



Bryssel 16.7.2020  
C(2020) 4813 final

**KOMISSIION TIEDONANTO**

**OHJEET KAUSITYÖNTEKIJÖILLE EU:SSA KORONAVIRUSEPIDEMIAAN  
LIITTYEN**

# OHJEET KAUSITYÖNTEKIJÖILLE EU:SSA KORONAVIRUSEPIDEMIAAN LIITTYEN

## I. Johdanto

Jotkin Euroopan talouden sektorit, etenkin maatalous- ja elintarvikeala ja matkailu, ovat riippuvaisia kausityöntekijöistä, jotka tulevat muista jäsenvaltioista tai kolmansista maista tietyinä vuodenaikana. Tällaisten työntekijöiden pääasiallisena asuinpaikkana säilyy useimmiten kotimaa, ja he muuttavat johonkin jäsenvaltioon vain tilapäisesti suorittaakseen kausiluonteista toimintaa.

Valtion rajat ylittävillä kausityöntekijöillä on laajat oikeudet, jotka voivat vaihdella sen mukaan, ovatko he unionin vai jonkin kolmannen maan kansalaisia. Työn tilapäisen luonteen ja erityisten työolosuhteiden vuoksi he voivat kuitenkin olla alttiimpia epävarmoille työ- ja elinoloille. Koronaviruspandemia (covid-19) toi nämä seikat näkyvämmiin esiin ja joissakin tapauksissa pahensi niitä. Lisäksi se osoitti, että joissakin tapauksissa tällaiset ongelmat voivat johtaa tartuntatautien leviämiseen ja lisätä koronavirusklustereiden riskiä.

Näin ollen tarvitaan kiireellisesti asianmukaisia toimia. Näillä ohjeilla täydennetään *työntekijöiden vapaan liikkuvuuden harjoittamista koskevia suuntaviivoja covid-19-epidemian aikana*<sup>1</sup>, jotka julkaistiin 30. maaliskuuta 2020. Samalla vastataan Euroopan parlamentin 19. kesäkuuta 2020 päätöslauselmassaan<sup>2</sup> esittämään pyyntöön rajatyöntekijöiden ja kausityöntekijöiden suojelusta. Näissä ohjeissa käsitellään sekä EU:n kausityöntekijöitä että kolmansien maiden kausityöntekijöitä EU:ssa, ja jäljempänä esitettävät toimenpiteet koskevat molempia ryhmiä, ellei toisin mainita.

## II. Kausityöntekijöiden oikeus työskennellä EU:n jäsenvaltiossa

Kausityöntekijöiden oikeudet jäsenvaltion alueelle ja työmarkkinoille pääsyyn saattavat olla erilaiset kansalaisuuden mukaan (EU:n jäsenvaltion vai kolmannen maan kansalainen). Lisäksi kausityöntekijöitä voidaan palkata erilaisten välittäjien kautta.

Perussopimusten valvojan tehtävässään komissio valvoo, miten unionin sääntöjä sovelletaan kausityöntekijöihin, mutta EU-direktiivit täytäntöönpanevien kansallisten lakien mukaisten sääntöjen asianmukaisesta soveltamisesta ovat vastuussa kansalliset viranomaiset. Jäsenvaltioita kehoitetaan näin ollen tehostamaan paikan päällä tehtäviä tarkastuksia, myös Euroopan työviranomaisen<sup>3</sup> tuella, ja panemaan täysimääräisesti täytäntöön kaikki sovellettavat säännöt.

### - *EU:n työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu*

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimuksen) 45 artiklassa vahvistetun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden sekä yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden periaatteen mukaisesti EU:n kansalaisilla on oikeus etsiä työtä, myös kausityötä, toisesta jäsenvaltiosta sekä saada

<sup>1</sup> C/2020/2051, EUVL C 102I, 30.3.2020, s. 12.

<sup>2</sup> 2020/2664(RSP)

<sup>3</sup> <https://www.ela.europa.eu/>

samaa apua kansallisesta työvoimapalvelusta ja ottaa työ vastaan samoilla ehdoilla kuin vastaanottavan jäsenvaltion kansalaiset. Työpaikan saamisen jälkeen heihin sovelletaan vastaanottavan jäsenvaltion lakeja ja asianmukaisia työehtosopimuksia, ja heillä on oltava samat työolot kuin vastaanottavan maan kansalaisilla, kuten palkka, irtisanomissuoja ja työterveys ja -turvallisuus. Heillä on myös oikeus samoihin sosiaali- ja veroetuihin kuin maan omilla kansalaisilla. Jos he joutuvat tahtomattaan työttömäksi, he säilyttävät työntekijän aseman vastaanottavassa jäsenvaltiossa kuuden kuukauden ajan edellyttäen, että he rekisteröityvät työvoimapalveluun.<sup>4</sup>

