EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 8.5.2026
COM(2026) 261 final

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten annetun direktiivin 2014/36/EU 27 artiklan mukaisesti

I. JOHDANTO

Kausiluonteinen talous on EU:ssa tärkeä ja suuri kasvun vauhdittaja koko EU:n talouden ja kilpailukyvyn kannalta strategisesti tärkeillä aloilla. EU:n tärkeimmät kausityöalat ovat maatalous ja puutarhaviljely, matkailu ja hotelli- ja ravintola-ala sekä pienemmässä määrin elintarvikkeiden jalostus ja rakennusala. Vuonna 2024 EU:n maatalousala tuotti 228,6 miljardia euroa bruttoarvonlisäystä (noin 1,2 % EU:n BKT:stä) ja 531,9 miljardia euroa maatalouden tuotoksena, kun taas maatalouselintarvikkeiden vienti kasvoi 235,4 miljardiin euroon.[1] Matkailualan, hotelli- ja ravintola-ala mukaan luettuina, arvioidaan muodostavan noin viisi prosenttia EU:n bruttoarvonlisäyksestä.[2] Monet näistä aloista ovat rakenteellisesti riippuvaisia kausityöstä, sillä työvoiman kysyntä keskittyy tiettyihin vuodenaikoihin.

Vaikka kausityöalat ja kausityön laajuus vaihtelevat eri puolilla EU:ta, kaikilla jäsenvaltioilla on rakenteellinen tarve kausityöntekijöille. Karkeiden arvioiden mukaan koko EU:ssa tarvitaan vuosittain 2,5[3]–4[4] miljoonaa kausityöntekijää. Oman maan kansalaiset muodostavat suurimman kausityöntekijöiden ryhmän, mutta heidän määränsä on laskenut tasaisesti.

Väestörakenteen muutokset, maaseudun väestökato ja jatkuva työvoimapula edellyttävät yhä enemmän liikkuvien EU:n kausityöntekijöiden (jotka muuttavat EU-maasta toiseen kausityön perässä) ja EU:n ulkopuolisista maista tulevien työntekijöiden työpanosta, jotta tuotanto ja palvelut voisivat jatkua kausityöaloilla. Vuoden 2021 arvioiden mukaan yli 420 000 kolmannen maan kansalaista tekee vuosittain kausityötä pelkästään maatalousalalla EU:ssa.[5] Vuonna 2023 kolmannen maan kansalaiset[6] muodostivat 9 prosenttia matkailualan työvoimasta.

Kausityössä esiintyy erityisiä haasteita, jotka liittyvät työntekijöiden haavoittuvuuteen sekä täytäntöönpanoon liittyviin riskeihin. Tämä johtuu siitä, että kausityöt ovat sekä tilapäisiä että fyysisesti vaativia, työpäivät ovat pitkiä kiireisimpinä kausina, palkka on suhteellisen pieni, työsuhdeturva on heikko ja työpaikat sijaitsevat syrjäisissä paikoissa. Työntekijöiden rajallinen neuvotteluvoima, työpaikkojen tarkastamisen haastavuus syrjäisillä maaseutualueilla ja ankara kilpailu, joka saattaa johtaa työvoimakustannusten leikkaamiseen, lisäävät entisestään kausityöntekijöiden haavoittuvuutta ja hyväksikäytön riskiä. Kausityöaloilla työskenteleviin

---

1 Eurostat, Maatalousalan tuloksellisuus (Eurostat Statistics Explained).

2 Eurostat, Matkailutilastot – menot (Eurostat Statistics Explained) (4,5 % vuonna 2019); Money-maker or scourge? Tourism across the EU flourishes | European Newsroom (5,1 %).

3 Euroopan talous- ja sosiaalikomitean (ETSK) tutkimus ”Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19”, 2023.

4 Elintarvike-, maatalous- ja matkailualan ammattiliittojen eurooppalaisen keskusliiton (EFFAT) tutkimus ”Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality”, 2024.

5 ETSK, alaviite 3, s. 18.

6 Majoituspalveluissa, joissa työskenteli 2,1 miljoonaa työntekijää vuonna 2021, kolmannen maan kansalaisten osuus työvoimasta oli 11 prosenttia vuonna 2023, Matkailuala – työllisyys (Eurostat Statistics Explained). Vuonna 2022 kolmansien maiden kansalaisten osuus EU:n hotelli- ja ravintola-alasta oli Euroopan työviranomaisen (ELA) mukaan noin 12,6 prosenttia (”Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility”, s. 37). EU:n ulkopuolisista maista tulevien kausityöntekijöiden määrää kyseisellä alalla ei kuitenkaan tunneta.

