomaista säännöstä ulkomaalaislaissa, mutta muuta menettelyä ei Suomessa ole käytössä. I-kohdan mukaista työ lupaa ei käsitteenä tunneta lainsäädännössä, mutta sitä koskeva säännös on valinnainen.

4 artiklan mukaan kansallisesti voidaan säätää suotuisimmista säännöksistä, jotka liittyvät unionin oikeuteen ja erinäisiin kansainvälisiin sopimuksiin. Tätä koskeva erillinen säännös ei ole tarpeellinen.

11 artiklan säännöstä tietojen saatavuudesta ei ole tarpeen saattaa osaksi lainsäädäntöä. Käytännössä kaikki hakijat saavat artiklan 1 kappaleen tarkoittamat tiedot maahanmuuttoviraston verkkosivuilta. Luvan myöntämisen yhteydessä annetaan valitusosoitus hallintolain (434/2003) 47 § mukaisesti

13 artiklan 2 kohdassa säädetään kausityöluvan hakemisesta yhden hakemuksen menettelyssä. Menettely on Suomessa käytössä eikä artikla edellytä muutoksia tai lisäyksiä kansalliseen lainsäädäntöön.

18 artiklassa säädetään menettelyllisistä takeista. Päätökset pitää tehdä kirjallisesti. Jäsenvaltion on säädettävä menettelyistä oleskelun jatkamiseksi tai luvan uusimiseksi sekä siitä, että hakija voi käsittelyn jatkamista tai luvan uusimista koskevan asian käsittelyn aikana oleskella laillisesti maassa.

Hallintolaissa (434/2003) ja ulkomaalaislaissa säädetään hakemusmenettelystä. Hallintolaissa säädetään päätöksen kirjallisesta muodosta (43§) ja perusteluvollisuudesta (45§) ja valitusosoituksesta (47 §). Ulkomaalaislain 190 §:ssä säädetään valitusoikeudesta sekä 192 ja 193 §:issä toimivaltaisesta hallinto-oikeudesta ja valituksesta hallinto-oikeuteen. Ulkomaalaislain 40 § 3 momentin mukaan ulkomaalainen oleskelee laillisesti maassa oleskelulupahakemuksen käsittelyn ajan. Lainkohdat täyttävät direktiivin edellyttämät menettelyllisten takeiden vaatimukset eikä muutoksiin ole tarvetta.

2 kappaleen mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki kohtuulliset toimet varmistaakseen, ettei kausityöntekijöiden ole tarvetta keskeyttää työsuhdettaan luvan jatkamista tai uusimista koskevien hallinnollisten menettelyiden vuoksi. Kausityöntekijöillä on oikeus oleskella jäsenvaltioiden alueella kunnes lopullinen päätös on tehty. Jäsenvaltiot voivat tarkoitusta varten myöntää kansallisen väliaikaisen oleskeluluvan tai vastaavan luvan tai antaa kausityöntekijän työskennellä siihen asti, kun päätös tehdään. Ulkomaalaislain mukaan hakija oleskelee laillisesti maassa hakemuksen käsittelyn ajan eikä artikla edellytä muutoksia lainsäädäntöön.

3 kappaleessa säädetään viranomaisten selvittämisvelvollisuudesta tilanteissa, joissa esitetyt tiedot tai asiakirjat ovat puutteellisia. Tästä säädetään Hallintolain (2003/434) 6 luvussa, eikä lainsäädännöllisiin muutoksiin ole tarvetta.

4 ja 5 kappaleet käsittelevät hakemuksen tutkimatta jättämistä, hylkäämistä ja myönnetyn luvan peruuttamista. Hallintolain säännökset vastaavat mainittujen kohtien vaatimuksia eikä muutostarvetta niiden perusteella ole.

6 kappale on luonteeltaan vain toteava. Sen mukaan lyhytaikaisista viisumeista säädetään viisumisäännöstyössä.

19 artiklassa säädetään maksuista ja kuluista. Jäsenvaltiot voivat periä hakijoilta maksun hakemuksen käsittelystä. Tällaiset maksut eivät saa olla suhteettomia tai kohtuuttomia. Jäsenvaltiot voivat säätää työnantajan velvollisuudesta maksaa kausityöntekijän matkakulut tai direktiivin mukaiset sairausvakuutuksen kulut.

Oleskelulupahakemuksista perittävistä maksuista säädetään Suomessa vuosittain sisäministeriön asetuksilla, joka annetaan valtion maksuperustelain (150/1992) 8 §:n nojalla. Maksut joko vastaavat omakustannushintoja tai ovat niitä alhaisempia. Artikla ei edellyttäne lainsäädäntö- tai käytännön muutoksia.

21 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat määrätä, että ainoastaan työvoimaviranomaiset voivat välittää kausityöntekijöitä. Säännös edellyttäisi lainsäädännön muuttamista, jos se otettaisiin käyttöön.

22 artiklassa säädetään kausityöhön oikeuttavaan lupaan perustuvista oikeuksista. Näitä ovat ainakin oikeus tulla luvan myöntäneen jäsenvaltion alueelle ja oleskella siellä, oikeus liikkua

vapaasti jäsenvaltion alueella sekä oikeus tehdä työtä, jota varten lupa on myönnetty. Artikla ei edellytä muutoksia lainsäädäntöön.

23 artiklassa säädetään oikeudesta yhdenvertaiseen kohteluun.

1 kappaleen a) alakohdan mukaan kausityöntekijöillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa työehtojen ja työolojen osalta. Näihin kuuluvat muun muassa palkkaus ja irtisanomissuoja, työaikasääntely sekä työterveyshoito ja työturvallisuutta koskevat määräykset.

Ulkomaalaisia ja suomalaisia työntekijöitä koskevat samat työehdot sekä samat työturvallisuusvaatimukset. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kiellettyä on sekä välitön että välillinen syrjintä. Myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä on kielletty. Lisäksi kiellettyä on epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (ns. vastatoimien kieltö). Työnantajia veloitetaan edistämään yhdenvertaisuutta työpaikalla.

Työelämässä noudatettavia yhdenvertaisuutta koskevia säännöksiä on myös työ- ja virkasuhdelainsäädännössä.

Työsopimuslaissa edellytetään, että työnantaja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti. Tasapuolinen kohtelu on huomioitava myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja sekä asetettaessa heille velvollisuuksia. Samanlaisen kohtelun vaatimuksesta saa poiketa ainoastaan, jos siihen on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltu syy. Syrjinnän kieltoa sovelletaan työntekijöitä palkattaessa, työsuhteen kestäessä ja työsuhdetta päätettäessä.

1 kappaleen a) alakohta ei aiheuta muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

1 kappaleen b) alakohta koskee yhdenvertaista kohtelua yhdistymisvapauden, ammatillisen järjestäytymisen, työehtosopimuksia koskevan neuvotteluoikeuden sekä lakko- ja työtaisteluoikeuden osalta jäsenvaltion kansallisen oikeuden ja käytäntöjen mukaisesti.

Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n säännökset yhdistymisvapaudesta ja 2 §:n säännökset kokoontumisvapaudesta koskevat myös ulkomaisia työntekijöitä. Työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan sekä oikeus perustaa luullinen yhdistys. Työntekijällä on myös vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Lisäksi yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttöä maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle. Työehtosopimuksista on säädetty työehtosopimuslaissa. Myös tämä laki turvaa ulkomaalaisten työntekijöiden oikeudet yhdenvertaisesti suomalaisten työntekijöiden kanssa.

1 kappaleen b) alakohta ei aiheuta muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

1 kappaleen c) alakohta koskee työnantajien velvollisuutta maksaa kolmansien maiden kansalaisten palkkasaatavat. Työsopimuslaissa on useita säännöksiä, jotka koskevat palkanmaksua.

Näitä säännöksiä sovelletaan samalla tavoin ulkomaisiin kausityöntekijöihin ja suomalaisiin työntekijöihin. Kohta ei aiheuta muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

1 kappaleen d) alakohta koskee yhdenvertaista kohtelua sosiaaliturvan aloilla sellaisina kuin ne määritellään asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa. Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 b §:n mukaan Suomeen työhön tuleva henkilö kuuluu asumisperusteiseen sosiaali-turvaan, jos työskentely Suomessa kestää vähintään neljä kuukautta ja jos laissa määritellyt palkkaa ja työaikaa koskevat edellytykset täyttyvät. Vastava säännös on sairausvakuutuslaissa edellytyksenä sairaus- vakuutukseen kuulumiseksi. Nämä säännökset koskevat EU/ETA -maista tulevia työntekijöitä sekä kolmansista maista tulevia kolmannen maan kansalaisia, muun muassa ns. yhdistelmäluopadirektiivin (2011/98/EU) tarkoittamia työntekijöitä. Ne koskisivat myös kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä ja yrityksen sisäisen siirron saaneita työntekijöitä, jolloin heidät asetetaan samaan asemaan EU/ETA -maista työhön saapuvien EU-kansalaisten, ml. Suomen kansalaisten, kanssa. Näitä kaikkia työntekijäryhmiä on EU-lainsäädännön mukaan kohdeltava yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa.

Osa Suomeen tulevista kausityöntekijöistä jää lyhyen työskentelyjakson vuoksi asumisperusteisen sosiaaliturvan ulkopuolelle. Alle neljä kuukautta kestävä työskentely ei anna oikeutta sairauspäivärahaan, sairaanhoitokorvauksiin eikä matkakorvauksiin. Tämä koskee myös EU/ETA -maista tulevia kausityöntekijöitä ja muita lyhytaikaisesti työskenteleviä kansalaisuudesta riippumatta, minkä vuoksi kausityödirektiivin tai jäljempänä käsiteltävän ICT-direktiivin tarkoittamia henkilöitä ei voida asettaa erilaiseen asemaan. Kausityödirektiivin 46 johdanto-osasta ja ICT- direktiivin 39 johdanto-osasta käy ilmi, ettei direktiiveillä pitäisi antaa enempää oikeuksia kuin ne, joita sovelletaan unionin lainsäädännön mukaisesti sellaisiin kolmansien maiden kansalaisiin, joiden tilanteeseen liittyy jäsenvaltioiden välisiä rajat ylittäviä tilanteita.

Julkisiin terveystalouteihin edellä mainituilla työntekijöillä olisi oikeus myös lyhyen työskentelyn aikana, koska kansanterveyslain ja erikoissairaanhoidon lain muutoksilla heidät rinnastettaisiin kunnan asukkaisiin.

Työskentelyyn perustuvan työeläketurvan ja tapaturmavakuutuksen osalta yhdenvertainen kohtelu toteutuu, koska kausityöntekijät ja yleensä myös yrityksen sisäisen siirron saaneet työntekijät kuuluvat työntekijän työeläkelain ja työtapaturma- ja ammattitautivakuutusjärjestelmän alaisuuteen työskentelyn alusta lukien.

1 kappaleen e) alakohdassa säädetään yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen. Asunnon saaminen on suljettu artiklan oikeuksien ulkopuolelle. Sopimusvapaus kuuluu myös yhdenvertaisen kohtelun piiriin. Suomessa on vuoden 2015 alussa tullut voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Syrjintä esimerkiksi kansalaisuuden perusteella on lain 3 luvun 8 §:n mukaan kiellettyä. Yhdenvertaisuuslaki kattaa artiklan vaatimukset, eikä artiklan säännös edellytä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

1 kappaleen f) alakohdassa turvataan yhdenvertainen kohtelu työvoimatoimistojen tarjoamien kausityötä koskevien neuvontapalvelujen osalta. Oikeudesta työvoima- ja elinkeinotoimistojen tarjoamiin neuvontapalveluihin on säädetty laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012). Myös ulkomaisella työntekijällä on pääsy näihin neuvontapalveluihin. Kohta ei aiheuta muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

1 kappaleen g) alakohta koskee oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun yleissivistävässä ja ammatillisessa koulutuksessa. Artiklan 1 g kohta ei edellytä koulutuslainsäädännön muutosta.

Perusopetuksen oppilaita kohdellaan kansalaisuudesta riippumatta yhdenvertaisella tavalla. Perustuslain mukaan jokaisella on oikeus maksuttomaan perusopetukseen. Oppivelvollisuudesta säädetään lailla. Perusopetuslain (628/1998) 4 §:n mukaan kunta on velvollinen järjestämään sen alueella asuville oppivelvollisuusikäisille perusopetusta sekä oppivelvollisuuden alkamista edeltävänä vuonna esiopetusta.

Suomessa vakinaisesti asuvat lapset ovat perusopetuslain 25 §:n mukaan oppivelvollisia. Oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna, jona lapsi täyttää seitsemän vuotta. Oppivelvollisuus päättyy, kun perusopetuksen oppimäärä on suoritettu tai kun oppivelvollisuuden alkamisesta on kulunut 10 vuotta.

Maassa tilapäisesti oleskelevat eivät ole oppivelvollisia, mutta kunta on velvollinen järjestämään sen alueella asuville oppivelvollisuusikäisille perusopetusta.

Kunta päättää perusopetuksen järjestämisestä muille kuin oppivelvollisille. Kunta voi lisäksi lain 5 §:n mukaan järjestää perusopetukseen valmistavaa opetusta. Lain 7 ja 8 §:ssä säädetyin edellytyksin myös rekisteröity yhteisö tai säätiö taikka valtio voi järjestää opetusta.

Perusopetuslain 10 §:n mukaan koulun opetuskieli ja muualla kuin koulussa järjestettävässä opetuksessa käytettävä kieli on joko suomi tai ruotsi. Opetuskielenä voi olla myös saame, romani tai viittomakieli. Lisäksi osa opetuksesta voidaan antaa muulla kuin edellä mainitulla oppilaan omalla kielellä, jos se ei vaaranna oppilaan mahdollisuuksia seurata opetusta. Erillisessä opetusryhmässä tai koulussa opetus voidaan antaa pääosin tai kokonaan muulla kuin edellä mainitulla kielellä.

Myös ammatillisessa koulutuksessa ja lukiokoulutuksessa opiskelijoita kohdellaan kansalaisuudesta riippumatta yhdenvertaisella tavalla. Asiaa koskevia säädöksiä ovat muun muassa lukiolaki (629/1998), lukioasetus (810/1998), opetusministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista lukiokoulutuksessa (856/2006), laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998), valtioneuvoston asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta (811/1998), opetus- ja kulttuuriministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa peruskoulutuksessa (4/2013), laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998), asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998), laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1705/2009), valtioneuvoston asetusammattillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen valmistavan koulutuksen hakumenettelystä (294/2014) sekä laki opiskelijavalintarekisteristä, korkeakoulujen valtakunnallisesta tietovarannosta ja ylioppilastutkintorekisteristä (1058/1998).

Hakukelpoisuus opintoihin, opiskelijaksi ottamisen kriteerit, opiskeluoikeus, opiskelijanarvioinnin perusteet, tutkintotodistus suoritetuista opinnoista, opiskeluoikeuden menettäminen, kurinpito tai oikeus saada opetusta ja oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön eivät riipu henkilön kansalaisuudesta.

Ammatillista koulutusta ja lukiokoulutusta koskeva lainsäädäntö ja opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusta koskeva lainsäädäntö eivät aseta esteitä ulkomaalaisten ja maahanmuuttajien opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijaksi ottamisen tulee kuitenkin tapahtua ammatillista koulutusta ja lukiokoulutusta koskevanlain-säädännön ja ulkomaalaislain mukaisesti.

Ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 11 §:n mukaan ammatillisessa peruskoulutuksessa opetuskielet ovat suomi ja ruotsi. Opetuskielenä voi olla myös saame, romani tai viitto-

makieli. Lisäksi osa opetuksesta voidaan antaa muulla kuin edellä mainitulla opiskelijan omalla kielellä, jos se ei vaaranna opiskelijan mahdollisuutta seurata opetusta. Erillisessä opetusryhmässä tai oppilaitoksessa opetus voidaan antaa pääosin tai kokonaan muulla kuin edellä mainitulla kielellä. Ammatillista peruskoulutusta järjestetään luvanvaraisesti jonkin verran myös vieraskielisenä koulutuksena, lähinnä englannin kielellä.

Tutkintoon johtamattomana valmentavana koulutuksena voidaan järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaan koulutukseen tai valmentavaan koulutukseen voidaan lain 27 §:n mukaan ottaa opiskelijaksi henkilö, joka on suorittanut perusopetuksen oppimäärän tai sitä vastaavan aikaisemman oppimäärän. Opiskelijaksi voidaan ottaa myös muu henkilö, jolla koulutuksen järjestäjä katsoo olevan riittävät edellytykset koulutuksesta suoriutumiseen.

Koulutuksen järjestäjä päättää muista opiskelijaksi ottamisen perusteista sekä mahdollisesti järjestettävistä pääsy- tai soveltuvuuskokeista. Hakijoihin on sovellettava yhdenvertaisia valintaperusteita.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella 4/2013 säädetään tarkemmin opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa peruskoulutuksessa. Yhteishaussa opiskelijaksi ottaminen suoritetaan hakijoiden valintapistemäärän ja hakijoiden esittämän hakutoivejärjestyksen perusteella.

Koulutuksen järjestäjä voi asetuksen 23 §:n mukaan opiskelijan henkilöön liittyvien syiden perusteella ottaa enintään 30 prosenttia kuhunkin hakukohteeseen otettavista opiskelijoista opiskelijan saamasta valintapistemäärästä riippumatta (koulutuksen järjestäjän harkintaan perustuva valinta). Tällaisia opiskelijan henkilöön liittyviä syitä ovat oppimisvaikeudet, sosiaaliset syyt sekä koulutodistusten puuttuminen tai todistusten vertailuvaikeudet.

Jos hakijan äidinkieli on muu kuin opetuskieli, hakijan riittävät valmiudet opetuskielen suulliseen ja kirjalliseen käyttämiseen selvitetään koulutuksen järjestäjän toimesta valtakunnallisesti yhtenäisellä kielikokeella (24 §). Säännöksessä on lisäksi määritelty, milloin kielitaito voidaan katsoa riittäväksi, jolloin kielitaitoa ei tarvitse erikseen selvittää. Hakija voidaan jättää valitsematta ammatilliseen peruskoulutukseen sillä perusteella, että hänellä ei ole valmiutta opetuskielen suulliseen ja kirjalliseen käyttämiseen ja ymmärtämiseen.

Asetuksen yhtenä tavoitteena on ollut edistää maahanmuuttajien tasavertaista kohtelua esimerkiksi yhtenäistämällä kielikokeita ja määrittelemällä tilanteet, joissa erillisiä kielikokeita ei ole tarpeen järjestää. Lisäksi joustavan valinnan tilalle tuli harkintaan perustuva valinta.

Aikaisemman joustavan valinnan täsmentämisellä on ollut tavoitteena toisaalta parantaa eri syistä heikommassa asemassa olevien hakijoiden mahdollisuuksia päästä koulutukseen, toisaalta tukea sitä, että hakija tulisi valituksi koulutukseen, jonka suorittamiseen hänellä on tosiasialliset mahdollisuudet.

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetään näyttötutkintoina suoritettavista ammatillisista perustutkinnoista, ammattitutkinnoista ja erikoisammattitutkinnoista ja niihin valmistavasta koulutuksesta sekä muusta kuin näyttötutkintoon valmistavasta ammatillisesta lisäkoulutuksesta (ammatillinen aikuiskoulutus). Lain 8 §:n mukaan koulutuksen järjestäjä päättää näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä Opetushallituk-

sen päättämien tutkinnon perusteiden mukaisesti. Koulutuksen järjestäjä päättää myös muun ammatillisen lisäkoulutuksen sisällöstä, laajuudesta ja järjestämisestä.

Lain 8 a §:n mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta sekä näihin liittyvästä ohjauksesta. Jos henkilö ei ole osallistunut näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen, henkilökohtaistamisesta vastaa näyttötutkinnon järjestäjä. Henkilökohtaistamisella varmistetaan tutkinnon suorittajan mahdollisuudet osoittaa näyttötutkinnon perusteiden mukainen ammattitaito tutkintotilaisuuksissa tutkinnon perusteiden mukaisesti. Siinä otetaan muun ohessa huomioon tutkinnon suorittajan kieli- ja kulttuuri-tausta. Hakuaika aikuisten ammatilliseen koulutukseen on usein jatkuva. Oppilaitokset täyttävät opiskelupaikkoja pitkin vuotta.

Lukiolain 6 §:n mukaan lukiokoulutuksessa oppilaitoksen opetuskieli on joko suomi tai ruotsi. Opetuskielenä voi olla myös saame, romani tai viittomakieli. Lisäksi osa opetuksesta voidaan antaa muulla kuin edellä mainitulla opiskelijan omalla kielellä, jos se ei vaaranna opiskelijan mahdollisuutta seurata opetusta. Lukiokoulutukseen opiskelijaksi voidaan lain 20 §:n mukaan ottaa henkilö, joka on suorittanut perusopetuksenoppimäärän tai sitä vastaavan aikaiseman oppimäärän. Opiskelijaksi voidaan ottaa myös henkilö, joka ei ole suorittanut perusopetuksen oppimäärää, mutta jolla katsotaan muutoin olevan riittävät edellytykset lukio-opinnoista suoriutumiseen. Koulutuksen järjestäjä päättää muista opiskelijaksi ottamisen perusteista sekä mahdollisesti järjestettävistä pääsy- tai soveltuvuuskokeista. Hakijoihin on sovellettava yhdenvertaisia valintaperusteita. Opetusministeriön asetuksella 856/2006 on säädetty opiskelijaksi ottamisen perusteista lukiokoulutuksessa.

Opiskelijat otetaan lukioon asetuksen 2 §:ssä säädetyllä tavalla perusopetuksen päättötodistuksen arvosanojen aritmeettisen keskiarvon osoittamassa järjestyksessä. Koulutuksen järjestäjä voi ottaa osan opiskelijoista muilla kuin perusopetuksen päättötodistuksella koulutukseen hakevista. Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida näiden hakijoiden edellytykset suoriutua lukio-opinnoistaan.

Koulutuksen järjestäjä päättää asetuksen 4 §:n mukaan aikuisille tarkoitettuun lukiokoulutukseen ottamisen perusteista.

Maahanmuuttajille ja vieraskielisille voidaan lisäksi järjestää lukiokoulutukseen valmistavaa koulutusta. Koulutukseen voidaan lukiolain mukaan ottaa henkilö, joka on suorittanut perusopetuksen oppimäärän tai sitä vastaavan oppimäärän taikka jolla katsotaan muutoin olevan vastaavat tiedot ja taidot, jolla ei ole riittäviä kielellisiä valmiuksia suoriutua lukio-opinnoista suomen tai ruotsin kielellä, jonka tavoitteena on jatkaa opiskelua lukiossa lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen jälkeen ja joka ei ole suorittanut yliopistolain (558/2009) 37 §:n 1 momentissa mainittua tutkintoa tai korkeakoulututkintoa.

1 kappaleen h) alakohta ei edellytä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön, sillä kolmansista maista tulevien yhdenvertainen kohtelu toteutuu jo nykyisin tutkintojen, todistusten ja muun ammattipätevyiden tunnustamisen osalta.

2 kappaleen ii-alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat rajoittaa oikeuden yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen koskemaan sellaista koulutusta, joka liittyy suoraan tiettyyn työhön. Rajoitusmahdollisuus liittyy myös opintotukiin ja lainoihin. Opintotukilain (65/1994) 1 §:n 1 momentin soveltamisaläsäännöksen mukaan opintotukea myönnetään Suomen kansalaiselle, joka harjoittaa Suomessa oppivelvollisuuden jälkeisiä, päätoimisia opintoja. Suomen kansalaiseen rinnastetaan henkilö, joka EU-lainsäädännön taikka EU:n muun sopimuspuolen

kanssa tekemän sopimuksen nojalla on oikeutettu opintotukeen taikka jolla on ulkomaalaislain 10 luvussa säädetty oikeus pysyvään oleskeluun Suomessa. Ulkomaalaislain 10 luvussa säädetään EU-kansalaisen ja häneen rinnastettavan oleskelusta.

Opintotukilain 1 §:n 3 momentissa säädetään opintotuen myöntämisen edellytyksistä ulkomaalaiselle eli muulle kuin Suomen kansalaiselle ja häneen rinnastettavalle. Opintotuen myöntämisen edellytyksenä on, että ulkomaalainen asuu Suomessa vakinaisesti ja maassa oleskelun peruste on muu kuin opiskelu. Lisäksi edellytetään, että henkilölle on myönnetty ulkomaalaislaissa tarkoitettu jatkuva tai pysyvä oleskelulupa taikka pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa. Hän voi myös olla ulkomaalais-laissa tarkoitettu EU-kansalainen tai tähän rinnastettava taikka hänen perheenjäsenensä, jonka oleskeluoikeus on ulkomaalaislain 10 luvussa säädetyllä tavalla rekisteröity tai jolle on myönnetty oleskelukortti. Edelleen hän voi olla Pohjoismaan kansalainen, joka on rekisteröinyt oleskelunsa ulkomaalaislain 157 §:ssä säädetyllä tavalla. Edellä mainitut edellytykset täyttävät henkilöt voivat saada opintotukea Suomessa harjoitettaviin opintoihin.

Ulkomailla harjoitettaviin opintoihin opintotukea voidaan myöntää ainoastaan Suomen kansalaiselle tai häneen rinnastettavalle. Lisäksi edellytetään, että opintotukilaissa säädetyt tuen myöntämisen edellytykset muutoin täyttyvät.

Opintotukilain säännöksiä ei ehdoteta muutettavaksi kausityödirektiivin vuoksi, koska direktiivin 1 artiklan 2 kohdan a) alakohdan iii alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat rajoittaa koulutukseen perustuvaa yhdenvertaista kohtelua jättämällä soveltamisalan ulkopuolelle opintotuet ja -lainat.

1 kappaleen i alakohta sisältää säännöksen yhdenvertaisesta kohtelusta veroetuuksien osalta. Mainitun kohdan mukaan kausityöntekijällä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa veroetuuksien osalta, jos kausityöntekijän katsotaan asuvan verotuksellisesti kyseisessä jäsenvaltiossa.

Tuloverotuksen osalta verovelvollisuudesta säädetään tuloverolain (1535/1992) 9—13 §:ssä. Kaikki Suomessa verotettavat henkilöt ovat Suomessa joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollisia. Verovelvollisuus-aseman kannalta ratkaisevaa on, katsotaanko luonnollinen henkilö Suomessa vai ulkomailla asuvaksi. Jos henkilö katsotaan Suomessa asuvaksi, henkilö on yleisesti verovelvollinen. Ulkomailla asuva henkilö on puolestaan ainoastaan rajoitetusti verovelvollinen Suomessa. Luonnollisen henkilön katsotaan tuloverolain 11 §:n nojalla asuvan Suomessa, olipa hän sitten Suomen tai ulkomaan kansalainen, jos henkilöllä on Suomessa varsinainen asunto ja koti tai jos henkilö oleskelee Suomessa jatkuvasti yli kuusi kuukautta. Suomessa asuvaa ja siksi Suomessa yleisesti verovelvollisena pidettävää henkilöä verotetaan Suomessa lähtökohtaisesti kaikista henkilön saamista tuloista, olivatpa tulot sitten peräisin Suomesta tai ulkomailta. Kausityöntekijöistä Suomessa asuvaksi katsotaan ne, jotka oleskelevat täällä yli kuudeksi kuukaudeksi myönnettävällä kausityöoleskeluluvalla. Tämän ryhmän koon arvioidaan työn luonteen ja lupamenettelyn raskauden vuoksi jäävän hyvin pieneksi.

Rajoitetusti verovelvollisen verotus poikkeaa yleisesti verovelvollisen verotuksesta. Tuloverolain 9 §:n 1 momentin nojalla verovelvollista, jota ei katsota Suomessa asuvaksi ja jota pidetään siksi Suomessa ainoastaan rajoitetusti verovelvollisena, verotetaan Suomessa ainoastaan Suomesta saaduista tuloista.

Kausityöntekijöiden suuri enemmistö tulee Suomeen viisumilla ja oleskelee lähtökohtaisesti alle kolme kuukautta. He ja kausityöoleskeluluvalla alle kuudeksi kuukaudeksi tuleva piennempi ryhmä ovat tämän vuoksi rajoitetusti verovelvollisia.

Rajoitetusti verovelvolliselta peritään lopullisena verona joko tulojen suuruudesta riippumaton lähdevero (35 %) tai vaihtoehtoisesti verotus toimitetaan verotusmenettelyssä kokonaistulojen perusteella progressiivisesti, kuten Suomessa vakituisesti asuvien eli yleisesti verovelvollisten osalta. Rajoitetusti verovelvollinen voi vaatia, että ansiotulot verotetaan progressiivisesti, jos hän asuu Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa tai valtiossa, jonka kanssa Suomella on verosopimus. Progressiivinen ansiotulojen vero lasketaan tuloveroasteikon ja keskimääräisen kunnallisveroprosentin mukaan verovelvollisen vuoden kokonaisansioiden perusteella, mukaan lukien ulkomailta saadut ansiotulot.

1 kappaleen i alakohdassa veroetuksien myöntäminen on kytketty kansalliseen sääntelyyn henkilön verotuksellisesta asumisesta siinä jäsenvaltiossa, jonka verotuksellisten etuuksien myöntämisestä on kyse. Kausityöntekijän verotuksellinen asuminen määräytyy siten jäsenvaltion yleisten säännösten perusteella. Kausityöntekijän katsotaan verotuksellisesti asuvan Suomessa direktiivin tarkoittamalla tavalla ja olevan Suomessa yleisesti verovelvollinen, kun tuloverolain 9 ja 11 §:n soveltamisedellytykset täyttyvät. Henkilö asuu siten Suomessa ja on oikeutettu verotuksellisiin etuuksiin, jos henkilöllä oleskelee Suomessa jatkuvasti yli kuusi kuukautta. Varsinaista kotia tai asuntoa kausityöntekijällä ei voi olla. Direktiivin tarkoittamilla henkilöillä olisi oikeus tuloverolainsäädäntöön sisältyvään veroetuuteen samoin edellytyksin kuin muillakin yleisesti verovelvollisilla. Tästä johtuen tarvetta lainsäädäntömuutoksiin ei ole.

Verohallinto voi antaa henkilötunnuksia ulkomaalaisille oleskeluajan pituudesta riippumatta. Tilanteessa, jossa henkilön oleskelu kestää yli yhden vuoden, maistraatti hoitaa kotikunnan selvittämisen. Kausityöoleskeluluvan enimmäispituus on yhdeksän kuukautta eikä maistraatin selvittäminen tämän vuoksi koske kausityöntekijöitä. Kolmannen valtion kansalainen saa henkilötunnuksen ja verokortin esittämällä passin, oleskeluluvan ja työsovimuksen.

Perintö- ja lahjaverolain (478/1940) 4 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan perintöveroa on suoritettava perintönä tai testamentilla saadusta omaisuudesta, jos perinnönjättäjä taikka perillinen tai testamentinsaaja asui kuolinhetkellä Suomessa. Pykälän 3 momentin mukaan henkilön katsotaan asuvan Suomessa, jos hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti. Perintö- ja lahjaverolain 18 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan lahjaveroa on suoritettava, kun omaisuus lahjana siirtyy toiselle, jos lahjanantaja tai lahjansaaja asui lahjoitushetkellä Suomessa. Pykälän 4 momentin mukaan henkilön katsotaan asuvan Suomessa, jos hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti. Artiklan 1 kappaleen i alakohdassa veroetuksien myöntäminen on kytketty kansalliseen sääntelyyn työntekijän verotuksellisesta asumisesta siinä jäsenvaltiossa, jonka verotuksellisten etuuksien myöntämisestä on kyse.

Kausityöntekijän katsotaan verotuksellisesti asuvan Suomessa direktiivin tarkoittamalla tavalla ja olevan Suomessa perintöverotuksessa verovelvollinen, jos perintö- ja lahjaverolain 4 §:n 1 momentin 1 kohdan sekä 3 momentin edellytykset täyttyvät ja henkilöllä katsotaan olevan täällä varsinainen asunto ja koti. Vastaavasti kausityöntekijän katsotaan verotuksellisesti asuvan Suomessa direktiivin tarkoittamalla tavalla ja olevan Suomessa lahjaverotuksessa verovelvollinen, jos perintö- ja lahjaverolain 18 §:n 1 momentin 1 kohdan sekä 4 momentin edellytykset täyttyvät ja henkilöllä katsotaan olevan täällä varsinainen asunto ja koti. Koska kausityöntekijän verovelvollisuus ja samoin myös oikeus verotuksellisiin etuuksiin määräytyy yleisten säännösten mukaisesti, artiklassa edellytetty yhdenvertaisen kohtelun vaatimus täyttyy, eikä asiasta ole tarpeen erikseen säätää.

Autoverolain (1482/1994) mukaan veron alaisesta ajoneuvosta on suoritettava autoveroa, jos ajoneuvo rekisteröidään tai sitä käytetään liikenteeseen Suomessa. Veronalaisena käyttönä ei kuitenkaan pidetä muussa valtiossa kuin Suomessa vakinaisesti asuvan luonnollisen henkilön omaa tarvettaan varten väliaikaisesti maahan tuomansa muussa valtiossa kuin Suomessa rekis-

teröidyn ajoneuvon käyttöä yksinomaan hänen omaan tarpeeseensa enintään kuuden kuukauden keskeytymättömänä tai keskeytyvänä määräaikana 12 kuukauden ajanjaksona, jos käyttö ei liity ajoneuvon ostoon Suomeen. Autoverosta vastaava viranomaisen voi pidentää tätä määrää aikaa enintään yhdellä vuodella.

Autoverolain 33 §:n mukaan henkilön vakinaisella asuinpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa henkilö asuu vähintään 185 päivää kalenterivuodessa arvioituna henkilökohtaisten, ja ammattillisten ja muiden siteidensä perusteella. Laissa on eräitä tätä pääsääntöä täydentäviä säännöksiä, jotka koskevat esimerkiksi asuinpaikkaa, jos oleskelumaita on kaksi tai useampia. Autoverotuksessa on eräitä verotuksia, jotka voivat koskea joko ajoneuvon omistusta tai käyttötarkoitusta (esimerkiksi invalidit ja taksit) taikka ajoneuvon teknistä luokittelua (esimerkiksi matkailuautot). Nämä myönnetään muutoin veronalaisista autoista riippumatta sen henkilön kansallisuudesta tai esimerkiksi siitä, mistä maasta muutto Suomeen tapahtuu. Edellä mainittuja säännöksiä sovelletaan riippumatta henkilön kansallisuudesta tai muista vastaavista tekijöistä. Autoverotus on siten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaista eikä tältä osin ole tarvetta lain muutoksiin.

Ajoneuvoverolain (1281/2003) mukaan ajoneuvoveroa on suoritettava Suomessa rekisteröidystä tai Suomessa käytettävästä ajoneuvosta. Ajoneuvojen rekisteröintivelvollisuuteen sovelletaan ajoneuvolain (1090/2002) ja tieliikennelain (267/1981) ja näiden nojalla annettujen asetusten mukaisia perusteita. Muualla kuin Suomessa rekisteröidyiltä ajoneuvoilta, joilta ei edellytetä rekisteröintiä Suomessa, voidaan joutua suorittamaan kiinteää veroa tai kulutusveroa ajoneuvoverolain 38—44 §:n mukaisesti. Tämä koskee kuitenkin lähinnä kuorma-autoja ja niiden perävaunuja sekä linja-autoja ja joissakin tapauksissa pakettiautojakin. Kiinteä ja kulutusvero eivät koske henkilöautoja ja myös muut edellä mainitut ajoneuvoryhmät on käytännössä useimpien rekisteröintivaltioiden osalta vapautettu näistä veroista.

Ajoneuvoveron suorittamisvelvollisuus koskee ajoneuvon omistajaa tai haltijaa. Velvollisuudet eivät riipu verovelvollisen kansalaisuudesta muutoin kuin edellä mainittujen rekisteröintivelvoitteita koskevien säännösten kautta. Tältä osin on kysymys lähinnä siitä, missä tapauksissa ajoneuvolta voidaan vaatia rekisteröintiä Suomessa, jolloin sen verotus on sama kuin muutenkin täällä rekisteröityjen ajoneuvojen verotus. Ajoneuvoverotuksen verotukena on vammaisuuden perusteella myönnettävä vapautus, joka voidaan myöntää kaikille lain 35 §:n mukaiset perusteet täyttävälle riippumatta kansalaisuudesta. Ajoneuvoverotus on yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden mukaista eikä tarvetta lainmuutoksiin ole.