Direktiivin 2014/54/EU<sup>5</sup> mukaisesti EU:n työntekijöillä, jotka käyttävät oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, on oikeus saada apua vastaanottavan jäsenvaltion elimiltä, jotka edistävät yhdenvertaista kohtelua ja tukevat unionin työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään, nostaa kante tuomioistuimessa, jos kyseessä on kansalaisuuteen perustuva syrjintä, saada tukea ammattiliitoilta ja muilta tahoilta oikeudellisissa ja/tai hallinnollisissa menettelyissä ja saada suojaa epäsuotuisilta seurauksilta.

- ***Kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden maahantuloa koskevat edellytykset***

Sellaisten kolmannen maan kansalaisten, jotka asuvat jossakin muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, johon heidät palkataan kausityöntekijöiksi, tai jotka asuvat jossakin kolmannessa maassa, on yleensä haettava viisumia, työlupaa tai oleskelulupaa, jotta he voivat asua ja työskennellä kyseisessä jäsenvaltiossa.

Kolmansien maiden kansalaiset, jotka tulevat kolmannesta maasta EU:hun kausityötä varten, kuuluvat kausityöntekijöitä koskevan direktiivin<sup>6</sup> piiriin. Siinä vahvistetaan edellytykset, jotka koskevat heidän maahanpääsyään ja oikeuksiaan EU:ssa oleskelun aikana. EU:n jäsenvaltioissa (Irlantia lukuun ottamatta) ja Schengenin säännöstöön osallistuvissa maissa on ollut 17. maaliskuuta 2020 lähtien voimassa EU:hun suuntautuvaa muuta kuin välttämätöntä matkustamista koskeva rajoitus. EU:hun suuntautuvaa muuta kuin välttämätöntä matkustamista koskevasta väliaikaisesta rajoituksesta ja sen mahdollisesta poistamisesta 30. kesäkuuta 2020 annetussa neuvoston suosituksessa<sup>7</sup> täsmennetään, että välttämätön matkustaminen olisi sallittava tietyille suosituksen liitteessä II tarkoitetuille matkustajaryhmille, joilla on välttämätön tehtävä tai tarve ja joihin kuuluvat myös maatalousalan kausityöntekijät. Suosituksen mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin ottaa käyttöön näitä matkustajia koskevia ylimääräisiä turvatoimenpiteitä erityisesti silloin, kun heidän matkansa alkaa suuren riskin alueelta.

- ***Lähetetyt kausityöntekijät***

Jossakin jäsenvaltiossa työskenteleviä kausityöntekijöitä, jotka heidän työnantajansa lähettää työhön toiseen jäsenvaltioon, pidetään direktiivissä 96/71/EY<sup>8</sup> tarkoitettuina lähetettyinä työntekijöinä. Jossakin

---

<sup>4</sup> Direktiivin 2004/38/EU 7 artiklan 3 kohdan c alakohta.

<sup>5</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/54/EU, annettu 16. huhtikuuta 2014, työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien käyttämistä helpottavista toimenpiteistä (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 8).

<sup>6</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/36/EU, annettu 26. helmikuuta 2014, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 375). Direktiiviä sovelletaan kaikkiin jäsenvaltioihin Tanskaa ja Irlantia lukuun ottamatta.

<sup>7</sup> Neuvoston suositus (EU) 2020/912, annettu 30. kesäkuuta 2020, EU:hun suuntautuvaa muuta kuin välttämätöntä matkustamista koskevasta väliaikaisesta rajoituksesta ja sen mahdollisesta poistamisesta (EUVL L 208I, 1.7.2020, s. 1).

<sup>8</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16. joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

jäsenvaltiossa laillisesti työskentelevien ja asuvien kolmansien maiden kansalaisten työnantaja voi lähettää heidät toiseen jäsenvaltioon, jolloin heitä pidetään lähetettyinä työntekijöinä.<sup>9</sup>

Heihin sovelletaan lähetettyjä työntekijöitä koskevan tarkistetun direktiivin<sup>10</sup> mukaan vastaanottavan jäsenvaltion laeista tai yleissitovista työehtosopimuksista johtuvia keskeisiä työehtoja ja -oloja.