kolmannen maan kansalaisiin kohdistuu suurempi riski kuin EU:n kansalaisiin. Kolmannen maan kansalaisilla on myös haasteita päästä kohtuullisen asumisen, terveydenhuollon ja tiettyjen sosiaaliturvan alojen piiriin. Risteävä syrjintä voi lisätä näitä riskejä. Lyhyet työsopimukset, riippuvuus yhdestä työnantajasta, tiedon ja tuen heikko saatavuus ja pelko siitä, että väärinkäytösten paljastaminen johtaa vahingollisiin seurauksiin,[7] vaikuttavat kausityöntekijöiden kykyyn puolustaa oikeuksiaan ja hakea oikeussuojaa. Kausityöntekijöillä on myös suurempi riski joutua työvoiman hyväksikäyttöön liittyvän ihmiskaupan uhriksi. Työvoiman hyväksikäyttö on lisääntynyt merkittävästi viime vuosina[8] erityisesti suuririskisillä aloilla, kuten maataloudessa, elintarvikkeiden jalostuksessa, vieraanvaraisuusalalla, kuljetus- ja logistiikka-alalla ja rakennusalalla.

Ennen kausityöntekijöitä koskevan direktiivin[9], jäljempänä ’direktiivi’, hyväksymistä kansalliset säännöt ja suojelunormit olivat epäyhtenäiset. Määritelmät, maahanpääsyn perusteet, oleskelun pituus, menettelyt ja oikeudet vaihtelivat suuresti eri maissa. Useissa jäsenvaltioissa kausityöaloille oli ominaista laiton työnteko, työntekijöiden oleskeluaikojen ylittyminen sekä huonot työ- ja elinolot.

Direktiivi hyväksyttiin vuonna 2014, ja se oli saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä viimeistään 30. syyskuuta 2016. Direktiivillä pyritään sovittamaan yhteen kaksi tavoitetta: ensinnäkin helpommin saatavilla olevien ja avoimempien työvoiman liikkuvuuden mahdollistavien väylien, joiden avulla tyydytetään työnantajien kausityövoiman tarve ja kannustetaan vähentämään laitonta muuttoliikettä ja laitonta työntekoa, järjestäminen, sekä toiseksi kausityöntekijöiden ihmisarvoisten työ- ja elinolojen edistäminen, vahvojen suojatoimien tarjoaminen hyväksikäyttöä vastaan sekä toimenpiteiden toteuttaminen direktiivin täytäntöönpanon varmistamiseksi (esimerkiksi seuranta, arviointi ja tarkastukset).

Direktiivin 27 artiklan mukaisesti tässä kertomuksessa keskitytään direktiivin saattamiseen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen soveltamiseen jäsenvaltioissa pääasiassa vuosina 2019–2024.[10] Siinä esitetään myös toimenpiteet, joilla tuetaan direktiivin asianmukaista saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen soveltamista, yksilöidään jäljellä olevat haasteet ja kuvataan toimet, joihin komissio aikoo ryhtyä näiden haasteiden ratkaisemiseksi.

---

7 Komissio, Milieu Ltd ja Ramboll Consulting, 2024, ”Targeted study on the need and potential policy options to better protect third-country nationals under the Seasonal Workers Directive”, jäljempänä ’kohdennettu tutkimus’; Oxfam, ”Essential but invisible and exploited”, 2024, s. 5; ”Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva”, 2023.

8 Työvoiman hyväksikäyttöön liittyvän ihmiskaupan määrä kasvoi 70 prosenttia vuosina 2019–2023, kuten lokakuussa 2025 julkaistusta Eurostatin kertomuksesta10 years (2013-2023) of EU data on trafficking in human beings käy ilmi.

9 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/36/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, kolmannen maan kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 375). Direktiiviä ei sovelleta Tanskaan ja Irlantiin.

10 Pidennetty raportointikausi johtuu pitkälti siitä, että EU-maat ovat saattaneet direktiivin asteittain ja eriytetysti osaksi kansallista lainsäädäntöään, vertailukelpoisten tietojen puutteista ja covid-19-pandemiasta.

Kertomus perustuu II ja III jaksossa kuvattujen seuranta- ja tukitoimenpiteiden avulla kerättyihin tietoihin, jäsenvaltioiden Eurostatille ilmoittamiin tilastotietoihin sekä eri sidosryhmien, kuten jäsenvaltioiden viranomaisten, ammattiliittojen, työnantaja- ja elinkeinoelämän järjestöjen, valtiosta riippumattomien järjestöjen, maahanmuuttajien edustajien ja tiedeyhteisön, kannanottoihin ja muihin julkisesti saatavilla oleviin lähteisiin.

Kuten 29. tammikuuta 2026 annetussa eurooppalaisessa turvapaikka-asioiden ja muuttoliikkeen hallintastrategiassa[11] todetaan, EU:hun on tärkeää houkutella sen ulkopuolisista maista Euroopan talouden tarvitsemaa työvoimaa, myös kausityöntekijöitä, ja samalla suojella näitä työntekijöitä hyväksikäytöltä sekä ehkäistä laitonta työntekoa. Tehokkaiden kausityövoiman liikkuvuuden mahdollistavien polkujen edistäminen ja varmistaminen toteuttamiskelpoisena vaihtoehtona laittomalle maahanmuutolle on myös osa ihmissalakuljetuksen vastaisen maailmanlaajuisen allianssin toimintaa[12].