2 kappaleen iii alakohdan mukaan yhdenvertaista kohtelua voidaan rajoittaa 1 kappaleen i kohdan mukaisten veroetuuksien osalta tapauksiin, joissa niiden perheenjäsenten rekisteröity tai tavanomainen asuinpaikka, joiden osalta kausityöntekijä vaatii etuuksia, on asianomaisen jäsenvaltion alueella. Sääntelyllä on merkitystä lähinnä tulo- ja perintöverotuksen kannalta.

Tuloverolain 7 §:n 2 momentissa säädetään, että aviopuolisoihin, jotka molemmat eivät ole yleisesti vero-velvollisia, ei kuitenkaan sovelleta tuloverolain puolisoita koskevia säännöksiä. Tämä säännös käytännössä kuuluisi edellä mainitun 23 artiklan 2 kohdan iii alakohdan soveltamisalan piiriin. Edellisen johdosta direktiivin tarkoittama kausityöntekijä olisi oikeutettu tuloverotuksessa eräisiin puolisosidonnaisiin etuuksiin, mikäli myös hänen puolisonsa asuisi Suomessa tuloverolain 9 ja 11 §:n tarkoittamalla tavalla ja olisi siten yleisesti verovelvollinen. Asiasta ei tämän vuoksi ole tarvetta säätää erikseen.

Perintö- ja lahjaverolakiin ei nykyisellään sisälly säännöksiä, jotka kuuluisivat 2 iii kohdan mahdollistaman rajoituksen soveltamisalan piiriin eikä rajausmahdollisuutta muutoinkaan olisi tarpeen käyttää. Direktiivin tarkoittama kausityöntekijä olisi siten oikeutettu perheenjäsenen

perusteella myönnettäviin veroetuihin perintö- ja lahjaverotuksessa yleisten sääntöjen mukaisesti. Näin ollen henkilö olisi oikeutettu perheenjäsenen perusteella myönnettäviin veroetuuksiin, mikäli perheenjäsenen rekisteröity tai tavanomainen asuinpaikka olisi EU:n tai Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion alueella.

3 kohdassa säädetään, ettei oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen peruuttaa kausityöhön oikeuttava lupa tai kieltäytyä sen voimassaolon pidentämisestä tai luvan uusimisesta. Kohta ei aiheuta muutoksia lainsäädäntöön. Luvan myöntämis- ja epäämisperusteet on kirjattu pykälään eivätkä yhdenvertaisen kohtelun vaatimukset ole merkityksellisiä niitä arvioitaessa.

24 artiklassa säädetään seurannasta, arvioinnista ja tarkastuksesta. Jäsenvaltioissa on oltava toimenpiteitä, joilla pyritään estämään väärinkäytöksiä ja määräämään seuraamuksia tilanteissa, joissa direktiivin säännöksiä rikotaan. Näissä toimenpiteissä tulee toimijoilla olla pääsy työpaikalle ja työntekijän suostumuksella pääsy myös majoituspaikkaan.

Suomessa aluehallintoviraston alainen työsuojeluviranomainen tekee tarkastuksia omaaloitteisesti sekä esimerkiksi työnantajien että työntekijöiden pyynnöstä. Työsuojeluviranomaisten toimintaa on kuvattu tarkemmin luvussa 2.1.6. Artikla ei edellytä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

25 artiklassa säädetään kantelujen helpottamisesta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita mekanismeja, joiden avulla kausityöntekijät voivat tehdä kanteluja työnantajastaan. Kantelut pitää voida tehdä joko suoraan tai kolmannen osapuolen kautta, jolla on oikeutettua etua direktiivin noudattamisesta. Kantelu voi myös tapahtua jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen välityksellä.

2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että mikäli kolmansilla osapuolilla on oikeutettua etua siitä, että direktiiviä noudatetaan, heillä on myös oikeus aloittaa kausityöntekijän suostumuksella hänen puolestaan tai häntä tukeakseen hallinnollisen tai siviilioikeudellisen menettelyn. Tämä ei koske viisumi-menettelyä.

3 kohdan mukaan kausityöntekijöillä on oltava samat oikeudet päästä sellaisten toimenpiteiden piiriin, jotka suojelevat irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka liittyy kanteluun tai muuhun oikeudelliseen menettelyyn.

Kausityöntekijöille on turvattu samat oikeudet kuin muillekin työntekijöille kantelujen ja ilmoitusten tekemiseksi työnantajastaan. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, työsuojelun valvontalaki) säädetään työsuojeluviranomaisten oikeuksista valvoa sovellettavia työlakeja. Lain 2 luvun 8 §:ssä säädetään ennalta ilmoittamatta tehtävistä tarkastuksista ja 9 §:ssä tarkastuksista, jotka tehdään kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa. Työntekijä tai kuka hyvänsä muu henkilö, kuten esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai ammattiliiton edustaja, voi ilmoittaa työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluvien säännösten epäilyistä rikkomisesta. Ilmoituksen voi tehdä myös ilman asianomaisen työntekijän lupaa tai suostumusta. Työsuojelun valvontalain 2 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan ilmoittajan tiedot on pidettävä salassa. 2 luvun 10 pykälän 2 momentin mukaan tiedot voidaan kuitenkin antaa ilmoittajan suostumuksesta syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi. Työsuojelun valvontalain 8 luvun 50 §:n mukaan jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Asian esitutkinnassa työsuojeluviranomaiselle on varattava myös tilaisuus tulla kuuluksi. Virallisen syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus antaa lausunto ennen

asian syyteharkinnan päättymistä. Työsuojeluviranomaisella on myös läsnäolo- ja puheoikeus asiaa käsiteltäessä suullisesti tuomioistuimessa. Työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä tai luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö eivät ole asianomistajarikoksia, minkä vuoksi virallinen syyttäjä voi ilman asianomistajanlupaakin ajaa asiaa tuomioistuimessa. Säännösten voidaan katsoa vastaavan tältä osin 25 artiklan 1 kohdan vaatimuksia.

Artiklan 2 kohta edellyttää kolmannen osapuolen oikeutta käynnistää kausityöntekijän suostumuksella hänen puolesta tai häntä tukeakseen hallinnollisen tai siviilioikeudellisen menettelyn. Tämä vaatimus toteutuu työläinsäädännön ja oikeudenkäymiskaaren säännöksillä. Työläinsäädännössä säädetään työsuhteesta johtuville saataville vanhentumisajat ja saatavien saamiseksi kanneoikeus. Esimerkiksi työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momentissa säädetään, että työntekijän palkkasaatava vanhentuu pääsääntöisesti viiden vuoden kuluessa erääntymispäivästä. Työsuhteen päätyttyä palkkasaatavaa koskeva kanne on kuitenkin nostettava pääsääntönsä mukaan kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Direktiivissä tarkoitettulla kausityöntekijällä on sama oikeus vaatia kanteella saataviaan työnantajaltaan kuin mitä on työntekijöillä yleensä. Kausityöntekijällä on myös mahdollisuus valtuuttaa joku toinen henkilö vaatimaan saataviaan Suomessa. Kausityöntekijä voi valtuuttaa myös hallinnollisia menettelyjä varten kolmannen tahon kuten järjestön toimimaan puolestaan. Direktiivin vaatimukset toteutuvat riittävällä tavalla, eikä asia edellytä lainsäädäntötoimia.

25 artiklan 3 kohdan mukaan kausityöntekijöillä on oltava samat oikeudet päästä sellaisten toimenpiteiden piiriin, jotka suojelevat irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka liittyy kanteluun tai muuhun oikeudelliseen menettelyyn. Artiklan 3 kohdan vaatimukset kausityöntekijän työsuhteturvasta toteutuvat työsopimuslain 6—10 luvun säännöksillä. Yleiset säännöksistä työsopimuksen päättämisestä, irtisanomisperusteista, purkamisesta ja työsopimuksen päättämismenettelystä soveltuvat kausityöhön. Lisäksi työsopimuslain 12 luvussa säädetään työnantajan vahingonkorvausvelvollisuudesta. Luvun 1 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta, jos työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia, ja 2 §:ssä säädetään työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä. Lisäksi yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvussa säädetään syrjinnän ja vastatoimien kiellosta. Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Edellä mainituilla työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain säännöksillä sekä työsuojelun valvontalain mukaisilla menettelyillä katsotaan toteutettavan 3 kohdan vaatimukset kausityöntekijän suojelemiseksi epäsuotuisalta kohtelulta koskien kantelujen ja oikeudellisten menettelyjen käynnistämistä

26 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toimitettava vuosittain tilastotiedot kausityöntekijöille myönnettävistä luvista, pidennyksistä, uusimisista ja peruuttamisista. Tilastotiedot jaotellaan kansalaisuuden ja mikäli mahdollista luvan voimassaoloajan ja toimialan mukaan. Ensimmäisen kerran tilastot on toimitettava komissiolle viitevuodesta 2017. Säädös ei aiheuta säädös- muutoksia, mutta ulkoministeriön ja Maahanmuuttoviraston on huolehdittava vaatimusten mukaisten tilastojen tuottamisesta.

27 artiklassa säädetään komission raportointivelvollisuudesta. Komissio toimittaa joka kolmas vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen direktiivin soveltamisesta jäsenvaltioissa ja tekee tarvittaessa ehdotuksia sen muuttamiseksi.

28 artiklassa säädetään direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltioiden on pantava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 30 päivänä syyskuuta 2016. Säännökset on viipymättä toimitettava kirjallisina komissiolle. Jäsenvaltioissa antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin. Jäsenvaltioissa on säädettävä siitä miten viittaukset tehdään. Keskeisistä muutoksista kansallisessa laissa on toimitettava komissiolle kirjallisesti.

29 artiklassa säädetään direktiivin voimaantulosta. Direktiivi tulee voimaa sitä seuraavana päivänä, jona se julkaistaan Euroopan unionin virallisessa lehdessä. Direktiivi julkaistiin Euroopan unionin virallisessa lehdessä 28.3.2014.

30 artiklassa osoitetaan direktiivi jäsenvaltioille perussopimuksen mukaisesti.

2.8 ICT-direktiivin ja nykytilan arviointi

2.8.1 Yleistä

Direktiivi määrittelee yhdenmukaiset edellytykset johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelijoiden maahantulolle ja oikeudet jäsenvaltiossa, kun kyse on yrityksen tai yritysryhmän sisällä tapahtuvasta siirtymisestä. Direktiivi sisältää lisäksi säännökset oikeudesta siirtyä luvan myöntäneestä jäsenvaltiosta toiseen jäsenvaltioon ja työskennellä siellä.

Direktiivin mukaisten oikeuksien perustan Suomessa muodostaa säännös, jonka mukaan ICT-luvan haltijoilla on yhtäläiset oikeudet suomalaisten työntekijöiden kanssa. Merkittävin muutos nykytilaan liittyy kuitenkin direktiivin jäsenvaltiosta toiseen siirtymistä koskeviin säännöksiin. Yhden jäsenvaltion myöntämään lupaan perustuvaa työnteko-oikeutta Suomessa tai muussa jäsenvaltiossa ei voimassaolevaan Suomen tai EU-lainsäädäntöön sisälly. Seuraavassa arvioidaan ensin sisäisesti siirtyvien oikeuksia ja direktiivin soveltamisalaa, sitten yhdenvertaisen kohtelun soveltamisalaa. Lopuksi arvioidaan lainsäädännön muutostarpeet artiklakohteisesti.

2.8.2 Johtajan, erityisasiantuntijan ja harjoittelijan oleskeluluvan haltijan oikeudet Suomessa

Ulkomaalaislaissa säädetään yrityksen yli- ja keski johdon, erityisasiantuntijan sekä harjoittelijan maahantulosta ja työnteko-oikeudesta, kuten edellä kohdassa 2.3 on kuvattu. Suomen lainsäädäntö tuntee ICT-direktiivin mukaiset kohderyhmät sinänsä, mutta se ei sisällä sellaisia oikeuksia kuin direktiivi nyt näille ryhmille tuo. Ulkomaalaislaki ei tunne muuten kuin harjoittelijoiden osalta ajatusta yrityksen sisällä tapahtuvasta määräaikaan sidotusta siirrosta ja työnteosta. Voimassa olevan ulkomaalaislain mukaan myönnettävä oleskelulupa on kansallinen, eikä se mahdollista työntekoa toisessa jäsenvaltiossa. Toisen jäsenvaltion oleskeluluvalla ei voi lähtökohtaisesti työskennellä Suomessa.

Ulkomaalaislain säännösten mukaan johtajien ja asiantuntijoiden on kuitenkin mahdollista työskennellä Suomessa lyhytkestoisesti enintään kolme kuukautta ilman Suomen myöntämää oleskelulupaa. Jos työnteon on tarkoitus kestää yli kolme kuukautta, edellyttää työnteko Suomen myöntämää oleskelulupaa. Harjoittelijoilta puolestaan vaaditaan aina, myös alle kolmen kuukauden kestoisen työnteon osalta, Suomen myöntämä oleskelulupa. Jäsenvaltiot ovat perinteisesti voineet itse päättää, mitä työnteolta vaaditaan jäsenvaltiossa.

ICT-direktiivi koskee johtajia, asiantuntijoita ja työsuhteisia harjoittelijoita. Direktiivi rajoittuu yrityksen sisällä tapahtuvaan siirtymiseen, eikä se kata näiden ryhmien muunlaista maahantuloa. Direktiivin keskeisin uudistus on EU:n sisäinen liikkuminen. Tällaista oikeutta kan-

sallisiin oleskelulupiin ei sisälly. Direktiivi parantaa kansainvälistä työvoimaa tarvitsevien yritysten mahdollisuuksia siirtää maasta toiseen johtajia, asiantuntijoita ja erityisesti kansainvälisissä yrityksissä yleistyneiden yritysten sisäisten valmennusohjelmien piiriin kuuluvia palkattuja harjoittelijoita.

Ulkomaalaisiin erityisasiantuntijoihin ja palkallisiin harjoittelijoihin sovelletaan maahantulo-menettelystä riippumatta Suomen normaaleja työmarkkinakäytäntöjä, kuten työehtoja ja työnantajan lakisääteisiä velvoitteita. Näihin kuuluvat esimerkiksi työterveydenhuolto, työntekijän tapaturmavakuuttaminen, asianmukaiset työvälineet, työhön perehdyttäminen ja työaikakirjanpito.

Kansallisen erityisasiantuntijan oleskeluluvan myöntämisen keskeinen edellytys on 3 000 euron palkkataso, joka perustuu Maahanmuuttoviraston soveltamisohjeeseen. Direktiivi sen sijaan jättää avoimeksi palkkatason, mutta sisältää määritelmät kullekin soveltamisalansa kattamalle henkilöryhmälle. Johtajan, asiantuntijan ja työsuhteisen harjoittelijan määritelmät perustuvat mahdollisimman tarkkaan erityisiin sopimuksiin, joita unioni on antanut palvelukaudan yleissopimuksen (GATS) ja kahdenvälisen kauppasopimusten nojalla.

2.8.3 Yhdenvertainen kohtelu

Voimassa olevan ulkomaalaislain mukaisilla johtajilla, asiantuntijoilla ja harjoittelijoilla on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun niin kutsutun yhdistelmälapadirektiivin perusteella, joka on pantu kansallisesti täytäntöön vuoden 2014 alusta (HE 139/2013 vp ja HE 198/2013 vp). Yhdistelmälapadirektiivin täytäntöönpanon myötä kaikki työntekijän oleskeluluvan tai muun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan haltijat kuuluvat eri oikeuksia koskevissa laeissa säädettyjen edellytysten täytyessä yhdenvertaisen kohtelun piiriin.

ICT-direktiivin mukaisilla yrityksen sisäisesti siirtyvillä johtajilla, asiantuntijoilla ja harjoittelijoilla oikeus yhdenvertaiseen kohteluun määräytyy asian luonteen johdosta pitkälti lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden kanssa samalla tavalla. Palkkauksen osalta kuitenkin noudatetaan sitä, mitä kansallisesti on säädetty ja määrätty, jolloin yhdenvertainen kohtelu määrittyy samalla tavalla kuin omien kansalaisten kohdalla. ICT-direktiivi määrittää direktiivin kohderyhmien yhdenvertaisen kohtelun jäsenvaltion kansalaisten kanssa yhdessä myös muun muassa yhdistymisvapauden, tutkintojen, todistusten ja muun ammattipätevyyden tunnustamisen, tiettyjen eläkkeiden suhteen sekä yleisesti tarjolla olevien tavaroiden ja palveluiden suhteen.

ICT-direktiivin 2 kohdan c alakohdan mukaan sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti kansallista lainsäädäntöä sovellettaessa niiden sosiaaliturvan alojen osalta, jotka on määritelty sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa, ellei kahdenvälisen sopimusten tai jäsenvaltion kansallisen oikeuden nojalla sovelleta alkuperämaan oikeutta. Tämän säännöksen toimeenpanemiseksi työntekijän eläkelain (395/2006) 4 §:ää on muutettu työntekijän eläkelain muuttamisesta annetulla lailla (69/2016), joka tuli voimaan 1.1.2017. Direktiivistä aiheutuvat sosiaalikulutukset on otettu huomioon valtioneulouden kehyspäätöksessä 2016–2019.

2.8.4 ICT-oleskelulupa ja liikkuva ICT -oleskelulupa

Direktiivin täytäntöönpano edellyttää kahden uuden lupatyyppin käyttöönottoa. Suomeen ensimmäisenä jäsenvaltiona siirtyvälle henkilölle myönnetään ICT-oleskelulupa ja sen osoitukseksi oleskelulupakortti, johon tulee merkitä ICT. Direktiiviin sisältämän jäsenvaltiosta toiseen siirtymisoikeuden täytäntöönpanoon liittyy useita valinnaisia vaihtoehtoja. Esitykseen sisältyy

myöhemmin esiteltävin perustein ehdotus, jossa toisesta jäsenvaltiosta Suomeen yli 90 päiväksi siirtyvältä ICT-oleskeluluvan haltijalta edellytettäisiin uutta erillistä lupamenettelyä, jossa tällaiselle henkilölle myönnettäisiin ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän ICT-oleskeluluvan lisäksi lupaa käytännössä vastaava liikkuva ICT-oleskelulupa.

2.8.5 Artiklakohtainen esittely

2.8.5.1 Direktiivin artikkelit, jotka aiheuttavat muutoksia voimassa olevaan lainsäädäntöön

1 artiklassa määritellään direktiivin kohteeksi kolmansien maiden kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä maahantulo yrityksen sisäisesti siirtyvänä ja tämän henkilöryhmän yli 90 päivän oleskelu jäsenvaltiossa, sekä siihen liittyvät oikeudet. Lisäksi määritellään näiden henkilöryhmien oikeudet muissa jäsenvaltioissa, kuin siinä jäsenvaltiossa joka on myöntänyt ensimmäisen luvan. Määritelmän täyttäminen edellyttää jäljempänä yksilöitäviä muutoksia lainsäädäntöön.

2 artikla sisältää soveltamisalan määritelmän. Direktiiviä sovelletaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltioiden ulkopuolella ja jotka hakevat pääsyä tai joille on direktiivin perusteella myönnetty pääsy jäsenvaltioon työskentelemään yrityksen sisäisen siirron yhteydessä johtajina, asiantuntijoina tai työsuhteisina harjoittelijoina. Kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä erikseen yrityksen sisäisesti siirtyvistä eikä näille myönnettävistä lupatyypeistä. Direktiivi edellyttää säännösten lisäämistä lakiin.

Artiklan 2 kohdassa täsmennetään, mihin henkilöryhmiin direktiiviä ei sovelleta. Näitä ovat tutkijat, ne kolmannet maat, joihin sovelletaan vapaan liikkuvuuden säännöksiä sopimusten nojalla tai ovat tällaiseen kolmanteen maahan sijoittuneen yrityksen palveluksessa; ne jotka ovat lähetettyjä työntekijöitä direktiivin 96/71/EY mukaisesti, ne jotka harjoittavat toimintaa itsenäisinä ammatinharjoittajina; ne joiden työn on osoittanut työnvälitystoimisto tai työvoiman vuokrausyritys ja opiskelijat tai lyhytaikaiset harjoittelijat. Laissa tulee säätää mihin kohderyhmään säännökset soveltuvat.

Artikla 3 sisältää direktiivissä käytettyjen käsitteiden määritelmät. Suomen lainsäädäntö ei sisällä säännöksiä jäljempänä käsiteltävistä määritelmistä. Artiklan 1 kappaleen a-kohta sisältää kolmannen maan kansalaisen määritelmän, jollaista lainsäädännössä ei ole. B-kohta sisältää yrityksen sisäisen siirron määritelmän. C-kohdassa määritellään sisäisen siirron saaneen työntekijän käsite ja d-kohdassa vastaanottava yksikkö. Artiklan e, f, g ja h-kohdissa määritellään johtaja, asiantuntija, työsuhteinen harjoittelija sekä perheenjäsenet. Artiklan i-kohdan mukaan sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaan tulisi merkitä lyhenne "ICT", kun taas j-kohdassa "pitkäaikaiseen liikkuvuutta koskevaan lupaan" merkitään "Mobile ICT" (liikkuva ICT). Yhden hakemuksen menettelyllä hakijalle myönnetään oleskelu- ja työlupa yhdessä menettelyssä k-kohdan mukaisesti. Yritysryhmä määritellään l-kohdassa ja m- ja n kohdissa ensimmäinen ja toinen jäsenvaltio. Säännelystä ammatista viitataan o-kohdassa direktiiviin 2005/36/EY 3 artiklaan.

Artiklaan 5 on sisällytetty maahanpääsyn perusteet. Yrityksen sisällä siirtyvän lupa myönnetään, jos hakija esittää todisteet siitä, että kyseessä on samaan yritykseen tai yritysryhmään kuuluva yksikkö ja todisteet siitä, että hakija on ollut johtajana, asiantuntijana tai työsuhteisena harjoittelijana tietyn ajan ennen sisäistä siirtymistä. Tämän lisäksi tulee esittää voimassa oleva työsopimus sekä todisteet ammattipätevyydestä. Hakijalla tulee olla voimassa oleva matkustusasiakirja. Hakijan tulee myös osoittaa, että hänellä on kattava sairausvakuutus. Jäsenvaltiot voivat vaatia, että asiakirja esitetään jäsenvaltion virallisella kielellä. Artikla sisältää myös viittaukset työehtosopimusten ja palkkauksen säännöksiin. Jäsenvaltiot voivat vaatia, et-

tä hakijalla on riittävät varat itsensä ja perheenjäsentensä elättämiseen niin, ettei näiden tarvitse turvautua sosiaalihuoltojärjestelmään. Hakijan on ilmoitettava viranomaisille muutoksista, jotka vaikuttavat tässä artiklassa esitettyihin maahanpääsyn perusteisiin. Ulkomaalaislakiin ei sisälly erityisiä maahantulosäännöksiä tai luvan myöntämisedellytyksiä yrityksen sisällä siirtyville ja direktiivin edellyttämät säännökset on lisättävä lainsäädäntöön.

7 artikla koskee hakemuksen hylkäämistä. Kyse on tilanteista, joissa maahantuloedellytykset tai perusteet luvan myöntämiselle eivät täyty. Esimerkkinä ovat tilanteet, joissa asiakirjat on hankittu vilpillisesti, vastaanottava yksikkö on perustettu maahantulon helpottamista varten tai oleskelun enimmäiskesto on ylittynyt. Hakemuksen hylkääminen voi perustua myös työnantajasta johtuvaan syyhyn. Tällaisia ovat työnantajavelvoitteiden rikkomisesta tai laittoman työvoiman käytöstä määrätty seuraamukset tai puutteet sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyvien oikeudellisten velvoitteiden noudattamisessa. Tämän lisäksi syyt voivat liittyä työnantajan yrityksen likvidointiin tai taloudellisen toiminnan loppumiseen. Ulkomaalaislaki tämänhetkisessä muodossaan ei tunne työnantajan toimintaan perustuvia hylkäämisperusteita. Siinä säädetään käänteisesti edellytyksistä luvan myöntämiselle. Artiklan 3 ja 4 kappaleet eivät ole velvoittavia ja ne voidaan päättää jättää täytäntöönpanon ulkopuolelle.

8 artiklassa säädetään sisäisen siirron saaneen työntekijän oikeuttavan luvan peruuttamisesta tai uusimatta jättämisestä. Edellytykset on jaettu kolmeen ryhmään: perusteisiin, joiden nojalla lupa on peruttava tai jätettävä uusimatta tai perusteisiin, joiden nojalla lupa voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta ja perusteisiin, joista voidaan kansallisesti säätää.

Lupa on peruttava tai jätettävä uusimatta tilanteissa, jossa lupa on hankittu vilpillisin keinoin, se on väärennetty tai sitä on muutettu. Sama koskee tilanteita, joissa luvan haltija oleskelee maassa muuta tarkoitusta varten kuin sitä, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa tai että vastaanottava yksikkö on perustettu ainoastaan maahantulon helpottamista varten. Yrityksen sisällä siirtyvän lupa tulee jättää uusimatta, jos luvan enimmäiskesto on ylitetty.

Lupa voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työnantajalle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisesta ja/tai laittoman työnteon vuoksi. Lupa voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta, jos luvan myöntämisen edellytykset eivät enää täyty tai jos työnantaja ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteita. Sama koskee tilanteita, joissa yritystä tai vastaanottavaa yksikköä ollaan likvidoimassa tai mitään taloudellista toimintaa ei ole, tai jos sisäisen siirron saanut työntekijä ei ole noudattanut liikkuvuutta koskevia sääntöjä. Näissä tapauksissa on aina noudatettava suhteellisuusperiaatetta. Sitovat ja harkintavaltaa sisältävät määräykset edellyttävät lisäyksiä lainsäädäntöön.

9 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää vastaanottavaan yksikköön kohdistettavista seuraamuksista tilanteissa, joissa tämä on laiminlyönyt noudattaa direktiivistä johtuvia velvoitteitaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Lakiin on lisättävä säännös, jonka nojalla yrityksen sisällä siirtymään koskeva hakemus voidaan hylätä vastaanottavasta yksiköstä johtuvasta syystä.

11 artiklan 1—4 kohdat koskevat luvan hakemista, josta on säädettävä kansallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä tekeekö hakemuksen kolmannen maan kansalainen, vastaanottava yksikkö vai molemmat. Hakemus on tehtävä ennen maahan saapumista siihen jäsenvaltioon, jossa ensimmäinen oleskelu tulee tapahtumaan tai siihen, jossa oleskelu tulee olemaan pisin. Lisäksi on säädettävä mikä viranomainen vastaanottaa hakemuksen ja tekee päätöksen. Artiklan

kohdat 6—9 ovat valinnaisia, eikä direktiivi edellytä niiden saattamista osaksi kansallista sääntelyä.

12 artiklan mukaan tulee säätää yrityksen sisäisen siirron kesto. Aika on johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa kolme vuotta ja työsuhteisten harjoittelijoiden osalta yksi vuosi. Jäsenvaltiot voivat halutessaan säätää, että ensimmäisen siirron jälkeen pitää kulua enintään kuuden kuukauden aika, ennen kuin voidaan jättää uusi samanperusteinen hakemus.

13 artiklan mukaan hakijalle on myönteisen päätöksen jälkeen myönnettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, joka on voimassa vähintään vuoden tai siirron ajan ja korkeintaan kolme vuotta. Jäsenvaltion on määritettävä, mikä viranomainen ottaa vastaan hakemuksen sekä tekee päätöksen. Oleskelukortti myönnetään asetuksen 1030/2002 mukaisesti. Sen oleskelulupatyypin kenttään merkitään "ICT".

15 artiklassa säädetään menettelyllisistä takeista. Päätös on tehtävä 90 päivän kuluttua täydellisen hakemuksen tekemisestä. Muut artiklan kohdat eivät aiheuta lakimuutoksia.

18 artiklassa säädetään oikeudesta yhdenvertaiseen kohteluun. Artiklan 1. kohdan mukaan tämän direktiivin mukaisen sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on kohdeltava vähintään yhdenvertaisesti lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden kanssa niiden työehtojen osalta, joita sovelletaan mainitun direktiivin 3 artiklan mukaisesti jäsenvaltiossa, jossa työ suoritetaan. Tämä ei kuitenkaan rajoita ICT-direktiivin 5 artiklan 4 kohdan b alakohdan soveltamista sisäisen siirron saaneen henkilön palkkaukseen.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin (96/71/EY) 3 artiklassa säädetään lähetettyjen työntekijöiden työehdosta ja -oloista. Sen 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta lähetetyille työntekijälle turvataan a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat, b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto, c) vähimmäispalkat, myös ylityökorvaukset, d) erityisesti tilapäistä vuokra työvoimaa välittävien yritysten käyttöön asettamia työntekijöitä koskevat ehdot, e) työturvallisuus, työterveys ja työhygieniat, f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojatoimenpiteet, g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset, jotka vahvistetaan siinä jäsenvaltiossa, jossa työ suoritetaan:

- laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, ja/tai

- yleisesti sovellettaviksi julistetuin työehtosopimuksin tai välitystuomioin.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 3 artiklan säännöksistä poiketen EU:n ulkopuolelta sisäisen siirron saaneen työntekijän palkkauksen tulee direktiivin 5 artiklan 4 kohdan b) alakohdan mukaan olla vähintään samansuuruinen kuin palkka, jota maksettaisiin sovellettavien lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti jäsenvaltiossa, johon vastaanottava yksikkö on sijoittautunut, vastaavassa asemassa olevalle oman maan kansalaiselle.

Suomessa sisäisen siirron saaneen työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 (Rooma I) mukaisesti. Jos sisäisen siirron saaneeseen työntekijään tulee sovellettavaksi muu kuin Suomen laki, sovelletaan hänen työsuhteessaan joka tapauksessa vähintään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaisia työehtoja.

Palkkauksen osalta sisäisen siirron saaneeseen työntekijään sovelletaan ICT-direktiivin 5 artiklan 4 kohdan b) alakohdan mukaisesti vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin sovelletavan palkkamääräyksiä. Ensisijaisesti palkkaa voitaneen verrata vastaanottavassa yksikössä mahdollisesti samaa työtä tekeviin työntekijöihin, joihin sovelletaan Suomen lainsäädäntöä. Jos yrityksessä tai muutoinkaan alalla ei ole soveltuvaa työehtosopimusta, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Sisäisen siirron saaneen työntekijän työehdoista säädetään tarkemmin lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa. Tiedot palkasta on ilmoitettava hakemuksen jättämisen yhteydessä. Tästä tulee säätää kansallisessa lainsäädännössä.

Artiklan 2 kohdan c) alakohdassa säädetään yhdenvertaisuudesta koskien asetuksen 883/2004 3 artiklassa määritellyjä sosiaaliturvan aloja. Sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti sen jäsenvaltion kansalaisen kanssa, jossa työ suoritetaan. Poikkeuksena on todettu tilanteet, joissa kyseinen jäsenvaltio on solminut työntekijän alkuperämaan kanssa kahdenvälisen sopimuksen tai kansallisen oikeuden nojalla sovelletaan alkuperämaan oikeutta. Näin varmistetaan, että sisäisen siirron saanut työntekijä kuuluu jommankumman maan sosiaaliturvalainsäädännön piiriin. Kun kyse on EU:n sisäisestä liikkuvuudesta, sovelletaan asetusta EU N:o 1231/2010. Tämänkin suhteen tehdään poikkeus tilanteissa, joissa kahdenvälisen sopimuksen johdosta työntekijä kuuluu alkuperämaansa kansallisen oikeuden piiriin. Säännöksen toimeenpanemiseksi työntekijän eläkelain (395/2006) 4 §:ää on muutettu työntekijän eläkelain muuttamisesta annetulla lailla (69/2016). Muutos tuli voimaan 1.1.2017.

Artiklan 2 d) kohdassa säädetään yhdenvertaisesta kohtelusta lakisääteisten eläkkeiden maksamisen osalta.

Yhdenvertaisen kohtelun velvoite koskee eläkkeitä, perhe-etuuksia, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta, työttömyysturvaa, julkisia terveystalvuuksia ja sairausvakuutusta. Kansallisesti tulisi direktiivin johdosta muuttaa kansanterveyslakia, erikoissairaanhoidolakia, lapsilisälakia sekä lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettua lakia. Lisäksi muutokset on tehtävä asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annettuun lakiin, sairausvakuutuslakiin ja työntekijän eläkelakiin.

Suomella on direktiivin tarkoittama kahdenvälinen sopimus sosiaaliturvasta Yhdysvaltojen, Kanadan, Australian, Chilen, Intian, Kiinan ja Etelä-Korean kanssa.

Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat päättää, että perhe-etuuksien osalta rajoitetaan yhdenvertaista kohtelua, jos sisäisen siirron saaneella työntekijällä on oikeus oleskella ja työskennellä jäsenvaltion alueella enintään 9 kuukauden ajan. Esitys sisältää rajoitusten käyttöönottoa koskevan ehdotuksen.

Artiklassa 19 säädetään sisäisen siirron saaneen henkilön perheenjäsenien oleskelu- ja työnte-ko-oikeudesta. Nk. perheenyhdistämisdirektiiviä 2003/86/EY sovelletaan ensimmäisessä ja toisissa jäsenvaltioissa. Perheenjäsenien oleskeluluvat on myönnettävä 90 päivässä siitä, kun täydellinen hakemus on jätetty. Hakemus on käsiteltävä samaan aikaan kun ICT-työntekijän hakemus, jos hakemukset jätetty samanaikaisesti. Perheenjäsenen oleskelulupa päättyy ICT-työntekijän luvan päättymispäivänä. ICT-työntekijän perheenyhdistämistä koskevat säännökset on lisättävä kansalliseen lainsäädäntöön.

Artiklan 20 mukainen mahdollisuus ICT-työntekijän ja tämän perheenjäsenen EU:n sisäiseen liikkumiseen on uutta lainsäädäntöä, joka on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä. Tä-

män vuoksi direktiivin V luvun lyhytaikaista liikkuvuutta, pitkäaikaista liikkuvuutta sekä taiteita ja seuraamuksia koskevat säännökset edellyttävät lisäyksiä kansalliseen lainsäädäntöön.

21 artiklassa säädetään lyhytaikaisesta liikkuvuudesta, joka on kansallisessa lainsäädännössä tuntematon käsite. Kolmannen maan kansalaisella on oikeus työskennellä toisessa jäsenvaltiossa samaan yritykseen tai yritysryhmään kuuluvassa yksikössä enintään 90 päivän ajan minimaalisen 180 päivän jakson aikana, jos hänellä on ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä voimassa oleva ICT-lupa.

Artiklan 2-kohdan mukaan toinen jäsenvaltio, jonne siirrytään, voi edellyttää ensimmäisen jäsenvaltion vastaanottavan yksikön ilmoittavan ensimmäiselle jäsenvaltiolle ja toiselle jäsenvaltiolle henkilön aikomuksesta siirtyä. Ilmoittaminen voi tapahtua eri ajankohtina. Alkuperäisen luvan hakemisajankohtana, jos siirto on jo silloin tiedossa tai myöhemmin, kun ensimmäinen jäsenvaltio on sallinut kyseisen työntekijän maahanpääsyn ja siirtyminen on tiedossa.

Artiklan 3 kohta sisältää luettelon asiakirjoista ja tiedoista, joita toinen jäsenvaltio voi edellyttää ensimmäisen jäsenvaltion toimittavan.

4—6 kohdissa säädetään liikkuvuuden vastustamisesta, sen ilmoittamismenettelyistä ja aikarajoista.

Artiklan 7 kohdassa määritellään työskentelyn aloittamista koskevat säännöt liikkumisen yhteydessä ja 8-kohta sisältää säännökset siitä, miten kauan henkilö voi jatkaa työskentelyään toisessa jäsenvaltiossa ensimmäisen jäsenvaltion uusiessa luvan.

Artiklan 9 kohdassa todetaan, että yleistä järjestystä, turvallisuutta ja kansanterveyttä vaarantavan henkilön maahanpääsy on evättävä.

22 artiklassa säädetään pitkäaikaisesta yli 90 päivää kestävästä liikkumisesta. Menettelylle on kansallisesti valittavissa kaksi vaihtoehtoa. Oleskelu ja työnteko toisessa jäsenvaltiossa voi tapahtua ensimmäisen valtion myöntämän oleskeluluvan ja sen voimassaoloajan turvin ilman uutta menettelyä kohdevaltiossa. Vaihtoehtoisesti toinen jäsenvaltio voi ottaa käyttöön menettelyn, jossa se itse tarkistaa asiakirjat uudestaan ja tekee päätöksen pitkäaikaisesta liikkumisesta. Tästä säädetään artiklan kohdissa 2—7. Kummankaan vaihtoehdon mukaisia säännöksiä ei ole voimassaolevassa lainsäädännössä.

