

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 pääsytään 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 täyttäisivät 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 aiheita 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 täytyykö 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

HE 80/2017 vp

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 hallussa. 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 nykysäännöksen 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 tarkoitetulla 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. Käsittelijä 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 rajasäännöstössä (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 ohjelmapalvelualan 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 jälkeenpäin, jos se paljastuu direktiivin vastaiseksi. Itali-alle on tärkeintä, että voimaansaattaminen on tapahtunut direktiivissä määritellyn täytäntöön-panojakson puitteissa. Maltalla maahanmuuttodirektiivit pilkotaan erillislakeiksi, 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 työlupa 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 lyhykestoisilla 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 normealeja 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) luokituksista 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 asiakirjatyyppejä, joiden nojalla luvanhaltija 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 työilupaa 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 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 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 (ammattillinen 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 perusopetuksen oppimäärän 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 ammattipätevyyden 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 soveltamisalasäännöksen 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 pienempi ryhmä ovat tämän vuoksi rajoitetusti verovelvollisia.

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 tarkoitetulla tavalla on otettava huomioon kausityöntekijän etu ja tapaukseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan.

18 §

Maahanpaluun helpottaminen

Jos kolmannen maan kansalainen on työskennellyt Suomessa kausityössä ainakin kerran kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen tekemistä edeltäneiden viiden vuoden aikana ja oleskelunsa ajan noudattanut tässä laissa säädettyjä kausityönteon edellytyksiä, hänen ei tarvitse esittää todisteita asianmukaisesta majoituksesta.

19 §

Majoitus

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

Jos työnantaja järjestää majoituksen tai se järjestyy työnantajan kautta:

1) kausityöntekijältä voidaan periä vuokra, joka ei saa olla kohtuuton verrattuna hänen nettoansioihinsa ja kyseisen majoituksen laatuun ja jota ei saa automaattisesti vähentää tämän palkasta;

2) työnantajan on tehtävä kausityöntekijän kanssa kirjallinen sopimus tai toimitettava hänelle vastaava asiakirja, jossa ilmoitetaan selvästi majoituksen ehdot;

3) työnantajan on huolehdittava siitä, että majoitus vastaa yleisiä terveys- ja turvallisuussäännöksiä.

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.

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;

Voimassa oleva laki

ronmaksuvelvollisuuden täyttämisestä ja verojen maksuun liittyvästä maksujärjestelystä sekä ulkomaalaislain 72 §:ssä tarkoitettujen 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 muutoksenhausta;
- 3) 5 §:n 3 momentissa tarkoitettujen perheenjäsenten, samassa taloudessa asuvien henkilöiden sekä vastaanottajien henkilö- ja yhteystiedot.

Ehdotus

ronmaksuvelvollisuuden täyttämisestä ja verojen maksuun liittyvästä maksujärjestelystä, ulkomaalaislain 72 §:ssä tarkoitettujen työntekijän oleskelulupahakemukseen liitettävät tiedot, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (/20) 6–8, 14 ja 20 §:ssä tarkoitettujen 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 muutoksenhausta;
- 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

Ehdotus

3 c §

3 c §

Oleskelulupavaatimus

Oleskelulupavaatimus

Oleskelulupavaatimus täyttyy myös, kun:

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.

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 kotikuntalaissa (201/1994) tarkoitettu kotikunta kyseinen kunta on. Henkilön asuin- ja kotikunnalla tarkoitetaan kuntaa, jonka asukas hän on. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan tässä laissa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 1 tai 2 momentissa taikka 3 momentin 1, 2, 4, 5 tai 7 kohdassa taikka 79 §:n 1 momentin 1, 2 tai 6 kohdassa tarkoitettu työnteko-oikeus ja jolla on Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde tai joka on vähintään kuusi kuukautta kestäneen työ-, virka- tai muun palvelussuhteen päätyttyä rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan 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 tarkoitetut perheenjäsenet.

Kunnan asukkaalla tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jonka kotikuntalaissa (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 tarkoitetut 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 velvoitteen mukaisen erikoissairaanhoidon järjestämiseksi kunnan on kuuluttava johonkin sairaanhoitopiiriin kuntayhtymään. Kotikuntalain mukaiseen kunnan asukkaaseen rinnastetaan tässä laissa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 1 tai 2 momentissa taikka 3 momentin 1, 2, 4, 5 tai 7 kohdassa taikka 79 §:n 1 momentin 1—2 tai 6 kohdassa tarkoitettu työnteko-oikeus ja jolla on Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde tai joka on vähintään kuusi kuukautta kestäneen työ-, virka- tai muun palvelussuhteen päätyttyä rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan 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 velvoitteen mukaisen erikoissairaanhoidon järjestämiseksi kunnan on kuuluttava johonkin sairaanhoitopiiriin kuntayhtymään. Kotikuntalain mukaiseen kunnan asukkaaseen rinnastetaan tässä laissa myös kunnan alueella oleskeleva henkilö, jolla on ulkomaalaislain (301/2004) 78 §:n 1 tai 2 momentissa taikka 3 momentin 1, 2, 4, 5 tai 7 kohdassa taikka 79 §:n 1 momentin 1—2 tai 6 kohdassa tarkoitettu työnteko-oikeus ja jolla on Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde tai joka on vähintään kuusi kuukautta kestäneen työ-, virka- tai muun palvelussuhteen päätyttyä rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi. Kunnan asukkaaseen rinnastetaan 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 tarkoitetun 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 tarkoitetun 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 .*