Tällä kertomuksella ja työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia koskevan direktiivin täytäntöönpanoa koskevalla kertomuksella[13] pyritään edistämään laittoman työnteon ja siirtotyöläisten hyväksikäytön torjuntaa koskevien EU:n sääntöjen parempaa täytäntöönpanoa. Kertomuksella tuetaan myös vuonna 2026 julkaistavaa ihmiskaupan torjuntaa koskevaa strategiaa ja edistetään EU:n laajempaa lähestymistapaa ihmisarvoisten työolojen varmistamiseen kaikille työntekijöille laadukkaita työpaikkoja koskevan etenemissuunnitelman[14] puitteissa.

II. SEURANTA JA TÄYTÄNTÖÖNPANOA TUKEVAT TOIMENPITEET

Komissio on vuodesta 2016 lähtien toteuttanut useita oikeudellisia ja operatiivisia toimia varmistaakseen, että direktiivi pannaan asianmukaisesti täytäntöön. Vuonna 2016 se käynnisti rikkomusmenettelyt, koska jäsenvaltioista, joita direktiivi sitoo, 20 ei ollut ilmoittanut saattaneensa direktiiviä osaksi kansallista lainsäädäntöään. Vuoteen 2019 mennessä kaikki jäsenvaltiot olivat ilmoittaneet saattaneensa direktiivin kokonaisuudessaan osaksi kansallista lainsäädäntöään, joten niitä koskevat rikkomusmenettelyt saatettiin päätökseen. Useimmat säännökset saatettiin asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä kussakin jäsenvaltiossa, mutta joitakin puutteita havaittiin edelleen muun muassa maahanpääsyä ja maastapoistamista koskevissa ehdoissa, lupien myöntämisessä ja uusimisessa, tiedotusvelvoitteissa, maahanpaluun helpottamisessa, majoituksessa, seuraamuksissa, korvauksissa ja menettelyllisissä takeissa. Näin ollen komissio käynnisti vuosina 2023 ja 2024 rikkomusmenettelyt direktiivin puutteellisesta saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä kaikkia niitä jäsenvaltioita vastaan, joita direktiivi

---

[11] Komission tiedonanto Euroopan parlamentille ja neuvostolle, *Eurooppalainen turvapaikka-asioiden ja muuttoliikkeen hallintastrategia*, 29. tammikuuta 2026, COM(2026) 45 final, s. 21.

[12] Ks. 10. joulukuuta 2025 annettu yhteinen julistus ihmissalakuljetuksen vastaisesta maailmanlaajuisesta allianssista.

[13] Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja toimenpiteitä koskevista vähimmäisvaatimuksista 18 päivänä kesäkuuta 2009 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/52/EY soveltamisesta, COM(2026) 260.

[14] Komission tiedonanto, *Laadukkaita työpaikkoja koskeva etenemissuunnitelma*, 4.12.2025, COM(2025) 944 final.

sitoo. Rikkomusmenettelyjen seurauksena kaikki asianomaiset jäsenvaltiot ovat toteuttaneet tai toteuttavat parhaillaan lisätoimenpiteitä yhdenmukaistaakseen kansallisen lainsäädäntönsä direktiivin kanssa. Tähän mennessä yhdeksän rikkomusmenettelyä on saatettu päätökseen, mutta osan käsittely on vielä kesken.

Tukeakseen osaksi kansallista lainsäädäntöä saatettujen säännösten tehokasta soveltamista komissio on täydentänyt oikeudellista valvontaa analyyttisillä[15] ja operatiivisilla[16] toimenpiteillä. Esimerkiksi Italiassa, Kreikassa, Espanjassa ja Ranskassa EU:n rahoituksella on rahoitettu kohdennettuja hankkeita, joilla tuetaan direktiivin käytännön täytäntöönpanoa kolmansista maista tulevien maatalouden kausityöntekijöiden osalta.[17]

Parantaakseen direktiivin soveltamista komissio on useilla foorumeilla ja eri kuulemisissa keskustellut jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten ja sidosryhmien kanssa jäljellä olevista haasteista ja mahdollisista jatkotoimista.[18] Komission yksiköt ovat osallistuneet kolmansien osapuolten järjestämiin vuoropuheluihin, jotka liittyvät EU:n (yhteis)rahoittamiin hankkeisiin.[19] Vuoropuheluissa korostui tarve tehostaa maahanpääsymenettelyjen käyttöä, jotta riittävä määrä kausityövoimaa saadaan maahan ajoissa, lisätä kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden tietoisuutta oikeuksistaan ja niiden käyttämisestä, sekä tukea valitus- ja