29 artiklassa määrätään, että jäsenvaltion on nimettävä yhteyspiste, joka tekee yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden yhteyspisteiden kanssa direktiivin mukaisten tietojen vastaanottamisessa ja toimittamisessa. Yhteyspiste on määrittävä laissa.

2.8.5.2 Direktiivin artikkelit, jotka eivät aiheuta muutoksia lainsäädäntöön

3 artikla sisältää direktiivissä käytettyjen käsitteiden määritelmiä. Eräät määritelmistä eivät aiheuta muutoksia lainsäädäntöön.

Artiklan h-kohdan perheenjäsenestä tai k-kohdan yhden hakemuksen menettelystä ei ole tarvetta säätää erikseen.

4 artiklan mukaan kansallisesti voidaan säätää suotuisimmista säännöksistä, joita voi sisältyä unionin oikeuteen ja erinäisiin kansainvälisiin sopimuksiin. Tätä koskeva erillinen säännös ei ole tarpeellinen

6 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta jäsenvaltion oikeuteen päättää maahan päästettävien kolmansien maiden kansalaisten lukumäärästä. Suomella ei ole käytössä maahantulijoiden määrää säänteleviä kiintiöitä, eikä niistä direktiivin täytäntöönpanon vuoksi ole tarvetta säätää erikseen.

10 artiklan säännöstä tietojen saatavuudesta ei ole tarpeen saattaa osaksi lainsäädäntöä. Käytännössä kaikki hakijat ja vastaanottavat yksiköt saavat artiklan tarkoittamat tiedot maahanmuuttoviraston verkkosivuilta. Luvan myöntämisen yhteydessä annetaan valitusosoitus hallintolain (434/2003) 47 § mukaisesti.

11 artiklan 5 kohdassa säädetään sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan hakemisesta yhden hakemuksen menettelyssä. Menettely on Suomessa käytössä eikä artikla edellytä muutoksia tai lisäyksiä kansalliseen lainsäädäntöön.

Jäsenvaltiot voivat halutessaan soveltaa yksinkertaistettuja menettelyitä ICT-työntekijän perheenjäsenille. Artiklan kohdat 6—9 sisältävät säännökset näistä menettelyistä ja seuraamuksista niiden laiminlyönneille.

14 artiklassa säädetään, että hakijan on ilmoitettava jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille kaikista oleskelun aikaisista muutoksista, jotka vaikuttavat maahanpääsyn edellytyksiin. Vastaava säännös sisältyy voimassaolevaan lainsäädäntöön.

15 artiklan 2 kohdassa säädetään viranomaisten selvittämisvelvollisuudesta tilanteissa, joissa esitetyt tiedot tai asiakirjat ovat puutteellisia. Tästä säädetään Hallintolain (2003/434) 6 luvussa.

3 ja 4 kohdat käsittelevät hakemuksen tutkimatta jättämistä, hylkäämistä ja myönnetyn luvan peruuttamista sekä oikeutta hakea muutosta. Hallintolain säännökset vastaavat mainittujen kohtien vaatimuksia.

Hallintolaissa (434/2003) ja ulkomaalaislaissa säädetään hakemusmenettelystä. Hallintolaissa säädetään päätöksen kirjallisesta muodosta (43 §) ja perusteluvollisuudesta (45 §) ja valitusosoituksesta (47 §). Ulkomaalaislain 190 §:ssä säädetään valitusoikeudesta sekä 192 ja 193 §:issä toimivaltaisesta hallinto-oikeudesta ja valituksesta hallinto-oikeuteen. Ulkomaalaislain 40 §:n 3 momentin mukaan ulkomaalainen oleskelee laillisesti maassa oleskelulupahakemuksen käsittelyn ajan. Lainkohdat täyttävät direktiivin edellyttämät menettelyllisten takeiden vaatimukset.

5 ja 6 kohtien mukaan hakijalla on oltava mahdollisuus hakea luvan uusimista ennen luvan voimassaolon päättymistä. Jäsenvaltiot voivat myös halutessaan säätää uusintahakemuksen jättämiselle enintään 90 päivän määräajan. Hakuaikana on sallittava oleskelu maassa. Tästä säädetään ulkomaalaislain 40 §:n 3 momentissa.

16 artiklassa säädetään maksuista. Jäsenvaltiot voivat periä hakijoilta maksun hakemuksen käsittelystä. Tällaiset maksut eivät saa olla suhteettomia tai kohtuuttomia.

Oleskelulupahakemuksista perittävistä maksuista säädetään Suomessa vuosittain sisäministeriön asetuksilla, joka annetaan valtion maksuperustelain (150/1992) 8 §:n nojalla. Maksut joko vastaavat omakustannushintoja tai ovat niitä alhaisempia. Maksuja tai niiden määräytymisperusteita ei voi arvioida suhteettomaksi eikä kohtuuttomaksi eikä artikla sen vuoksi edellytä muutoksia lainsäädäntöön.

17 artiklassa luetellaan sisäisen siirron työntekijän lupaan perustuvat oikeudet. Niihin sisältyvät oikeus tulla ensimmäiseen jäsenvaltioon ja oleskella siellä, oikeus liikkua vapaasti ja oikeus tehdä luvan nojalla sallittua nimenomaista työtä. Tämän tyyppisistä oikeuksista ei ole tarvetta kansallisesti säätää erikseen.

Artikla 18 ei kohtaa 1, 2 kohdan alakohtia c) ja d) sekä 3 kohtaa lukuun ottamatta aiheuta muutoksia lain-säädäntöön.

Artiklan 18 kohdan 2 a) alakohta koskee yhdenvertaista kohtelua yhdistymisvapauden ja ammatillisen järjestäytymisvapauden osalta, mukaan lukien järjestöjen myöntämät oikeudet ja etuudet. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n säännökset yhdistymisvapaudesta ja 2 §:n säännökset kokoontumisvapaudesta koskevat myös sisäisen siirron saaneita työntekijöitä. Mainittujen säännösten mukaan työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan sekä oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työntekijällä on myös vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Lisäksi yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle. Artiklan 2 a) alakohta ei edellytä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

Yhdistymisvapauden ja ammatillisen järjestäytymisvapauden osalta direktiivi ei edellytä Suomen lainsäädännön muuttamista.

Artiklan 2 b) alakohdan mukaan yhdenvertainen kohtelu ulottuu tutkintojen, todistusten ja muun ammattipätevyyden tunnustamiseen. Ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007, jäljempänä tunnustamislaki) säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/36/EY, jäljempänä ammattipätevyysdirektiivi, mukaisesta ammattipätevyyden tunnustamisesta ja palvelujen tarjoamisen vapaudesta. Tunnustamislakia sovelletaan EU/ETA-alueen kansalaisen toisessa jäsenvaltiossa hankkimien ammattipätevyyden tunnustamiseen. Tunnustamislakia sovelletaan myös ammattipätevyyden tunnustamiseen, joka perustuu kolmansien maiden kansalaisten asemaa koskevaan yhteisön lainsäädäntöön. Kolmansien maiden kansalaisten asemaa määrittävien säädösten sovellettavuutta tunnustamislaisissa tarkoitettuun ammattipätevyyden tunnustamiseen rajaa kuitenkin ammattipätevyysdirektiivin 1 artikla, jonka mukaan tunnustamissäännökset tulevat sovellettavaksi näissä tapauksissa vain, jos ammattipätevyys on hankittu pääosin jossakin unionin jäsenvaltiossa.

Ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta annetussa laissa (531/1986, jäljempänä ulkomaanopintolaki) säädetään ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta kelpoisuudesta julkiseen virkaan ja toimeen, jos niiden kelpoisuusvaatimukseksi on laissa tai asetuksessa säädetty tietyn tasoinen tutkinto, kuten alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto. Vakiintuneen kansallisen tulkinnan mukaan nämä lainsäädännössä mainitut tutkinnot tarkoittavat vain Suomessa suoritettuja tutkintoja, jollei ulkomaisen tutkinnon tuottamasta kelpoisuudesta ole erikseen säädetty. Ulkomailla tutkinnon suorittaneelta julkisen viran tai toimen hakijalta edellytetään tällöin Opetushallituksen ulkomaanopintolain nojalla tekemää päätöstä, jossa määritetään tutkinnon tason vastaavuus Suomen tutkintojärjestelmään verrattuna. Ulkomaanopintolain soveltaminen ei ole sidottu hakijan kansalaisuuteen vaan siihen, että tutkinto on suoritettu ulkomailla.

Jos muualla lainsäädännössä säädetään ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta kelpoisuudesta julkiseen virkaan tai toimeen, noudatetaan ulkomaanopintolain sijasta kyseistä erityislainsäädäntöä. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) ja sen nojalla annetussa valtioneuvoston asetuksessa (564/1994) säädetään EU/ETA-alueen ulkopuolella koulutuksen saaneen ammattihenkilönä toimimisen edellytyksiä.

18 artiklan 2 kohdan b) alakohta ei edellytä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön, sillä kolmansista maista tulevien yhdenvertainen kohtelu toteutuu jo nykyisin tutkintojen, todistusten ja muun ammattipätevyyden tunnustamisen osalta.

Artiklan 2 e) alakohdassa turvataan yhdenvertainen mahdollisuus saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja, ei kuitenkaan julkisten työvoimatoimistojen tarjoamia palveluja.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää muun muassa kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän yleisesti tarjolla olevien palvelujen ja tavaroiden tarjonnassa. Artiklan 1. e) alakohta ei aiheuta muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

Työvoimapalvelujen osalta direktiivi ei edellytä Suomen lainsäädännön muuttamista.

20 artikla on liikkumista koskeva yleissäännös, joka ei edellytä lainsäädäntömuutoksia.

23 artikla sisältää säännökset menettelyn takeista ja seuraamuksista. Sääöksessä on erikseen huomioitu ne jäsenvaltiot, jotka kuuluvat Schengen järjestelmään ja ne, jotka eivät. Rajanylitys ja sen tarkistus on säädetty kummankin osalta erikseen.

3 kohdassa edellytetään, että ensimmäinen jäsenvaltio ilmoittaa toiselle jäsenvaltiolle, jos se peruuttaa luvan. 4 kohdassa määritetään, millä edellytyksillä työnteko toisessa jäsenvaltiossa voidaan määrätä lopetettavaksi ja henkilö poistumaan valtion alueelta. Tämä on mahdollista, jos toinen jäsenvaltio ei ole saanut ilmoitusta siirtymisestä tai joissa se on vastustanut liikkuvuutta tai hylännyt liikkuvuutta koskevan hakemuksen tai liikkuvuutta käytetään muihin tarkoituksiin kuin siihen, johon se on myönnetty tai edellytykset eivät enää täyty. Tällaisissa tilanteissa ensimmäinen jäsenvaltio sallii ICT-työntekijän ja hänen perheen-jäsenensä paluun viipymättä ilman muodollisuuksia. Paluu on sallittava myös, jos lupa on jo umpeutunut tai lupa on ensimmäisessä jäsenvaltiossa peruutettu. Tästä säädetään artiklan 5-kohdassa.

Schengen-jäsenvaltioiden on 6-kohdan mukaisesti tarkistettava Schengen-tietojärjestelmästä ICT-työntekijän tiedot tämän ylittäessä ulkorajan. Maahantulo on evättävä, jos henkilöstä on annettu Schengen tietojärjestelmässä kuulutus.

Jäsenvaltioilla on oikeus määrätä seuraamuksia vastaanottavalle yksikölle tapauksissa, joissa ilmoitusta sisäisestä siirrosta ei ole tehty, sisäistä siirtoa käytetään muihin tarkoituksiin, kuin mihin se on myönnetty, hakemus on tehty muulle jäsenvaltiolle kuin sille, jossa oleskelu kestää pisimpään, työntekijä ei enää täytä sisäisen liikkumisen edellytyksiä ja työntekijä aloitti työskentelyn, vaikka edellytykset eivät täytyneet.

Kyseiset artiklan määräyksistä ei ole tarvetta erikseen säädellä yksityiskohtaisesti. Vastaanotettavaan yksikköön kohdistettavista seuraamuksista säädetään yleisemmin artiklan 9 mukaisesti.

24 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toimitettava vuosittain tilastotiedot ensimmäistä kertaa myönnettyjen sisäisen siirron saaneen työntekijän lupien ja pitkäaikaista liikkuvuutta koskevien lupien lukumäärästä sekä myös vastaanotetuista ilmoituksista henkilön siirtymisestä jäsen-

valtioista toiseen. Mahdollisuuksien mukaan tulee myös lähettää tilastot uusittujen ja peruutettujen lupien lukumäärästä. Tilastot jaotellaan kansalaisuuden ja mahdollisuuksien mukaan luvan voimassaoloajan, toimialan ja siirron saaneen työntekijän aseman mukaan. Ensimmäisen kerran tilastot on toimitettava komissiolle viitevuodesta 2017. Säännös ei aiheuta säädosmuutoksia, mutta Maahanmuuttoviraston on huolehdittava vaatimusten mukaisten tilastojen tuottamisesta.

25 artiklassa säädetään komission raportointivelvollisuudesta. Komissio toimittaa viimeistään 29.11.2019 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen direktiivin soveltamisesta jäsenvaltioissa ja tekee tarvittaessa ehdotuksia sen muuttamiseksi. Raportissa keskitytään erityisesti arvioimaan sisäistä liikkuvuutta sekä tarkastelemaan järjestelmän mahdollista väärinkäyttöä.

27 artiklassa säädetään direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltioiden on pantava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 29 päivänä marraskuuta 2016. Säännökset on viipymättä toimitettava kirjallisina komissiolle. Jäsenvaltioissa annetuissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin. Jäsenvaltioissa on säädettävä siitä miten viittaukset tehdään. Direktiivin perusteella tehdyistä keskeisistä muutoksista kansallisessa laissa on toimitettava komissiolle kirjalliset tiedot.

28 artiklassa säädetään direktiivin voimaantulosta. Direktiivi tulee voimaan sitä seuraavana päivänä, jona se julkaistaan Euroopan unionin virallisessa lehdessä. Direktiivi julkaistiin Euroopan unionin virallisessa lehdessä 27.5.2014.

29 artiklassa osoitetaan direktiivi jäsenvaltioille perussopimuksen mukaisesti.

2.9 Ulkomaalaisrekisterin rekisterinpitäjiä koskeva nykytilan arviointi

Ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 10 §:n 1 momentin 9 kohdan nojalla työsuojeluviranomaiselle saa luovuttaa salassapitosäännösten estämättä ja siinä määrin kuin se työsuojeluviranomaisen lakisääteisten tehtävien suorittamiseksi on tarpeen tietoja ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen ehtojen ja työnteko-oikeuden valvontaa varten. Kun työsuojeluviranomaiset eivät ole ulkomaalaisrekisterin rekisterinpitäjiä, ne eivät voi tallettaa tähän rekisteriin tietoja ulkomaisen työvoiman valvontaan liittyvistä tarkastushavainnoistaan tai toimistaan.

Työsuojeluviranomaiset tulisi määritellä ulkomaalaisrekisterin rekisterinpitäjiksi. Niillä olisi tämän jälkeen oikeus pitää ja käyttää rekisteriä tietojärjestelmän välityksellä. Rekisterinpitäjän oikeus tekisi mahdolliseksi sen, että työsuojeluviranomaisten valvonnassaan saamat tiedot ja havainnot kausityötä teettävistä työnantajista sekä ICT työntekijöitä vastaanottavista yksiköistä tulisivat maahanmuuttoviranomaisten tietoon ja päätöksenteon tueksi. Tämä lisäisi työsuojeluvalvonnan vaikuttavuutta.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Kausityölain tavoitteet

Esityksen tavoitteena on saattaa kansallinen lainsäädäntö vastaamaan kausityödirektiivin säännöksiä. Valmistelun tavoitteeksi asetettiin luoda nykyistä yksinkertaisempi ja mahdollisimman kevyt ja joustava lupa-menettely, jossa kausityövoiman tarpeen voisi täyttää nopeasti ja ilman kohtuutonta hallinnollisista menettelyistä aiheutuvaa vaivaa. Kausityöntekijöiden oikeuksien toteutuminen varmistettaisiin direktiivin edellyttämällä tavalla.

Raskaan lupamenettelyn perusteena on perinteisesti esitetty ennakkovalvonnan tehokkuus verrattuna jälkivalvontaan. Valmistelun yhteydessä tehdyissä selvityksessä on käynyt ilmi, että työsuhteessa pääasiassa maataloilla tehtävään kausityöntekoon ei liity ongelmia, joiden torjumiseksi raskas ennakkovalvontamenettely olisi välttämätön. Mahdollisiin epäkohtiin puuttuminen ja niiden torjunta voidaan tehokkaimmin varmistaa työsuojeluviranomaisten suorittamalla jälkivalvonnalla ja siinä saatujen tietojen järjestelmällisellä hyödyntämisellä lupakäsittelyssä. Lausuntopalautteen ja teknisten mahdollisuuksien laajemman selvittelyn jälkeen ennakkovalvonnan keventäminen arvioitiin tarkoituksenmukaisemmaksi korvata sähköisten menettelyjen kehittämisellä.

Valvonnan vaikuttavuutta ja työntekijän asemaa pyritään parantamaan direktiivin täytäntöönpanon edellyttämällä työnantajaan kohdistettavilla seuraamuksilla. Niistä merkittävimmäksi arvioidaan päätös kieltäytyä myöntämästä lupia velvollisuuksiaan rikkoneen työnantajan palveluksessa tehtävää kausityötä varten. Seuraamus on merkittävä, koska kausityönteon loppuminen merkitsee käytännössä liiketoiminnan loppumista kausityön varaan rakentuvassa yritystoiminnassa.

Maahantulomenettelyt on lisäksi yhtenäistettävä säätämällä yhtäläiset edellytykset viisumien ja kausityöntekijän oleskelulupien myöntämiselle. Näin oleskelusta perittävä maksu voidaan määrittellä työntekijän oleskelulupaa halvemmaksi ja tehdä siitä aito vaihtoehto lyhytkestoiselle viisumille. Kausityöhön myönnettyjen viisumien myöntämismenettely on ollut kevyt verrattuna työntekijän oleskeluluvan myöntämismenettelyyn. Lisäksi viisumi on työntekijän oleskelulupaan verrattuna edullinen. Nämä seikat yhdessä ovat vaikuttaneet siihen, että kausityöpaikeista työnantajien tarvetta suurempi osa on täytetty alle kolmeksi kuukaudeksi myönnettävällä viisumilla maahan tulevilla. Kausityöntekijöiden ansiot ovat vastaavasti jääneet pienemmiksi kuin pidemmän oleskeluluvan haltijana olisi ollut mahdollista ansaita.

3.1.1 Kausityölain toteuttamisvaihtoehdot

3.1.1.1 Ulkomaalaislain muuttaminen vai erillinen kausityöntekolaki

Esityksen perustana on kausityöntekijöiden maahanmuuttoa koskevan Euroopan unionissa hyväksytyin kausityöntekodirektiivin täytäntöönpano. Direktiivi on yksi monista ja osa yhteisen maahanmuuttopolitiikan kehittämistä. Maahanmuuttopolitiikan tavoitteena on varmistaa kaikissa vaiheissa muuttovirtojen tehokas hallinta ja jäsenvaltioissa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeudenmukainen kohtelu.

Maahanmuuttodirektiivit ovat sektoridirektiivejä, jotka koskevat kapeaksi rajatun ryhmän oikeuksia ja maahantulo- ja oleskeluperusteita. Aikaisemmat maahanmuuttodirektiivit on Suomessa pantu täytäntöön muuttamalla ulkomaalaislakia (301/2004) ja eräitä muita lakeja, jotka tyypillisesti koskevat työntekoa ja oikeuksia sosiaaliturvaan ja terveystalouteen. EU-direktiivien ja ulkomaalaislain yhteensovittaminen on sirpaloituneen lainsäädännön vuoksi muuttunut kerta kerralta hankalammaksi.

Suomen täytäntöönpanolainsäädännön sisältämien pykälien ja niiden perusteluiden tiivis yhteys ei ole ollut komissiolle selvää eikä aina hyväksyttävää. Tämän johdosta ulkomaalaislakiin on jouduttu lisäämään säännöksiä, jotka sisältönsä puolesta kuuluisivat perusteluihin. Lakiin on myös lisätty pykälä, joiden tarkoitus tai merkitys ei esitöihin perehtymättä avaudu lain soveltajalle tai tutkijalle.

Direktiivien kieli ja rakenne poikkeavat ulkomaalaislaissa noudatetusta. Täytäntöönpano on edellyttänyt runsaasti uusia ja muutettuja pykälä, joiden luonteva sijoittelu ulkomaalaislain

rakenteeseen ei aina ole ollut mahdollista. Ulkomaalaislaki on lukuisien muutosten jälkeen muodostunut vaikeaselkoiseksi ja paisunut laajuudeltaan jo pitkälle yli 300 pykäläiseksi.

Kausityödirektiiviä koskeneisiin neuvotteluihin ja sen täytäntöönpanoa koskevan hallituksen esityksen valmisteluun liittyi lisäksi teknisesti vaikeasti ratkaistavia ongelmia, jotka perustuvat siihen, että direktiivi on osittain rakennettu asetuksina hyväksytyin viisumisäännösten ja Schengenin rajasäännösten päälle. Kausityötä varten myönnettävä viisumi myönnetään Schengen-viisumina, mutta sitä myönnettäessä otetaan lisäksi huomioon direktiivin vaatimukset. Kausityöviisumin myöntäminen poikkeaa tämän vuoksi ulkomaalaislaissa tarkoitettusta Schengen-viisumista vaikka molemmissa on kyse Schengen-viisumista.

Täytäntöönpano ulkomaalaislakia muuttamalla ei olisi enää tarkoituksenmukaista. Täytäntöönpanolain selkeys, yksiselitteisyys ja direktiivinmukaisuus voidaan riittävästi varmistaa vain säätämällä kausityöntekijöitä koskeva erillislaki, joka sisältäisi direktiivin mukaiset säännökset, mutta soveltuvin osin nojautuisi ulkomaalaislain säännöksiin. Tällaisia olisivat esimerkiksi yleisiä periaatteita koskevat säännökset ja säännökset, jotka koskevat maastapoistamista. Maastapoistamista ja päätöksen täytäntöönpanokelpoisuutta koskevat säännökset ovat tiivis kokonaisuus, joka perustuu EU:n paluudirektiivin ja joista säätäminen erikseen kausityölaissa ei olisi tarpeellista tai perusteltua.

3.1.1.2 Kausityöluvan myöntävä viranomainen

Täytäntöönpanoon liittyvä harkintavalta

Direktiivi perustuu siihen, että viisumivielvöllisestä maasta tulevan henkilön maahantuloedellytykset alle 90 päiväksi määritellään viisumisäännöstyössä ja ulkorajan ylittämiseen edellytettävä lupa viisumivielvöllisistä valtioista tuleville kausityöntekijöille on viisumi. Direktiivin kansallisella täytäntöönpanolla ei voida poiketa tästä peruslähtökohdasta korvaamalla maahantuloon alle 90 päivän oleskelua varten edellytettävä viisumi esimerkiksi oleskeluluvalla. Viisumivielvöllisistä valtioista tulevien kausityöntekijöiden työnteke-oikeus voi ilmetä joko viisumista, jonka maahantulooperusteeksi on merkitty kausityö tai viisumista ja erillisestä työnteke-oikeuden ilmentävästä todistuksesta.

Direktiivi edellyttää jäsenvaltion noudattavan yhden hakemuksen periaatetta, mutta jättää kansallisesti päätettäväksi menettelyt, joissa kausityöhön oikeuttavat luvat myönnetään. Täytäntöönpanoa valmisteltaessa on sen vuoksi arvioitu sekä edustustojen myöntämiin viisumeihin ja maahanmuuttoviraston myöntämiin työntekijän oleskelulupiin perustuvan nykyjärjestelmän säilyttämistä että olemassa oleviin viranomaisrakenteisiin perustuvia muutosvaihtoehtoja viisumin osalta. Maahanmuuttoviraston yli kolmeksi kuukaudeksi maahan tulevalle kausityöntekijälle myöntämän työntekijän oleskeluluvan muuttamisen kausityöoleskeluluvaksi ei katsottu aiheuttavan tarvetta arvioida uudelleen sitä myöntävää viranomaista.

Arvioidut vaihtoehdot

1) Nykyisen järjestelmän säilyttäminen, jolloin edustusto myöntää edelleen viisumin niille kausi-työntekijöille, joiden maahantuloedellytyksenä on viisumi. Edustusto myös tekee viisumin myöntämisen edellyttämät tarkastukset. Ratkaisu ei lähtökohtaisesti vaikuttaisi edustustojen työmäärään, jos käsittelyyn liittyvä tarkastusvelvollisuus pidetään mekaanisena ja siihen liittyvä harkintavalta suppeana.

2) Viisumikäsitteilyn muuttaminen niin, että työnteon ehtoihin ja työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä harkinta tai asiakirjojen jonkinasteinen sisällöllinen tarkistus tehdään Suo-

messä, mutta viisumia haetaan ja viisumipäätös tehdään edustustossa entiseen tapaan. Edustusto vapautuisi työnteko-oikeuteen liittyvästä harkinnasta, mutta sen tehtäväksi jäisi edelleen ottaa vastaan hakemukset, tarkastaa siihen liittyvät asiakirjat ja tavalla tai toisella toimittaa työskentelyoikeuteen liittyvän harkinnan edellyttämät asiakirjat Suomeen sekä ottaa huomioon harkinnan tuloksen viisumipäätöstä tehdessään. Työnteko-oikeutta koskeva ratkaisu ei olisi itsenäinen valituskelpoinen päätös, vaan asiassa tehtävä päätös olisi ratkaisu viisumiasiassa. Vaihtoehto muuttaisi voimassaolevaa järjestelmää niin, että työnteon ehtoihin liittyvä selvitys tai asiakirjojen sisällöllinen tarkistaminen ja harkinta tapahtuisivat maahanmuuttovirastossa tai työ- ja elinkeinotoimistossa. Ratkaisu merkitsisi vuosittain n. 10.500 uuden asian käsittelyä maahanmuuttovirastossa tai TE-toimistossa, mutta säilyttäisi viisumiharkinnan edelleen edustustoissa. Toimivallan jakaminen edustustojen kanssa edellyttäisi tietojärjestelmien muokkaamista menettelyn edellyttämällä tavalla.

3) Maahantulon edellyttämä viisumin hakeminen ja myöntäminen nykyiseen tapaan edustustossa, mutta työnteko-oikeus ratkaistaisiin erillisessä menettelyssä käsiteltävänä itsenäisenä asiana. Työnteko-oikeutta koskeva hakemus jätettäisiin edustustoon. Edustusto myös tarkastaisi hakemukseen liitetyt asiakirjat oleskelulupahakemuksen tapaan. Työnteko-oikeuteen liittyvä ratkaisu olisi itsenäinen ratkaisu, johon liittyisi itsenäinen valitusoikeus, mutta ratkaisu viisumiasiassa olisi riippuvainen ratkaisusta työnteko-oikeuteen. Työnteko-oikeuden ilmentävä todistus luovutettaisiin hakijalle joko Suomessa, edustustossa tai se postitettaisiin hakijalle erillisenä asiakirjana. Työnteko-oikeuden myöntävästä ratkaisusta ei seuraisi automaattisesti myönnettävää viisumia vaan edustuston tulisi suorittaa viisumisäännöstön mukainen viisumikäsittely.

Vaihtoehto merkitsisi vuosittain n. 10.500 uuden lupa-asian käsittelyä maahanmuuttovirastossa tai TE-toimistoissa. Viisumista riippumattomaan ratkaisuun liittyisi myös itsenäinen valitusoikeus, jolla olisi vaikutuksia myös oikeusministeriön toimialaan kuuluvien hallinto-oikeuksien työmäärään. Asioiden käsittelyn suurin kuormitusvaikutus ajoittuisi kevääseen. Vaihtoehto edellyttäisi myös sen ratkaisemista, luovutetaanko todistus hakijalle Suomessa, edustustossa vai toimitetaanko se hakijalle postitse.

Poliisilta saatujen tietojen mukaan viisumilla Suomeen saapuneiden kausityöntekoon ei ole liittynyt merkittäviä ongelmia. Ongelmat ovat liittyneet direktiivin soveltamisalaan sisällyttömään metsämarjojen poimintaan. Laittoman maahantulon riskien torjumiseksi ei siksi ole perusteltua tarvetta lisätä kausityöntekijöiden lupamenettelyyn osoitettavia voimavaroja tai tehdä muutoksia menettelyihin. Työsuojeluviranomaiset ovat havainneet ongelmia työehdoissa ja työoloissa. Niihin puututaan tehostamalla valvontaa ja toimittamalla valvontatietoja maahanmuuttoviranomaisille.

Hakemuksessa viranomaisille ilmoitettujen työehtojen rikkomiseen tai siinä kuvattuihin majoitusolosuhteisiin liittyneisiin epäkohtiin kyetään tehokkaasti puuttumaan vain jälkivalvonnalla. Jälkivalvontaakaan ei viranomaisresurssien tämänhetkinen vähäinen ja tulevaisuudessa supistuva määrä huomioon ottaen voida rakentaa systemaattiseksi, vaan se perustuu tulevaisuudessa yhä enemmän riskianalyysiin, viranomaisten välisen tietojenvaihdon pohjalta kehitettäviin menetelmiin ja epäkohdista saatuihin ilmoituksiin.

Kausityöntekijät muodostavat kolmasosan maatalouden työpaikoista ja kausityöntekijöillä on merkittävä osuus myös matkailualan sesonkiluonteisen työvoimatarpeen turvaamisessa. Jatkovalmistelun painopisteenä ei sen vuoksi voi olla nykyistä raskaampi, hitaampi tai toimintakustannuksiltaan kalliimpi järjestelmä. Lähtökohdaksi on otettava järjestelmä, joka on joustava, tehokas ja vaihteleviin työvoimatarpeisiin nopeasti reagoiva.

Julkisessa keskustelussa kausityöntekijät sekoitetaan johdonmukaisesti metsämarjanpoimijoihin ja metsämarjanpoimintaan liittyvät epäkohdat rinnastetaan kausityöhön. Työsuhteessa kiinteässä toimipisteessä tehtävä kausityö poikkeaa keskeisten tunnusmerkkiensä osalta metsämarjanpoimimisesta ja kausityöntekijät ovat täysin eri asemassa kuin metsämarjanpoimijat.

Kausityöntekijöiden työehdot määräytyvät työehtosopimusten mukaisesti, heihin sovelletaan työsopimuslakia sekä muita suomalaisen työntekijän turvaksi säädettyjä menettelyjä, kuten palkkaturvaa. Metsämarjanpoimijoiden maahantulon sääntelemiseksi sovittuja poikkeusjärjestelyjä ei siten voida eikä ole syytä soveltaa suoraan kausityöntekijöihin.

Valittavasta työnteko-oikeutta koskevasta ratkaisusta riippumatta edustustot käsittelevät kausityöhön tulevien viisumit ja ottaisivat vastaan ja tarkastaisivat työnteko-oikeuteen liittyvät asiakirjat. Työnteko-oikeutta koskevan harkinnan tai ratkaisun siirtäminen Suomessa tehtäväksi merkitsisi osittain päällekkäistä ja lisääntyvää työmäärää sekä raskaampaa lupamenettelyä. Työnteko-oikeutta koskeva itsenäinen ratkaisu merkitsisi myös itsenäistä valitusoikeutta. Tämä lisäisi valituskelpoisten päätösten määrää, koska myös viisumimenettelyä on muutettu niin, että päätös olisi muutoksenhakukelpoinen. Työnteko-oikeutta koskevan ratkaisun siirtäminen edustustoilta edellyttäisi myös tietojärjestelmämuutoksia, joiden kustannusvaikutus olisi huomattava.

Myönnettävien kausityöviisumien määrän ei lähivuosina arvioida kasvavan, koska määrä on säilynyt vakaana vuodesta toiseen eivätkä työnantajat ole arvioineet työvoimatarpeen kasvavan merkittävästi lähitulevaisuudessa. Nykyisen menettelyn säilyttäminen ei siksi merkitsisi edustustojen työmäärän kasvua. Esityksen tavoitteeksi on asetettu valmistella säännökset niin, että menettely keventää edustustojen työmäärää joustavamman lupamenettelyn ja rajoitetun harkintavallan vuoksi.

Työntekoa koskevan harkinta- tai ratkaisuvallan siirto Suomessa tehtäväksi merkitsisi väistämättä huomattavaa resurssilisäystä joko maahanmuuttovirastossa tai asian käsittelijöiksi osoitetuissa TE-toimistoissa. Niillä ei ole aiemmin ollut viisumikäsittelyyn liittyviä tehtäviä ja tehtävät olisivat sen vuoksi kokonaan uusia. Viisumivapaasta maasta tulevien alle 90 vuorokaudeksi tuleville kausityöntekijöille myönnettävän todistuksen myöntäminen on perusteltua esittää tehtäväksi Suomessa, koska todistukseen ei liity maahantulo-oikeuteen liittyvää harkintaa. Kausityöntekijän oleskelulupakäsittely on myös perusteltua säilyttää Suomessa.

Yksittäisiä tekijöitä suurempi merkitys on kokonaisarviolla toteutettavan ratkaisun toimivuudesta. Menettelyn on oltava nopeaa, tehokasta ja edullista. Kausityön merkitys on yhä suurempi myös perinteisten ja pysyvien maataloustyöpaikkojen turvaamisessa. Kausityön merkitys on keskeinen myös matkailu- ja ravintola-alojen kasvun kannalta. Tämän vuoksi on löydettävä tasapaino joustavan lupamenettelyn, työvoimatarpeiden täyttämisen, laadukkaan asiakaspalvelun, työntekijöiden oikeuksien turvaamisen ja laittoman maahanmuuton ja siihen liittyvien lieveilmiöiden torjumisen välillä. Viranomaisten lupien myöntämistä koskevan toimivallan muutoksia ei sen vuoksi ole perusteltua syytä esittää.

3.1.1.3 Lain soveltamisala ja kausityötä sisältävien alojen luettelo

Direktiivi jättää soveltamisalan määrittelyn avoimeksi ja käytännössä kytkee sen vain vuodenaikojen vaihtelun mukaiseen työvoiman tarpeen vaihteluun ja johdantokappaleen viittauksella turismiin ja maatalouteen. Käytännössä soveltamisala määritellään laatimalla 2 artiklan sisältämän säännöksen mukainen luettelo aloista, johon kuuluu kausiluonteista toimintaa. Luettelon toteuttamistapa jätetään kansallisesti harkittavaksi. Ulkomaalaislain työntekoa koskeviin 5 luvun säännöksiin ei sisälly tämän tyyppistä luetteloa.

Direktiivin täytäntöönpanon myötä kausityöntekoa koskevat ohjeet ja vakiintuneet menettelytavat korvataan sitovalla lainsäädännöllä ja siihen liittyvällä luettelolla kausiluonteista toimintaa sisältävistä aloista. Viranomaisten harkintavaltaa rajoitetaan lain täytäntöönpanolla voimakkaasti. Täytäntöönpanon jälkeen kausityöntekijöille ei saa myöntää kansallisia lupia, jos edellytykset direktiivin mukaisille kausityöluville täyttyisivät.

Kausiluonteista toimintaa sisältävä luettelo on uusi eikä sen käytöstä ole aiempaa kokemusta. Luettelo muodostuu väistämättä rakenteeltaan yksityiskohtaiseksi ja pitkäksi, koska useilla aloilla on sekä ympärivuotista että kausiluontoista toimintaa. Direktiivi jättää luetteloon otettavat alat kansallisesti määriteltäväksi ja vain periaatteellisella tasolla osoittaa, että listan tulisi kattaa aloja, jotka liittyvät maatalouteen tai turismiin.

Vaihtoehtoina luettelon toteuttamiseksi olisivat käytännössä sen sisällyttäminen lakiin joko pykälässä tai sen perusteluissa tai toteuttaminen asetuksella taikka maahanmuuttoviraston ja ulkoministeriön ohjeistuksella.