Lähetettyjen kausityöntekijöiden kannalta keskeisimmät työehdot ovat palkanmaksu (mukaan lukien kaikki pakolliset osatekijät), työntekijän majoitusolosuhteet sekä työterveyttä, työturvallisuutta ja työhygieniaa koskevat toimenpiteet.

Työvoiman vuokrausyritysten kautta yhteen jäsenvaltioon palkattuja kausityöntekijöitä, jotka vuokrataan käyttäjäyrityksen palvelukseen johonkin toiseen (vastaanottavaan) jäsenvaltioon, pidetään myös lähetettyinä työntekijöinä. Vuokrausyrityksen on taattava näille työntekijöille samat keskeiset työehdot<sup>11</sup>, joita sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut työntekijän suoraan. Tällä ei kuitenkaan rajoiteta vastaanottavan jäsenvaltion keskeisiä työehtoja ja -oloja, joita sovelletaan näihin työntekijöihin heidän ominaisuudessaan lähetettyinä työntekijöinä.

Direktiivin 2014/67/EU<sup>12</sup> mukaisesti jäsenvaltioiden olisi myös varmistettava, että lähetettyjen kausityöntekijöiden käytettävissä on toimivat menettelyt, joilla he voivat tehdä valituksen työnantajastaan suoraan siinä jäsenvaltiossa, jossa he ovat tai johon heidät lähetettiin, ja että ammattiliitot tai muut kolmannet osapuolet voivat aloittaa lähetetyn työntekijän puolesta tai tätä tukeakseen oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn. Tämän direktiivin mukaisesti jäsenvaltioiden olisi toteutettava toimenpiteitä, joilla varmistetaan työntekijöiden oikeuksien toimiva suoja alihankintaketjuissa.

#### - *Pimeä työ*

Jäsenvaltioita kehoitetaan ryhtymään tarvittaviin toimiin kausityöntekijöiden pimeän työn torjumiseksi ja hyödyntämään kattavasti pimeän työn vastaista EU-foorumia. Foorumin puitteissa toteutettavilla toimilla voidaan torjua tehokkaasti kausityöntekijöiden pimeää työtä. Tällaisia toimia ovat muun muassa tarkastuksia tehostavat kolmikantakumppanuudet ja rajatylittävä yhteistyö, parempi riskianalyysi ja tiedonhankinta, jotka yhdistetään ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, kuten luetteloiden laatimiseen sääntöjä noudattavista yrityksistä.

### **III. Kausityöntekijöiden työ- ja elinolot**

Koronaviruskriisi on tuonut esiin kausityöntekijöiden usein heikot työ- ja elinolot samoin kuin työterveys- ja työturvallisuusolot. Kriisin aikana on ilmoitettu useita kausityöntekijöiden oikeuksia rikkovia tapauksia, ja kriisi on pahentanut kausityöntekijöihin kohdistuvia ongelmia, joihin on puututtava.

---

<sup>9</sup> Tämä ei koske kolmansien maiden kansalaisia, jotka asuvat ja työskentelevät EU:n ulkopuolella sellaisen työnantajan palveluksessa, joka ei ole sijoittautunut EU:n jäsenvaltioon. Jälkimmäisessä tapauksessa sovelletaan kolmansien maiden kausityöntekijöitä koskevia maahanpääsyn edellytyksiä.

<sup>10</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957, annettu 28. kesäkuuta 2018, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta (EUVL L 173, 9.7.2018, s. 16). Sitä ryhdytään soveltamaan 30. heinäkuuta 2020.

<sup>11</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19. marraskuuta 2008, vuokratyöstä (OJ L 327, 5.12.2008, p. 9); 5 artikla.

<sup>12</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15. toukokuuta 2014, direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11).

- *Työturvallisuus ja -terveys*

Kausityöntekijöillä on samat oikeudet ja suoja työterveyden ja -turvallisuuden suhteen kuin muillakin työntekijöillä jäsenvaltiossa. Direktiivissä 89/391/ETY (puitedirektiivi) täsmennetään joukko työnantajien velvoitteita, esimerkiksi työhön liittyvien riskien arviointi työntekijöiden työterveyden ja -turvallisuuden kannalta, sekä työnantajien vastuuseen liittyen sellaisten toimenpiteiden hyväksyminen, jotka ovat tarpeen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojaamiseksi, mukaan lukien työssä esiintyvien vaarojen ehkäisy, tiedottaminen ja kouluttaminen sekä tarvittavien järjestelyjen ja keinojen tarjoaminen.

Puitedirektiiviä täydentää yli 20 direktiiviä, joissa keskitytään työturvallisuuden ja -terveyden tiettyihin näkökohtiin<sup>13</sup> ja joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, myös kausityöntekijöihin, kansalaisuudesta, toimialasta tai ammatista riippumatta.