---

15 Euroopan muuttoliikeverkoston kertomus kausityöntekijöiden houkuttelemisesta ja heidän oikeuksiensa suojelusta EU:ssa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa (”Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report”), 2020, ja siihen liittyvät maakohtaiset raportit; Ad Hoc -kysely kausityöntekijöitä koskevasta direktiivistä, ”Ad Hoc Query on 2023.18 Seasonal Workers Directive”, EMV Luxemburgin 5. toukokuuta 2023 esittämästä pyynnöstä; kohdennettu tutkimus, alaviite 7; komission tutkimus, ”Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector”, Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

16 Esimerkiksi komission tiedonanto, *Ohjeet kausityöntekijöille EU:ssa koronavirusepidemiaan liittyen*, 2020/C 235 I/01, EUVL C 235I, 17.7.2020, s. 1; Euroopan työviranomaisen tiedote, ”Campaign information note third-country national seasonal workers” (2021), Information note on seasonal workers.pdf.

17 Komissio esimerkiksi myönsi vuonna 2019 30,2 miljoonaa euroa SU.PR.EME. Italia -hankkeelle ja vuosina 2023–2024 30 miljoonaa euroa SU.PR.EME. 2 -hankkeelle Italiassa pimeän työn ja laittoman rekrytoinnin ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, 3,25 miljoonaa euroa, joista 95 prosenttia myönnettiin turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahastosta (AMIF-rahasto), naisten taloudellista riippumattomuutta tukevalle WAFIRA-hankkeelle (2021–2025) ja WAFIRA II -hankkeelle (2025–2028) Espanjassa ja 5,23 miljoonaa euroa, joista 95 prosenttia myönnettiin AMIF-rahastosta, Ranskalle. Komissio rahoitti myös Kreikassa INTEGRALITY-hanketta, jolla torjutaan siirtotyöntekijöiden hyväksikäyttöä maataloudessa ja pyritään varmistamaan heidän kotoutumisensa.

18 Esimerkiksi työvoiman muuttoliikettä käsittelevän foorumin kokouksissa lokakuussa 2023 ja lokakuussa 2025, maahanmuuttajien näkemyksiä käsittelevän asiantuntijaryhmän kokouksessa lokakuussa 2025, Euroopan muuttoliikefoorumin kokouksessa marraskuussa 2024 ja työmarkkinaosapuolten kanssa pidetyssä erityiskokouksessa joulukuussa 2025.

19 Esimerkiksi Solidar-hanke, jolla pyritään varmistamaan oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot siirtotyöläisille Euroopassa (lokakuu 2025); Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD) / Alankomaiden hallitus, maatalouden työvoiman muuttoliikettä käsittelevä hybridityöpaja (joulukuu 2025); kausityötä ja oikeudenmukaista työtä koskevat suunnitelmat (SaFE) / kansainvälisen siirtolaispolitiikan kehittämiskeskus (ICMPD) / liikkuvuuskumppanuusjärjestely, Building functional pathways for seasonal work in agriculture and tourism -työpaja (tammikuu 2026); European Policy Centre (EPC) / Pellolta pöytään -työmarkkinoilla työskentelevien siirtotyöläisten ihmisarvon kunnioittaminen (DignityFirm), pyöreän pöydän keskustelu: ”Migrant workers in farm to fork sectors: What way forward for effective EU policies ensuring dignity?” (tammikuu 2026).

muutoksenhakumekanismien käyttöä. Sidosryhmät huomauttivat usein myös riittämättömästä seurannasta, täytäntöönpanosta, tarkastuksista ja seuraamuksista kausityöaloilla sekä epäasianmukaiseen majoitukseen ja työlainsäädännön rikkomiseen liittyvistä ongelmista.

III. DIREKTIIVIN SAATTAMINEN OSAKSI KANSALLISTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ JA SOVELTAMINEN

Vaikka jäsenvaltiot ovat saattaneet useimmat direktiivin säännökset asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään, joitakin puutteita esiintyy edelleen. Näitä puutteita on kuvattu jäljempänä.