Euroopan unionin komissio on ilmoittanut tulkitsevänsä direktiiviä niin, että luettelon on oltava sitova oikeudellinen instrumentti tai sen osa. Komissiolla on vahva toimivalta arvioida direktiivin kansallista täytäntöönpanoa ja sen kanta perustuu direktiivin. Luetteloa ei sen vuoksi voi toteuttaa ohjeistuksella vaan sitä koskeva säännös on otettava lakiin tai asetukseen. Usean direktiivin täytäntöönpanosta saadun kokemuksen perusteella komissio hyväksyy vain ratkaisut, jotka on toteutettu lakitekstissä. Esityksen perusteluteksti ei täytä komission lailla säätämisen vaatimusta. Sen vuoksi vaihtoehtoiksi jäävät vain laki tai lakiin perustuva asetusta.

Viranomaisohjeistukseen ja vakiintuneeseen käytäntöön suuressa määrin perustuneen lupamennettelyn korvaaminen sitovalla lainsäädännöllä merkitsee huomattavaa muutosta joustavaan kausityömenettelyyn. Lain muuttamiskynnys on korkea ja menettely raskas. Luettelo kausityöaloista on uusi eikä kaikkia sen käyttöönoton mahdollisesti aiheuttamia ongelmia ole mahdollista ennakoida.

Kolmansista maista tulvan kausityövoiman käyttö on vasta vähäistä matkailualalla. Maatalouden eri aloille lupia on myönnetty joustavasti. Esitettävä lainsäädäntö merkitsee väistämättä rajoitusta joustavaan käytäntöön. Tarve sääntelyn joustavuuteen säilyy silti suurena, koska kausityövoiman saatavuus myös sitä tarvitsevilla uusilla aloilla on turvattava ja toisaalta varmistettava, että esitettävän sääntelyn kevyttä ja joustavaa luonnetta mahdollisesti väärinkäyttämään pyrkiviä aloja voidaan sulkea sen ulkopuolelle. Pitkän luettelon kirjaaminen lain pykälään ei vaikuta perustellulta. Kausityöalat sisältävä luettelo on joustavuuden turvaamiseksi sekä sisällön ja muodon vuoksi tarkoituksenmukaisinta toteuttaa asetuksella.

3.1.2 Keskeiset ehdotukset

Vaihtoehtojen arvioinnin perusteella esityksen valmistelun lähtökohdaksi on otettu, että direktiivin täytäntöönpanoa ei esitetäisi toteutettavaksi ulkomaalaislakia muuttamalla vaan säätämällä kausityöntekijöitä koskeva erillislaki. Sen keskeisen sisällön muodostaisivat säännökset lupien hakemisesta, myöntämisestä, epäämisestä, peruuttamisesta ja kausityöntekijöiden oikeuksista sekä työnantajaan kohdistettavista seuraamuksista tämän laiminlyötyä noudattaa työnantajavelvoitteitaan. Muilta osin laki nojautuisi ulkomaalaislain säännöksiin. Esimerkiksi päätöksen täytäntöönpanokelpoisuutta ja maastapoistamista koskevat säännökset ovat tiivis kokonaisuus, joka perustuu EU:n paluudirektiiviin (2008/115/EY). Euroopan unionin komission on hiljattain arvioinut paluudirektiivin täytäntöönpanon Suomessa moitteettomaksi eikä palauttamista koskevia uusia säännöksiä ole senkään vuoksi perusteltua esittää.

Viher- ja ympäristörakentaminen olisi sulan maan kauteen ajoittuvaa viherrakentamista. Tällaiseen rakentamiseen kuuluisi tavallisen viheristutuksen lisäksi myös esimerkiksi kivityöt, kuten puutarhapolkujen ja kiviaitojen laatoitus jne. Viherrakentamisena tehtävään kausityöhön tulisi aina liittyä kasvien istutusta. Lisäksi on tärkeää korostaa, että viher- ja ympäristörakentamiseen ei sisälly tavanomaisesta rakentamista eikä sitä tehdä ympärivuotisesti. Rakentamista ja viherrakentamista tekevät eri yritykset ja aloilla on erilliset työehtosopimukset.

Metsätaloudessa kausityötarpeet liittyvät hakkuutyön lisäksi metsän istutus- ja hoitotöihin, joihin sisältyy taimitarhaus, istutus ja harvennus.

Direktiivin soveltamisalaan sisältyvään kausityöhön eivät kuulu alat, joilla työvoiman tarve on ympärivuotista, mutta vuodenaikojen vaihtelu jossain määrin vaikuttaa tarvittavan työvoiman määrään. Tämä merkitsee esimerkiksi puutarha-alalla sitä, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvat ne tehtävät, jotka riippuvat vuodenaajoista. Tällaisiin voisi kuulua esimerkiksi kasvien istutus keväällä, hoito kesällä ja sadonkorjuu syksyllä. Kausityöhön eivät kuuluisi tehtävät, jotka ovat ympärivuotisia. Tällaisia töitä olisivat kasvihuonetyöt, joita tehdään ympäri vuoden tarvittaessa keinovalon ja lämmityksen avulla.

Edellä käsitellyn turismin ja maatalouden käsittävän soveltamisalan rajauksen vuoksi direktiiviin tarkoitettavaa kausityötä ei olisi esimerkiksi asfalttiala, vaikka tällaiset pinnoitustyöt muuten täyttäisivät kausityön vuodenaikojen vaihteluun perustuvan työvoimantarpeeseen liittyvän määritelmän. Samasta syystä kausi-työhön eivät kuuluisi myöskään rakennusalan tai maansiirtoalan kausiluonteiset tehtävät. Viherrakentaminen sisältyisi soveltamisalaan, koska työt ja niiden edellyttämä työvoiman tarve ajoittuvat sulan maan aikaan ja ovat siksi täysin riippuvaisia vuodenaikojen vaihteluista ja viherrakentamisen katsotaan tämän lisäksi kuuluvan direktiivin soveltamisalaan sisältyvään maatalouteen.

Matkailu- ja ravitsemusosalalla sesonki ei maatalouden tapaan painotu ainoastaan kesäaikaan, vaan vaihtelee alakohtaisesti. Hiihtokeskus- ja ohjelmapalvelualan sekä Lapin hotellien, ravintoloiden ja kylpylöiden sesonki on marraskuun alusta huhtikuun loppuun. Huvipuisto- ja festivaalialalla sesonki ajoittuu toukokuun alun ja elokuun lopun väliseen aikaan. Saaristo- ja sisävesimatkailun sesonki ulottuu kesäkuun alusta syyskuun loppuun ja Itä- ja Etelä-Suomen hotellien, ravintoloiden ja kylpylöiden joulukuun alusta tammikuun loppuun.

Direktiivin edellyttämä luettelo kausityötä sisältävistä aloista esitetään annettavaksi valtioneuvoston asetuksella, joka valmistellaan Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla yhteistyössä sisäministeriön kanssa. Asetuksen hyväksyminen edellyttää työmarkkinaosapuolten kuulemistä. Luettelon kausityötä sisältävistä aloista arvioidaan sisältävän ainakin kausityöluonteiset tehtävät seuraavilla aloilla:

- maatalouden kasvinviljelytyöt
- marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten ja vihannesten viljelytyöt
- viher- ja ympäristörakentaminen
- turkistarhatyöt
- metsänhoito-, -istutus- ja taimitarhatyöt
- kausiluonteiset hotelli-, ravintola- ja kylpyläpalvelut sekä matkailun ohjelmapalvelut

- huvipuistot ja festivaalit
- saaristo- ja sisävesimatkailu

3.2 ICT-lain tavoitteet

Esityksen tavoitteena on saattaa kansallinen lainsäädäntö vastaamaan sisäisesti ICT-direktiivin säännöksiä. Valmistelun tavoitteeksi asetettiin mahdollisimman kevyen säädöstaakan, yksinkertaisen hallinnollisen menettelyn ja yritysten toimintaedellytyksiä parantavan kokonaisuuden rakentaminen.

Direktiivin kohderyhmänä ovat kansainväliset konsernit ja sen säätämisen keskeisimpänä tavoitteena parantaa Euroopan houkuttelevuutta niiden toimintojen sijoituskohteena. Direktiivin keskeinen sisältö liittyy yhteisten lupamenettelyjen ja kohderyhmän oikeuksien turvaamisen ohella direktiivin sisältämään mahdollisuuteen helpottaa yrityksissä työskentelevien johtajien, asiantuntijoiden ja harjoittelijoiden liikkuvuutta yritysten sisällä jäsenvaltiosta toiseen. Yhä pienemmät yritykset toimivat kansainvälisesti ja niiden sisäiset tiimit on organisoitu maantieteellisistä rajoista välittämättä.

Esitettävän lainsäädännön valmistelun lähtökohdaksi otettiin järjestelmä, joka ei heikentäisi Suomen ase-maa yritysten arvioidessa eri Euroopan unionin jäsenvaltioita toimintansa mahdollisena sijoituspaikkana. Kevyt ja yksinkertainen lupamenettely yksin ei riitä houkuttelemaan yrityksiä sijoittautumaan, mutta osana laajempaa kokonaisuutta sillä voi olla suotuisia vaikutuksia.

3.2.1 Toteuttamisvaihtoehdot

Arviointia edellyttävät vaihtoehdot

Direktiivin artiklakohtaisen arvioinnin yhteydessä on tuotu esiin useisiin artikloihin liittyvä harkintavalta, pannaanko tietyt säännökset kansallisesti täytäntöön vai ei. Lisäksi artikloihin liittyy joitakin vaihtoehtoisia ratkaisuja. Niissä kyse on säännösten täytäntöönpanon yksityiskohdista tai yksityiskohtaisuudesta eikä varsinaisista toteuttamisvaihtoehdoista. Laajempaa toteuttamisvaihtoehtoina käsiteltävää arviointia edellyttää kaksi keskeistä kysymystä.

Direktiivistä riippumaton, mutta sen täytäntöönpanon kannalta keskeinen kysymys on toteuttamistapa. Saatetaanko direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä kaikkien edellisten maahan-tuloa ja EU:n sisällä liikkumista koskevien direktiivien tapaan ulkomaalaislakia muuttamalla ja laajentamalla vai säädetäänkö siitä erillislaki.

Suoraan direktiivistä johtuva arviointia edellyttävä vaihtoehto liittyy sen keskeiseksi lisäarvoksi arvioituun oikeuteen oleskella ja työskennellä yhden jäsenvaltion myöntämällä ICT-luvalla myös yhdessä tai useammassa muussa jäsenvaltiossa. Direktiiviä Suomessa täytäntöönpannaessa tämä edellyttää ratkaisua siitä, millä edellytyksillä ja millaista menettelyä noudattaen jossain toisessa jäsenvaltiossa ICT-luvan saanut henkilö saa tulla Suomeen ja oleskella sekä työskennellä täällä.

Edellä esiin tuoduista ratkaisuvaihtoehdoista seuraa eräissä tapauksissa myös kysymys asian käsittelevästä tai luvan myöntävästä viranomaisesta.

3.2.1.1 Ulkomaalaislain muuttaminen vai erillinen ICT-laki

Aiempana esityksessä kausityödirektiivin toteuttamisvaihtoehtojen arvioinnin yhteydessä on tuotu esiin ulkomaalaislain paisumisen aiheuttamia ja sen monimutkaisilla direktiiveillä muuttamiseen liittyviä systemaattisia ja lainsäädäntötekniisiä ongelmia ja erillislain säätämällä saavutettavia etuja. Vastaava arvio on tehty myös ICT-direktiivin täytäntöönpanoa valmisteltaessa. Kausityödirektiiviä koskevan osuuden yhteydessä esiin tuodut seikat sopivat sellaiseenaan myös ICT-direktiivin täytäntöönpanoon eikä niitä ole perusteltua toistaa tässä yhteydessä. Vastaavin perustein ICT-direktiivin täytäntöönpano esitetään toteutettavaksi ulkomaalaislakiin nojautuvalla erillislailla.

3.2.1.2 Sisäisesti siirtyvien liikkuvuutta koskevat ratkaisut

Direktiivin liikkuvuutta koskevat säännökset on jaettu kahteen ryhmään. Lyhytaikainen liikkuvuus koskee alle 90 päivän liikkumista 180 päivän aikana ja pitkäaikainen liikkuvuus yli 90 päivän liikkumista ajanjaksona, joka ei voi ylittää ICT-luvan voimassaoloaika.

Direktiivissä lyhytaikaisesta liikkuvuutta koskevat säännökset ovat 21 artiklassa ja pitkäaikaisesta liikkuvuutta koskevat säännökset 22 artiklassa. Artiklat antavat jäsenvaltioille useita mahdollisuuksia valita, mitä säännöksiä sovelletaan ja kuinka yksinkertaisen tai monimutkaisen menettelyn jäsenvaltio haluaa ottaa käyttöön.

Molemmat artiklat koskevat siirtymistä toiseen jäsenvaltioon ensimmäisestä jäsenvaltiosta, johon työntekijälle on myönnetty ICT-oleskelulupa eli sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa. Kumpaankin sisältyy useita vaihtoehtoisia valintoja, jotka arvioidaan liikkumisen keston mukaisesti jäseneltynä erikseen.

3.2.1.2.1 Lyhytaikainen liikkuvuus

Lyhytaikainen liikkuvuus tarkoittaa työntekijän siirtymistä ICT-oleskeluvalla toiseen jäsenvaltioon työskentelemään samassa yrityksessä tai yritysryhmässä enintään 90 päivän ajaksi minkä tahansa 180 päivän ajanjaksona.

Direktiivi antaa vastaanottavalle jäsenvaltiolle mahdollisuuden valita kahdesta vaihtoehdosta, kuinka siirtyminen työskentelemään sen alueelle tapahtuu. Direktiivin alkuperäinen tavoite oli tehdä siirtyminen mahdolliseksi suoraan ensimmäisen jäsenvaltion myöntämällä ICT-oleskeluvalla ilman täydentäviä menettelyjä. Vapaan siirtymisoikeuden rajoittamismahdollisuus lisättiin direktiiviin neuvottelujen aikana valmistelemalla mahdollisuus ilmoitusmenettelyyn. Siinä ensimmäisessä jäsenvaltiossa oleva yritys tekee liikkumisesta ilmoituksen ensimmäiselle sekä toiselle jäsenvaltiolle.

Ilmoitusmenettelyä koskee direktiivissä yksityiskohtainen sääntely mm. siitä, kuinka ilmoitetaan, milloin liikutaan ja millä perusteella liikkumista voidaan vastustaa. Keskeisin tehtävä valinta on, edellytetäänkö ilmoittamisen yhteydessä esitettäväksi selvitystä siirtymisen perusteista ja mitä asiakirjoja ja tietoja ilmoittamisen yhteydessä mahdollisesti on esitettävä. Lisäksi ilmoittamismenettelyn käyttöönottoon liittyy säännökset lyhytaikaisen liikkumisen vastustamisesta.

Täytäntöönpanon esivalmistelun yhteydessä päädyttiin siihen, että Suomi ei olisi valmis ottamaan käyttöön kevyintä ratkaisua, jossa lyhytaikainen työskentely Suomessa olisi mahdollista toisen jäsenvaltion myöntämällä ICT-oleskeluvalla ilman minkäänlaista Suomen viranomaisten suorittamaa ennakkovalvontaa. Sen vuoksi päädyttiin ilmoitusmenettelyn käyttöön-

ottoon, mutta niin, että se toteutettaisiin mahdollisimman kevyenä. Käytännössä vaadittaisiin ilmoitusta lyhytaikaisesta liikkumisesta, mutta sen tueksi ei tarvitsisi esittää lainkaan asiakirjanäyttöä tai asiakirjavaatimus tulisi rajata minimiin. Seuraavassa on arvioitu toteuttamisvaihtoehdot tästä näkökulmasta.

Kyse on liikkumisesta ensimmäisen jäsenvaltion myöntämällä ICT-oleskeluluvalla. Liikkuminen sillä Suomeen on Schengen-säännösten mukaisesti vapaata jo voimassaolevan lainsäädännön perusteella. Esitettävä sääntely merkitsee muutosta nykytilaan vain työskentelyoikeuden osalta.

Ensimmäinen vaihtoehto olisi yksinkertaisin menettely. Sisäisesti siirtyvä voisi tulla Suomeen ja alkaa työskennellä suoraan ICT-oleskeluluvalla ilman erillistä lupamenettelyä. Minkäänlaisia ennakkollista viranomais-valvontaa siirtymisen yhteydessä ei tapahtuisi eikä menettely sitoisi viranomaisvoimavaroja. Työnantajalla olisi velvollisuus ilmoittaa ulkomaisesta työntekijästä ulkomaalaislain 86 a §:n mukaisesti ja valvonta olisi normaalia työnantajien valvontaa työsuojeluviranomaisten toimesta.

Tätä ratkaisua ei Suomen oloissa pidetty mahdollisena. Esivalmistelun yhteydessä arvioitiin, että kolmannen maan kansalaisen työnteon salliminen ilman Suomessa suoritettavaa työehtojen ennakkotarkastusta voisi direktiivin kohderyhmästä huolimatta johtaa työmarkkinoiden toiminnan kannalta haitallisiin ilmiöihin, kuten työehtosopimusten mukaista alempaan palkkatasoon. Tämä voisi olla mahdollista tilanteissa, joissa ICT-lupa on myönnetty valtiossa, jonka palkkataso ja työmarkkinaehtuudet ovat huomattavasti Suomea heikkomat.

Toinen ja menettelynä raskaampi vaihtoehto olisi soveltaa ilmoitusmenettelyä. Ilmoitusmenettelyn käyttöönottoon liittyy lisäksi valinta, vaadittaisiinko ilmoituksen yhteydessä selvitystä työsuhteen ehdoista ja mitä se olisi. Ilmoitusmenettelyyn sisältyy myös mahdollisuus vastustaa liikkuvuutta. Liikkuvuuden vastustamisesta on ilmoitettava 20 päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta. Vastustaminen voi käytännössä perustua niihin asiakirjoihin tai tietoihin, joita ilmoittamisen yhteydessä pyydetään. Jos mitään selvitystä ei pyydetä, ei käytettävissä olisi myöskään tietoja, joihin vastustaminen voisi perustua.

Kaikkein yksinkertaisin menettely olisi edellyttää ilmoittamista ilman velvollisuutta esittää asiakirjoja tai tietoja liikkuvuuden perusteista. Tällöin vastustamiseen ei olisi juurikaan mahdollisuuksia ja ilmoittamisesta saatava hyöty liittyy lähinnä mahdollisuuden saada tilastotietoja ja kohdentaa työsuojeluvalvontaa.

Ilmoitusmenettelyn käyttöönotto merkitsee väistämättä hallinnollisen taakan kasvattamista ja rajoitusta mahdollisuudelle työskennellä saman yrityksen sisällä useissa eri jäsenvaltioissa. Sen vuoksi ilmoitusmenettelyn tulisi olla mahdollisimman joustava eikä se saisi viedä liikaa voimavaroja. Tämä perustuu jo voimassaolevaan liikkumisvapauteen, työskentelyn lyhyeen keston ja sen vuoksi kauttaaltaan vähäisiin vaikutuksiin vastaanottavalle yhteiskunnalle. Ilmoituksesta saatavan vähäisen lisäarvon vuoksi tulee huolellisesti valita asiakirjat ja tiedot, joita sen yhteydessä vaaditaan. Menettelyn keveys voitaisiin varmistaa niin, että valtaosa tiedoista annettaisiin (sähköisellä) lomakkeella ilman erillistä asiakirjanäyttöä.

Lomakkeella työnantaja vakuuttaisi tietojen olevan oikeita. Ilmoituksen antaja on direktiivin mukaan ensimmäisessä jäsenvaltiossa oleva vastaanottava yksikkö ja vakuutus olisi sen vuoksi perusteltua vaatia siltä. Pällekkäisen vakuutuksen vaatiminen Suomessa olevalta vastaanottavalta yksiköltä ei olisi perusteltua. Siirtyvän henkilön työsuhde kummassakin jäsenvaltiossa on voimassa kolmannessa maassa olevaan emoyhtiön kanssa eikä erillistä työsuhdetta solmita kussakin jäsenvaltiossa toimivaan yksikköön.

Direktiivin 21 artiklan 3 alakohdassa on säädetty niistä asiakirjoista ja tiedoista, joita jäsenvaltio voi valintansa mukaan edellyttää toimitettavaksi ilmoituksen mukana. Tarpeelliset tiedot työsuhteesta annettaisiin ilmoituslomakkeella, joka sisältäisi henkilö- ja muiden tarpeellisten tietojen lisäksi direktiivin edellyttämät tiedot liikkumisen kestosta ja ajankohdasta ja selvityksen vastaanottavan yksikön kuulumisesta samaan yritysryhmään työnantajayrityksen kanssa. Lomakkeessa annettavien tietojen lisäksi hakemukseen tulisi liittää työsopimus tai komennuskirje, jossa direktiivin edellyttämät tiedot (siirron kesto, vastaanottavan yksikön sijaintipaikka, työntekijän asema johtajana, asiantuntijana tai harjoittelijana, palkka ja muut työehdot sisäisen siirron aikana ja maininta siitä, että siirtyjä voi palata saamaan yritykseen kolmanteen maahan) Säänneltyä ammatin harjoittajalta lomakkeeseen tulisi lisäksi liittää selvitys edellytetyistä kelpoisuudesta. Muita liitteitä viranomaisille ei olisi oikeutettu vaatimaan.

Edellä lueteltujen selvitysten pohjalta Suomen viranomaiset saisivat käyttöönsä riittävät tiedot, joiden pohjalta ne voisivat direktiivissä säädetyn mukaisesti vastustaa liikkumista 20 päivän kuluessa. Vastaavasti lyhytaikainen liikkuminen edellyttäisi työnantajalta jonkin verran direktiivin vähimmäisvaatimusta raskaampaa menettelyä. Viranomaisille turvattaisiin mahdollisuus nopeasti tarkistaa siirron perusteeksi esitetyt tiedot ja vastustaa siirtoa, mutta mahdollisuutta perusteellisiin viranomais selvityksiin tässä yhteydessä ei käytännössä jäisi.

3.2.1.2.2 Pitkäaikainen liikkuvuus

Pitkäaikainen liikkuvuus tarkoittaa ensimmäisessä jäsenvaltiossa ICT-oleskeluluvan saaneen työntekijän siirtymistä työskentelemään toiseen jäsenvaltioon samassa yrityksessä tai yritysryhmässä yli 90 vuorokauden ajaksi. Säännökset pitkäaikaisesta liikkuvuudesta eivät sisällyneet komission alkuperäiseen direktiiviesitykseen ja ne lisättiin direktiiviin neuvottelujen aikana. Liikkuvuutta koskevien säännösten vaihtoehtoisuus ja rakenteellinen ongelmallisuus selittyi niiden syntytavalla.

Direktiivi antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden valita, millä menettelyllä siirtyminen tapahtuu. Vaihtoehtoja ovat soveltaa mitä tahansa edellä arvioiduista lyhytaikaisen liikkuvuuden periaatteista ja säännöistä tai luoda pitkäaikaiselle liikkumiselle oma hakemusmenettely.

Lyhytaikaisen liikkuvuuden sääntöjä soveltaen yli 90 vuorokauden työskentely voisi tapahtua keveimmillään suoraan ensimmäisen jäsenvaltion myöntämällä ICT-oleskeluluvalla tai raskaammin soveltaen ilmoitusmenettelyä.

Pitkäaikaisen liikkuvuuden toteuttaminen lyhytaikaista kevyempää menettelyä noudattaen ei ole perusteltua. Esivalmistelun yhteydessä arvioitiin, että pitkäaikainen, enimmillään kolme vuotta, kestävä oleskelu ei voisi Suomessa tulla kyseeseen myöskään lyhytaikaisen liikkuvuuden ilmoitusmallilla. Pitkäaikainen liikkuvuus vastaa käytännössä Suomeen muuttoa. Siihen liittyy oikeus tuoda mukana myös perheenjäsenet ja yhdenvertainen kohtelu, joka käytännössä vastaa valtiollisia vaaleja koskevaa äänioikeutta ja eräitä korkeita virkoja lukuun ottamatta Suomen kansalaisen kohtelua.

Pitkäaikainen liikkuminen esitetään sen vuoksi toteuttavaksi hakemusmenettelyä noudattaen. Suomeen siirtyvälle henkilölle myönnetään hakemuksesta liikkuva ICT -oleskelulupa. Kyse olisi jatkuvasta oleskeluluvasta (A), joka myönnettäisiin työsopimuksen tai komennuskirjeen mukaiseksi työskentelyajaksi Suomessa enintään ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän ICT-oleskeluluvan päättymiseen asti. Aikaa hakemuksen käsittelyyn olisi 90 päivää täydellisen hakemuksen vastaanottamisesta. Sama aikaraja koskisi myös mukana siirtyviä perheenjäseniä.

Hakemusmenettelyssä jäsenvaltion on mahdollista valita, mitä asiakirjanäyttöä hakijan on toimitettava. Direktiivin sallimat asiakirjat ovat samat kuin lyhytaikaisen liikkuvuuden kohdalla sillä lisäyksellä, että pitkä-aikaisen liikkuvuuden yhteydessä voidaan vaatia todistetta sairausvakuutuksesta. Jäsenvaltio voisi myös vaatia hakijan ilmoittavan työntekijän osoitteen sekä asiakirjat ja tiedot vastaanottavan jäsenvaltion virallisella kielellä.

Hakijalle mahdollisimman nopean, läpinäkyvän ja yksinkertaisen menettelyn turvaamiseksi ja hallinnollisen taakan rajoittamiseksi esitetään, että hakemusmenettelyssä edellytettäisiin samaa asiakirjanäyttöä kuin edellä lyhytaikaisen liikkuvuuden kohdalla on kuvattu. Kun vaadittava selvitys olisi samansisältöinen, voitaisiin myös käyttää samaa hakemuslomaketta. Direktiivin mahdollistamaa erillistä selvitystä sairausvakuutuksesta ei edellytettäisi, koska pitkäaikaisesti Suomeen siirtyvän henkilön hoito tapahtuisi suoraan lainsäädännön perusteella eikä edellyttäisi erillistä vakuutusta. Työntekijän osoitetiedon vaatiminen ei myöskään olisi tarpeellista hakemuksen käsittelyn kannalta. Asiakirjoja ei vaadittaisi ainoastaan suomen- tai ruotsinkielisinä, vaan muullakin kielellä laaditun asiakirjan hyväksyminen olisi mahdollista.

3.2.1.2.3 Ilmoituksen vastaanottava ja liikkuva ICT -oleskeluluvan myöntävä viranomainen

Lyhytaikaista liikkumista koskevan ilmoituksen sisältö liittyy ainoastaan työsuhteen ehtoihin. Ilmoituksen yhteydessä ei käsitellä muita maahantulon edellytyksiä, jotka on tarkastanut ICT-oleskeluluvan myöntänyt ensimmäinen jäsenvaltio. Tämän vuoksi maahanmuuttoviranomaisella ei oman toimintansa näkökulmasta ole tarvetta käsitellä ilmoitusta. Sen sisällön arvioimiseen parhaat edellytykset olisivat työvoima- ja työsuojeluviranomaisilla.

Työsuojeluviranomaiset eivät myönnä toiminnassaan lupia eivätkä muutoinkaan käsittele tämäntyyppisiä asioita. Sen vuoksi hyvin pientä ryhmää koskevan uuden tehtävän osoittaminen työsuojeluviranomaisille ei olisi perusteltua. Luontevimmin lyhytaikaista oleskelua koskevan ilmoituksen käsittely istuisi TE-toimistoille.

Edellä on tuotu esiin, että ilmoitus lyhytaikaisesta oleskelusta tehtäisiin samalla lomakkeella ja samansisältöisenä kuin liikkuva ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus. Sen myöntäjäksi ainoa mahdollinen viranomainen on tällä hetkellä Maahanmuuttovirasto. Lupien kokonaisu määrän on arvioitu jäävän vähäiseksi. Sen vuoksi ei ole perusteltua hajauttaa kahden samanlaiseen aineistoon perustuvan asian käsittelyä kahdelle eri viranomaiselle. Näin varmistetaan saman lain yhdenmukainen soveltaminen samojen tietojen perusteella ratkaistavissa kahdessa erillisessä asiatyypissä. Myös lyhytaikaista oleskelua koskevan ilmoituksen käsittelijäksi on tämän vuoksi tarkoituksenmukaista osoittaa Maahanmuuttovirasto, vaikka se asian luonteen vuoksi ei ensisijainen valinta olisikaan.

3.2.2 ICT-lain keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä Suomessa yrityksen sisäisen siirron yhteydessä. Merkinä oleskeluoi-keudesta henkilölle myönnettäisiin ICT-oleskelulupa. Lakia sovellettaisiin kolmanteen maahan sijoittuneen yrityksen työntekijöihin, jotka ovat kolmannen maan kansalaisia ja lähetetään työskentelemään saman yrityksen Euroopan unionin alueella sijaitsevaan yksikköön.

Laki sisältää yrityksen johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden maahantuloa Suomeen koskevien säännösten lisäksi edellytykset, joiden täytyessä vastaavin säännösten mukaan toisessa jäsen-valtiossa myönnetyllä luvalla maahan tullut henkilö voi siirtyä saman yrityksen palveluksessa pysyen työskentelemään yrityksen Suomessa sijaitsevaan yksikköön. Siirtymistä koskevat säännökset on jaettu lyhytaikaista alle 90 päivän oleskelua koskevaan il-

moitusmenettelyyn ja pitkäaikaista yli 90 päivää koskevaan liikkuva ICT -oleskelulupaa koskeviin säännöksiin. Jäsenvaltiosta toiseen siirtymistä koskeviin säännöksiin liittyy määräys ensimmäisen luvan myöntäneen valtion velvollisuudesta ottaa takaisin henkilöt, joiden työskentely- tai oleskeluoikeus toisessa jäsenvaltiossa ei täyty tai ei enää täyty.

Maahantuloa ja maasta toiseen siirtymistä koskevien määräysten lisäksi lakiin sisältyy säännökset työskentelyoikeuden edellytyksistä ja työnteon vähimmäisehdoista. Nämä säännökset vastaavat palkkausta lukuun ottamatta lähetettyjen työntekijöiden direktiivin täytäntöönpanoa koskevaa lähetettyjen työntekijöiden lakia. Palkkauksen osalta sovelletaan samoja periaatteita kuin suomalaisiin työntekijöihin.

Esityksessä ehdotetaan myös muutoksia sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön. Näillä lainmuutoksilla toteutettaisiin yhdenvertainen kohtelu sosiaaliturvan alalla, mutta samalla otettaisiin käyttöön direktiivien sallimat poikkeukset yhdenvertaiseen kohteluun. Jäsenvaltiolla on mahdollisuus rajoittaa yrityksen sisäisen siirron saaneen työntekijän oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun perhe-etuuksien osalta. Direktiivin mukaan jäsenvaltiolla ei ole velvoitetta maksaa perhe-etuuksia lyhytaikaisesti saapuville työntekijöille, joiden työskentely kestää enintään yhdeksän kuukautta. Esityksessä nämä rajoitukset ehdotetaan otettavaksi käyttöön.

Terveydenhuollon lainsäädännön muutoksilla ICT-direktiivin tarkoittamat henkilöt rinnastettaisiin kunnan asukkaisiin, jolloin heillä olisi oikeus julkisiin terveyspalveluihin yhdenvertaisesti kunnan asukkaiden kanssa.

3.3 Ulkomaalaisrekisterilakiin esitettävien muutosten tavoitteet

Ulkomaalaisrekisterilakiin tehtävien muutosten tavoitteena on tehostaa työnantajien valvontaa kausityödirektiivin ja ICT-direktiivin täytäntöönpanoon liittyen. Mainituissa direktiiveissä työnantajan menettely vaikuttaa kausityöhön oikeuttavan luvan tai ICT-oleskeluluvan myöntämiseen tai peruuttamiseen. Kausityödirektiivi edellyttää lisäksi, että kansallisessa lainsäädännössä säädetään kausityöntekijöiden palkkaamisen kieltämisestä niiltä työnantajilta, jotka ovat vakavasti laiminlyöneet direktiivin mukaisten velvoitteiden noudattamisen. Tavoitteena on näin ollen estää kausityöntekovelvoitteet laiminlyövien työnantajien palveluksessa työskentely seuraavilla kausilla. ICT-direktiivissä säädetään jäsenvaltion toimivallasta vastustaa toisesta EU:n jäsenvaltiosta tapahtuvaa lyhytaikaista liikkuvuutta Suomeen, jos liikkuvuuden käyttämiselle asetettuja ehtoja ei täytetä.

Työsuojeluviranomaiset valvovat työnantajien toimintaa tekemällä tarkastuksia työpaikoilla. Työsuojeluviranomaiset kehottavat työnantajaa korjaamaan menettelynsä tai ilmoittavat rikosepäilyistä poliisille. Jotta työnantajan laiminlyönteihin voidaan puuttua, lupaviranomaisten tulisi saada niistä tieto. Tietoa tarvitaan edustustoissa ja Maahanmuuttovirastossa, kun työnteekoon oikeuttavista oleskeluluvista päätetään. Myös työsuojeluviranomaisilla on valvontaansa varten tarve saada tieto, keitä ja millaisilla työnteon ehdoilla työntekijöitä työnantajan palveluksessa toimii. Nykyään tiedot työnantajista merkitään ulkomaalaisrekisteriin yksittäisten hakijoiden hakemusten tietojen yhteyteen eikä työnantajaa koskevia tietoja voida merkitä omina tietoinaan.

Lakiehdotuksen taustalla on ajatus, että työnantajiin ja työsuhteen ehtoihin liittyviä tietoja sekä lupatietoja voitaisiin käyttää kattavammin kuin tällä hetkellä, kun lupa-asioista päätetään ja kun niitä ja työnantajia valvotaan. Kausityödirektiivi korostaa työnantajiin suunnattua valvontaa ja mahdollistaa suhteellisen ankarien sanktioidenkin käytön, jos työnantajan toiminnassa havaitaan väärinkäytöksiä. Jotta mahdolliset seuraamukset, kuten työnantajan sulkeminen ul-

komaisen kausityövoiman käytön ulkopuolelle, olisivat kohtuulliset ja oikeudenmukaiset, olisi päätöksentekoa oltava tukemassa asiaan liittyvät välttämättömät tiedot. ICT-direktiivissä säädetään EU:n sisällä tapahtuvasta lyhytaikaisesta liikkumisesta ja siihen liittyvästä ilmoituksen tekemisestä sekä siitä, että liikkumista on mahdollista vastustaa.

Maahanmuuttovirastolla tulee olla välttämättömät tiedot oleskelulupia myönnettäessä, työnantajiin kohdistuvien sanktioista päätettäessä ja EU:n sisäistä liikkuvuutta vastustaessa. Työsuojeluviranomaiset tekevät työnantajiin kohdistuvia tarkastuksia, joista laaditaan tarkastuskertomuksia. Tarkastuskertomukset tulisi voida toimittaa UMA-tietojärjestelmään ja Maahanmuuttovirastolla tulisi olla oikeus niissä ilmeneviin tietoihin, jos niitä tarvitaan päätöksenteossa. Vastaavasti työsuojeluviranomaisten tulisi saada tieto sisäistä liikkuvuutta käyttävistä työntekijöistä ja vastaanottavista yksiköistä ja päästä tarvittaessa tarkistamaan työsuhteen ehdot.

3.3.1 Ulkomaalaisrekisterilain keskeiset muutokset

Ulkomaalaisrekisteristä annettuun lakiin ehdotetaan tehtäväksi muutokset, joiden tarkoituksena on mahdollistaa työnantajatietojen rekisteröinti omina tietoinaan ulkomaalaisrekisteriin.

Lain 3 §:ää ehdotetaan tarkistettavaksi niin, että ulkomaalaisrekisteriin luotaisiin uusi työnantaja-osarekisteri ja työsuojeluviranomainen määriteltäisiin ulkomaalaisrekisterin rekisterinpitäjäksi. Lisäksi ulkomaalaisrekisteriin talletettavien tietojen sisältöä sekä tietojen saantia ja luovuttamista koskevia säännöksiä ehdotetaan täsmennettäväksi. Uusi osarekisteri antaisi mahdollisuuden tallentaa tietoa työnantajista omaan tietokantaan. Sikäli kuin työnantaja on henkilö, sovellettaisiin ulkomaalaisrekisterilain henkilötietojen suojaa koskevia säännöksiä. Työnantaja-osarekisteriin voitaisiin tallettaa tiedot kaikista työnantajista, joilla on palveluksessaan ulkomaalainen.

Kun myös työsuojeluviranomaisilla olisi oikeus pitää ja käyttää ulkomaalaisrekisteriä automaattisen tietojenkäsittelyn avulla, ne voisivat itse tarkistaa siitä toimintansa kannalta tarpeelliset tiedot ja tallettaa siihen tarkastustoiminnassaan syntyneet tiedot. Työsuojeluviranomaisten valvonnassaan saamat tiedot ja havainnot työnantajista ja vastaanottavista yksiköistä tulisivat maahanmuuttoviranomaisten käyttöön. Tämä lisäisi työsuojeluvälön vaikuttavuutta.