Komissio kehottaa kaikkia jäsenvaltioita lisäämään tietoisuutta kausityöntekijöihin vaikuttavista työturvallisuus- ja terveysvaatimuksista ja tarjoamaan työnantajille käytännön tietoa kausityöntekijöihin vaikuttavien lakisääteisten vaatimusten täytäntöönpanosta kaikilla aloilla. Työnantajien olisi tehtävä asianmukainen arviointi kaikista mahdollisista työperäisistä riskeistä ja vahvistettava ennaltaehkäisevät ja suojaavat toimenpiteet. Näihin sisältyvät tarvittavien suojavarusteiden tarjoaminen ja toimenpiteiden mukauttaminen olosuhteiden kehittyessä.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita käsittelemään erityisesti seuraavia näkökohtia:

- puitedirektiivin mukaisesti sovellettavien sääntöjen tiivis seuranta ja täytäntöönpanon valvonta;
- heikko tietoisuus työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvistä seikoista ja sellaisten riskien tunnistaminen, jotka liittyvät työn katkonaiseen suorittamiseen, kielimuriin ja kausityöntekijöiden koulutuksen puutteeseen verrattuna vakituisemmassa työssä oleviin työntekijöihin;
- kausityöntekijöiden ottaminen mukaan kuulemis- ja osallistumismekanismeihin, joissa käsitellään työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä kysymyksiä.

Osa kausityöntekijöistä työskentelee mikro- ja pienyrityksissä, ja komissio muistuttaakin, että työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa EU:n strategiakehyksessä kaudelle 2014–2020<sup>14</sup> korostetaan jäsenvaltioiden tarvetta vahvistaa mikro- ja pienyritysten valmiuksia toteuttaa vaikuttavia ja tehokkaita riskinehkäisytoimia. Jäsenvaltioita kehoitetaan antamaan käytännön ohjeita pienemmille yrityksille, myös valvonnan kautta, tehokkaimmista toimenpiteistä, joilla voidaan rajoittaa etenkin koronavirukseen liittyviä terveys- ja turvallisuusriskejä, sekä tietoa kannustumista, joita on otettu käyttöön. Ne voivat myös tarjota tukea etenkin pienemmille yrityksille aloilla, joilla koronaviruksen leviämisen riski on suurempi.

---

<sup>13</sup> Ks. esimerkiksi direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä, direktiivi 89/654/ETY työpaikoille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista, direktiivi 2009/104/EY työntekijöiden työssään käyttämille työvälineille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista, direktiivi 89/656/ETY työntekijöiden työpaikalla käyttämille henkilönsuojaimille turvallisuutta ja terveyttä varten asetettavista vähimmäisvaatimuksista, direktiivi 90/269/ETY terveyttä ja turvallisuutta varten asetettavista vähimmäisvaatimuksista sellaisessa käsin tapahtuvassa taakkojen käsittelyssä, johon liittyy erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara, direktiivi 2000/54/EY työntekijöiden suojelemisesta vaaroilta, jotka liittyvät biologisille tekijöille altistumiseen työssä, ja direktiivi 94/33/EY nuorten työntekijöiden suojelusta.

<sup>14</sup> COM(2014) 332 final.

Jäsenvaltioiden olisi edistettävä asiaankuuluvia Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston ohjeita<sup>15</sup>, etenkin niitä, jotka koskevat tarvittavia hygieniatoimenpiteitä ja joissa muistutetaan työnantajia, että on tarjottava asianmukaiset tilat, joissa voidaan varmistaa lähikontaktien välttäminen, asianmukaiset ruokailutilat sekä wc- ja suihkutilat.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita myös tiivistämään yhteistyötään kausityöntekijöiden työolojen parantamiseksi etenkin hyödyntämällä työturvallisuuden ja työterveyden neuvoo-antavaa komiteaa ja johtavien työsuojelutarkastajien komiteaa<sup>16</sup>. Muita heikommassa asemassa oleviin ryhmiin, esimerkiksi naisiin, nuoriin ja ikääntyneisiin työntekijöihin sekä terveysongelmista kärsiviin työntekijöihin, liittyvät erityishaasteet olisi otettava huomioon. Komissio kannustaa näitä komiteoita keskustelemaan erityistoimista, joilla pyritään ehkäisemään ja hallitsemaan terveysriskejä kausityöntekijöiden ymmärtämällä kielellä, sekä kohdennetuista täytäntöönpanon valvontaa koskevista toimista.