1. Suoraviivaiset ja saavutettavat kausityövoiman liikkuvuuden mahdollistavat väylät

a. Direktiivin soveltamisala – 2 artikla

Direktiiviä sovelletaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella ja jotka hakevat pääsyä tai joille on myönnetty pääsy jäsenvaltion alueelle kausityöntekijöinä työskentelyä varten. Sitä ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin, jotka hakemusta tehtäessä asuvat jäsenvaltioiden alueella, lukuun ottamatta kolmansien maiden kansalaisia, jotka aikovat jatkaa oleskeluaan tai uusia oleskelulupansa (2 artikla). Direktiivissä ’kausityöntekijällä’ tarkoitetaan kolmannen maan kansalaista, jonka pääasiallinen asuinpaikka on edelleen kolmannessa maassa ja joka oleskelee laillisesti ja tilapäisesti jäsenvaltion alueella työntekotarkoituksessa harjoittaakseen kausiluonteista toimintaa yhden tai useamman määräaikaisen, kolmannen maan kansalaisen ja kyseiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan välillä suoraan tehdyn työsopimuksen perusteella (3 artiklan b alakohta). Näiden muuttujien puitteissa jäsenvaltioiden on laadittava luettelo toimialoista, joihin kuuluu kausiluonteista toimintaa (2 artiklan 2 kohta), ja määritettävä kausityöntekijöiden oleskelun enimmäiskestoksi viidestä yhdeksään kuukautta 12 kuukauden jaksolla (14 artikla). Kaikki jäsenvaltiot ovat nimenneet maatalouden kausiluonteiseksi alaksi. Useat jäsenvaltiot mainitsevat myös puutarhaviljelyn[20], metsätalouden[21], myös ei-puuaineisten luonnon tuotteiden keräilyn[22], sekä kalatalouden ja meriviljelyn[23]. Useimmat jäsenvaltiot, mutta eivät kaikki, ovat myös nimenneet majoitus-, ravitsemis- ja/tai matkailupalvelut ja niihin liittyvät vapaa-ajan palvelut kausiluonteisiksi toimialoiksi.[24] Osa jäsenvaltioista on maininnut muitakin toimialoja.[25]

---

[20] Itävalta, Belgia, Saksa, Ranska, Liettua Latvia, Alankomaat ja Romania.

[21] Itävalta, Bulgaria, Tšekki, Ranska, Saksa, Viro, Kreikka, Suomi, Kroatia, Unkari, Liettua, Ruotsi, Slovenia ja Slovakia.

[22] Suomi ja Liettua.

[23] Bulgaria, Viro, Kreikka, Unkari, Latvia, Malta, Portugali ja Slovakia.

[24] Itävalta, Belgia, Bulgaria, Tšekki, Saksa, Viro, Kreikka, Suomi, Ranska, Kroatia, Italia, Liettua, Luxemburg, Latvia, Malta, Puola, Portugali, Romania, Ruotsi, Slovenia ja Slovakia.

[25] Tšekki, Saksa, Viro, Suomi, Ranska, Liettua, Luxemburg, Portugali, Ruotsi ja Slovakia mainitsivat yhden tai useamman seuraavista aloista: metsästys, elintarvike-/tupakka-/juomatuotanto, sahat, rakentaminen, elokuva-/televisiotuotanto, vesiliikenteen henkilökuljetus, tukku-/vähittäiskauppa, teollisuustoiminta, esittävää taidetta tukevat palvelut tai maa- ja vesirakentaminen.

Kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden maahanpääsy direktiivin nojalla on lisääntynyt tasaista tahtia viime vuosina. Eurostatin tiedot[26] osoittavat, että kausityöhön oikeuttavien lupien määrä EU:ssa kasvoi vuosien 2019 (115 726) ja 2024 (273 897[27]) välillä, ja kasvu oli erityisen voimakasta vuosina 2021–2024 (154 915 luvasta[28] 273 897 lupaan, kasvua yli +77 %). Tämä heijastaa covid-19-pandemian jälkeistä elpymistä, EU:n ulkopuolisista maista tulevan kausityövoiman kysynnän kasvua ja joidenkin jäsenvaltioiden kattavampaa raportointia.[29] Useissa jäsenvaltioissa suoraviivaiset maahanpääsymenettelyt[30] ja suuremmat kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden maahanpääsykiintiöt[31] ovat tehneet työvoiman liikkuvuuden mahdollistavista poluista aiempaa houkuttelevampia ja saavutettavampia. Samaan aikaan työsuojelutarkastusten tehostuminen ja sääntöjenvastaisuuksien herkempi havaitseminen[32] viittaavat siihen, että pimeän työn ja laittoman työnteon päättäväisellä torjunnalla on ollut myönteinen vaikutus laillisen työnteon lisääntymiseen.

Vuonna 2024 yli 90 prosenttia direktiivin soveltamisalaan kuuluvista luvista koski kuutta jäsenvaltiota: Italia (146 099, 53 %), Ranska (41 700, 15 %), Espanja (20 810, 8 %), Kroatia (16 555, 6 %), Kreikka (15 206, 6 %) ja Bulgaria (9 542, 3 %). Lähes 70 prosenttia luvista myönnettiin seuraavista EU:n ulkopuolisista maista tulleille henkilöille: Marokko (76 579, 28 %), Bangladesh (53 567, 20 %), Intia (39 137, 14 %), Tunisia (12 675, 5 %) ja Ukraina (7 524, 3 %). Lukuun ottamatta ukrainalaisia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet pääasiassa Puolaan, muiden edellä mainittujen kansalaisuuksien edustajat työskentelivät lähinnä Etelä-Euroopassa, erityisesti Italiassa, Ranskassa ja Espanjassa.