3.4 Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta

Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 3 c §:ssä säädettyä oleskelulupavaatimusta täsmennettäisiin siten, että oleskelulupavaatimuksen täyttäisi myös henkilölle kausityöntekijänä työskentelyä varten annettu lupa tai todistus taikka yrityksen sisäisen siirron saaneelle työntekijälle annettu lupa. Tämä on tarpeen, jotta säännöksessä otettaisiin huomioon kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetun direktiivin ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun direktiivin velvoitteet kohdella yhdenvertaisesti edellä mainittuja kolmansien maiden kansalaisia, vaikka he työskentelisivät lyhytaikaisesti Suomessa.

Pääsääntöisesti asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuulumiseksi kolmansien maiden kansalaisilta edellytetään vähintään yhden vuoden oleskeluun oikeuttavaa lupaa.

3.5 Muutokset sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön

Kausityöntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun on direktiivin perusteella mahdollisuus tehdä oleskelun lyhyeen kestoon perustuvia poikkeuksia, jotka koskevat perhe- ja työttömyysetuuk-

sia. Sisäisen siirron direktiivissä poikkeukset voivat koskea lyhytaikaisesti siirtyvien työntekijöiden perhe-etuuksia. Poikkeukset otetaan käyttöön tekemällä niiden edellyttämät muutokset sosiaaliturvaa ja terveydenhuoltoa koskevaan lainsäädäntöön.

Työttömyysturvalain ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muutoksilla suljettaisiin kausityön-tekijädirektiivin tarkoittamat kausityöntekijät työttömyysvakuutuksen ulkopuolelle. Kyse on lyhytaikaisista työskentelyjaksoista, joilta nykyllä lainsäädännön perusteella tulisi periä työttömyysvakuutusmaksut, mutta oikeutta työttömyyspäivärahaan ei syntyisi.

Terveydenhuollon lainsäädännön muutoksilla kausityödirektiivin tarkoittamat kausityöntekijät ja ICT-direktiivin tarkoittamat henkilöt rinnastettaisiin kunnan asukkaisiin, jolloin heillä olisi oikeus julkisiin terveyspalveluihin yhdenvertaisesti kunnan asukkaiden kanssa.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Kausityölain vaikutukset

4.1.1 Yksityishenkilöihin kohdistuvat vaikutukset

Direktiivillä on kaksi keskeistä tavoitetta. Se yhdenmukaistaa kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisedellytykset Euroopan unionissa ja turvaa kausityöntekijöiden ja samoihin tehtäviin kansallisilta työ-markkinoilta palkattavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Yhdenvertainen kohtelu ei rajoitu ainoastaan työsuhteeseen ja sen ehtoihin vaan kausityöntekijöille turvataan lähtökohtaisesti yhdenvertainen kohtelu kaikilla niillä alueilla, jotka eivät kausityön lyhyen keston ja oleskelun tilapäisyyden vuoksi rajaudu sen ulkopuolelle.

Useissa Euroopan unionin jäsenvaltioissa direktiivi parantaa kausityöntekijöiden asemaa merkittävästi. Suomessa vaikutukset ovat rajoitetumpia. Yksittäisen kausityöntekijän kannalta merkittävimmäksi voi osoittautua kausityöntekijöiden sairaanhoito-oikeuden laajentuminen. Kausityöntekijän ei esimerkiksi äkillisen sairastumisen tai onnettomuuden varalta tarvitse ottaa kallista vakuutusta vaan voi luottaa tulevansa hoidetuksi Suomen terveydenhoitojärjestelmässä kohtuullisin kustannuksin. Oikeutta hoitoon ei tarvitse erikseen anoa eikä sitä harkita tapauskohtaisesti, vaan se perustuu suoraan lainsäädäntöön.

Kausityöntekijän näkökulmasta lupajärjestelmän uudistaminen merkitsee suurempaa valinnanvapautta. Viisumimenettelyn ja kausityöntekijälle myönnettävän oleskeluluvan myöntämisenettelyn yksinkertaistaminen ja lupien myöntämisedellytyksien yhdenmukaistaminen varmistavat sen, että kausityöntekijä voi hakea luvan niin pitkäksi aikaa kuin työtä on tarjoilla.

Viisumimenettelyn nopeus, halpuus ja yksinkertaisuus verrattuna työntekijän oleskelulupamenettelyyn ei enää keinotekoisesti rajoita työsuhteen enimmäispituutta kolmeen kuukauteen. Muutos on merkittävä, koska matkakustannukset leikkaavat kausityöntekijän ansioista sitä suuremman osuuden, mitä lyhyemmän aikaa hän voi työskennellä. Viisumin voimassaoloa ei voi pidentää kolmea kuukautta ylittäväksi ajaksi, vaikka työsuhteen pituuden jatkaminen olisi sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta toivottavaa.

Esitettävä oleskelulupamenettelyn yksinkertaistamisen arvioidaan johtavan siihen, että 3-6 kuukaudeksi myönnettävästä luvasta perittävää maksua voidaan alentaa. Tämä kaventaa viisumimaksun ja oleskelulupamaksun suurta hintaeroa ja voi osaltaan parantaa kausityöntekijän mahdollisuutta ansaita Suomessa olonsa aikana enemmän erityisesti tilanteessa, jossa kausityön tarve olisi vain jonkin verran yli kolme kuukautta.

4.1.2 Yritysvaikutukset

Yritysten kannalta keskeisin vaikutus on työntekijän oleskeluluvan korvaaminen kausityöhön oikeuttavalla oleskeluluvalla. Luvan myöntämismenettelyn keventämisen, lupamaksun alentamisen ja käsittelyajan lyhentymisen arvioidaan parantavan työnantajien mahdollisuuksia palkata kausityöntekijöitä erityisesti työsuhteisiin, joiden pituus ylittää viisumien kolmen kuukauden enimmäiskeston vain jonkin verran.

Kevyempi kausityölupamenettely merkitsee sitä, ettei työnantajan tarvitse lupamenettelyn jäykkyyden vuoksi palkata kahta lyhytaikaista kausityöntekijää peräkkäin samaan työhön vaan työsuhteen kesto voidaan määritellä sesongin ja työn todellisen pituuden perusteella. Kolmansista maista palkattavan kausityövoiman määrä erityisesti erällä maatalouden aloilla on suuri ja kausityöntekijöiden saatavuus on ehto maatalousyrityksille, joiden mahdollisuus palkata kausityövoimaa harvaan asutuilta ympäröiviltä alueilta tai muualta Suomessa on käytännössä olematon. Alkutuotannon kausityöntekijöiden merkitys on suuri myös jalostusketjussa pidemmällä olevien yritysten mahdollisuudelle rakentaa toimintaansa kotimaisten raaka-aineiden varaan.

Suuri työttömyys ei ole lisännyt kotimaisen kausityövoiman tarjontaa. Lyhytaikaiseen kausityöhön ei monen muun määräaikaisen työsuhteen tapaan liity mahdollisuutta työsuhteen jatkumiseen ja vakinaistamiseen. Kolmansista maista palkattava kausityövoima on sen vuoksi ehto suurelle joukolle erityisesti pieniä maatalousalan yrityksiä, joiden työvoiman tarvetta ei voida täyttää parantamalla kotimaisen työvoiman tarjontaa.

4.1.3 Taloudelliset vaikutukset

Kausityöntekijöiden keskeisten taloudellisten vaikutusten arvioidaan näkyvän pääasiassa yritystoiminnan kautta. Esityksen ei odoteta vaikuttavan Suomeen tulevien kausityöntekijöiden määrään eikä siksi aiheuttavan merkittäviä muutoksia nykytilaan.

Viranomaisten perimät käsittelymaksut perustuvat omakustannushintaan eikä lupamenettelyn yksinkertaistamisesta sen vuoksi aiheudu taloudellisia vaikutuksia. Kausityöntekijöille myönnettävä oikeus yhden-vertaiseen kohteluun saattaa johtaa entistä suurempiin kustannuksiin erityisesti terveydenhuollon alalla. Direktiiveistä aiheutuvat sosiaaliturvakustannukset on otettu huomioon valtiontalouden kehyspäätöksessä 2016—2019. Arvioita on tarkistettu henkilömääristä saatujen tarkempien tietojen ja viimeisimpien keskimääräisten terveydenhuollon kustannusten perusteella. Keskimäärin 0—64 -vuotiaan henkilön terveydenhoidon kustannukset ovat arviolta 1 635 euroa vuodessa (2016).

Jos viisumilla tai viisumivapaasti vuosittain tulevat 10 700 kausityöntekijää saavat kolmen kuukauden ajan oikeuden julkisiin terveyspalveluihin, lisäkustannus olisi arviolta 4,3 miljoonaa euroa vuositasolla. Jos oleskeluluvan saaneita kausityöntekijöitä saapuisi 1 500 henkilöä kuudeksi kuukaudeksi, lisäkustannus julkisen terveydenhuollon palvelujen käytöstä ja sairausvakuutuskorvauksista olisi arviolta 1,3 miljoonaa euroa vuodessa. Lisäkustannus terveydenhuollon menoista aiheutuisi siitä, että valtion varoista korvattaisiin täysimääräisesti kunnille kausityöntekijöiden kunnille aiheuttamat terveydenhuollon kustannukset.

Suomeen tulevien kausityöntekijöiden palkkatuloista verot maksetaan Suomeen joko lähdeverona, jos oleskelu kestää alle kuusi kuukautta tai kokonaistulojen perusteella progressiivisesti, jos oleskelun kesto ylittää kuusi kuukautta. Lähdeveron suuruus tällä hetkellä on 35 %. Kausityöntekijöiden suuren enemmistön arvioidaan edelleen tulevan Suomeen alle kolmen kuukauden ajaksi ja verot ansiotuloista kannetaan lähdeverona. Maahantulijoille maksettavat palkat

ovat melko pieniä. Maatalouden alalla tuntipalkka on työehtosopimuksesta riippuen n. 10 euroa. Tästä huolimatta kausityöntekijöiden aiheuttamat kustannukset jäävät varovaisestikin arvioiden hyvin vähäiseksi verrattuna heiltä perittävien verojen määrään.

4.1.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esityksen säännökset työnantajiin kohdistuvista seuraamuksista edellyttävät erityisesti työsuojeluviran-omaisten ja maahanmuuttoviranomaisten sekä viisumiviranomaisten välisen tiedonvaihdon ja yhteistyön kehittämistä. Tietojenvaihto ja yhteistyö kuluttavat viranomaisten resursseja ja aikaa. Yhteistyön arvioidaan parantavan viranomaistoiminnan tehokkuutta erilaisien epäkohtien torjunnassa ja ennaltaehkäisyssä sekä johtavan käytettävissä olevien voimavarojen tehokkaampaan ja paremmin kohdennettuun käyttöön. Seuraamusten määräämistä esitetään maahanmuuttoviraston tehtäväksi, joka on luonteeltaan uusi. Seuraamusten määrä jäänee kausityössä aiemmin ilmenneiden ongelmien harvinaisuuden perusteella arvioituna vähäiseksi.

4.1.5 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Kausityöntekijöiden saatavuus on ehdoton edellytys lukemattomien vakinaisten ja ympärivuotisten työ-paikkojen säilymiselle erityisesti maataloudessa ja harvaan asutuilla alueilla, joissa työpaikkojen tarjonta muiden alojen yrityksissä on niukkaa. Kausityöntekijöiden merkitys on suuri myös matkailualalla, vaikka työntekijätarpeesta suuri osa voidaan vielä täyttää kotimaisilla kausityöntekijöillä. Joustavan menettelyn olemassaolo varmistaa viranomaisten mahdollisuudet turvata matkailualan kasvun myötä ilmenevä erikoisosaamisen tai harvinaisia kieliä taitavan työvoiman tarve.

4.2 ICT-lain vaikutukset

4.2.1 Maahantulijoiden ja jäsenvaltiosta toiseen siirtyvien henkilöiden määrä

Esityksen arvioidaan koskevan ainakin antamisvaiheessa enintään joitakin satoja kolmansista maista Suomeen siirtyviä henkilöitä vuosittain. Nähtävissä ei ole perusteltuja syitä arvioida, että määrä uuden lainsäädännön voimaantulon vuoksi nousisi ainakaan nopeasti vakiintunutta tasoa korkeammaksi. Lähetettyjen johtajien, asiantuntijoiden ja palkattujen harjoittelijoiden määrän lisääntyminen huomattavasti nykyisten erityisasiantuntijoiden määrää suuremmaksi edellyttäisi joko voimakasta talouskasvua tai myönteisiä muutoksia Suomen houkuttelevuudessa kansainvälisten yritysten toiminnan sijoituspaikkana. Esitetyillä säännöksillä pyritään hallinnollisen taakan keventämiseen ja mahdollisimman yksinkertaisiin maahantulomenettelyihin, mutta yksin tällaisilla tekijöillä ei Suomen houkuttelevuutta sijoituskohteena voida tuntuvasti lisätä. Kankeilla menettelyillä ja raskailla säännöksillä houkuttelevuutta voidaan huomattavasti vähentää.

4.2.2 Yksityishenkilöihin kohdistuvat vaikutukset

Henkilöihin kohdistuvista vaikutuksista periaatteessa suurin on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Esitettävän lainsäädännön perusteella Suomeen saapuvia henkilöitä kohdellaan samoin kuin suomalaisia eikä heitä voi esimerkiksi verojen, maksujen tai julkisten palveluiden saatavuuden lisäksi asettaa kansalaisista poikkeavaan asemaan eräitä harvoja vain Suomen kansalaisuuteen kytkettyjä oikeuksia lukuun ottamatta. Periaatteessa tärkeän yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen merkitystä vähentää kuitenkin se, että esitettävien lakien koskemat henkilöt työskentelevät lähtökohtaisesti suurten kansainvälisten yritysten palveluksessa ja heidän asemansa on muutoinkin vahvasti turvattu sekä toimeentulon, sairaanhoitokulut kattavien vakuutusten että lasten koulutuksen ja perheen asumisen aiheuttamien kulujen osalta.

4.2.3 Yritysvaikutukset

Esityksen kattamien henkilöiden määrä on niin vähäinen, että suoranaiset yritysvaikutukset ovat koko Suomen yrityskehityksen näkökulmasta vähäisiä. Suomessa toimivien suurten tai muiden kansainvälisten yritysten henkilöstöhallinnon näkökulmasta esitys on merkityksellinen, vaikka se ei täysimääräisesti hyödynnä direktiiviin sisältyviä mahdollisuuksia.

Kolmannesta maasta Suomeen henkilöstöä rekrytoivan yrityksen kannalta esityksen merkitys on vähäinen. Sen merkitys korostuu tilanteissa, joissa kolmanteen maahan sijoittuneella yrityksellä on yksiköitä useissa EU:n jäsenvaltioissa. Tällaisen yrityksen työntekijän saatua ICT-oleskeluluvan yhdessä jäsenvaltiossa voi työntekijä siirtyä Suomeen enintään kolmen kuukauden työskentelyä varten ja alkaa työskennellä pelkän työnantajan ilmoituksen perusteella odottamatta viranomaisen ratkaisua asiassa.

Yli kolmen kuukauden työskentelyä varten edellytetään erillisen liikkuva ICT -oleskeluluvan hakemista, mutta sen myöntämisedellytykset on tehty yksinkertaisiksi ja menettely kevyeksi perinteiseen oleskelulupamenettelyyn verrattuna. Eräät Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat valmistelleet päätöstä hyväksyä toisen jäsenvaltion myöntämä lupa sellaisenaan eivätkä ne edellytä uutta lupahakemusta työskentelylle omalla alueellaan. Esitetyt säännökset parantavat useissa EU:n jäsenvaltioissa toimivien yritysten mahdollisuutta tehostaa henkilöstönsä osamisen hyödyntämistä koko Euroopassa.

4.2.4 Taloudelliset vaikutukset

Direktiivistä aiheutuvat sosiaaliturvakustannukset riippuvat maahan tulevien työntekijöiden määrästä ja mahdollisesta perheen mukaan tulosta sekä siitä, onko heillä kotikunta Suomessa. Jos yrityksen sisäisen siirron saaneita saapuu 400 henkilöä ja heistä puolet tuo puolison ja kaksi lasta käsittävän perheen mukanaan, terveydenhuollon vuosikustannukset olisivat 1,75 miljoonaa euroa, josta julkisen terveydenhuollon palvelujen osuus olisi 1,6 miljoonaa euroa ja sairausvakuutuskorvaukset 0,15 miljoonaa euroa. Direktiivistä aiheutuvat terveydenhuollon lisäkustannukset aiheutuvat kunnille terveystalouksista aiheutuneista kustannuksista, jotka valtio korvaa kunnille kokonaan silloin, kun henkilöllä ei ole kotikuntaa. Korvausten määrän arviointia vaikeuttaa se epävarmuus kotikunnan saavien osuudesta maahan tulleista yrityksen sisäisen siirron saaneiden henkilöiden määrästä ja heidän perheenjäsenistään. Perhe-etuuksista aiheutuisi enimmillään noin 0,9 miljoonan euron kustannukset. Tämä arvio perustuu oletta- maan, että 200 pidemmäksi aikaa tulevalle perheellä olisi mukanaan kaksi lasta, joista toinen olisi alle 3-vuotias. Perheellä olisi tällöin oikeus lapsilisään ja lasten kotihoidon tukeen.

Suomeen tulevien tai toisesta jäsenvaltiosta Suomeen siirtyvien johtajien ja asiantuntijoiden palkkatuloista verot maksetaan Suomeen joko lähdeverona, jos oleskelu kestää alle kuusi kuukautta tai kokonaistulojen perusteella progressiivisesti, jos oleskelun kesto ylittää kuusi kuukautta. Lähdeveron suuruus tällä hetkellä on 35 %. Maahantulijoiden aiheuttamat kustannukset jäävät näin laskettuna hyvin vähäiseksi verrattuna heiltä perittävien verojen määrään.

4.2.5 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Vaihtoehtojen arvioinnin yhteydessä on esitetty perusteet, joilla ICT-oleskeluluvan myöntäminen, liikkuva ICT -oleskeluluvan myöntäminen ja lyhytaikaista siirtymistä koskevan ilmoituksen vastaanotto ja käsittely määritellään Maahanmuuttoviraston tehtäväksi. ICT-oleskelulupa korvaa aiemman erityisasiantuntijan luvan niissä tilanteissa, joissa asiantuntija siirtyy saman yrityksen tai yritysryhmän sisällä työskentelemään kolmannesta maasta Suomeen, eikä muutoksella arvioida olevan merkittävää vaikutusta Maahanmuuttoviraston toi-

mintaan. Liikkuva ICT -oleskelulupa ja lyhytaikaista liikkuvuutta koskeva ilmoitus ovat kokonaan uusia asiatyyppejä, mutta niiden määrän ei arvioida kasvavan merkittäväksi. Maahanmuuttoviraston suoritteet on määritelty maksullisiksi ja hinta määräytyy omakustannusperiaatteella. Lainsäädännön vaikutukset Maahanmuuttoviraston toimintaan jäävät toiminnan volyymin huomioon ottaen merkityksettömiksi.

Esitys edellyttää työsuojeluviranomaisten, maahanmuuttoviranomaisten sekä viisumiviranomaisten välisen tiedonvaihdon ja yhteistyön kehittämistä. Tietojenvaihto ja yhteistyö kuluttavat viranomaisten resursseja ja aikaa. Yhteistyön arvioidaan parantavan viranomaistoiminnan tehokkuutta erilaisten epäkohtien torjunnassa ja ennaltaehkäisyssä sekä johtavan käytettävissä olevien voimavarojen tehokkaampaan ja paremmin kohdennettuun käyttöön.

Esityksen sisältämä yhdenvertaisen kohtelun periaate kattaa julkiset palvelut mukaan lukien sosiaali- ja terveydenhoito. Esitetyn lainsäädännön perusteella Suomeen tulevien henkilöiden määrä on vähäinen ja keskittyy suurimpiin kaupunkeihin. Palveluiden käyttö on tulijoiden yrityksissä olevan aseman vuoksi todennäköisesti kantaväestöä huomattavasti vähäisempää eikä lainsäädännöllä siksi arvioida olevan Maahanmuuttovirastoa lukuun ottamatta vaikutuksia viranomaistoimintaan.

4.2.6 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Erityyppisten maahanmuuttajaryhmien joukossa ICT-oleskeluluvalla saapuvien henkilöiden ryhmä on yksi kaikkein pienimmistä. Ryhmä tulee suoraan valmiina odottaviin työpaikkoihin eikä se edes perheenjäsenten seuraamana muodostu kooltaan sellaiseksi, että sillä voisi olla välitöntä lähiympäristöään huomattavampia yhteiskunnallisia vaikutuksia.

5 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työryhmässä, johon on nimetty edustajat sisä-, ulkoasiain-, työ- ja elinkeino-, sosiaali- ja terveys-, ympäristö- ja valtiovarainministeriöistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö on lisäksi osallistunut esityksen valmisteluun. Esityksen kolmikantakäsittelyä edellyttänyt valmistelu on tehty työ- ja elinkeinoministeriön johdolla lähetettyjen työntekijöiden työryhmässä.

Esityksestä pyydettiin lausunnot 24 taholta. Keskeisessä asemassa olivat valtion- ja kunnallishallinnon edustajien lisäksi työmarkkinaosapuolten ja matkailu- ja ravitsemusalan etujärjestöt. Lausunnoissa pääasiassa tuettiin esityksen perusratkaisua luopua kaiken ulkomaalaisia koskevan sääntelyn keskittämisestä ulkomaalaislakiin.

Esityksen sisältöä koskevat näkemykset vaihtelivat voimakkaasti ja olivat osittain ristiriitaisia. Esitystä on lausuntopalautteen perusteella muokattu, korjattu ja täydennetty monilta osin. Muutokset ovat koskeneet erityisesti yleisperusteluita, vaikutusten arviointia ja lakiehdotusten sisältöä ja systematiikkaa.

Suurimmat lausuntojen väliset erimielisyydet liittyivät viranomaismenettelyyn, lupien pituuteen, kausi-työaloihin, saatavuusharkintaan ja valvonnan määrään ja sen kohdistamiseen. Erietyisesti kotimaisen työvoiman saatavuutta koskevan harkinnan säilyttämistä ja sen toteuttamista koskevien ratkaisujen löytämiseksi esitystä muokattiin voimakkaasti.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten

1 §. *Lain tarkoitus.* Lakiin ehdotetaan otettavaksi sen tarkoitusta määrittävä säännös. Lain tarkoituksena on panna täytäntöön kausityödirektiivi.

2 §. *Suhde ulkomaalaislakiin.* Pykälässä todettaisiin kausityöntekijälain suhde ulkomaalaislakiin. Laki olisi erityislaki, jossa säädetään kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten. Kausityölakiin otettaisiin ne säännökset, jotka koskevat erityisesti kausityöntekoa. Kokonaisuuden ymmärrettävyyden vuoksi laki sisältäisi osin samansisältöisiä säännöksiä kuin ulkomaalaislaki. Ulkomaalaislain yleisiä maahantuloon ja oleskeluun liittyviä säännöksiä sovellettaisiin kausityöntekijän maahantuloon sikäli kuin tässä laissa ei toisin säädetä. Tällaisia säännöksiä ovat esimerkiksi maahantulon edellytykset, vaatimukset matkustusasiakirjoista, oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset, toimeentuloedellytys ja oleskelulupakorttia koskevat säännökset. Ulkomaalaislaissa on myös maasta poistamista ja muutoksenhakua koskevia yleisiä säännöksiä, joita sovelletaan sikäli kuin kausityölaissa ei ole poikkeavia säännöksiä. Ulkomaalaislaissa on myös säännökset ulkomaalaisia palvelukseensa ottavan työnantajan velvollisuuksista ja niiden laiminlyömisestä seuraamuksista.

3 §. *Määritelmät.* Pykälä sisältäisi kausityölaissa käytettyjen keskeisten käsitteiden määritelmät.

Kolmannen maan kansalainen. Kolmannen maan kansalaisia ovat muut kuin unionin kansalaiset ja heihin rinnastettavat. Unionin kansalaisiin rinnastettavia ovat Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaiset.

Kausiluonteinen toiminta. Kausiluonteinen toiminta on kausityödirektiivissä määritelty toiminnaksi, jonka kausittaisiin olosuhteisiin liittyvä toistuva tapahtuma tai tapahtumasarja sitoo tiettyyn aikaan vuodesta, jolloin työvoimaa tarvitaan huomattavasti enemmän kuin tavallisesti käynnissä olevassa toiminnassa. Direktiivin määritelmä otettaisiin sellaisenaan ehdotettavaan lakiin. Niistä aloista, joilla tässä laissa tarkoitettua kausiluonteista toimintaa harjoitetaan, säädetäisiin valtioneuvoston asetuksella. Kausityödirektiivin mukaan kausiluonteista toimintaa on tyypillisesti esimerkiksi maataloudessa ja puutarhavihjelyssä erityisesti istutus- ja sadonkorjuu-aikaan tai matkailussa erityisesti lomakaudella.

Kausityöntekijä. Kausityöntekijä olisi kolmannen maan kansalainen, jonka vakinainen asuinpaikka on kolmannessa maassa. Määritelmän mukaan kausityöntekijä on kolmannen maan kansalainen, joka oleskelee maassa laillisesti ja tilapäisesti työntekotarkoituksessa tarkoitukseenaan harjoittaa kausiluonteista toimintaa. Työnteko perustuu työsopimukseen, joka on tehty suoraan kolmannen maan kansalaisen ja Suomeen sijoittuneen työnantajan välillä. Työsopimuksia voi olla yksi tai useampia. Kausityöntekijä ei asu Suomessa vakinaisesti, vaan käy Suomessa töissä kausittain kerran tai toistuvasti useampina vuosina peräkkäin, mutta palaa työn päätyttyä kotimaahansa. Kausityöntekijäksi ei katsota ulkomaalaista, joka asuu Suomessa vakinaisesti, mutta hakeutuu samankaltaiseen työhön, jota kausityöntekijät tekevät.

Kausityöhön oikeuttava lupa. Kausityöhön oikeuttava lupa on määritelty oikeudeksi tehdä kausityötä kausityödirektiivin mukaisesti. Voidakseen tehdä kausityötä on haettava kausityö-

hön oikeuttava lupa riippumatta siitä, mitä edellytyksiä maahantulolle asetetaan. Oleskelun kestäessä alle 90 päivää, maahantulo tapahtuisi viisumilla tai ilman viisumia, jos kolmannen maan kansalainen tulee maasta, jonka kansalaisilta ei vaadita viisumia. Jos oleskelu ja työnteke kestävät yli 90 päivää, on haettava tilapäinen oleskelulupa, jota kutsutaan kausityöoleskeluluvaksi.

Kausityötodistus. Kausityötodistuksella tarkoitetaan todistusta, jonka Maahanmuuttovirasto antaa kolmannen maan kansalaiselle osoitukseksi kausityöhön oikeuttavasta luvasta. Kausityötodistus annetaan sellaiselle kolmannen maan kansalaiselle, jonka kansalaiset eivät tarvitse viisumia maahantuloon Schengen alueelle. Kausityötodistus oikeuttaa työskentelemään Suomessa kausityödirektiivin mukaisessa kausityössä enintään 90 päivän ajan.

Kausityöviisumi. Kausityöviisumi on Yhteisön viisumisäännösten laatimisesta (viisumisäännöstö) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 810/2009 mukaisesti myönnetty Schengen-viisumi, joka pitää sisällään kausityöhön oikeuttavan luvan. Kausityöviisumi myönnetään, kun maahantulon tarkoituksena on kausityönteko tämän lain mukaisesti. Kausityöviisumin myöntämiseen sovelletaan viisumisäännösten mukaista viisumimenettelyä.

Kausityöoleskelulupa. Kausityöoleskelulupa on kausityödirektiivissä kausityöluvaksi määritelty tilapäinen oleskelulupa, jolla toteutetaan oikeus tehdä kausityötä yli 90 päivää. Kausityöoleskelulupa myönnetään myös siinä tapauksessa, jos viisumilla tai viisumivapaasti maahan tullut kausityöntekijä haluaa pidentää oleskeluaan maassa. Kausityöoleskelulupa myönnetään kuten kaikki muutkin oleskeluluvat oleskelulupa-korttina, jonka sisällöstä ja muotovaatimuksista säädetään tarkemmin ulkomaalaislain oleskelua koskevassa 4 luvussa. Kausityöoleskelulupaan tehdään merkintä oikeudesta tehdä kausityötä.

4 §. Kausityöntekijän maahantulo. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan selostettavaksi, mitä säännöksiä sovelletaan kausityöntekijän maahantuloon enintään 90 päiväksi. Maahantulo tapahtuu viisumilla tai viisumivapaasti, jos kausityöntekijä tulee maasta, jonka kansalaiselta ei maahantuloon edellytetä viisumia. Sovellettavaksi tulevat ulkomaalaislain 2 luvun maahantuloa ja 3 luvun viisumia koskevat säännökset, Schengenin rajasäännöstö sekä viisumisäännöstö Ulkomaalaislain 2 luku sisältää säännökset maahantulon edellytyksistä, rajan ylittämisestä, passista ja muista matkustusasiakirjoista. Ulkomaalaislain 3 luvussa on joitain viisumisäännöstöä täydentäviä säännöksiä. Viisumisäännöstössä säädetään kattavasti ja jäsenvaltioita sitovasti viisumimenettelystä Schengen-alueelle pääsemiseksi.

Pykälän 2 momentti koskisi maahantuloa yli 90 päiväksi. Kausityöntekijän maahantulo edellyttää tällöin kausityöoleskeluluvan hakemista ennen maahantuloa. Kausityöntekijän maahantuloon sovelletaan ulko-maalaislain maahantuloa ja oleskelua koskevia säännöksiä. Lisäksi momenttiin ehdotetaan otettavaksi erityisesti kausityöntekijöitä koskevan säännös siitä, että matkustusasiakirjan on oltava voimassa vähintään kolmen kuukauden ajan kausityöhön oikeuttavan luvan päättymispäivästä. Ulkomaalaislain yleiset säännökset eivät sisällä vaatimusta matkustusasiakirjan voimassaolosta oleskeluluvan myöntämisen ajaksi, vaan matkustusasiakirja on mahdollista uusaa oleskeluluvan voimassaolon aikana. Schengenin rajasäännösten mukaan lyhytaikaista enintään 90 vuorokauden oleskelun ollessa kyseessä matkustusasiakirjan on oltava voimassa vähintään kolme kuukautta Schengen-alueelta poistumisen jälkeen.

5 §. Kausityöhön oikeuttava lupa. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi tarkemmin kausityöhön oikeuttavan luvan sisällöstä ja mitä oikeus tehdä kausityötä merkitsee eri maahantulon tilanteissa. Pykälän 1 momentin mukaan kausityön tekeminen edellyttää kausityöhön oikeuttavaa lupaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kausityöntekijän maahantulosta enintään 90 päiväksi. Jos kausityöntekijä tarvitsee maahantuloon viisumin, kausityöhön oikeuttavasta luvasta tehtäisiin merkintä viisumiin. Jos kausityöntekijä tulee viisumivapaasta maasta, hän voi tulla vapaasti Suomeen ja hakea Suomessa kausityöhön oikeuttavaa lupaa. Momentin mukaan hän saisi kausityötodistuksen osoitukseksi kausityöhön oikeuttavasta luvasta. Viisumivapaudesta ja viisumivelvollisuudesta säädetään neuvoston asetuksessa (EY) N:o 539/2001, annettu 15 päivänä maaliskuuta 2001, luettelon vahvistamisesta kolmansista maista, joiden kansalaisilla on oltava viisumi ulkorajoja ylittäessään, ja niistä kolmansista maista, joiden kansalaisia tämä vaatimus ei koske.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että yli 90 päivän kausityönteko edellyttää kausityöoleskelulupaa. Oikeus tehdä kausityötä merkitään oleskelulupa- ja korttina.

6 §. *Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisen edellytykset.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisen edellytyksistä kolmannen maan kansalaiselle. Edellytykset ovat samat riippumatta siitä, kuinka pitkäksi aikaa kausityöntekijä tulee oleskelemaan ja tekemään työtä Suomessa. Luvan saamiseksi kausityöntekijän on esitettävä samat selvitykset tuli hän maahan viisumilla, viisumivapaasti tai oleskeluluvalla.

Lisäksi sovelletaan yleisiä maahantuloon, viisumiin ja oleskelulupa- ja korttiin liittyviä säännöksiä. Viisumilla tulevan kolmannen maan kansalaisen on viisumin saamiseksi esitettävä viisumisäännösten mukaiset selvitykset. Kausityöoleskelulupaa myönnettäessä sovelletaan ulkomaalaislain oleskelulupa- ja korttiin liittyviä säännöksiä, kuten esimerkiksi yleisiä edellytyksiä oleskeluluvan myöntämiseksi (ulkomaalaislain 36 §) ja toimeentuloedellytystä (ulkomaalaislain 39 §). Ulkomaalaislain 36 §:n mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos ulkomaalaisen katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita. Oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos on perusteltua aihetta epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Ulkomaalaislain 39 §:n mukaan oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu.

Kolmannen maan kansalaisen on esitettävä voimassa oleva työsopimus tai sitova työtarjous, joka koskee kausityön tekemistä. Työnantajan on oltava sijoittautunut Suomeen. Esitettävässä työsopimuksessa tai sitovassa työtarjouksessa olisi määritettävä työpaikka ja työn luonne, työsuhteen kesto, palkka, työtunnit viikkoa tai kuukautta kohden, mahdollisen palkallisen loman määrä, muut merkitykselliset työehdot ja työsuhteen alkamispäivä. Sitovalla työtarjouksella tarkoitettaisiin tarjousta, jossa työnantaja on sitoutunut noudattamaan Suomen lainsäädännössä ja sovellettavassa työehtosopimuksessa sovittuja vähimmäistyöehtoja. Sikäli kuin kausityöntekijä olisi harjoittamassa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2005/36/EY määriteltyä säänneltyä ammattia, työnantajan tulee huolehtia siitä, että henkilöllä on säänneltyjen ammattien osalta toiminnan edellyttämä osaaminen sekä koulutus.

Kolmannen maan kansalaisen on lisäksi osoitettava, että hänellä on tai hänelle järjestetään asianmukainen majoitus. Majoituksen voi osoittaa esimerkiksi kertomalla asunnon osoitteen. Jos työnantaja järjestää majoituksen, hakemukseen riittää ilmoitus tästä.

Kausityödirektiivin 5 ja 6 artiklassa on säädetty, että maahanpääsyä koskeviin hakemuksiin on liitettävä todisteet sairausvakuutuksesta. Ehdotetussa pykälässä ei ole vaatimusta sairausvakuutuksesta, koska viisumi tai kausityöoleskelulupa myönnettäisiin alkamaan aikaisintaan työsopimuksen alkamispäivästä. Tällöin vakuutus turva tulisi katettua työsuhteen kautta. Jos maahantulo tapahtuu viisumilla, viisumin edellytyksenä on viisumisäännösten perusteella sai-

rausvakuutus. Myönnettävän viisumin hakemiseen, hakemukseen tarvittavien liitteiden ja viisumin epäämisen perusteiden osalta sovelletaan lisäksi viisumisäännöstöä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kausityödirektiivin 5 artiklan 2. alakohdan ja 6 artiklan 2. alakohdan nojalla, että edellä 1 momentissa säädettyjen ehtojen on täytettävä Suomessa sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimuksen vähimmäistaso.

Pykälän 3 momentin mukaan kausityöhön oikeuttavaa lupaa ei myönnettäisi, jos hakija on esittänyt vilpillisin keinoin hankittuja asiakirjoja tai jos asiakirjat ovat väärennetyjä tai niitä on muutettu. Kausityöhön oikeuttavaa lupaa ei myönnetä myöskään, jos hakija ei ole noudattanut hänelle aiemmin myönnetyn kausityöhön oikeuttavan luvan ehtoja. Momentin vaatimukset perustuvat kausityödirektiivin vaatimuksiin.

7 §. *Kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä.* Kausityöhön oikeuttava lupa voidaan evätä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka on laiminlyönyt ulkomaalaislain mukaiset velvollisuutensa ottaessaan palvelukseensa kolmannen maan kansalaisen. Ehdotus perustuu kausityödirektiivin 8 artiklan 4 kohdan säännökseen. Pykälää sovellettaisiin, kun harkitaan kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämistä tai uusimista. Voimassa olevan kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamisesta säädetään erikseen.