Komissio pyytää jäsenvaltioita lisäämään paikalla tehtäviä tarkastuksia, jotka ovat tarpeen sen varmistamiseksi, että työterveys ja -turvallisuusnormeja sovelletaan asianmukaisesti kausityöntekijöihin.

Komissio kannustaa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä tutkimaan ja edistämään mekanismeja, joilla voidaan varmistaa, että kausityöntekijöiden erityistarpeet otetaan riittävästi huomioon, ja se tukee niitä tässä toiminnassa.

Komissio tekee edelleen yhteistyötä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa ja kerää kausityöntekijöihin vaikuttaviin työterveys ja -turvallisuusasioihin liittyviä tietoja ja hyviä käytäntöjä ja asettaa ne asiaan liittyvien sidosryhmien saataville kansallisella ja unionin tasolla, myös kausityöntekijöille suunnatuilla tiedotuskampanjoilla.

Komissio kannustaa luomaan eri politiikanalojen ja työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan välistä synergiaa maatalous- ja elintarviketuotannon aloilla, jotka ovat erityisen haasteellisia työterveyden ja -turvallisuuden kannalta, etenkin työtapaturmien määrän osalta. Esimerkiksi hiljattaisessa Pelloilta pöytäään -strategiassa<sup>17</sup> otetaan esiin tarve varmistaa oikeudenmukaiset, terveyttä edistävät ja ympäristöä säästävät elintarvikejärjestelmät. Terveellisemmät ja turvallisemmat työpaikat ovat näin ollen keskeisiä, jotta voidaan edistää yleisemmin kansanterveyden suojelua.

#### **- *Majoitus ja kuljetus***

Koronakriisi on tuonut esiin kausityöntekijöiden usein heikot majoitusolot ja puutteet kuljetuksissa työpaikalle. Kausityöntekijöitä koskevaan direktiiviin sisältyy majoitusta koskevia sääntöjä, joita kolmansien maiden kausityöntekijöiden on noudatettava, jotta heille voidaan myöntää viisumi, työlupa tai oleskelulupa<sup>18</sup>, ja tarkistetun lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin mukaan vastaanottavan maan majoitusoloja koskevia sääntöjä on sovellettava lähetettyihin kausityöntekijöihin, mutta ei ole sellaista unionin säädöstä, jolla taattaisiin muiden kausityöntekijöiden majoitusolot. Sen vuoksi komissio kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan tarpeelliset toimenpiteet, joilla varmistetaan kohtuulliset työskentely- ja asuinolot kausityöntekijöille. Kaikille kausityöntekijöille pitäisi tarjota vastaanottavassa jäsenvaltiossa majoitus, joka vastaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisia asianmukaisia vaatimuksia.

<sup>15</sup> <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>.

<sup>16</sup> Johtavien työsuojelutarkastajien komitea koostuu jäsenvaltioiden työsuojelutarkastajien edustajista.

<sup>17</sup> COM(2020) 381 final.

<sup>18</sup> Direktiivin 2014/36/EU 20 artikla.

Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että työnantajat tarjoavat tai järjestävät majoituksen hinnalla, joka ei ole kohtuuton sen laatuun ja kausityöntekijöiden nettoansioihin nähden.

Jäsenvaltioiden olisi myös kannustettava työnantajia olemaan vähentämättä vuokraa automaattisesti kausityöntekijöiden palkasta. Jos työnantaja tarjoaa tai järjestää kuljetuksen ja ateriat, myös niiden kustannusten olisi oltava kohtuulliset, eikä niitä pitäisi vähentää automaattisesti kausityöntekijän palkasta.

Kausityöntekijöiden majoituksessa ja kuljetuksessa olisi noudatettava asianomaisen jäsenvaltion terveys- ja turvallisuusvaatimuksia, myös lähikontaktien välttämiseen ja terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä, joita sovelletaan koronaviruspandemian torjunnassa.<sup>19</sup>

Lisäksi komissio kannustaa jäsenvaltioita asettamaan erityisvaatimuksia raja- ja kausityöntekijöille tarkoitetuille työvoiman vuokrausyrityksille ja rekrytointiyrityksille EU:ssa, jotta voidaan varmistaa, että ne tiedottavat työntekijöille asianmukaisesti ja noudattavat vähimmäislaatuvaatimuksia, jotta voidaan taata riittävä suoja valtioiden rajat ylittävissä tilanteissa. Nämä vaatimukset voitaisiin asettaa yrityksille suunnattujen käytännesääntöjen tai jopa lainsäädännön muodossa. On tärkeää, että vuokrausyritykset tiedottavat – työsopimuksen kestosta riippumatta – työntekijöille ennen näiden lähtöä työoloista, sosiaaliturvaoikeuksista sekä matka- ja majoitusjärjestelyistä samoin kuin sovellettavista työterveys- ja työturvallisuustoimenpiteistä ja muista järjestelyistä työntekijöiden omalla kielellä tai kielellä, jota he ymmärtävät.