Vuonna 2024 suurin osa direktiivin nojalla EU:hun kolmansista maista tulleista kausityöntekijöistä oli miehiä (ainakin 216 954) ja viidennes naisia (ainakin 53 895 eli 20 %).[33] Vaikka miesten määrä oli selvästi suurempi useimmissa jäsenvaltioissa, naisten osuus direktiivin mukaisista kausityöntekijöistä oli yli 88 prosenttia Puolassa (4 516) ja yli 80 prosenttia Espanjassa (16 677).[34]

---

26 Ellei toisin mainita, luvut perustuvat Eurostatin tietoihin. Vuoden 2019 luvusta puuttuvat Belgian ja Ranskan tiedot, ks. Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship [migr_ressw1_1].

27 Lisäksi 22 079 uusittua päätöstä, joista suurin osa Itävallassa (19 805), Ranskassa (1 183) ja Kroatiassa (863). Itävalta selvensi komission yksiköille, että näihin 19 805 uusittuun lupaan sisältyi 15 397 kausiluonteista lupaa, jotka myönnettiin enintään kuudeksi kuukaudeksi ensimmäistä kertaa tietylle kaudelle mutta ei ensimmäistä kertaa kyseiselle työntekijälle, ja 4 408 lupaa, jotka koskivat oleskelun jatkamista enintään yhdeksäksi kuukaudeksi 12 kuukauden jaksolla.

28 Belgian tiedot puuttuvat.

29 Esimerkiksi Belgia, Kypros ja Ranska.

30 Esimerkiksi Kreikka, Espanja ja Ranska.

31 Itävalta, Espanja, Italia ja Romania.

32 Ks. jäljempänä III jakson 2 b alakohta ja kertomus työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia koskevan direktiivin täytäntöönpanosta.

33 Kokonaisluvut laskettiin saatavilla olevien tietojen perusteella. Saksan ja Portugalin tietoja ei ole saatavilla sukupuolen mukaan eriteltyinä vuodelta 2024.

34 Naisten osuus ensimmäistä kertaa myönnetyistä luvista oli myös huomattava Suomessa (2 714, 58 %), Kroatiassa (7 530, 45 %), Itävallassa (2 023, 35 %), Bulgariassa (2 730, 29 %) ja Kreikassa (3 804, 25 %). Italia myönsi naisille 9 142 kausityöhön oikeuttavaa lupaa, mutta ne muodostivat silti vain 6 prosenttia kaikista Italiassa myönnetyistä luvista.

Eurostatin tiedot vuodelta 2024 osoittavat, että lupia myönnettiin pääasiassa maatalouden, metsätalouden ja kalatalouden (196 650, 72 %) sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan (47 203, 17 %) aloilla työskennelleille henkilöille. Useissa jäsenvaltioissa kausityöntekijät tulevat maahan sellaisten rinnakkaisten maahanpääsymenettelyjen kautta, joita direktiivi ei koske. Jäsenvaltiot käyttävät myös EU:n ulkopuolisista maista tulevia opiskelijoita[35], kansainvälistä suojelua hakevia tai saavia henkilöitä[36] sekä alueellaan jo oleskelevien henkilöiden kansallisia kausityöhön oikeuttavia lupia. Myös muiden kolmansien maiden kansalaiset, joilla on oikeus tehdä työtä tai oikeus ansiotoimintaan, työskentelevät kausityöaloilla. EU:n ulkopuolisista maista tulevien laittomien työntekijöiden määrä kausityöaloilla on edelleen suuri monissa jäsenvaltioissa.[37]

Kansalliset määritelmät kausityöalalle eroavat toisistaan, koska jäsenvaltioilla on direktiivin nojalla laaja harkintavalta ja kausityövoimaa tuodaan jäsenvaltioihin rinnakkaisten maahanpääsymenettelyjen kautta. Tämä saattaa johtaa työntekijöiden epätasaiseen suojeluun ja vaikeuttaa seurantaa ja tarkastusten suunnittelua ja heikentää tietojen vertailukelpoisuutta kaikkialla EU:ssa.

b. Kausityöhön oikeuttavat luvat, maahanpääsyn perusteet, maahanpääsymenettelyt ja niihin liittyvät maksut

Direktiivin 12 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot myöntävät kausityöhön oikeuttavan luvan, jos maahanpääsyn perusteet täyttyvät eikä hylkäysperusteita ole. Jäsenvaltiot voivat asettaa luville kiintiöt. Lähes kaikki jäsenvaltiot ovat saattaneet tämän velvoitteen asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Eurostatin tietojen mukaan vuonna 2024 suurin osa kausityöhön oikeuttavista luvista oli voimassa yli 90 päivää. Vain 11 prosenttia (30 843) luvista myönnettiin enintään 90 päivän oleskeluun.