Pykälän 1 momentissa on lueteltu tilanteet ja perusteet, joiden nojalla kausityöhön oikeuttava lupa voidaan jättää myöntämättä työnantajasta johtuvista syistä. Epääminen on harkinnanvaraista ja siinä on pykälän 2 momentin mukaan otettava huomioon kausityöntekijän etu tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Momentin 1 kohdan mukaan epääminen voi tapahtua, jos työnantajalle on määrätty seuraamuksia ulkomaalaislain tai rikoslain nojalla ja 2 kohdan mukaan tämän lain nojalla. Momentin 3 kohdassa epääminen voidaan tehdä, jos esimerkiksi työsuojeluviranomaisen tarkastuksissa on havaittu laiminlyöntejä. Momentin 4 kohta koskee sitä, että yritys ei ylipäätään ole taloudellisesti toimintakykyinen.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan epääminen voi olla seurauksena siitä, että työnantajalle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi. Työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta säädetään ulkomaalaislain 186 §:ssä. Seuraamus on sakkorangaistus. Seuraamukseen tuomitaan, jos työnantaja tai tämän edustaja pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen tai antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista. Lisäksi seuraamuksen tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja, joka laiminlyö ulkomaalaislain 86 a §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuutensa. Kyseisessä pykälässä säädetään kolmannen maan kansalaisen palvelukseensa ottavan työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle ja työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle. Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä säädetään rangaistus rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdassa kyse olisi ehdotettavan lain 20 §:n 2 momentin mukaisesta seuraamuksesta.

Pykälän 1 momentin 3 kohdassa ehdotetaan kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisperusteeksi työnantajan laiminlyöntejä, joista työnantajalle ei ole määrätty seuraamuksia, mutta jotka on havaittu esimerkiksi työsuojeluvalvonnan tarkastusten yhteydessä.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan kausityöhön oikeuttavan epäämisen perusteena olisi, että työnantajalla ei ole taloudellisia edellytyksiä teettää kausityötä. Tämä ilmeni siitä, että työnantaja on haettu konkurssiin tai sillä ei ole taloudellista toimintaa.

Pykälän 1 momentin 5 kohdassa säädettäisiin kausityöhön oikeuttavan luvan epäämisen perusteeksi, että työnantaja ei ole noudattanut 8 §:ssä säädettyä yhteistyövelvoitetta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ei ole antanut 8 §:ssä säädettyä vakuutusta. Ehdotettavassa laissa lähdetään siitä, että ehdotetulla työnantajan vakuutuksella työnantaja sitoutetaan noudattamaan lain vaatimuksia. Tämä vähentää tarvetta kausityöhön oikeuttavaa lupaa ennen maahantuloa myönnettäessä selvittää työnantajan edellytyksiä ottaa palvelukseensa kausityöntekijöitä. Jos myöhemmin osoittautuu, että työnantaja ei olekaan noudattanut velvoitteitaan, seuraamuksena on, että kausityöhön oikeuttavat luvat voidaan peruuttaa ja työnantajan ei vastaisuudessa ole enää mahdollista saada kausityöntekijöitä palvelukseensa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kausityöhön oikeuttavan luvan epäämistä koskevasta harkinnasta. Harkinnasta on säädetty kausityödirektiivin 8 artiklan 5 kohdassa, jonka mukaan hakemuksen hylkäämisestä tehtävissä päätöksissä on otettava huomioon tapaukseen liittyvät olosuhteet, kausityöntekijän etu mukaan luettuna ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta. Harkinnassa otettaisiin huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Vaikka käsillä olisi 1 momentissa tarkoitettu tilanne, kokonaisuutensa perusteella kausityöhön oikeuttava lupa voitaisiin kuitenkin myöntää. Jos laiminlyönti ei ole ollut vakava ja työnantaja on korjannut laiminlyöntinsä, ei olisi estettä myöntää kausityöhön oikeuttavaa lupaa.

Kausityöviisumia myönnettäessä edustustolta ei edellytettäisi erityisiä toimia työnantajan laiminlyöntien selvittämiseksi, jos ei ilmene aihetta tällaista epäillä. Tiedot työnantajan laiminlyönneistä ja rikkomuksista ilmenisivät vuosittain ulkoasiainministeriölle toimitettavasta luettelosta.

8 §. Työnantajan yhteistyövelvollisuus. Kausityödirektiivin 10 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat vaatia työnantajaa antamaan kaikki kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseen, voimassaolon pidentämiseen tai uusimiseen tarvittavat asiaankuuluvat tiedot. Ehdotuksessa 8 §:ssä säädettäisiin työnantajan yhteistyövelvollisuudesta. Kausityöhön oikeuttavan lupaa haettaessa työnantajan olisi annettava vakuutus, että työn ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisia. Lisäksi jos työnantaja järjestää kausityöntekijän majoituksen, työnantajan olisi vakuutettava, että majoitus on asianmukainen ja kohtuullista elintasoa vastaava. Vaadittavan majoituksen tasosta säädetään direktiivin 20 artiklassa. Artiklassa säädetään, että kausityöntekijällä on koko oleskelunsa ajan oltava kansallisen oikeuden ja käytännön mukainen asianmukainen majoitus. Kausityöhön oikeuttavaa lupaa myönnettäessä työnantajan vakuutus työnteon ehtojen ja majoituksen osalta riittää, jos ei ole aihetta epäillä, että ne eivät pidä paikkaansa. Tämä edesauttaa hakemuksen sujuvaa käsittelyä.

Työnantajan vakuutus annettaisiin erillisellä lomakkeella, jonka työnantaja voisi toimittaa joko suoraan lupaviranomaiselle tai hakijalle, joka liittäisi sen hakemukseensa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan yleisestä velvollisuudesta antaa tietoja, jos viranomaiset niitä erikseen pyytää. Tietoja voitaisiin pyytää kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisen, luvan pidentämisen tai uusimisen sitä edellyttäessä.

9 §. Hakemuksen jättäminen. Pykälässä säädettäisiin kausityöhön oikeuttavaa lupaa koskevan hakemuksen jättämisestä. Maahantulon tapa määrittäisi sen, mihin hakemuksen voi jättää. Pykälän 1 momentin mukaan jos kausityöntekijä tulee viisumivapaasta maasta, hakemus jätettäisiin Maahanmuuttovirastolle. Hakemuksen voisi tehdä ennen maahan saapumista lähettämällä sen Maahanmuuttovirastolle postitse tai hakija voisi tulla maahan ja jättää hakemuksen Suomessa. Maahanmuuttovirasto antaisi hakijalle kausityötodistuksen osoitukseksi kausityöhön oikeuttavasta luvasta. Hakija voisi noutaa kausityötodistuksen Maahanmuuttoviraston

palvelupisteestä tai se voitaisiin lähettää hänelle postitse ilmoittamaansa osoitteeseen Suomessa taikka hakijan toivomuksesta suoraan työnantajalle. Päätös kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisestä ei edellyttäisi, että Maahanmuuttovirasto tarkistaa hakijan henkilöllisyyden.

Pykälän 2 momentin mukaan jos maahantulo edellyttää viisumia, kausityöhön oikeuttavaa lupaa olisi haettava ennen Suomeen saapumista ja hakemus olisi jätettävä Suomen edustustoon ulkomailla. Hakemus sisältyisi kausityöviisumihakemukseen.

Pykälän 3 momentin mukaan yli 90 päivän kausityön edellyttämää kausityöoleskelulupaa ensimmäistä maahantuloa varten haettaisiin, kuten muitakin oleskelulupia, ennen maahantuloa jättämällä hakemus Suomen edustustoon. Hakijalta otettaisiin biometriset tunnisteet oleskelulupakorttia varten Suomen edustustossa. Tästä säädetään ulkomaalaislain 60 d §:ssä. Kausityöhön oikeuttavan luvan pidentämistä haettaisiin Suomessa jättämällä hakemus Maahanmuuttovirastolle.

10 §. *Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntäminen enintään 90 päiväksi.* Pykälässä säädettäisiin toimivallasta myöntää kausityöhön oikeuttava lupa enintään 90 päiväksi. Kausityöntekijän oleskelulle ja työnteolle alle 90 päivän ajaksi on kaksi vaihtoehtoa. Jos kausityöntekijä on viisumivelvollisen maan kansalainen, sovelletaan viisumisäännösten mukaista menettelyä ja toimivaltainen viranomais on 2 momentin mukaisesti Suomen edustusto. Jos kolmannen maan kansalainen ei tarvitse maahantuloon viisumia, toimivaltainen viranomais on 1 momentin mukaisesti Maahanmuuttovirasto.

Pykälän 1 momentin mukaan Maahanmuuttovirasto myöntää kausityöhön oikeuttavan luvan ja antaa kausityötodistuksen osoituksena oikeudesta tehdä kausityötä. Kausityöhön oikeuttava lupa ilmenee näin ollen paperiasiakirjasta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi kausityöviisumin alkamisajankohdaksi työsuhteen alkamispäivä. Kausityöntekijällä on heti maahantulonsa alusta työsuhteeseen kuuluva vakuutusurva. Hänen ei tarvitse hankkia erillistä sairausvakuutusta maassa oleskelun ajaksi ennen työsuhteen alkamista, kun maahantulo voi tapahtua vasta työsuhteen jo alettua. Oikeudesta tehdä kausityötä tehdään merkintä kausityöviisumiin.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin direktiivin edellyttämästä määräajasta kausityöhön oikeuttavan lupaa koskevan hakemuksen tekemiselle. Direktiivin mukaan toimivaltaisen viranomaisen on annettava päätös kirjallisesti tiedoksi hakijalle kansallisen oikeuden tiedoksiantomenettelyjen mukaisesti mahdollisimman pian ja viimeistään 90 päivän kuluttua täydellisen hakemuksen tekemisestä. Momentissa täydellinen hakemus ilmaistaisiin siten, että viranomais on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen ja kaikki laissa edellytetyt selvitykset.

11 §. *Kausityöoleskeluluvan myöntäminen.* Kausityöoleskelulupa on tilapäinen oleskelulupa, jonka myöntäisi Maahanmuuttovirasto. Päätöksen tekemiselle on direktiivissä säädetty määräaika. Pykälän 1 momentin mukaan Maahanmuuttoviraston olisi tehtävä päätös ja annettava se tiedoksi 90 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen tekemisestä. Täydellinen hakemus tarkoittaa sitä, että hakija ja työnantaja ovat toimittaneet kaikki oleskeluluvan myöntämiseksi tarvittavat selvitykset. Lisäksi hakijalta on otettu oleskeluluvan edellyttämät biometriset tunnisteet.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että yli kuuden kuukauden pituiseksi ajaksi kausityöntekijän oleskelulupa myönnettäisiin noudattaen työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä ulkomaalaislain 5 luvussa säädettyä menettelyä. Menettelyssä maahanmuuttovirasto voisi ratkaista asian ja myöntää kausityöoleskeluluvan työ- ja elinkeinotoimiston tehtyä lain 73 §:ssä tarkoi-

tetun osaratkaisun. Hakemus tulisi vireille samanaikaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa sekä maahanmuuttovirastossa ja maahanmuuttovirasto voisi käynnistää asian käsittelyn jo ennen työ- ja elinkeinotoimiston tekemää osaratkaisua.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteista, joissa kuutta kuukautta lyhyemmäksi ajaksi myönnettävien kausityölupien käsittelyssä voitaisiin siirtyä noudattamaan 2 momentissa säädettyä menettelyä. Siirtyminen voisi koskea yhtä tai useampaa lain 24 §:ssä tarkoitettussa valtioneuvoston asetuksessa lueteltua alaa. Siirtyminen perustuisi maahanmuuttoviraston arvioon kotimaisen työvoiman riittävästä saatavuudesta tällaisella alalla. Arvionsa perustana maahanmuuttovirasto voisi käyttää mm. työntekijän oleskelulupia myöntävien työ- ja elinkeinotoimistojen lausuntoja, tilastokeskuksen ja muiden viranomaisten tilastotietoja sekä työmarkkinaosapuolien näkemystä kotimaisen työvoiman tarjonnasta asetuksessa luetelluilla aloilla.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin, että kausityöoleskelulupa myönnetään alkamaan aikaisintaan siitä päivästä alkaen kun työsuhde alkaa. Jos hakemus on jätetty myöhään, eikä sitä ehditä käsitellä ennen työsuhteen alkamista, oleskelulupa myönnetään ratkaisupäivästä alkaen. Kausityöoleskelulupa sovellettaisiin ulkomaalaislain säännöksiä tilapäisestä oleskeluluvasta. Momenttiin kirjattaisiin selvyyden vuoksi, että oleskelulupakorttiin merkitään tilapäisen oleskeluluvan kirjaintunnus B. Lisäksi oleskelulupaun tehtäisiin merkintä siitä, että oleskelu perustuu kausityödirektiiviin. Ulkomaalaislain 34 §:ssä säädetään oleskelulupakorttiin tehtävistä merkinnöistä.

12 §. Kausityöhön oikeuttavan luvan työnantajakohtaisuus. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että kausityöhön oikeuttava lupa myönnettäisiin nimetyn työnantajan palvelukseen. Tämä perustuu siihen direktiivin vaatimukseen, että luvan saamiseksi on esitettävä tietyt selvitykset. Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään, jos ehdotetussa 6 §:ssä hakijalle säädettävät edellytykset täyttyvät sekä ehdotetuissa 7 ja 8 §:ssä säädettävät työnantajaan kohdistuvat edellytykset täyttyvät. Nämä edellytykset on tutkittava kunkin työnantajan kohdalla erikseen. Jos kolmannen maan kansalainen haluaa vaihtaa työnantajaa jatkaakseen kausityötä toisen työnantajan palveluksessa, hänen on tehtävä hakemus uuden kausityöhön oikeuttavan luvan saamiseksi ja esitettävät 6 §:ssä vaadittavat selvitykset uudelleen.

Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään aina nimetyn työnantajan palvelukseen. Koska käytännössä aikaisemmin yli kolmen kuukauden kausityöhön on voinut saada työntekijän oleskeluluvan useamman työnantajan palvelukseen, olisi jatkossakin mahdollista saada kausityöhön oikeuttava lupa usean työnantajan palvelukseen. Tämä edellyttäisi kuitenkin sitä, että vaadittavat selvitykset annetaan kustakin työnantajasta erikseen ja kausityöhön oikeuttavasta lupaa ratkaistaessa työnantajat nimetään ja merkitään rekisteriin. Jos kolmannen maan kansalainen on tullut Suomeen kausityöhön ja saanut kausityöhön oikeuttavan luvan ja hän haluaa työskennellä myös toisen työnantajan palveluksessa, hänen olisi haettava uusi kausityöhön oikeuttava lupa, joka pitää sisällään oikeuden tehdä kausityötä useamman työnantajan palveluksessa.

Tieto työnantajasta merkittäisiin kausityötodistukseen ja kausityöoleskelulupaun. Kausityöviisumiin ei teknisistä syistä ole mahdollista lisätä työnantajatietoa.

13 §. Kausityöntekijän perheenjäsenet. Pykälän mukaan kausityöntekijän perheenjäsenelle ei myönnettäisi oleskelulupaa perhesiteen vuoksi. Tämä perustuu kausityön luonteeseen. Kausityö on luonteeltaan tilapäistä ja lyhytaikaista. Lisäksi kausityöntekijällä on direktiivin mukaisesti oltava vakinainen asuinpaikka kolmannessa maassa.

14 §. Kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaminen. Pykälä sisältäisi säännökset kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamisesta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ehdottomista luvan pe-

ruuttamisen perusteista. Pykälän 2 momentissa säädettyissä tilanteissa peruuttamisessa olisi mahdollista käyttää harkintaa, josta säädetäisiin 3 momentissa.

Pykälän 1 momentissa säädetäisiin kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamisen perusteista, jotka liittyvät vilppiin tai väärinkäyttöön. Lupa peruutetaan, jos esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin tai ne ovat väärennetyjä taikka niitä on muutettu. Kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan niin ikään, jos luvan haltija oleskelee maassa muuta tarkoitusta varten kuin sitä, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun. Lupa on peruutettava, jos havaitaan, että maahantulon ja oleskelun pääasiallinen tarkoitus ei olekaan ollut kausityönteko, vaan joku muu tarkoitus.

Pykälän 2 momentissa on lueteltu erilaisia peruuttamisen perusteita, jotka liittyvät pääosin työnantajan menettelyyn ja ovat samoja kuin edellä 7 §:ssä olevat luvan epäämisen perusteet. Edellä 7 §:ssä säädettyjen epäämisperusteiden lisäksi peruuttamisen perusteena olisi, että luvan myöntämisen edellytyksiä ei enää ole olemassa tai että havaitaan, että työnantaja ei ole täyttänyt työsopimuksen mukaisia velvoitteitaan.

Pykälän 3 momentissa säädetäisiin harkinnasta 2 momentin tilanteisiin. Peruuttaminen voidaan jättää tekemättä ottaen huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Tällainen voisi olla perusteltua, jos esille tullut seikka on vähäinen ja esimerkiksi jo korjattu valvojan viran-omaisen kehotuksesta. Ehdotettu säännös kokonaisuudessaan perustuu direktiivin säännökseen. Kokonaisuudessaan punnitaan peruuttamisen puolesta puhuvien seikkojen vakavuus suhteessa työntekijän asemaan. Jos työnantajan laiminlyönnit tai rikkomukset on katsottava olevan vähäisiä tai ne on jo korjattu. Lupaa ei ole tällaisessa tilanteessa syytä peruuttaa, jos työntekijän etu sitä puoltaa.

Jos kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan, kausityöntekijän on lopetettava työnteko, vaikka päätöksestä haettaisiin muutosta hallinto-oikeudessa.

15 §. *Toimivalta kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttamiseen.* Pykälässä säädetäisiin toimivallasta peruuttaa kausityöhön oikeuttava lupa. Luvan myöntänyt viranomaislainen voi aina peruuttaa myöntämänsä luvan. Kausityöviisumin voi maahantulon yhteydessä kumota ja mitätöidä myös rajatarkastusviranomaislainen. Jo maassa olevan kolmannen maan kansalaisen kausityöviisumin yhteydessä olevan kausityöhön oikeuttavan luvan voi peruuttaa poliisi tai Maahanmuuttovirasto, jotka samalla kumoavat ja mitätöivät viisumin. Toimivallasta mitätöidä ja kumota viisumi säädetään ulkomaalaislain 31 §:ssä. Kausityöoleskeluluvan peruuttamisen toimivalta olisi ainoastaan Maahanmuuttovirastolla.

16 §. *Kausityön enimmäiskesto.* Kausityödirektiivin 14 artiklan 1 kohdan mukaan kausityön enimmäiskestoksi 12 kuukauden ajanjaksolla voidaan kansallisesti säätää viidestä yhdeksään kuukautta. Kausityön enimmäiskestoksi ehdotetaan yhdeksää kuukautta kahdentoista kuukauden ajanjaksolle. Aika voi koostua useasta jaksosta. Kausityön tekijän oleskelu ei saa ylittää yhdeksää kuukautta millä tahansa 12 kuukauden jaksolla. Oleskelun enimmäiseston tarkoituksena on yhdessä kausityön määrittelyn kanssa varmistaa, että työ on aidosti kausiluonteista.

17 §. *Oleskelun jatkaminen ja kausityöhön oikeuttavan luvan uusiminen.* Pykälässä säädetäisiin mahdollisuudesta jatkaa oleskelua ja työntekoa kausityöntekijänä. Pykälän 1 momentin nojalla kausityöhön oikeuttavaa lupaa voidaan pidentää yhden tai useamman kerran, jos kausityöntekijän työsopimusta jatketaan saman työnantajan palveluksessa tai jos kausityöntekijä siirtyy kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen. Pykälää sovellettaisiin myös tilanteissa, jossa alkuperäisen työsopimuksen mukainen työ päättyy ennen aikojaan.

Pykälän 2 momentin mukaan kausityöhön oikeuttavan luvan uusii Maahanmuuttovirasto myöntämällä hakijalle kausityöoleskeluluvan. Uusiminen tapahtuu aina oleskelulupana riippumatta siitä, miten maahantulo on tapahtunut. Maahanmuuttovirastolle on tehtävä hakemus kausityöhön oikeuttavan luvan uusimisesta. Kausityöntekijä voisi jatkaa työskentelyä hakemuksen tekemisen jälkeen sikäli kuin työ jatkuisi saman työnantajan palveluksessa ja hakemus olisi tehty ennen kausityöhön oikeuttavan luvan päättymistä. Sikäli kuin työnantaja vaihtuu, olisi esitettävä kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämiseen liittyvät selvitykset uudelleen ja työnantajan on annettava 8 §:n nojalla vaadittava vakuutus. Työnteon voisi aloittaa vasta uuden kausityöoleskeluluvan myöntämisen jälkeen. Kausityöhön oikeuttavaa lupaa voidaan pidentää 16 §:ssä säädetyn 9 kuukauden rajoissa.

Pykälän 3 momentin mukaan kausityöhön oleskelun jatkamista harkittaessa olisi otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan. Säännös perustuu kausityödirektiivin 15 artiklan 11. alakohtaan. Harkinnassa korostetaan suhteellisuusperiaatetta ja kausityöntekijän etua.

18 §. Maahanpaluun helpottaminen. Kausityödirektiivin 16 artiklassa säädetään maahanpaluun helpottamisesta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on helpotettava niiden kolmansien maiden kansalaisten maahanpaluuta, jotka on päästetty asianomaiseen jäsenvaltioon kausityöntekijöiksi ainakin kerran edeltävien viiden vuoden aikana ja jotka ovat kunkin oleskelunsa aikana kaikilta osin noudattaneet tämän direktiivin mukaisia kausityöntekijöihin sovellettavia edellytyksiä. Direktiivin 2 kohdassa on säädetty niistä tavoista, joilla helpotus voidaan toteuttaa. Näitä ovat esimerkiksi vapautukset asiakirjatodisteiden esittämisestä tai useamman kausityöoleskeluluvan myöntäminen yhtenä hallinnollisena asiakirjana taikka nopeutettu hakumenettely.

Pykälässä ehdotetaan, että edellä mainitut ehdot täyttävän kausityöntekijän ei tarvitsisi uudelleen maahan tullessaan esittää todisteita majoitusjärjestelyistään. Ehdot asianmukaisesta majoituksesta ovat olemassa, vaikka kausityöhön oikeuttavaa lupaa haettaessa tästä ei tarvitsisi esittää todisteita.

19 §. Majoitus. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi kausityöntekijän majoituksen edellytyksistä. Tästä säädetään kausityödirektiivin 20 artiklassa. Kausityön tekeminen edellyttää direktiivin mukaan, että kausityöntekijällä on oleskelunsa ajan kohtuullista elintasoja vastaava, kansallisen oikeuden tai käytännön mukainen asianmukainen majoitus. Direktiivi edellyttää myös majoituksessa tapahtuvista muutoksista on ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle. Kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisen edellytyksenä on ehdotetun 6 §:n 1 momentin mukaan, että hakija esittää todisteet asianmukaisesta majoituksesta.

Asumisolosuhteiden tulee täyttää Suomessa yleisesti tunnustetut asumisen vaatimukset. Asunnon on oltava lämmin, paloturvallinen sekä riittäväillä saniteettitiloilla varustettu, mukaan lukien lämmin vesi peseytymiseen ja riittävä nukkumatila. Asunnon tulee täyttää terveydensuojelun vaatimukset. Asunnon sisäilman puhtauden, lämpötilan, kosteuden, melun, ilmanvaihdon, valon, säteilyn ja muiden vastaavien olosuhteiden tulee olla sellaiset, ettei niistä aiheudu asunnossa oleskeleville terveyshaittaa. Asunnossa ei saa olla eläimiä eikä mikrobeja siinä määrin, että niistä aiheutuu terveyshaittaa.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin kausityöntekijän tai hänet majoittaneen työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle kaikista kausityöntekijän majoituksessa tapahtuvista muutoksista. Keskeisin tieto on asunnon vaihtuminen. Uusi osoite olisi ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle. Ehdotetussa pykälässä velvollisuus ilmoittaa majoituksen muuttu-

misesta on joko työntekijällä itsellään tai siinä tapauksessa työnantajalla, jos tämä järjestää majoituksen.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle asetettavista vaatimuksista tapauksissa, joissa työnantaja järjestää majoituksen tai se järjestyy työnantajan kautta. Säännökset ehdotetaan otettavaksi lakiin samansisältöisinä kuin niistä on direktiivissä säädetty.

20 §. Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset. Pykälässä säädettäisiin työnantajaan kohdistettavista seuraamuksista.

Kausityöntekijän palkkaavaan työnantajaan sovelletaan samoja ulkomaalaislain säännöksiä kuin muihinkin ulkomaalaisia palvelukseensa ottaviin työntekijöihin. Ulkomaalaislain 186 §:ssä säädetään työnantajan ulko-maalaisrikkomuksesta, josta määrätään seuraamuksena sakkoa. Ulkomaalaislain 188 §:ssä viitataan lisäksi rikoslain 47 luvun 6 a §:ään, jossa säädetään seuraamus vakavammista teoista. Pykälän 1 momentissa viitattaisiin ulkomaalaislain 186 §:ään ja rikoslain 47 luvun 6 a §:ään, jotta säännöksestä kävisi kattavasti ilmi seuraamukset, joita kausityöntekijän palvelukseensa ottavaan työnantajaan voidaan kohdistaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta tehdä päätös pidättäytyä kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämisestä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka vakavasti laiminlyö tässä laissa säädettyt velvoitteensa. Päätöksen tekisi Maahanmuuttovirasto, joka keskusviranomaisena ja keskeisenä lupaviranomaisena vastaa maahanmuuton kokonaisuudesta.

Päätös pidättäytymisestä voitaisiin tehdä, jos työnantaja vakavasti laiminlyö kausityölaissa tai ulkomaalais-laissa säädettyt velvoitteensa työnantajana. Päätös pidättäytymisestä voitaisiin tehdä samoissa tapauksissa kuin mistä säädetään ulkomaalaislain 186 §:ssä.

Jos työnantajaan kohdistetaan ehdotettavassa 20 §:ssä mainittuja seuraamuksia, tämä vaikuttaa jatkossa kausityöhön oikeuttavan luvan myöntämistä koskevaan harkintaan. Kausityölaissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyönnistä voi seurata, että kausityöhön oikeuttavia lupia ei työnantajan palvelukseen jatkossa myönnetä.

21 §. Maasta poistaminen. Pykälässä säädettäisiin kausityöntekijän maasta poistamisesta. Pykälän 1 momentissa viitattaisiin ulkomaalaislain 9 lukuun ja 2 momentissa kuvattaisiin, missä tilanteessa ulkomaalais-lain säännösten mukaisesti maasta poistamisen prosessina olisi käännyttäminen tai maasta karkottaminen. Ehdotetussa laissa viitattaisiin ulkomaalaislakiin, koska maasta poistamista koskevia säännöksiä on ulkomaalaislaissa lukuisia eikä ole pidetty tarkoituksenmukaisena toistaa niitä kausityölaissa.

Pykälän 2 momentin mukaan käännyttämistä käytettäisiin, kun kausityöntekijän oleskelu on perustunut viisumiin tai viisumivapauteen ja laillinen oleskelu on kestänyt alle 90 päivää. Maasta karkottamista sovellettaisiin, kun kausityöntekijä on saanut kausityöoleskeluluvan, joka on tilapäinen oleskelulupa. Ulkomaalaislain säännösten mukaan oleskeluluvalla oleskelleen ulkomaalaisen maasta poistamisen tapana on maasta karkottaminen. Kun kausityöntekijä karkotetaan maasta, hänen oleskelulupansa raukeaisi ulkomaalaislain 59 §:n nojalla.

22 §. Maasta poistamisen täytäntöönpano. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että päätös kausityöntekijän maasta poistamisesta voitaisiin panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää. Päätöksen täytäntöönpanokelpoisuus olisi sama riippumatta siitä, olisiko kyseessä päätös käännyttämisestä tai maasta karkottamisesta. Ehdotettavan lain mukaan kausityöntekijän maasta karkottamista koskeva päätös voitaisiin panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää. Säännös poikkeaisi

siten ulkomaalaislain 200 §:n pääsäännöstä, jonka mukaan maasta karkottamista koskeva päätös voidaan panna täytäntöön vasta valitusajan kuluttua. Kausityöntekijän Suomessa oleskelussa on jo lähtökohtaisesti kyse tilapäisestä ja lyhytaikaisesta järjestelystä. Kausityöntekijän oleskelu Suomessa voisi oleskeluluvallakin kestää yhtäjaksoisesti korkeintaan 9 kuukautta. Kyse on siten keskimäärin huomattavasti lyhyemmästä maassa oleskeluajasta kuin niissä karkottamistapauksissa, joissa ulkomaalaiselle on myönnetty oleskelulupa muun kuin kausityön perusteella. Ei olisi oikeusturvan kannalta välttämätöntä eikä perusteltua, että karkotettava kausityöntekijä jäisi oleskelemaan maahan tuomioistuinkäsittelyn ajaksi. Hallintotuomioistuinten keskimääräiset käsittelyajat huomioon ottaen kausityöntekijän maassa oleskeluaika muutoksenhakumenettelyn nojalla, ja siten ilman voimassa olevaa oleskelulupaa, voisi helposti muodostua huomattavastikin pidemmäksi kuin alkuperäinen aiottu maassa oleskelun kesto.

23 §. Valitus. Muutoksenhakuun sovellettaisiin hallintolainkäyttölakia (586/1996) ja soveltuvin osin ulko-maalaislain 13 luvun säännöksiä. Pykälässä ehdotetaan kuitenkin selvyden ja informatiivisuuden vuoksi säädettäväksi muutoksenhaun perusasioista. Pykälän 1 momentin mukaan kausityöntekoa koskevasta Maahanmuuttoviraston päätöksestä ja Suomen edustuston kausityöviisumia koskevasta kielteisestä päätöksestä saisi valittaa hallinto-oikeuteen ja 2 momentin mukaan korkeimpaan hallinto-oikeuteen voisi hakea muutosta valituslupamenettelyllä. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin Maahanmuuttovirastolle valitusoikeus hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Maahanmuuttoviraston päätös on kumottu tai sitä on muutettu. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin Suomen edustustolle valitusoikeus hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Suomen edustuston kausityöviisumia koskeva kielteinen päätös on kumottu tai sitä on muutettu.

Tämän lain mukaiseen kausityöviisumia koskevaan päätökseen ei sovellettaisi ulkomaalaislain 191 a §:ssä säädettyä oikaisuvaatimusmenettelyä, vaan päätöksestä voisi valittaa hallinto-oikeuteen. Myönteisestä kausityöviisumista ei olisi oikeutta hakea muutosta. Myönteinen viisumipäätös on viisumitarra, joka kiinnitetään matkustusasiakirjaan.

Työnantajalla olisi oikeus valittaa, jos päätös kohdistuu siihen tai välittömästi vaikuttaa sen oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun. Tämä perustuu hallintolainkäyttölain 6 §:n säännökseen. Kun kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan, työnteko on lopetettava, vaikka päätöksestä valitettaisiin.

Ulkomaalaislain säännöksiä noudatettaisiin muun muassa kun kyse on toimivaltaisen hallinto-oikeuden määräytymisestä, valituskirjelmän toimittamisesta ja täytäntöönpanoa koskevan hakemuksen ratkaisemisesta.

24 §. Luettelo toimialoista. Pykälä sisältäisi toimivaltuuden säätää Valtioneuvoston asetuksella niistä 2 pykälässä määriteltyä kausiluontoista toimintaa sisältävistä toimialoista, joihin kausityödirektiivin ja tämän lain säännöksiä sovelletaan. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaisi asetuksen valmistelusta yhteistyössä Sisäministeriön kanssa.

Pykälän 2 momentin mukaan ennen asetuksen antamista olisi kuultava työmarkkinaosapuolia.

25 §. Voimaantulo. Pykälässä säädettäisiin lain voimaantulon ajankohdasta.

1.2 Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä

Yleiset säännökset

1 §. Lain tarkoitus. Lakiin ehdotetaan otettavaksi sen tarkoituksen määrittävä säännös. Lain tarkoituksena on panna täytäntöön ICT-direktiivi.

2 §. Kohde. Pykälässä säädettäisiin ICT-direktiivissä määritelty sääntelyn kohde siten kuin se on määritelty direktiivin 1 artiklassa.

3 §. Soveltamisala. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi lain soveltamisalasta. Säännös perustuu ICT-direktiivin 2 artiklaan. Pykälän 1 momentin mukaan lakia sovelletaan kolmannen maan kansalaisiin, jotka ovat johtajia, asiantuntijoita tai työsuhteisia harjoittelijoita ja jotka tulevat kolmannelta maasta EU:n alueelle yrityksen sisäisenä siirtona.

Pykälän 2 momentissa on direktiivin mukainen luettelo niistä kohderyhmistä, joihin direktiiviä ja ehdotettavaa lakia ei sovellettaisi. Lakia ei sovelleta kohderyhmiin, joista on säädetty muilla direktiiveillä, kuten tutkijat ja lähetetyt työntekijät. Lakia ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin, joilla on unionin ja sen jäsenvaltioiden ja kolmansien maiden välisiin sopimuksiin perustuva oikeus samanlaiseen vapaaseen liikkuvuuteen kuin unionin kansalaisilla. Lakia ei sovelleta kokoaikaisiin opiskelijoihin tai itsenäisiin ammatinharjoittajiin. Lakia ei sovelleta myöskään työvoimaan, joka on välitetty työnvälitystoimistojen tai vuokrausyritysten kautta.

4 §. Suhde ulkomaalaislakiin. Pykälässä todettaisiin ehdotettavan lain suhde ulkomaalaislakiin. Ulkomaalaislaki sisältää maahanmuuttoa koskevan perussääntelyn, josta ei erikseen ehdoteta säädettäväksi uudelleen. Yrityksen sisällä siirtyviin kolmannen maan kansalaisiin sovellettaisiin ulkomaalaislain yleisiä maahantuloon ja maasta lähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon liittyviä säännöksiä sikäli kuin tässä laissa ei toisin säädetä. Tällaisia säännöksiä ovat esimerkiksi maahantulon edellytykset, vaatimukset matkustusasiakirjoista, oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset, toimeentuloedellytys, oleskelulupakorttia koskevat säännökset sekä maasta poistamista koskevat säännökset.

5 §. Määritelmät. Pykälässä säädettäisiin laissa käytettävien keskeisten käsitteiden määritelmistä. Määritelmät ovat osin samanlaisia kuin direktiivissä ja osin kirjoitettu vastaamaan paremmin kansallisen lain tarpeita.

Kolmannen maan kansalainen. Kolmannen maan kansalaisia ovat muut kuin unionin kansalaiset ja heihin rinnastettavat. Unionin kansalaisiin rinnastettavia ovat Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaiset.

Yrityksen sisäinen siirto. Yrityksen sisäisellä siirrolla tarkoitetaan siirtymistä saman yrityksen tai yritysryhmän eri yksiköiden välillä kolmanteen maahan sijoittautuneesta yrityksestä unionin jäsenvaltiossa olevaan yksikköön sekä liikkuvuutta unionin jäsenvaltioiden välillä yhteen tai useampaan jäsenvaltioon sijoittautuneiden vastaanottavien yksiköiden välillä. Yrityksen sisäinen siirto on aina tilapäistä muuttoa, joka tapahtuu työntekoa tai koulutusta varten. Kolmannen maan kansalaisen on asuttava sisäisen siirron luvan hakemisajankohtana kolmannelta maasta. Kolmannen maan kansalaisella on oltava yritykseen työsopimus ennen siirtoa ja siirron ajan. Koska kyse on tilapäisestä lähettämisestä, hakijan on osana työsopimusta tai komennuskirjettä esitettävä todisteet siitä, että hän sisäisen siirron jälkeen pystyy palaamaan samaan yritysryhmään kuuluvaan ja kolmanteen maahan sijoittuneeseen yksikköön komennuksen päätyttyä.

Sisäisen siirron saanut työntekijä. Sisäisen siirron saanut työntekijä on kolmannen maan kansalainen, joka asuu jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella sisäisen siirron hakemisen ajankohtana.

Vastaanottava yksikkö. Vastaanottava yksikkö on unionin jäsenvaltioon sijoittautunut yksikkö, johon työntekijä siirtyy. Direktiivin määritelmän mukaan yksikön oikeudellisella muodolla ei ole merkitystä.