#### **IV. Kausityöntekijöihin liittyvät sosiaaliturvanäkökohdat**

Asetuksessa (EY) N:o 883/2004 määritellään sosiaaliturvalainsäädäntö, jota sovelletaan kausityöntekijöihin. Sen mukaan oikeutetaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttäviin EU:n työntekijöihin sovelletaan yhden jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmää kerrallaan. Tarkoituksena on välttää kaksinkertainen kattavuus tai toisaalta aukot kattavuudessa. Työntekijällä ja työnantajalla ei ole mahdollisuutta valita, missä jäsenvaltiossa he ovat vakuutettuna:<sup>20</sup> sovellettava lainsäädäntö määräytyy objektiivisesti asetuksen säännösten mukaisesti ja työntekijän henkilökohtaisen ja ammatillisen tilanteen perusteella. Säännöt tarjoavat vakautta, koska niillä vältetään sovellettavan lainsäädännön jatkuva muuttuminen, ja ne vähentävät työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin, työnantajiin ja viranomaisiin kohdistuvaa hallinnollista rasitetta.<sup>21</sup>

Koska kausityöntekijät kuuluvat toimivaltaisen jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmään, heidän saamansa sosiaalisen suojelun pitäisi olla saman tasoista kuin muiden kyseisessä jäsenvaltiossa vakuutettujen. Sosiaaliturvajärjestelmään kuulumisen tarkoittaa sekä velvoitteita, kuten sosiaaliturvamaksujen maksamista, että välittömien oikeuksien ja etuuksien, kuten terveydenhuollon, perhe-etuuksien ja

---

<sup>19</sup> Ks. Ohjeet liikennepalvelujen ja -yhteyksien vaiheittaiseksi palauttamiseksi – COVID-19 (EUVL C 169, 15.5.2020, s. 17).

<sup>20</sup> Asia C- 345/09, *van Delft ym.*, ECLI:EU:C:2010:610.

<sup>21</sup> Asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 3 kohdan a alakohdan mukaan sovellettavan sosiaaliturvalainsäädännön määrittämisessä yleisenä sääntönä on, että henkilöön sovelletaan sen jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädäntöä, jossa hän harjoittaa toimintaansa. Asetuksen 12 ja 13 artiklassa säädetään kuitenkin tätä yleistä sääntöä koskevista poikkeuksista tietyissä tapauksissa, joissa tämän periaatteen soveltaminen on työntekijän ammatin luonteen vuoksi perusteetonta tai mahdotonta. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, kun työnantaja lähettää työntekijän tekemään kausityötä työnantajan lukuun tai kun kyseessä ovat kausityöntekijät, jotka työskentelevät kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

työttömyysetuuksien, saamista. Lisäksi se sosiaaliturvajärjestelmä, jossa henkilö on ollut vakuutettuna vähintään vuoden ajan, tarjoaa tulevan eläkkeen, kun kansalliset edellytykset etuuksien saamiseksi täyttyvät.<sup>22</sup>

Kaikkien oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen harjoittavien työntekijöiden tavoin kausityöntekijöillä, jotka on vakuutettu jäsenvaltiossa, joka on eri kuin se, jossa toimintaa harjoitetaan, on oltava PD-asiakirja A1<sup>23</sup>. Kyseisessä todistuksessa esitetään sosiaaliturvalainsäädäntö, jota työntekijään sovelletaan, ja vahvistetaan, että hänellä ei ole velvollisuutta maksaa sosiaaliturvamaksuja toiseen jäsenvaltioon.

Unionin ulkopuolella asuvilla kolmansien maiden kansalaisilla, jotka tulevat jonkin jäsenvaltion alueelle työskennelläkseen kausityöntekijänä, on myös oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa määritellyillä sosiaaliturvan eri aloilla. Joitakin rajoituksia voidaan kuitenkin soveltaa.<sup>24</sup>

Komissio muistuttaa, että työnantajan on täytettävä kaikki työntekijöihin sovellettavassa lainsäädännössä säädetyt velvoitteet ikään kuin työntekijät sijaisivat toimivaltaisessa jäsenvaltiossa.<sup>25</sup> Velvoitteen noudattamatta jättämisestä olisi ilmoitettava sen jäsenvaltion viranomaisille, jossa rikkominen tapahtui, jotta voidaan tehdä tarpeelliset tutkimukset.