---

35 Saksa soveltaa direktiiviä kausityöntekijöihin ainoastaan Moldovan ja Georgian kanssa toteutettavilla kahdenvälisillä järjestelyillä työviranomaisten kautta ja sallii enintään 90 päivän oleskelut. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; Kotouttamiseen ja muuttoliikkeeseen keskittynyt asiantuntijaneuvosto (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), epävarma työ (*prekäre Beschäftigung*), epävarma osallistuminen (*prekäre Teilhabe*), Bericht, 2023.

36 Italia ja Kreikka. Lähde: Eurispes, Agromafie, *8° rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*, 2025; Hoque, Migration Policy Institute, ”Trapped by Italy’s Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor”, elokuu 2024; Guidi/Berti, ”Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany”, Front Sociol. 4.10.2023; Piovesan, Della Puppa, ”Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali”, Anno XIV, no. 1/2024, ”Rivista quadrimestrale dell’INAPP (Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche)” (julkispolitiikan analysoinnista vastaavan kansallisen instituutin neljännesvuosikatsaus). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, ”Refugees’ Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan, Growth and Change”, 2025, nide 56, nro 2, s. 1; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, ”Revealing the Unseen Migrant Workers, Joint Research Study”, 2025.

37 Ks. komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle direktiivin 2009/52/EY, annettu 18 päivänä kesäkuuta 2009, maassa laittomasti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja toimenpiteitä koskevista vähimmäisvaatimuksista, soveltamisesta.

Tällaisia lyhytaikaista oleskelua koskevia lupia myönsi pääasiassa Bulgaria ja Suomi, joiden osuus lupien kokonaismäärästä oli 81 prosenttia (7 744) ja 74 prosenttia (3 463).[38]

Enintään 90 päivän pituista oleskelua koskevat luvat – 5 artikla ja 12 artiklan 1 kohta

Lyhytaikaiseen kausityöhön, jonka kesto on enintään 90 päivää, jäsenvaltiot soveltavat yhtä tai useampaa direktiivin 12 artiklan 1 kohdassa säädetyistä kolmesta lupamallista: kausityöhön tarkoitettu lyhytaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi[39], lyhytaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi ja työlupa[40] tai erillinen työlupa henkilöille, jotka on vapautettu viisumivaatimuksesta[41]. Luvan saamiseen liittyy tyypillisesti kaksi vaihetta: yleensä työnantajat hakevat ensin hyväksyntää/työlupaa toimivaltaisilta työvoimaviranomaisilta ja sitten työntekijä hakee tarvittaessa viisumia.

Luvan saamista koskevia asiakirjavaatimuksia on pitkälti virtaviivaistettu ja yhdenmukaistettu direktiivin 5 artiklassa olevan tyhjentävän luettelon mukaisesti. Vaatimustenmukaisuuden arvioinnissa havaittiin kuitenkin, että 16 jäsenvaltion kansallinen lainsäädäntö ei alun perin ollut direktiivin mukainen. Kuusi jäsenvaltiota edellytti hakijalta lisäasiakirjoja, kuten koko oleskelun kattavaa sairausvakuutusta (sen sijaan, että sairausvakuutusta edellytettäisiin vain ajalta, jolloin kausityöntekijä ei ole jäsenvaltion sosiaaliturvan piirissä), todisteita ammatillisesta pätevyydestä tai taloudellisia takeita siitä, että kausityöntekijä pystyy palaamaan kotiin. Yhdeksän jäsenvaltiota ei edellyttänyt hakijalta tiettyjä pakollisia asiakirjoja, kuten työsopimusta tai sitovaa työtarjousta, todisteita sairausvakuutuksesta tai todisteita asianmukaisesta majoituksesta. Nämä puutteet on korjattu myöhemmillä toimenpiteillä direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä, mutta todisteita koskevat vaatimukset vaihtelevat edelleen jäsenvaltioittain. Jotkut jäsenvaltiot edellyttävät esimerkiksi työnantajan ilmoitusta[42], kun taas toiset vaativat toimitettavaksi muodollisen sopimuksen[43]. Asiasta vastaavien kansallisten viranomaisten suorittamat asianmukaiset maahantuloa edeltävät tarkastukset ovat edelleen välttämättömiä ihmisarvoisten työ- ja elinolojen varmistamiseksi, työntekijöiden suojelemiseksi sekä hyväksikäytön ja petosten estämiseksi. Joissakin jäsenvaltioissa maahantuloa edeltävät tarkastukset ovat tiukentuneet, mikä on johtanut siihen, että hakemuksia hylätään aiempaa useammin.[44]

Yli 90 päivää kestävää oleskelua koskevat luvat – 6 artikla ja 12 artiklan 2 kohta

Vuonna 2024 jäsenvaltiot myönsivät 240 104 kausityölupaa yli 90 päivää kestävään oleskeluun, ja niistä 65 942 koski vähintään 91 päivää ja enintään 5 kuukautta kestävää oleskelua ja 174 162

---

38 Myös Kroatiassa (7 597, 46 %), Puolassa (1 729, 34 %), Itävallassa (1 944, 34 %) ja Italiassa (6 199, vaikkakin vain 4 % Italian kokonaismäärästä) myönnettiin merkittävä määrä lyhytaikaiseen oleskeluun oikeuttavia lupia.