Johtaja. Johtaja on direktiivissä määritelty johtavassa asemassa olevaksi henkilöksi, joka ensisijaisesti vastaa vastaanottavan yksikön johtamisesta. Määritelmän mukaan johtaja on pääasiassa yrityksen hallituksen tai osakkeenomistajien taikka vastaavan tahon yleisessä valvonnassa tai ohjauksessa. Johtajan asemaan kuuluu vastaanottavan yksikön tai sen osaston tai alaosaston johtaminen, muun valvonta-, ammatti- tai johtotehtävissä toimivan henkilöstön työskentelyn ohjaus ja valvonta, toimivalta antaa työntekijöiden palkkaamista, irtisanomista tai muita henkilöstöä koskevia suosituksia.

Asiantuntija. Asiantuntija on henkilö, jolla on erityistä vastaanottavan yksikön toimialojen, tekniikoiden tai johtamisen kannalta olennaista osaamista. Tällaisen osaamisen arvioinnissa otetaan huomioon vastaanottavan yksikön kannalta erityisen osaamisen lisäksi myös se, onko kyseisellä henkilöllä huomattava pätevyys sekä riittävä ammattikokemus erityistä teknistä osaamista vaativassa työssä tai toiminnassa, muun muassa henkilön mahdollinen kuuluminen luvanvaraisten ammattien harjoittajiin

Työsuhteinen harjoittelija. Työsuhteisen harjoittelijan tulee olla korkeakoulututkinnon suorittanut. Yrityksen sisäinen siirto tapahtuu vastaanottavaan yksikköön urakehitystä varten tai liiketoiminnan tekniikoiden tai menetelmiä koskevan koulutuksen saamiseksi. Työsuhteiselle harjoittelijalle on maksettava palkkaa siirron aikana. Direktiivin johdannossa todetaan, että sisäisen siirron saaneen työntekijän tutkintojen arvioimiseksi jäsenvaltioiden olisi käytettävä tarvittaessa elinikäisen oppimisen edistämiseksi perustettua eurooppalaista tutkintojen viitekehystä tutkintojen arvioimiseksi vertailukelpoisella ja avoimella tavalla. Kansalliset koordinaatiopisteet voivat antaa tietoja siitä, miten kansalliset tutkintotasot liittyvät eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen.

Yritysr ryhmä. Yritysr ryhmällä tarkoitettaisiin kahta tai useampaa yritystä, joiden katsotaan olevan toisiinsa yhteydessä ICT-direktiivissä tarkoitettulla tavalla. Direktiivin määritelmässä on määritelty, miten yritykset voivat kansallisen oikeuden nojalla olla toisiinsa yhteydessä. Tällainen on yritys, joka on suhteessa toiseen yritykseen suoraan tai välillisesti, omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta, hallitsee enemmistöä yrityksen osakkeisiin perustuvasta äänivallasta, voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä tai emoyritys johtaa yrityksiä yhtenäiseltä pohjalta.

Säännelty ammatti. Säännellyllä ammatilla tarkoitettaisiin 7 päivänä syyskuuta 2005 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä ammattipätevyuden tunnustamisesta (2005/36/EY) määriteltyä säänneltyä ammattia. Määritelmässä viitattaisiin mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan alakohdassa määriteltyyn säänneltyyn ammattiin. Säännellyllä ammatilla tarkoitetaan yhdestä tai useammasta toiminnan lajista koostuvaa ammattitoimintaa, jonka aloittamisen tai harjoittamisen tai jonkin harjoittamisen muodon edellytyksenä on, suoraan tai välillisesti, lakien, asetusten tai hallinnollisten määräysten nojalla tietyn ammattipätevyuden omaaminen; yksi tällainen ammattitoiminnan harjoittamisen muoto on sellaisen ammatinimikkeen käyttö, johon lakien, asetusten tai hallinnollisten määräysten nojalla vain tietyn ammattipätevyuden omaavilla henkilöillä on oikeus. Jäsenvaltion olisi ICT-direktiivin mukaan tunnustettava kolmannen maan kansalaisen toisessa jäsenvaltiossa hankkima ammattipätevyys

samalla tavalla kuin unionin kansalaisen ammattipätevyys ja sen olisi otettava huomioon kolmannessa maassa hankittu pätevyys ammattipätevyyden tunnustamisesta annetun direktiivin mukaisesti.

Ensimmäinen jäsenvaltio. Ensimmäisellä jäsenvaltiolla tarkoitettaisiin sitä jäsenvaltiota, joka ensimmäisenä jäsenvaltiona myöntäisi työntekijälle sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan.

Toinen jäsenvaltio. Toisella jäsenvaltiolla tarkoitettaisiin mitä tahansa muuta jäsenvaltiota kuin ensimmäistä jäsenvaltiota, jossa työntekijä aikoo käyttää tai käyttää ICT-direktiivissä tarkoitettua oikeutta liikkuvuuteen.

ICT-oleskelulupa. ICT-oleskeluluvalla tarkoitettaisiin ICT-direktiivin mukaista sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskelulupaa, joka työntekijälle myönnetään ensimmäiseen jäsenvaltioon. ICT-oleskeluluvalla työntekijä voi oleskella ja työskennellä ensimmäisessä jäsenvaltiossa ja siirtyä direktiivissä säädetyin ehdoin toiseen jäsenvaltioon työskentelemään. ICT-oleskelulupa merkitään lyhenne "ICT".

Liikkuva ICT -oleskelulupa. Liikkuva ICT -oleskeluluvalla tarkoitettaisiin ICT-direktiivin mukaista pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaa oleskelulupaa, jonka nojalla ensimmäisessä jäsenvaltiossa ICT-oleskeluluvan saanut työntekijä voisi oleskella ja työskennellä Suomessa ICT-direktiivin mukaisin ehdoin. Oleskelulupa tehdäisiin merkintä "Mobile ICT".

Yrityksen sisäinen siirto kolmannesta maasta Suomeen

6 §. *Yrityksen sisäisen siirron kesto.* Pykälässä säädettäisiin yrityksen sisäisen siirron kestosta. Koska sisäiset siirrot ovat väliaikaista muuttoa, siirto unionin alueelle saisi johtajien tapauksessa kestää enimmillään kolme vuotta ja harjoittelijoiden tapauksessa yhden vuoden. Nämä ajat pitävät sisällään myös liikkumisen jäsenvaltioiden välillä. Kun säädetty aika on tullut täyteen, työntekijän on poistuttava Suomesta, jollei hänelle myönnetä oleskelulupaa muulla perusteella. Seuraava siirto unionin alueelle on mahdollinen sen jälkeen, kun työntekijä on poistunut jäsenvaltioiden alueelta. Siirron enimmäiskeston sisältyy peräkkäin myönnettyjen ICT-oleskelulupien kumuloitunut kesto.

7 §. *ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytykset.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä sen mukaan kuin niistä on säädetty ICT-direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko on maahanpääsyn perusteet. Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on, että kolmannen maan kansalainen tai hänet Suomessa vastaanottava yksikkö esittää 1 momentin 1—6 kohdassa säädetyt todisteet.

Jos hakija täyttää tässä pykälässä säädetyt edellytykset, hänelle voidaan myöntää vain direktiivin tarkoittama ICT-oleskelulupa, eikä muuta kansallista oleskelulupaa voida tällöin myöntää. Jos hakija on hakenut muuta oleskelulupaa, mutta hän täyttäisi ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytykset, olisi hänelle myönnettävä ICT-oleskelulupa, koska kansallisen oleskeluluvan myöntäminen ei ole mahdollista. Hyvän hallintomenettelyn mukaisesti hakijaa olisi informoitava asiasta. Vastaavasti jos hakija hakee tämän pykälän mukaista lupaa, mutta ei täytä sen myöntämisen edellytyksiä, on hänelle mahdollista myöntää muu oleskelulupa, joka ei kuulu direktiivin soveltamisalaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että työsuhteen ehdoista säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:ssä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin ICT-direktiivin 5 artiklan 7 kohdassa säädetyistä ilmoittamisvelvollisuudesta. Ilmoitus hakemusmenettelyn aikaisista muutoksista olisi tehtävä Maahanmuuttovirastolle.

8 §. Hylkäysperusteet. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkäämisen perusteista sen mukaan kuin niistä on säädetty ICT-direktiivin 7 artiklassa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ehdottomista hylkäysperusteista ja 2 momentissa perusteista, joiden käyttöön liittyy harkintaa. Pykälän 3 momentissa olisi säännös kokonaisharkinnasta ja suhteellisuusperiaatteen noudattamisesta koskien 2 momentissa säädettyjä hylkäysperusteita.

ICT-oleskeluluvan myöntämiseen sovelletaan lisäksi ulkomaalaislain säännöksiä oleskeluluvan myöntämisen yleisistä edellytyksistä (36 §). Hakemus hylätään muun muassa, jos henkilön katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita taikka jos on perusteltua aihetta epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

9 §. ICT-oleskeluluvan peruuttaminen tai uusimatta jättäminen. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi ICT-oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkäämisen perusteista sen mukaan kuin niistä on säädetty ICT-direktiivin 8 artiklassa. Artikla on jaoteltu tilanteisiin, joissa lupa on peruutettava tai jätettävä uusimatta, joissa lupa on tarvittaessa peruutettava tai jätettävä uusimatta sekä joissa lupa voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta.

Ehdotetun pykälän 1 momentissa on perusteet, joiden ilmetessä lupa on aina peruutettava tai jätettävä uusimatta. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lisäksi peruuttamisesta, jos 6 §:ssä säädetty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteissa, joissa ICT-oleskelulupa voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta, mutta se ei ole ehdotonta.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin kokonaisharkinnasta ja suhteellisuusperiaatteen noudattamisesta 3 momentissa säädetyissä tapauksissa, joissa peruuttamiselle on jätetty harkinnanvara.

10 §. Hakemuksen jättäminen. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi ICT-oleskeluluvan hakemisen menettelystä. Hakemus olisi tehtävä ennen kolmannen maan kansalaisen saapumista Suomeen. Hakemuksen voisi tehdä vain kolmannen maan kansalainen itse. Hakemus voitaisiin jättää, kuten muutkin oleskelulupahakemukset, ulkomailla Suomen edustustolle ja Suomessa Maahanmuuttovirastolle.

11 §. ICT-oleskeluluvan myöntäminen ja peruuttaminen. Pykälässä säädettäisiin ICT-oleskeluluvan myöntämisestä ja peruuttamisesta ICT-direktiivin 15 artiklaan perustuen.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin Maahanmuuttovirasto toimivaltaiseksi viranomaiseksi päättää ICT-oleskeluluvan myöntämisestä ja peruuttamisesta. Lisäksi Maahanmuuttovirastolle säädettäisiin velvollisuus ilmoittaa ICT-oleskeluluvan peruuttamisesta toisen jäsenvaltion viranomaiselle.

Pykälän 2 momentin mukaan oleskelulupa olisi jatkuva ja myönnettäisiin siksi ajaksi kuin yrityksen sisäinen siirto kestää. Oleskelulupa olisi mahdollista uusida edellä 6 §:ssä säädetyin sisäisen siirron enimmäiskeston puitteissa. ICT-direktiivin kohderyhmä ja tavoitteet huomioon ottaen, vaikka oleskeluaika Suomessa voi olla suhteellisen lyhyt, on oleskelulupa silti perus-

teltua aina myöntää jatkuvana. ICT-oleskelulupa olisi luonteeltaan samantyyppinen kuin ulkomaalaislain mukaiset oleskeluluvat, jolloin se suhtautuisi ulkomaalaislain mukaisiin menettelyihin samalla tavalla kuin muut oleskeluluvat. Jos hakija hakisi muuta oleskelulupaa kuin direktiivin mukaista oleskelulupaa eli jäädäkseen Suomeen muulla ulkomaalaislain mukaisella perusteella, se olisi mahdollista, jos edellytykset siltä osin täyttyisivät. Luvan laji eli ICT-oleskeluluvan jatkuvan (A) oleskeluluvan luonne olisi sellaisenaan otettavissa huomioon esim. pysyvää oleskelulupaa koskevassa harkinnassa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin ICT-oleskeluluvan myöntämistä ja peruuttamista koskevan päätöksen tiedoksi antamisesta. Päätös oleskeluluvan myöntämisestä olisi tehtävä kirjallisesti ja annettava tiedoksi hakijalle 90 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen tekemisestä. Hakemus olisi täydellinen, kun se on asianmukainen ja sisältää kaikki asian ratkaisemiseksi vaadittavat selvitykset. Kun kyseessä olisi ICT-oleskeluluvan peruuttaminen, päätös olisi annettava tiedoksi sekä työntekijälle että vastaanottavalle yksikölle.

12 §. *Merkintä oleskelulupakorttiin.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi oleskelulupakorttiin tehtävästä merkinnästä. ICT-oleskelulupa myönnetään jatkuvana oleskelulupana. Oleskelulupakorttiin merkitään jatkuvan oleskeluluvan tunnus A ja oleskeluluvan tyyppi -kenttään "ICT".

13 §. *Perheenjäsenen oleskelu- ja työnteko-oikeus.* Pykälässä säädettäisiin perheenjäsenen oleskeluluvan myöntämisestä ja siihen liittyvästä menettelystä. ICT-direktiivin 19 artiklassa säädetään perheenjäsenten asemasta.

Pykälän 1 momentin mukaan perheenjäsenelle myönnettäisiin perhesiteen perusteella jatkuva oleskelulupa enintään siihen saakka kuin perheenkokoajan ICT-oleskelulupa on voimassa. Perheenjäsenen oleskeluluvan voimassaoloajasta säädetään ulkomaalaislain 53 §:n 2 momentista. Perheenjäsenellä olisi oikeus tehdä ansiotyötä ulkomaalaislain 78 §:n 3 momentin 2kohdan mukaisesti.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin perheenjäsenen oleskeluluvan myöntämiselle 90 päivän aikaraja täydellisen hakemuksen tekemisestä. Tätä erityissäännöstä sovellettaisiin ulkomaalaislain 69 a §:n sijasta. Ulkomaalaislain 69 a §:ssä säädetään perheenjäsenen oleskeluluvan myöntämiselle yleinen 9 kuukauden määräaika.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin Maahanmuuttovirastolle velvollisuus käsitellä perheenjäsenen oleskelulupahakemus samaan aikaan ICT-oleskeluluvan käsittelyn kanssa sikäli kuin hakemukset on tehty samaan aikaan.

14 §. *Maahanpääsyn edellytyksiin vaikuttavat muutokset oleskelun aikana.* Pykälässä säädettäisiin ICT-yrityksen sisällä siirtyvän ja vastaanottavan yksikön velvollisuudesta ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle kaikista oleskelun aikaisista muutoksista, jotka vaikuttavat 7 §:ssä säädettyihin ICT-oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin. Tällöin Maahanmuuttovirasto voi harkita oleskeluluvan edellytysten olemassaoloa ja tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin oleskeluluvan peruuttamiseksi. Säännös perustuu ICT-direktiivin 14 artiklaan.

Euroopan unionin sisäinen liikkuvuus

15 §. *Lyhytaikainen liikkuvuus.* Pykälässä säädettäisiin ICT-oleskeluluvan jäsenvaltiossa saaneen työntekijän lyhytaikaisesta liikkuvuuden perussäännöistä. Säännös perustuu ICT-direktiivin 20 ja 21 artiklaan. Muussa jäsenvaltiossa kuin Suomessa eli direktiivin mukaan ensimmäisessä jäsenvaltiossa oleskeluluvan saanut työntekijällä olisi oikeus oleskella ja työs-

kennellä Suomessa samaan yritysryhmään kuuluvassa yksikössä enintään 90 päivää 180 päivän jakson aikana. Liikkuminen olisi mahdollista, jos lyhytaikaiselle liikkuvuudelle jäljempänä laissa säädetty edellytykset täyttyvät. Ehdotettavan lain 16 ja 17 §:ssä säädetään velvollisuudesta ilmoittaa lyhytaikaisesta liikkumisesta ja ilmoituksen sisällöstä.

16 §. *Velvollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta liikkuvuudesta.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi vastaanottavan yksikön velvollisuudesta ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle työntekijän sisäisestä siirrosta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin ICT-direktiivin 21 artiklan 2 kohdassa säädetystä ilmoittamisen tavoista. Ilmoittaminen voisi tapahtua joko ennen työntekijän saapumista ensimmäiseen jäsenvaltioon tai työn-tekijän ollessa jo ensimmäisessä jäsenvaltiossa.

17 §. *Ilmoituksen sisältö.* Pykälässä säädettäisiin lyhytaikaisen liikkumisen ilmoituksen sisällöstä, joista säädetään ICT-direktiivin 21 artiklan 3 kohdassa. Ilmoituksen mukana olisi toimitettava erinäisiä tietoja tai asiakirjoja. Ehdotettu 5 kohdan lista vastaisi direktiivissä säädetty listaa yhtä lisäystä lukuun ottamatta. Ilmoituksen mukana olisi toimitettava myös jäljennös voimassa olevasta ICT-oleskeluluvasta.

18 §. *Lyhytaikaisen liikkuvuuden vastustaminen.* Pykälässä säädettäisiin perusteista, joilla Maahanmuuttovirasto voisi 20 päivän kuluessa ilmoituksesta vastustaa ICT-oleskeluluvan saaneen liikkumista Suomeen. Vastustamisesta säädetään ICT-direktiivin 21 artiklan 4 ja 6-7 kohdassa. Maahanmuuttoviraston vastustus aiheuttaisi sen, että työntekijä ei voisi siirtyä Suomeen työskentelemään tai jos hän olisi jo siirtynyt, hänen olisi keskeytettävä työskentelynsä. Vastustuksen vaikutuksista ehdotetaan säädettäväksi jäljempänä 20 §:ssä.

Perusteita voisivat olla liian alhainen palkka, säännellyssä ammatissa edellytetyn osaamisen tai koulutuksen puuttuminen tai voimassa olevan matkustusasiakirjan puuttuminen. Maahanmuuttovirasto voisi vastustaa liikkumista niin ikään, jos sisäisen siirron enimmäiskesto (6 §) ylittyisi tai lyhytaikaisen liikkuvuuden enimmäisaika (15 §) ylittyisi. Lisäksi vastustamisen perusteena voisi olla, että asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu.

19 §. *Ilmoitus lyhytaikaisen liikkuvuuden vastustamisesta.* Pykälässä olisi säännös Maahanmuuttoviraston velvollisuudesta ilmoittaa ensimmäisen jäsenvaltion viranomaiselle ja ensimmäisessä jäsenvaltiossa olevalle vastaanottavalle yksikölle lyhytaikaisen liikkuvuuden vastustamisesta. Säännös perustuu ICT-direktiivin 21 artiklan 6 kohdan toiseen alakohtaan.

Lyhytaikaisen liikkuvuuden vastustamista koskeva ilmoitus ei olisi päätös, josta voisi valittaa, koska uuden liikkumista koskevan ilmoituksen tekeminen on mahdollista vaikka heti uudelleen.

Vastustamista koskevalla ilmoituksella ensimmäisen jäsenvaltion vastaanottavalle yksikölle voitaisiin selvittää ne työehtoihin liittyvät seikat tai muut syyt, jotka ovat olleet vastustamisen perusteina. Ensimmäisen jäsenvaltion vastaanottavalle yksikölle annettaisiin siten tilaisuus korjata liikkumista koskevat tiedot vastaamaan Suomen vaatimuksia. Vastustamisen jälkeen tehtävällä uudella ilmoituksella voitaisiin todennäköisesti useimmiten täyttää edellytykset työntekijän liikkumiselle Suomeen. Lyhytaikaisen liikkumisen 90 päivän enimmäiskesto sekä vastustamisilmoituksen tekemiselle direktiivissä säädetyn 20 vuorokauden määräaika huomioidaan ottaen, valittamismenettelyllä ei saavutettaisi työntekijän oikeussuojaan liittyviä takeita niin nopeasti kuin tässä kuvatulla menettelyllä, eikä etenkin vastaanottavan yksikön tarvetta saada työntekijänsä sisäisenä siirtona työhön. Lyhytaikaista liikkuvuutta koskevan ilmoituksen

käsittelyyn ja vastustamisilmoituksen tekemiseen sovellettaisiin joka tapauksessa hallintolaisia.

20 §. *Vastustuksen vaikutus työskentelyyn.* Pykälässä säädettäisiin Maahanmuuttoviraston vastustuksen vaikutuksesta työntekijän työskentelyyn. Pykälän 1 momentissa säädetään tilanteesta, jossa liikkuvuus ei ole vielä toteutunut ja 2 momentissa tilanteesta, jossa työskentely Suomessa on jo aloitettu. Säännös perustuu ICT-direktiivin 21 artiklan 7 kohtaan.

21 §. *Maahantulo lyhytaikaisen liikkuvuuden ilmoituksen jälkeen.* Pykälässä säädettäisiin kolmannen maan kansalaisen maahantulosta sen jälkeen, kun Suomessa oleva vastaanottava yksikkö on edellä 16 §:n mukaisesti tehnyt ilmoituksen Maahanmuuttovirastolle. Säännökset perustuvat ICT direktiivin 21 artiklan 4 ja 5 kohtaan.

Pykälän 1 momentin säännös koskisi maahantuloa tilanteessa, jossa työntekijä ei ole vielä ensimmäisen jäsenvaltion alueella. Tällöin maahantulo Suomeen voi tapahtua, jos Maahanmuuttovirasto ei ole vastustanut lyhytaikaista liikkumista. Käytännössä maahantulo ja työskentely olisi mahdollista 20 päivää liikkumisilmoituksen jälkeen ja milloin tahansa ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän ICT-oleskeluluvan voimassaolon aikana.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa työntekijä on jo siirtynyt kolmannelta maasta ensimmäisen jäsenvaltion alueelle. Siinä tilanteessa työntekijällä olisi oikeus tulla Suomeen työskentelemään välittömästi liikkumisilmoituksen tekemisen jälkeen. Jos Maahanmuuttovirasto vastustaisi liikkumista, työnteko olisi lopetettava ja työntekijän poistuttava maasta, kuten 20 §:n 2 momentissa säädetään.

22 §. *Työskentelyn jatkaminen.* Pykälässä säädettäisiin työnteon jatkamisesta tilanteessa, jossa lyhytaikaisen liikkuvuuden aikana ICT-oleskeluluvan voimassaolo päättyy ja ensimmäinen jäsenvaltio uusii työntekijän ICT-oleskeluluvan. Työntekoa saa jatkaa sikäli kuin se tapahtuu 15 §:ssä säädetyn lyhytaikaisen liikkuvuuden 90 päivän enimmäiskeston aikana.

Säännös perustuu ICT-direktiivin 21 artiklan 8 kohtaan.

23 §. *Pitkäaikainen liikkuvuus.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi ICT-oleskeluluvan ensimmäisessä jäsenvaltiossa saaneen työntekijän pitkäaikaisen liikkuvuuden perussäännöstä. Jos yrityksen sisällä siirtynyt ICT-oleskeluluvan ensimmäisessä jäsenvaltiossa saanut työntekijä haluaa siirtyä Suomeen oleskelemaan ja tekemään työtä samaan yritysryhmään kuuluvaan vastaanottavaan yksikköön yli 90 vuorokaudeksi, hänen on haettava oleskelulupa Suomeen. Pitkäaikaisesta liikkuvuudesta säädetään ICT-direktiivin 22 artiklassa.

24 §. *Liikkuva ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus.* Pykälässä säädettäisiin pitkäaikaiseen liikkuvuuteen tarkoitetun oleskeluluvan hakemiseen edellytettävistä tiedoista ja asiakirjoista. Oleskelulupaa kutsuttaisiin liikkuva ICT -oleskeluluvaksi. Hakijana olisi yrityksen sisällä siirtynyt työntekijä. Hakemuksen voisi jättää ulkomailta edustustoon tai Suomessa Maahanmuuttovirastolle. Pykälässä säädetty tiedot tai asiakirjat perustuvat ICT-direktiivin 22 artiklan 2 kohtaan. Sen lisäksi mitä direktiivissä säädetään, pykälän 3 kohdassa edellytettäisiin jäljennöstä matkustusasiakirjan lisäksi myös ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetystä ICT-oleskeluluvasta.

25 §. *Liikkuva ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksen hylkääminen.* Pykälässä säädettäisiin perusteista, joilla liikkuva ICT -oleskelulupaa koskeva hakemus voitaisiin hylätä. Säännös perustuu ICT direktiivin 22 artiklan 3 kohtaan, jossa viitataan direktiivin 5 ja 7 artiklaan.

Hakemuksen hylkäämisen perusteena voi olla, että työntekijän palkka tai työehdot eivät ole työehtosopimuksen mukaisia. Tältä osin viitataan lain 7 §:n 2 momenttiin. Hakemus voidaan hylätä, jos vastaanottava yksikkö ei kuulu samaan yritysryhmään kuin työntekijän kolmannessa maassa palkannut yritys on. Hakemus voidaan hylätä, jos on esitetty vilpillisen keinoin hankittuja asiakirjoja tai asiakirjoja on väärennetty tai niitä on muutettu. Hakemus voidaan hylätä, jos työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi. Hakemus voidaan hylätä, jos työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan. Hakemus voidaan hylätä, jos työnantajan tai vastaanottavan yksikön yritys on haettu konkurssiin tai sillä ei ole taloudellista toimintaa.

Hakemus voidaan hylätä myös, jos hakija ei täytä ulkomaalaislain 36 §:ssä oleskeluluvan myöntämiseksi säädettyjä yleisiä edellytyksiä. Hakija ei saa muodostaa uhkaa yleiselle järjestykselle, yleiselle turvallisuudelle tai kansanterveydelle.

26 §. Liikkuva ICT -oleskeluluvan myöntäminen. Pykälässä säädettäisiin liikkuva ICT -oleskeluluvan myöntämisen menettelyistä ja toimivallasta. Pykälän 1 momentin mukaan oleskelulupa myönnettäisiin jatkuvana (A) oleskelulupana suunnitellun oleskelun keston ajaksi kuitenkin enintään siihen saakka, kun ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetty ICT-oleskelulupa on voimassa. Jos suunniteltu oleskelun kesto muuttuu, oleskelulupa voitaisiin uusia ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetyn ICT-oleskeluluvan puitteissa eli niin kauan kuin ICT-oleskelulupa on voimassa. Toimivaltainen viranomaisen luvan myöntämiseen ja peruuttamiseen olisi Maahanmuuttovirasto.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin määräajasta, jonka kuluessa Maahanmuuttoviraston olisi ratkaistava oleskelulupahakemus ja se olisi annettava hakijalle tiedoksi 90 vuorokauden kuluessa täydellisen hakemuksen tekemisestä. Päätös annettaisiin tiedoksi joko työntekijälle tai vastaanottavalle yksikölle sen mukaan kumpi hakemuksen on tehnyt.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin merkinnästä oleskelulupakorttiin. Oleskeluluvan kirjaintunnus olisi jatkuvan oleskeluluvan A. Korttiin merkittäisiin "Mobile ICT" sen osoittamiseksi, että kyse on ICT-direktiivin mukaisesta liikkuva ICT -oleskeluluvasta.

27 §. Työskentely liikkuva ICT -oleskelulupaa haettaessa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että liikkuva ICT -oleskelulupaa Suomessa hakeva työntekijä voisi työskennellä Suomessa hakemuksen käsittelyn ajan sikäli kuin hän jättää liikkuva ICT -oleskelulupaa koskevan hakemuksensa 15 §:ssä lyhytaikaiselle liikkuvuudelle säädetyn ajan puitteissa. Työskentelyn salliminen edellyttäisi lisäksi, että täydellinen hakemus olisi toimitettu Maahanmuuttovirastolle 20 päivää ennen suunnitellun pitkäaikaisen liikkuvuuden alkamista.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa hakemus liikkuva ICT -oleskeluluvasta on tehty työntekijän oleskellessa ICT -oleskeluluvalla ensimmäisessä jäsenvaltiossa. Työntekijä voisi siirtyä Suomeen työskentelemään sen jälkeen, kun hakemus liikkuva ICT -oleskeluluvasta on toimitettu Maahanmuuttovirastolle.

28 §. Ilmoitus ensimmäiselle jäsenvaltiolle liikkuva ICT -oleskeluluvan myöntämisestä. Pykälässä säädettäisiin Maahanmuuttovirastolle velvollisuus ilmoittaa ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle liikkuva ICT - oleskeluluvan myöntämisestä. Säännös perustuu ICT-direktiivin 22 artiklan 6 kohtaan.

Erinäiset säännökset

29 §. Seuraamukset. Pykälässä viitattaisiin ulkomaalaislain ja rikoslain säännöksiin, joilla voidaan määrätä seuraamuksia työnantajan laiminlyöntien ja rikkomusten vuoksi. Yrityksen sisällä siirtyvän työntekijän vastaanottava yksikkö rinnastettaisiin työnantajaan. Maassa olevaan ulkomaalaiseen sovelletaan lisäksi ulkomaalaislain 185 §:ää, jossa säädetään ulkomaalaisrikkomuksesta.

30 §. Yhteyspiste. Ehdotuksen mukaan Maahanmuuttovirasto toimisi ICT-direktiivissä edellytettynä yhteyspisteenä. Maahanmuuttovirasto on maahanmuuton keskushallintoviranomainen ja keskeinen oleskelulupaviranomainen. Sen vuoksi Maahanmuuttovirasto olisi sopiva taho toimimaan yhteyspisteenä.

31 §. Valitus. Pykälässä säädettäisiin muutoksenhausta Maahanmuuttoviraston päätöksiin, joita virasto tämän lain nojalla tekee. On huomattava, että Maahanmuuttoviraston ilmoitus lyhytaikaisen liikkuvuuden vastustamisesta ei ole päätös, josta voi hakea muutosta.

Päätöksestä saa valittaa se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa. Tämä periaate ilmenee hallintolainkäyttölain 6 §:n 1 momentista.

Pykälän 2 momentissa on säädetty valituslupamenettelystä Korkeimpaan hallinto-oikeuteen ja 3 momentissa Maahanmuuttoviraston oikeudesta valittaa hallinto-oikeuden. Säännökset ovat vastaavat kuin ulkomaalaislaissa.

Valitusmenettelyyn sovelletaan ulkomaalaislain säännöksiä sikäli kuin siellä on säädetty ulkomaalaisasioiden käsittelyyn hallintolaista ja hallintolainkäyttölaista poikkeavia erityissäännöksiä.

32 §. Voimaantulo. Laki ehdotetaan tulemaan voimaan

1.3 Ulkomaalaislaki

77 §. Muu oleskelulupa ansiotyötä varten. Ulkomaalaislain 77 §:n 1 momentin 11 kohdassa säädetään, että muu oleskelulupa ansiotyötä varten myönnetään ulkomaalaiselle, joka suorittaa työn tai työharjoittelun, joka sisältyy valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmaan, jos työ tai harjoittelu kestää enintään 18 kuukautta, tai joka tapahtuu korkeakoulututkinnon suorittaneen ulkomaalaisen enintään vuoden kestävästä siirtotapa yrityksen sisällä. ICT-direktiivin voimaantulon jälkeen tästä ulkomaalaislain kohdasta tulee poistaa sen jälkimmäinen osio, koska se sisältyy direktiiviin.

79 §. Työnteko-oikeus ilman oleskelulupaa. Ulkomaalaislain 79 §:ssä säädetään tilanteista, joissa ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa. Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan ansiotyötä voi tehdä ulkomaalainen, joka tulee marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten tai vihannesten poimintaan tai korjuuseen taikka turkistarhatyöhön enintään kolmeksi kuukaudeksi. Kohdassa mainittu työ on luonteeltaan kausityötä, josta ehdotetaan säädettäväksi kausityölaissa. Kausityölain voimaantulon jälkeen mainittua työtä ei enää tehtäisi ulkomaalaislain perusteella, vaan siihen sovellettaisiin kausityödirektiiviä ja sen nojalla säädettyä lainsäädäntöä. Kohta ehdotetaan sen vuoksi kumottavaksi ulkomaalaislaista.

1.4 Ulkomaalaisrekisterilaki

3 §. Rekisterinpitäjät. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi työsuojeluviranomaiset ulkomaalaisrekisterin rekisterinpitäjiksi. Näin niillä olisi oikeus sekä käyttää rekisterin tietoja että tallettaa työnantajaosarekisteriin valvontatoimissa saamiaan tietoja ja tietoja tekemistään toimenpiteistä. Työsuojeluviranomaiset voisivat tallettaa työnantajan tietoihin esimerkiksi seuraavia tietoja: työnantajan perustiedot, tarkastuskertomus, työsuojeluviranomaisen tarkastuksen jälkeen työsuojelun valvontalain nojalla tekemät hallinnolliset toimenpiteet, työsuojeluviranomaisen määräämät hallinnolliset seuraamukset, esitutkintailmoitus ja mahdollisia muita havaintoja ja huomioita.

Työsuojeluviranomainen tallettaisi työnantajan perustiedot, jos niitä ei ole vielä rekisteriin talletettu. Tarkastuskertomus voi sisältää toimintaohjeita ja kehotuksia työnantajalle.

5 §. Rekisterin henkilöllinen ulottuvuus. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jolloin nykyiset 2 ja 3 momentti siirtyvät 3 ja 4 momentiksi. Ehdotettuun uuteen 2 momenttiin kirjattaisiin säännös, jonka mukaan työnantajaosarekisteriin saa kerätä ja tallettaa tietoja työnantajista, jotka voivat olla joko luonnollisia henkilöitä tai oikeushenkilöitä. Sikäli kuin työnantaja olisi luonnollinen henkilö, häneen sovellettaisiin lain henkilötietojen suojaan kuuluvaa sääntelyä.

Kausityöntekijät ja yrityksen sisällä siirtyvät kuuluvat pykälän 1 momentin henkilölliseen ulottuvuuteen, joko 1 momentin 1 tai 3 kohdan perusteella. Momentin 1 kohdan mukaan rekisteriin saa kerätä ja tallettaa tietoja henkilöistä, jotka ovat hakeneet viisumia tai oleskelulupaa ja 3 kohdan mukaan henkilöistä, joiden oleskeluoikeus rekisteröidään ulkomaalaislain nojalla tai joiden työntekoa koskevat tiedot rekisteröidään muun lain nojalla.

Kausityöhön oikeuttava lupa myönnetään kausityöviisumina, kausityöoleskelulupana tai kausityötodistuksena. Oleskelulupa ja viisumi kuuluvat 1 momentin 1 kohdan henkilölliseen ulottuvuuteen ja kausityötodistus 3 kohtaan.

Yrityksen sisällä siirtyvälle myönnetään joko oleskelulupa tai hänen lyhytaikainen liikkuvuutensa toisesta jäsenvaltiosta rekisteröidään.

Voimassa olevan 3 momentin siirtyessä uudeksi 4 momentiksi pykälän sisältämää viittausäänöstä ehdotetaan muutettavaksi.

6 §. Arkaluonteisten henkilötietojen tallettaminen. Pykälän 1 momentin johdantokappaleeseen ehdotetaan lisättäväksi maininnat tietojen tallettamista työnteon valvontaa varten, jotta rekisteriin voitaisiin lisätä tietoja myös työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista.

Kausityöhön oikeuttava lupa ja yrityksen sisällä siirtyvän oikeus tehdä työtä katsottaisiin pykälän 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuksi työluvaksi. Kyseisen 5 kohdan mukaan tietoja voitaisiin tallettaa henkilöistä ja työnantajista, jotka ovat laatineet tai Suomen viranomaiselle jättämänsä hakemukseen liittäneet väärennettyjä tai sisällöltään vääriä asiakirjoja, antaneet vääriä tietoja tai jättäneet antamatta tietoja, joilla on merkitystä harkittaessa viisumin, oleskeluluvan tai työluvan myöntämistä, sekä tieto asiasta.

7 §. Talletettavat tiedot. Pykälän 2 momentin säännökseen ulkomaalaisrekisteriin talletettavista tiedoista ehdotetaan lisättäväksi tiedot, joita on tarpeen tallettaa kausityölain ja yritysten sisällä siirtyviä koskevan lain perusteella. Näitä tietoja ovat kausityöntekijän palkkaavan työnantajan tiedot sekä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä työntekijän vastaanottavan yksikön

tiedot. Pykälässä viitattaisiin kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettuun lakiin sekä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisten siirron yhteydessä annettuun lakiin. Kausityölain 6—8, 14 ja 20 §:t sisältävät työnantajaa koskevia tietoja. Yrityksen sisäisesti siirtyvien lain osalta kyseeseen tulevat Suomessa olevaa vastaanottavaa yksikköä koskevat laissa säädetyt tiedot, joita sisältyy lain 7—10, 15—19, 24—25 ja 29§:iin.