## V. Tiedottaminen kausityöntekijöille

Epäselvät tai puutteelliset tiedot kausityöntekijöiden ja heidän työnantajiansa oikeuksista ja velvollisuuksista vaikuttavat suoraan kausityöntekijöiden suojeluun. Sen vuoksi komissio kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan laajoja tiedotuskampanjoita, jotka on kohdistettu työnantajille ja kausityöntekijöille ja joissa käsitellään kausityöntekijöihin sovellettavia normeja ja oikeuksia. Se myös kannustaa yhteistyöhön jäsenvaltioiden välillä samoin kuin jäsenvaltion eri viranomaisten ja sidosryhmien välillä.

Direktiivissä 91/533/ETY<sup>26</sup> vahvistetaan olennaiset tiedot, jotka työntekijöiden, myös kausityöntekijöiden, on saatava työnantajalta kirjallisesti kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Näihin kuuluvat tehtävän työn kuvaus, työsuhteen aloituspäivä ja päättymispäivä, jos se on

<sup>22</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=en>.

<sup>23</sup> [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact\\_points\\_pd\\_a1.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf).

<sup>24</sup> Kausityöntekijöiden oleskelun tilapäisen luonteen vuoksi jäsenvaltioiden pitäisi voida jättää perhe-etuudet ja työttömyysetuudet samoin kuin veroetuudet EU:n ulkopuolelta tulevien kausityöntekijöiden ja oman maansa kansalaisten yhdenvertaisen kohtelun ulkopuolelle. Kolmansien maiden kansalaisten osalta on syytä muistaa, että asetuksen (EU) N:o 1231/2010 mukaan heillä on samat oikeudet kuin EU:n kausityöntekijöillä. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/36/EU, annettu 26. helmikuuta 2014, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 375); 23 artikla.

<sup>25</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) No 987/2009, annettu 16. syyskuuta 2009, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä (EUVL L 284, 30.10.2009, s. 1); 21 artikla.

<sup>26</sup> Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14. lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteesta tai työsuhteesta sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

Direktiivi korvataan elokuussa 2022 direktiivillä (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105). Sillä otetaan käyttöön suojaavampia normeja (esim. tietojen ilmoittamista koskevat lyhyemmät määräajat) eikä anneta mahdollisuutta jättää lyhyillä työsuhteilla työskenteleviä työntekijöitä soveltamisalan ulkopuolelle.



vahvistettu, palkallisen loman määrä, palkan määrä ja koostumus, normaalin työpäivän tai -viikon pituus sekä mahdollisesti sovellettava työehtosopimus. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin jättää jotkin työntekijäryhmät näiden vähimmäisvaatimusten ulkopuolelle (esimerkiksi silloin, jos työ kestää enintään kuukauden). Komissio kehottaakin, että jäsenvaltiot vaativat työnantajia toimittamaan nämä tiedot kausityöntekijöille kielellä, jota he ymmärtävät, työsuhteen kestosta riippumatta.

Lisäksi kausityöntekijöitä koskevan direktiivin soveltamisalaan kuuluvat kolmansien maiden kausityöntekijät saavat yhdessä viisuminsa tai työlupansa kanssa kirjallisesti tiedot oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, myös valitusmenettelyistä.<sup>27</sup>

Tartuntariskin vähentämiseksi työnantajien olisi myös varmistettava, että kausityöntekijät saavat helposti (sekä muodon että kielen puolesta) tietoja työhön liittyvistä vaaroista ja turvallisuusvaatimuksista sekä kaikista terveyst- ja turvallisuusohjeista ja -menettelyistä.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että kausityöntekijöiden työnantajat ovat tietoisia oikeudellisista velvoitteistaan, ymmärtävät ne ja noudattavat niitä.

Kaikki jäsenvaltiot ovat perustaneet direktiivin 2014/67/EU mukaisesti virallisen lähetettyjä työntekijöitä käsittelevän kansallisen sivuston<sup>28</sup>, jolla on tietoja työntekijöiden oikeuksista ja työnantajan velvoitteista.