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

3 c §. *Oleskelulupavaatimus.* Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi kohta. Sen mukaan oleskelulupavaatimus täyttyisi myös silloin, kun henkilöllä on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetussa laissa (/2016) tarkoitettu lupa tai todistus taikka kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa (/2016) tarkoitettu lupa. Kysymys on kausityödirektiivin 23 artiklan 1 kohdan d alakohdan ja yrityksen sisäisen siirron saaneita koskevan direktiivin 18 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun toteuttamisesta asumisperusteisen sosiaaliturvan osalta.

1.6 Työttömyysturvalaki

1 luku Yleiset säännökset

8 a §. *Oikeus etuuksiin asumisen, Euroopan unionin lainsäädännön tai Suomea sitovien sopimusten perusteella.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetussa laissa tarkoitettulla kausityöntekijällä ei olisi oikeutta työttömyysetuuksiin.

1.7 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

12 a §. *Vakuutusmaksuvelvollisuutta koskevat rajoitukset.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 kohta, jonka mukaan työntekijästä, johon sovelletaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annettua lakia, ei maksettaisi työttömyysvakuutusmaksuja. Ehdotettu säännös merkitsee, ettei mainitussa laissa tarkoitettulle kausityöntekijälle kerry työssäoloahtoon luettavaa aikaa, koska hänen tekemänsä työ ei ole työttömyysvakuutettua työtä. Toisaalta kausityöntekijän tekemästä työstä ei perittäisi työttömyysvakuutusmaksuja vakuutusperiaatteen mukaisesti, koska hänen tekemänsä työtä ei vakuuteta työttömyyden varalle.

1.8 Kansanterveyslaki

14 §. Pykälään ehdotettavalla muutoksella pannaan täytäntöön kolmansien maiden kansalaisten maahantulosta ja oleskelun edellytyksistä kausityön tekemistä varten annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/36/EU (kausityödirektiivi) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/66/EU (ICT-direktiivi) edellyttämä yhdenvertainen kohtelu terveydenhuollossa. Jäsenmaiden on kohdeltava edellä mainittujen direktiivien tarkoittamia kolmansien maiden kansalaisia yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa muun muassa sosiaaliturvan alalla. Sosiaaliturvalla tarkoitetaan asetuksen 883/2004 soveltamisalan mukaista sosiaaliturvaa eli muun muassa julkisia terveystalvakuutuksia. Yhdenver-

taisen kohtelun veloitteen vuoksi asumiseen perustuviin etuuksiin tulee olla oikeus direktiivien tarkoittamilla henkilöillä, vaikka heitä ei pidettäisi Suomessa asuvina.

Tämän vuoksi kansanterveyslain 14 § muutettaisiin siten, että kansanterveyslaissa kunnan asukkaaseen rinnastettaisiin edellä mainittujen direktiivien soveltamisalaan kuuluvat henkilöt. Muutos on tarpeen, jotta myös tilapäisesti maassa oleskelevat työntekijät olisivat oikeutettuja kunnallisiin terveydenhuoltopalveluihin samoin perustein kuin kotikuntalain mukaiset kunnan asukkaat.

1.9 Erikoissairaanhoitolaki

3 §. Pykälään ehdotettavalla muutoksella pannaan täytäntöön kolmansien maiden kansalaisten maahantulosta ja oleskelun edellytyksistä kausityön tekemistä varten annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/36/EU (kausityödirektiivi) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulona ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/66/EU (ICT-direktiivi) edellyttämä yhdenvertainen kohtelu terveydenhuollossa. Jäsenmaiden on kohdeltava edellä mainittujen direktiivin tarkoittamia kolmansien maiden kansalaisia yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa muun muassa sosiaaliturvan alalla. Sosiaaliturvalla tarkoitetaan asetuksen 883/2004 soveltamisalan mukaista sosiaaliturvaa eli muun muassa julkisia terveyspalveluja, myös erikoissairaanhoitoa. Yhdenvertaisen kohtelun veloitteen vuoksi asumiseen perustuviin etuuksiin tulee olla oikeus direktiivien tarkoittamilla henkilöillä, vaikka heitä ei pidettäisi Suomessa asuvina.

Tämän vuoksi muutettaisiin erikoissairaanhoitolain 3 §:n 1 momenttia siten, että kunnan asukkaaseen rinnastettaisiin direktiivin soveltamisalaan kuuluvat henkilöt. Muutos on tarpeen, jotta myös tilapäisesti maassa oleskelevat työntekijät olisivat oikeutettuja erikoissairaanhoidon palveluihin samoin perustein kuin kotikuntalain mukaiset kunnan asukkaat.

1.10 Lapsilisälaki

1 a §. *Oikeus lapsilisään työntöön perusteella.* Pykälään ehdotettavalla muutoksella pannaan täytäntöön kolmansien maiden kansalaisten maahantulosta ja oleskelun edellytyksistä kausityön tekemistä varten annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/36/EU (kausityödirektiivi) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulona ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/66/EU (ICT-direktiivi) edellyttämä yhdenvertainen kohtelu perhe-etuuksissa. Jäsenmaiden on kohdeltava edellä mainittujen direktiivien tarkoittamia kolmansien maiden kansalaisia yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa muun muassa sosiaaliturvan alalla. Sosiaaliturvalla tarkoitetaan asetuksen 883/2004 soveltamisalan mukaista sosiaaliturvaa muun muassa perhe-etuuksia. Yhdenvertaisen kohtelun veloitteen vuoksi asumiseen perustuviin etuuksiin tulee olla oikeus direktiivien tarkoittamilla henkilöillä, vaikka heitä ei pidettäisi Suomessa asuvina.

Jäsenvaltio voi kuitenkin rajoittaa kausityöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua jättämällä ulkopuolelle muun muassa perhe-etuudet. Lisäksi jäsenmaa voi päättää ICT-direktiivin mukaan, että perhe-etuudet jäävät yhdenvertaisen kohtelun ulkopuolelle, jos sisäisen siirron saaneella työntekijällä on lupa oleskella ja työskennellä jäsenvaltion alueella enintään 9 kuukauden ajan.

Lapsilisä kuuluu yhdenvertaisen kohtelun kattamiin perhe-etuuksiin. Lapsilisälain 1 a § ehdotetaan muutettavaksi siten, että lapsilisää maksettaisiin myös ICT-direktiivin tarkoittaman työntekijän mukana seuraavasta lapsesta. Koska kausityödirektiivissä on mahdollisuus rajoit-

taa lapsilisän maksamista, niin näiltä osin pykälään kirjataan direktiivin mahdollistama raja. Sen mukaan lapsilisää ei maksettaisi kausityödirektiivin soveltamisalan mukaisen työntekijän lapsesta.

1.11 Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta

3 §. Hoitomuodon valinta. Pykälässä muutettaisiin 2 momentti siten, että hoitorahaan ja hoitolisään olisi oikeus myös lapsesta, jonka vanhempi on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/66/EU (ICT-direktiivi) mukainen työntekijä. Jäsenmaiden on kohdeltava direktiivin tarkoittamia kolmansien maiden kansalaisia yhdenvertaisesti oman maan kansalaisten kanssa muun muassa sosiaaliturvan alalla. Sosiaaliturvalla tarkoitetaan asetuksen 883/2004 soveltamisalan mukaista sosiaaliturvaa, muun muassa perhe-etuuksia. Yhdenvertaisen kohtelun velvoitteen vuoksi asumiseen perustuviin etuuksiin tulee olla oikeus direktiivin tarkoittamilla henkilöillä, vaikka heitä ei pidettäisi Suomessa asuvina. ICT-direktiivin mukaan oikeus yhdenvertaiseen kohteluun on, ellei kahdenvälisen sopimusten tai sen jäsenvaltion, jossa työ suoritetaan, kansallisen oikeuden nojalla sovelleta alkuperämaan oikeutta. Näin varmistetaan, että sisäisen siirron saanut työntekijä kuuluu jommankumman maan sosiaaliturvalainsäädännön piiriin. Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen osalta tulisi kysymykseen kuuluminen alkuperämaan sosiaaliturvalainsäädännöstä nimenomaan perhe-etuuksien osalta. Kun on kyse EU:n sisäisestä liikkuvuudesta, sovelletaan vastaavasti asetusta (EU) N:o 1231/2010, sanotun kuitenkin rajoittamatta sellaisten kahdenvälisen sopimusten soveltamista, joilla varmistetaan, että sisäisen siirron saanut työntekijä kuuluu alkuperämaansa kansallisen oikeuden piiriin.

ICT-direktiivin mukaan jäsenvaltiot voivat päättää, että yhdenvertaisuutta ei sovelleta perhe-etuuksien osalta sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin, joilla on lupa oleskella ja työskennellä jäsenvaltion alueella enintään yhdeksän kuukauden ajan, sanotun kuitenkin rajoittamatta asetuksen (EU) N:o 1231/2010 soveltamista. Yhdenvertaisen kohtelun ulkopuolelle jäisivät siten alle yhdeksän kuukautta kestävään työhön tulevat henkilöt.

Tuen saamisen edellytyksenä on tämän lain 3 §:n 1 momentin mukaisesti, että lapsen vanhemmat tai muut huoltajat eivät valitse lasten päivähoidosta annetun lain (36/1973) 11 a §:n 1 momentin mukaista päivähoitopaikkaa ja että lapsi tosiasiallisesti asuu Suomessa.

Jäsenvaltio voi myös rajoittaa kausityöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua siten, että yhdenvertaisuutta ei sovelleta perhe-etuuksiin.

1.12 Työsopimuslaki

4 §. ICT-direktiivin tarkoittamat työntekijät. Lain kansainvälisluonteisia työsopimuksia ja sovellettavaa lakia koskevaan 11 lukuun ehdotetaan lisättävän uusi 4 §, joka sisältäisi ICT-oleskeluluvan ja liikkuva ICT -oleskeluluvan saaneiden työntekijöiden työehtoja koskevan lainvalintasäännöksen. Sen mukaan mainittujen oleskelulupien saaneiden työntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymisestä säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:ssä. Säännös on tarpeen, koska ICT-direktiivin tarkoittamien työntekijöiden työehdot poikkeavat, erityisesti palkan määräytymisen osalta, muiden lähetettyjen työntekijöiden työehdoista.

1.13 Laki työntekijöiden lähettämisestä

1 a §. *Lain soveltaminen ICT- direktiivin tarkoittamiin työntekijöihin.* Lakiin ehdotetaan lisätävän säännös siitä, mitä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksiä sovelletaan työntekijöihin, joiden maahanpääsy perustuu lakiin kolmansien maiden kansalaisten maahan-tulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yleisenä lähtökohtana, että myös ICT-direktiivin tarkoit-tamiin työntekijöihin sovellettaisiin työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksiä. Pykälän muissa momenteissa soveltamisalaa tarkennettaisiin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että työsuhteen ehdot määräytyvät lain 3 ja 4 §:n perus-teella. Lain 3 §:ssä säädetään työsopimukseen sovellettavasta laista ja 4 §:ssä työajasta, vuosi-lomasta ja niihin liittyvistä korvauksista ja perhevapaista. Momentissa myös säädettäisiin ICT-työntekijöiden vähimmäispalkan määräytymisestä. Sen mukaan ICT-työntekijöiden palkkaus määräytyisi yleisten palkan muodostumista koskevien säännösten mukaisesti. Erityisesti tulisi pyrkiä noudattamaan samaan palkkausta kuin mitä vastaanottavassa yrityksessä tulee noudat-taa vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden osalta. ICT-työntekijöiden palkkaukseen voidaan siis soveltaa muunkin soveltuvan työehtosopimuksen kuin yleissitovan työehtosopimuksen palkkausta koskevia määräyksiä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuuksista, jotka määräytyisivät lain 8-10 ja 12 §:n perusteella. Lain 8 §:ssä säädetään edustajan asettamisesta, 9 §:ssä työaika-asiakirjoista ja vuosilomakirjanpidosta, 10 §:ssä velvollisuudesta pitää saatavilla tietoja lähete-tyistä työntekijöistä Suomessa ja 12 §:ssä tietojen antamisesta henkilöstön edustajille. Lain 8 §:ssä säädetyn edustajan asettamista koskevia säännöksiä ehdotetaan lisäksi täsmennettävän ICT-direktiivin soveltamistilanteissa siten, että edustajana pidetään ICT-työntekijän Suomessa vastaanottavaa yksikköä. ICT-direktiivin mukaan vastaanottavalle yksikölle voidaan asettaa työsuhteen liittyviä vastuita, vaikka ICT-työntekijän työnantajana säilyykin koko lähettämisen ajan lähettävä yksikkö. Edustajan tehtävät ovat sopusoinnussa direktiivin velvoitteiden kanssa. Ne ovat tarpeen työehtojen valvonnan kannalta.

Pykälän 4 momentissa tarkennettaisiin muilta osin työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksien soveltamista.

2 Tarkemmat säännökset ja määräykset

Valtioneuvoston asetus kausityötä sisältävistä aloista.

3 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.11.2017

4 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Perusoikeusuudistuksessa luovuttiin kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ilmentämän aja-tustavan mukaisesti perusoikeuksien kytkemisestä Suomen kansalaisuuteen eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Kausityö- ja ICT-direktiiveissä ja niiden täytäntöönpanemiseksi tässä esi-tyksessä esitettävillä säädösmuutoksilla ei pyritä ainoastaan luomaan työn tekemiselle yhtäläi-set säännöt koko EU:n alueella. Keskeinen osa direktiivejä, ja siten ehdotettavien säännös-muutoksia, on myös työ- ja elinolosuhteiden sekä yhdenvertaisen kohtelun edistäminen.

Ehdotettavat säännösmuutokset edustavat monelta osin perusoikeusmyönteistä kehitystä vahvistaen niin perustuslain 6 §:ssä yhdenvertaisuuden periaatetta kuin myös useiden muiden perusoikeuksien toteutumista. Työnteolle asetettavat edellytykset toteuttavat omalta osaltaan myös perustuslain 18 §:ssä julkiselle vallalle asetettua velvollisuutta huolehtia työvoiman suojelusta. Edelleen säännökset yhdenvertaisesta kohtelusta muun muassa terveydenhuollon alalla toteuttavat yhdenvertaisuuden ohella perustuslain 19 §:ssä julkiselle vallalle asetettua velvollisuutta turvata lailla jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvetut sekä perustuslain 22 §:ssä asetettua velvollisuutta turvata perusoikeudet.

Esitys ei sisällä säännöksiä ICT-direktiivin tarkoittamien työntekijöiden maastapoistamisesta. Ulkomaalais-lain 9 luvun säännökset maastapoistamisesta ja sen täytäntöönpanosta soveltuvat lain tarkoittamiin henkilöihin sellaisenaan.

Kausityöntekijän maasta poistamiseen esitetään sovellettavaksi voimassa olevan ulkomaalais-lain 9 luvun säännöksiä. Kausityöntekijän maasta poistamisen täytäntöönpanosta esitetään kuitenkin säädettäväksi kausityön tekemisestä annettavassa erillislaissa. Ehdotettavan lain mukaan kausityöntekijän maasta poistamista koskeva päätös voitaisiin panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määräisi. Säännöstä on tarpeen tarkastella perustuslain 21 §:ssä säädetyn oikeusturvan toteutumisen näkökulmasta. Säännöksen soveltaminen käytännössä liittyy läheisesti myös perustuslain 9 §:n 4 momentissa säädettyyn, niin kutsuttuun palauttamiskieltoon.

Ehdotettavan lain mukaan kausityöhön oikeuttavan luvan enintään 90 päiväksi saaneen maasta poistamiseen sovellettaisiin käännättämistä ja kausityöoleskeluluvan saaneen maasta poistamiseen maasta karkottamista koskevaa säännöstä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että oleskeluluvan saaneisiin sovellettaisiin maasta karkottamista koskevia säännöksiä. Ilman oleskelulupaa eli joko viisumilla tai viisumivapaasti oleskelleen kausityöntekijän maasta poistamiseen sovellettaisiin puolestaan käännättämistä koskevia säännöksiä. Ratkaisu noudattaisi voimassa olevan ulkomaalaislain perussystematiikkaa, kun kolme kuukautta maassa oleskeluluvalla oleskelleen ulkomaalaisen maasta koskisivat korostetummat oikeussuojakeinot kuin alle kolme kuukautta, ilman oleskelulupaa maassa oleskellutta ulkomaalaista.

Käännättämistä koskevan päätöksen välitön täytäntöönpano perustuu sekin jo voimassa olevaan ulkomaalaislakiin. Lain 201 §:n pääsääntö on, että päätös käännättämisestä voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää.

Ehdotettavan lain mukaan myös kausityöntekijän maasta karkottamista koskeva päätös voitaisiin panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää. Säännös poikkeaisi siten ulkomaalaislain 200 §:n pääsäännöstä, jonka mukaan karkottamista koskeva päätös voidaan panna täytäntöön vasta valitusajan kuluttua. Perustuslakivaliokunta on pitänyt kuvatuista korkeampaa oikeussuojaa tarpeellisena, koska maasta karkottaminen toisin kuin käännättäminen tapahtuu yleensä tilanteessa, jossa ulkomaalainen on voinut oleskella maassa pitkäänkin ja hänelle on voinut muodostua läheisiä siteitä (PeVL 4/2004 vp, PeVL 47/2014 vp). Kausityöntekijän osalta on kuitenkin huomattava, että kausityöntekijän Suomessa oleskelussa on jo lähtökohtaisesti kyse tilapäisestä ja lyhytaikaisesta järjestelystä. Kausityöntekijän oleskelu Suomessa voisi oleskeluvallakin kestää yhtäjaksoisesti korkeintaan seitsemän kuukautta. Kyse on siten huomattavasti lyhyemmästä maassa oleskeluajasta kuin niissä karkottamistapauksissa, joissa ulkomaalaiselle on myönnetty oleskelulupa muun kuin kausityön perusteella. Ensimmäinen oleskelulupa myönnetään yleensä ainakin vuodeksi, jatkolupa korkeintaan neljäksi vuodeksi kerrallaan. Kausityöntekijä ei myöskään saavu maahan tarkoituksenaan jäädä tänne pysyväisluontoisesti. Tilanne eroaa siten siltäkin osin perustuslakivaliokunnan aiemmin käsittelemistä sääntelytilanteista. Koska kausityöntekijän maassa

oleskeluaika on jo lähtökohtaisesti tilapäisluontoista ja lyhytkestoista, ei kausityöntekijän osalta ole vastaavaa tarvetta maasta poistamista koskevan päätöksen täytäntöönpanon viivästyttämiselle.

Kokonaisuutena tarkastellen ei voitane pitää tarkoituksenmukaisena, että kausityöntekijän maassa oleskelu sallittaisiin sääntömääräisesti koko muutoksenhakumenettelyn ajan. Hallintotuomioistuinten keskimääräiset käsittelyajat huomioon ottaen kausityöntekijän maassa oleskeluaika muutoksenhakumenettelyn nojalla, ja siten ilman voimassa olevaa oleskelulupaa, voisi helposti muodostua huomattavasti pidemmäksi kuin alkuperäinen aiottu maassa oleskelun kesto. Tuona aikana kausityöntekijällä ei kuitenkaan olisi mahdollista jatkaa työntekeä Suomessa.

Lisäksi on huomattava, että ulkomaalaislain 200 §:n 3 momentin mukainen palauttamiskielto soveltuu kaikissa maasta poistamistapauksissa ja myös päätöksen täytäntöönpanovaiheessa. Se velvoittaa ottamaan huomioon ulkomaalaislain 147 §:n kiellon eli maasta poistamista koskevaa päätöstä ei saa käytännössä panna täytäntöön, jos ulkomaalainen voi palauttamisalueella joutua kuolemanrangaistuksen, kidutuksen, vainon tai muun ihmisarvoa loukkaavan kohtelun kohteeksi tai jos hänet voitaisiin lähettää sellaiselle alueelle. Säännös turvaa siten jo ennakoitavasti, ennen mahdollista hallinto-oikeuden arviointia päätöksen täytäntöönpanokiellosta, perustuslain 9 §:n 4 momentin mukaista palauttamiskieltoa. Käytännössä on syytä huomioida myös käännyttämispäätöksissä täytäntöönpaneuvien viranomaisen sangen vakiintunut käytäntö odottaa täytäntöönpanokiellon käsittelyyn tuomioistuimessa kuluvan ajan ennen kuin se on pannut päätöksen täytäntöön (HE 28/2003 vp).

Maasta poistamista koskevan päätöksen välitön täytäntöönpano ei estä kausityöntekijää valittamasta päätöksestä hallintotuomioistuimeen. Se ei myöskään lähtökohtaisesti muodosta esteitä tosiasiallisille mahdollisuuksille saada oikeusturvaa ja tulla kuulluksi muutoksenhakumenettelyssä, vaikka muutoksenhakumenettelyn toteuttaminen ulkomailta käsiin voikin joissakin tapauksissa aiheuttaa erityisjärjestelyjä. Hakijaa kuullaan lähtökohtaisesti kirjallisesti ilman suullista pääkäsittelyä. Lisäksi nykyteknologia mahdollistaa sen, että esimerkiksi kuulluksi tuleminen ja yhteydenpito oikeudellisen avustajan kanssa ei ole samassa määrin riippuvainen asianosaisten fyysisestä olinpaikasta kuin ennen. Olosuhteiden voidaan tältä osin katsoa muuttuneen melkoisesti sitten vuoden 2010, jolloin perustuslakivaliokunta ilmaisi huolensa siitä, että muutoksenhakumenettelyn toimittaminen ulkomailta käsin voi osoittautua hankalammaksi kuin Suomesta (PeVL 16/2000 vp). Maasta poistamisen välittömän täytäntöönpanon ei siten voitane katsoa hankaloittavan muutoksenhakua siinä määrin, että päätöksen välitön täytäntöönpano muodostuisi ongelmalliseksi perustuslain 21 §:ssä turvatun oikeusturvan näkökulmasta.

Valitustuomioistuin voi tarvittaessa asettaa maasta poistamiselle täytäntöönpanokiellon. Tämä mahdollisuus turvaa sen, että kausityöntekijän yksilöllinen tilanne niin Suomessa kuin paluumaassa tulee huomioiduksi. Täytäntöönpano voitaisiin kieltää esimerkiksi, jos kausityöntekijän oikeusturva vaarantuisi palaamisen johdosta tai jos häntä uhkaisi perustuslain 9 §:n 4 momentissa tarkoitettu kohtelu. Täytäntöönpano voitaisiin kieltää luonnollisesti myös, jos kausityöntekijän muut henkilökohtaiset olosuhteet, kuten tässä syntyneet siteet, muuten puoltaisivat Suomeen jäämistä valitusmenettelyn keston ajaksi.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

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

2 §

Suhde ulkomaalaislakiin

Tässä laissa tarkoitettuna 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 viisumisäännöstön laatimisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 810/2009 (*viisumisäännöstö*) mukaan myönnettyä Schengen-viisumia, joka sisältää kausityöhön oikeuttavan luvan;

7) *kausityöoleskeluluvalla* kausityödirektiivissä kausityöluvaksi määriteltyä tilapäistä oleskelulupaa, jonka nojalla kausityöntekijä voi oleskella ja työskennellä maassa yli 90 päivän ja enintään yhdeksän kuukauden ajan.

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 viisumivollisuudesta 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;
- 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.
- 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 asiaankuuluvat tiedot.

9 §

Hakemuksen jättäminen

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

HE 80/2017 vp

Jos kausityöntekijä tarvitsee viisumin tullaan 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 tullaan 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 viranomaisena 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 viranomaisena 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 annetuissa säännöksissä tarkoitetulla alalla ottaa kausityöoleskeluluvat myönnettäväksi myös kuutta kuukautta 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.

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 väärennetyjä 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 velvoitteitaan;
- 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 Rajatarkastusviranomaisen, joka myös kumoaa ja mitätöi kausityöviisumin. Jos ulkomaalainen oleskelee Suomessa, kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaa Maahanmuuttovirasto tai poliisi.

Kausityöoleskeluluvan peruuttaa Maahanmuuttovirasto.

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 työ sopimusta 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 enim-

HE 80/2017 vp

mäiskeston. 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 turvallisuus-säännöksiä.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta säädetään ulkomaalaislain 186 §:ssä. Rangaistus luvattoman 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 säädetty velvoitteensa. Päätös tehdään määräajaksi tai toistaiseksi.

21 §

Maasta poistaminen

Kausityöntekijän maasta poistamiseen sovelletaan ulkomaalaislain 9 luvun säännöksiä.

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

HE 80/2017 vp

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.

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.

Suomen edustustolla on oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä, jolla Suomen edustuston tekemä kausityöviisumia koskeva kielteinen päätös on kumottu tai sitä on muutettu.

24 §

Luettelo toimialoista

Valtioneuvoston asetuksella säädetään 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:

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 työskentelyä 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 työvälistysoimisto, 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 lyhytaikaista 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.

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 soveltuvissa tapauksissa liikkuu 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 olennaisia 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 ammattipätevyden 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-oleskeluluvalla* 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 -oleskeluluvalla* ICT-direktiivissä tarkoitettua pitkäaikaista liikkumista koskevaa lupaa vastaavaa oleskelulupaa, jossa on merkintä ”Mobile ICT” ja jonka nojalla sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan haltija voi oleskella ja työskennellä Suomessa ICT-direktiivissä säädetyin ehdoin.

Yrityksen sisäinen siirto kolmannelta 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 tarkoitettu siirtää johtajaksi tai asiantunti-

jaksi, 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.

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;

HE 80/2017 vp

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.

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 työnteko-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.

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 kuuluvasa Suomeen sijoittautuneessa yksikössä enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana, jos lyhytaikaiselle liikkumiselle jäljempänä säädetyt 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 tarkoitetut tiedot;
- 3) jäljennös voimassa olevasta vaadittavasta matkustusasiakirjasta ja ICT-oleskeluluvasta;
- 4) liikkumisen suunniteltu kesto ja ajankohta, jos niitä ei ole mainittu missään edellä mainitussa asiakirjassa;
- 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 matkustusasiakirjaa;
- 5) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetyt 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.

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 tarkoitettun 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.

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 työnantajavelvoitteiden 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 uusia 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.

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

HE 80/2017 vp

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:

3 §

Rekisterinpitäjät

Ulkomaalaisrekisteriin kuuluvien hakemusasioiden 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 viisumiasioiden 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, vankeinhoitoviranomaiset 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 pakolaiskiintiössä tai humanitaarisen maahanmuuton perusteella selvitetään;

5) jotka ovat hakeneet muukalaispassia tai pakolaisen matkustusasiakirjaa taikka joille Suomen viranomaisen 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.

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 henkilönnumeron 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 täyttämistä 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;

HE 80/2017 vp

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.

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 oikeutettava 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
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 kotikuntalaisa (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 työntekijäoikeus 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.

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 veloitteen 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 oikeutava 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 _____.

10.

Laki

lapsilislain 1 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lapsilislain (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 kahdenvälisten 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 työsopimukset 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 lähettämistä annetun lain muuttamisesta

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

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 tarkoitettun 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.

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.

Lisäksi sovelletaan 16, 17, 32—34 ja 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.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Helsingissä 28 päivänä kesäkuuta 2017

Pääministeri

Juha Sipilä

Sisäministeri Paula Risikko

3.

Laki

ulkomaalaislain 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:

Voimassa oleva laki

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 joka tapahtuu korkeakoulututkinnon suorittaneen ulkomaalaisen enintään vuoden kestävässä siirtona yrityksen sisällä; tai

79 §

Työnteko-oikeus ilman oleskelulupaa

Oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa on ulkomaalaisella, joka:

4) tulee marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten tai vihannesten poimintaan tai korjuuseen taikka turkistarhatyöhön enintään kolmeksi kuukaudeksi;

Ehdotus

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

79 §

Työnteko-oikeus ilman oleskelulupaa

Oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa on ulkomaalaisella, joka:

4) (kumotaan)

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 ja 1219/2013 ja 647/2016, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

3 §

3 §

*Rekisterinpitäjät**Rekisterinpitäjät*

Ulkomaalaisrekisteriin kuuluvien hakemusasioiden osarekisterin, 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 viisumiasioiden 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, vankeinhoitoviranomaiset, yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä korkein hallinto-oikeus ja alueelliset hallinto-oikeudet.

Rekisteriä pitävien ja käyttävien viranomaisten palveluksessa olevat 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 osare-

Ulkomaalaisrekisteriin kuuluvien hakemusasioiden 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 viisumiasioiden 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*, vankeinhoitoviranomaiset ja yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä korkein hallinto-oikeus ja alueelliset hallinto-oikeudet.

Rekisteriä pitävien ja käyttävien viranomaisten palveluksessa olevat 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 osare-

Voimassa oleva laki

kistereihin 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 pakolaiskiintiössä tai humanitaarisen maahanmuuton perusteella selvitetään;
- 5) jotka ovat hakeneet muukalaispassia tai pakolaisen matkustusasiakirjaa taikka joille Suomen viranomaisen on antanut maasta poistamisen toimeenpanoa varten yksisuuntaisen matkustusasiakirjan;
- 6) joille on myönnetty ulkomaalaislain 52 b §:n mukainen harkinta-aika.

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.

Lisäksi ulkomaalaisrekisteriin saa tallettaa tietoja 1 ja 2 momentissa tarkoitetun henkilön perheenjäsenistä, hänen kanssaan samassa taloudessa asuvista henkilöistä ja Suomes-

Ehdotus

kistereihin 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 pakolaiskiintiössä tai humanitaarisen maahanmuuton perusteella selvitetään;
- 5) jotka ovat hakeneet muukalaispassia tai pakolaisen matkustusasiakirjaa taikka joille Suomen viranomaisen 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.

Lisäksi ulkomaalaisrekisteriin saa tallettaa tietoja 1—3 momentissa tarkoitetun henkilön perheenjäsenistä, hänen kanssaan samassa taloudessa asuvista henkilöistä ja Suomessa

Voimassa oleva laki

sa olevista vastaanottajista silloin, kun se asian ratkaisemisen kannalta on tarpeen.

6 §

Arkaluonteisten henkilötietojen tallettaminen

Ulkomaalaisrekisteriin talletetaan maahan-tulon, maastalähdön ja maassa oleskelun val-vontaa sekä Suomen kansalaisuutta koskevaa päätöksentekoa varten tiedot henkilöistä, jot-ka:

7 §

Talletettavat tiedot

Ulkomaalaisrekisteriin saa, siltä osin kuin on tarpeen, tallettaa 5 tai 6 §:ssä tarkoitettun henkilön tunnistetietoina asia- tai asiakasnu-meron, nimet, kasvokuvan, nimikirjoitus-näytteen, oleskeluluvan, oleskelulupakortin, unionin kansalaisen perheenjäsenen oleske-lukortin, muukalaispassin ja pakolaisen mat-kustusasiakirjan hakijalta otetut sormenjäljet, DNA-testin ja sormenjälkien vertailua kos-kevan lausunnon, sukupuolen, syntymäajan, -paikan ja -maan, henkilötunnuksen ja ulko-maisen henkilönumeron tai muun ulkomaisen henkilön yksilöimiseksi annetun tunnuksen, kansalaisuus- ja kansallisuustiedot, ammatti-, koulutus- ja kielitaitotiedot, tiedot siviilisää-dystä ja perhesuhteista, kotikunnan, osoite- ja muut yhteystiedot sekä tiedot matkustusasia-kirjoista ja ulkomaalaislain 96 §:n mukaisesta hakemusasian vireilläoloa osoittavasta kortis-ta.

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

1) 5 §:n 1 tai 2 momentissa tarkoitettusta hakemuksesta tai ilmoituksesta taikka hake-muksen vuoksi tehdystä tiedustelusta tai kuu-lemisestä ilmenevät tiedot haetusta luvasta, asiasta ja hakemuksen perusteista, maassa oleskelun ja matkan tarkoituksesta ja kestosta sekä matkareitistä, maahantulon ja maasta-lähdön ajankohdasta ja paikasta sekä tiedot työnantajista ja työnteosta, työnantajan ve-

Ehdotus

olevista vastaanottajista silloin, kun se asian ratkaisemisen kannalta on tarpeen.

6 §

Arkaluonteisten henkilötietojen tallettaminen

Ulkomaalaisrekisteriin talletetaan maahan-tulon, maastalähdön, maassa oleskelun ja *työnteon* valvontaa sekä Suomen kansalai-suutta koskevaa päätöksentekoa varten tiedot henkilöistä ja *työnantajista*, jotka:

7 §

Talletettavat tiedot

Ulkomaalaisrekisteriin saa, siltä osin kuin on tarpeen, tallettaa 5 tai 6 §:ssä tarkoitettun henkilön tunnistetietoina asia- tai asiakasnu-meron, nimet, kasvokuvan, nimikirjoitus-näytteen, oleskeluluvan, oleskelulupakortin, unionin kansalaisen perheenjäsenen oleske-lukortin, muukalaispassin ja pakolaisen mat-kustusasiakirjan hakijalta otetut sormenjäljet, DNA-testin ja sormenjälkien vertailua kos-kevan lausunnon, sukupuolen, syntymäajan, -paikan ja -maan, henkilötunnuksen ja ulko-maisen henkilönumeron tai muun ulkomaisen henkilön yksilöimiseksi annetun tunnuksen, kansalaisuus- ja kansallisuustiedot, ammatti-, koulutus- ja kielitaitotiedot, tiedot siviilisää-dystä ja perhesuhteista, kotikunnan, osoite- ja muut yhteystiedot sekä tiedot matkustusasia-kirjoista ja ulkomaalaislain 96 §:n mukaisesta hakemusasian vireilläoloa osoittavasta kortis-ta.

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

1) 5 §:n 1—3 momentissa tarkoitettusta ha-kemuksesta tai ilmoituksesta taikka hake-muksen vuoksi tehdystä tiedustelusta tai kuu-lemisestä ilmenevät tiedot haetusta luvasta, asiasta ja hakemuksen perusteista, maassa oleskelun ja matkan tarkoituksesta ja kestosta sekä matkareitistä, maahantulon ja maasta-lähdön ajankohdasta ja paikasta sekä tiedot työnantajista ja työnteosta, työnantajan ve-

Voimassa oleva laki

ronmaksuvelvollisuuden täyttämistä ja verojen maksuun liittyvästä maksujärjestelystä sekä ulkomaalaislain 72 §:ssä tarkoitettua työntekijän oleskelulupahakemukseen liitettävät tiedot;

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

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

Ehdotus

ronmaksuvelvollisuuden täyttämistä ja verojen maksuun liittyvästä maksujärjestelystä, ulkomaalaislain 72 §:ssä tarkoitettua työntekijän oleskelulupahakemukseen liitettävät tiedot, *kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (/20) 6—8, 14 ja 20 §:ssä tarkoitettua 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 säädetyt Suomessa olevaa vastaanottavaa yksikköä koskevat tiedot;*

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

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

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:

Voimassa oleva laki

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.

Ehdotus

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 .

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

Voimassa oleva laki

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.

Ehdotus

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 §

14 §

Kunnan asukkaalla tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jonka kotikuntalaisissa (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 tässä laissa 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.

Kunnan asukkaalla tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jonka kotikuntalaisissa (201/1994) tarkoitettu koti-kunta 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 tässä laissa 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.*

HE 80/2017 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Kunnan, joka on kotikuntalain (201/1994) mukaan henkilön kotikunta, on huolehdittava siitä, että henkilö saa tarpeellisen erikoissairaanhoidon terveydenhuoltolain mukaisesti. Tämän veloitteen 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 tässä laissa 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.

Kunnan, joka on kotikuntalain (201/1994) mukaan henkilön kotikunta, on huolehdittava siitä, että henkilö saa tarpeellisen erikoissairaanhoidon terveydenhuoltolain mukaisesti. Tämän veloitteen 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 tässä laissa 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.*

HE 80/2017 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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:

Voimassa oleva laki

1 a §

Oikeus lapsilisään työnteon perusteella

Lapsilisää maksetaan tämän lain mukaisesti myös asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (1573/1993) 3 b §:ssä tarkoitettuna ja 3 c §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisen oleskelulupa-vaatimuksen 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 enintään kuuden kuukauden ajan.

Ehdotus

1 a §

Oikeus lapsilisään työnteon perusteella

Lapsilisää maksetaan tämän lain mukaisesti myös asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (1573/1993) 3 b §:ssä tarkoitettuna ja 3 c §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisen oleskelulupa-vaatimuksen 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 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 kuu-
ta 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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Hoitomuodon valinta

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.

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 kahdenvälisten 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 var-*

HE 80/2017 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ten () annettuun lakiin.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 .*