Myös Eures-portaali<sup>29</sup> tarjoaa kausityöntekijöiden kannalta tärkeitä käytännön tietoja sekä oikeudellisia ja hallinnollisia tietoja elin- ja työoloista kaikissa jäsenvaltioissa, ja maahanmuuttoportaali<sup>30</sup> tarjoaa lisätietoja, jotka ovat erityisen merkityksellisiä kolmasien maiden kausityöntekijöiden kannalta. Komissio tekee tiivistä yhteistyötä Eures-kumppaneidensa kanssa jäsenvaltioissa kehittääkseen kausityöntekijöille kohdennettuja toimia ja tukee edelleen jäsenvaltioiden ja sidosryhmien toimia, joilla pyritään varmistamaan, että kausityöntekijät ja työnantajat hyödyntävät kattavasti Eures-portaalia.

## **VI. Jatkotoimet**

Komissio teettää **tutkimuksen** kerätäkseen tietoja EU:ssa tehtävästä kausityöstä ja kartoittaa suurimmat haasteet, myös koronaviruspandemian aikana ja alihankintaan liittyen.

Komissio järjestää kausityöntekijöitä koskevan **kuulemisen eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa**. Lisäksi komissio kehottaa jäsenvaltioita, että ne kannustaisivat kansallisia työmarkkinaosapuolia käsittelemään kausityöntekijöihin kohdistuvia haasteita vastaanottavassa jäsenvaltiossa.

Komissio pohtii työntekijöiden, myös kausityöntekijöiden, työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä erityistoimia **tulevan työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen** yhteydessä.

Komissio jatkaa toimintaansa myös **Euroopan työviranomaisen** kanssa hyödyntämällä sitä pysyvänä tiedonvaihtoforumina kansallisten viranomaisten välillä ja toteuttamalla sen kanssa tiedotustoimia. Komissio kehottaa Euroopan työviranomaista **koordinoimaan valistuskampanjan**, joka kohdennetaan aloille, joilla kausityö on yleistä, ja tekemään tiivistä yhteistyötä Eures-kumppaneiden kanssa

<sup>27</sup> Direktiivin 2014/36/EU 11 artikla.

<sup>28</sup> Ks. kohta ”Lähetettyjä työntekijöitä käsittelevät kansalliset sivustot” [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_fi.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_fi.htm).

<sup>29</sup> <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>.

<sup>30</sup> <https://ec.europa.eu/immigration/>.

jäsenvaltioissa näihin aloihin liittyvien erityistoimien laatimiseksi. Se kehottaa Euroopan työviranomaista perustamaan kansallisten viranomaisten välisen yhteistyö- ja tiedonvaihtofoorumin sekä tarkastelemaan ja tukemaan kansallisilla virallisilla verkkosivustoilla kausityöntekijöille tarjottavan tiedon parantamista.

Komissio tukee edelleen jäsenvaltioita, jotta ne puuttuisivat kausityöhön liittyvään pimeään työhön hyödyntämällä **pimeän työn vastaista EU-foorumia**. Tähän liittyen on tärkeää lisätä tietoja oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijöiden ja työnantajien parissa.

Komissio kannustaa **Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirastoa tekemään tiivistä yhteistyötä johtavien työsuojelutarkastajien komitean kanssa** ja tekemään selvityksen korkean riskin ammateista, myös kausityöntekijöihin liittyen.

Komissio jatkaa tiivistä yhteistyötä jäsenvaltioiden kanssa **sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista käsittelevässä hallintotoimikunnassa** ja tarkastelee mahdollisuuksia laatia kausityöntekijöihin liittyviä ohjeita. Komissio harkitsee myös vertailevan tutkimuksen teettämistä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ja sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista käsittelevällä oikeudellisten asiantuntijoiden verkostolla<sup>31</sup>.

Komissio kehottaa jäsenvaltioita tutkimaan **viranomaisten välisen yhteistyön** tehostamista, myös direktiivin 2014/54/EU mukaisten elinten kautta. Komissio on valmiina tukemaan tällaista yhteistyötä järjestämällä kokouksia, joissa vaihdetaan hyviä toimintatapoja ja perustetaan vakaampia mekanismeja.

Erityisesti kolmansien maiden kausityöntekijöiden osalta komissio on parhaillaan **arvioimassa, miten jäsenvaltiot ovat saattaneet osaksi kansallista lainsäädäntöä direktiivin 2014/36/EU**, ja se toimittaa täytäntöönpanokertomuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle vuonna 2021. Siinä tarkastellaan direktiivin kaikkia säännöksiä, myös niitä, jotka koskevat yhdenvertaista kohtelua, työoloja, työterveyttä ja -turvallisuutta sekä luotettavien tilastojen toimittamista, ja arvioidaan, suojaako direktiivi riittävästi kolmansien maiden kausityöntekijöitä.

---

<sup>31</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098>.