39 Esimerkiksi Bulgaria, Kypros, Kreikka, Suomi, Italia, Luxemburg, Latvia ja Portugali.

40 Esimerkiksi Itävalta, Belgia, Tšekki, Espanja, Unkari, Liettua, Malta, Alankomaat, Puola, Romania ja Slovakia.

41 Esimerkiksi Kypros, Saksa, Viro, Suomi, Kroatia, Ruotsi ja Slovenia.

42 Esimerkiksi Itävalta, Saksa, Latvia, Malta ja Alankomaat.

43 Esimerkiksi Bulgaria, Kypros, Tšekki, Espanja, Suomi, Ranska, Kroatia, Liettua, Luxemburg, ja Slovenia.

44 Ruotsi (Mitä Ruotsin maahanmuuttovirasto tekee hyväksikäytön ja rikosten torjumiseksi? – Ruotsin maahanmuuttovirasto, saatavilla englanniksi/ruotsiksi); Ranska ilmoitti OECD:n työpajassa, että vuonna 2024 noin 40 prosenttia Marokosta tulevien kausityöntekijöiden hakemuksista hylättiin petosten tai puutteellisten työprofiilien vuoksi, alaviite 19.

vähintään 91 päivää ja enintään 9 kuukautta kestävää oleskelua. Tämäntyyppistä lupaa varten jäsenvaltiot ovat valinneet direktiivin 12 artiklan 2 kohdassa säädetyistä vaihtoehdoista sellaisen, joka parhaiten sopii niiden nykyisiin kansallisiin maahanmuuttoa ja työmarkkinoiden hallintaa koskeviin järjestelyihin. Osa jäsenvaltioista edellyttää kausityöntekijöiltä pitkäaikaiseen oleskeluun tarkoitettua viisumia[45], osa oleskelulupaa ja työlupaa[46] sekä tarvittaessa viisumia vain maahantuloa varten. Useimmat jäsenvaltiot yhdistävät pitkäaikaiseen oleskeluun tarkoitetun viisumin oleskelulupaan[47]. Tämän vuoksi menettelyt vaihtelevat edelleen suuresti eri puolilla EU:ta. Samalla pitkäaikaista oleskelua koskevien lupien asiakirjavaatimuksia kuitenkin yksinkertaistetaan ja yhdenmukaistetaan 6 artiklassa olevan tyhjentävän luettelon mukaisesti. Jäsenvaltiot ovat suurelta osin korjanneet tapaukset, joissa direktiivi oli saatettu virheellisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä, ja yhdenmukaistaneet lainsäädäntönsä direktiivin 6 artiklan kanssa.

Velvollisuus antaa hakemusta koskeva päätös tiedoksi 90 päivän kuluessa – 18 artiklan 1 kohta

Suuremman oikeusvarmuuden takaamiseksi ja jotta työnantajat ja työntekijät voisivat suunnitella kausityötä lyhyelle ja aikasidonnaiselle kaudelle, direktiivin 18 artiklan 1 kohdassa edellytetään, että jäsenvaltioiden on annettava päätös kirjallisesti tiedoksi hakijalle mahdollisimman pian ja viimeistään 90 päivän kuluttua täydellisen hakemuksen tekemisestä. Tämä säännös on pitkälti saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä koko EU:ssa, vaikka kuudessa jäsenvaltiossa direktiivi oli aluksi saatettu virheellisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltiot olivat esimerkiksi määränneet hakemusta koskevalle päätökselle asetetun määräajan alkamaan vasta sen jälkeen, kun hakijalle on ilmoitettu hakemuksen täydellisyydestä, edellyttäneet päätöksen oikea-aikaisuutta tiedoksi antamisen oikea-aikaisuuden sijaan ja mahdollistaneet lupien perusteettoman jatkamisen. Jotkin jäsenvaltiot eivät myöskään edellyttäneet, että luvan hylkäämisestä ilmoitetaan kirjallisesti.

Käytännössä käsittelyajat vaihtelevat edelleen huomattavasti jäsenvaltioiden välillä, mikä heijastaa jäsenvaltioiden erilaisia hallinnollisia järjestelyitä, käsittelyyn osallistuvien viranomaisten määrää, työmarkkinatestien tai -kiintiöiden käyttöä[48], alueellisia menettelyjä, digitalisaation tasoa ja käytettävissä olevia resursseja. Yksinkertaistetut, erityisesti enintään 90 päivän oleskelulupaa koskevat verkkohakemusmallit ovat tehokkaita[49], kun taas kiintiöihin perustuvat, usein ainakin osittain paikallisesti tai alueellisesti hallinnoidut useita viranomaisia osallistavat lupamenettelyt ovat hitaampia[50]. Työnantajat ja jäsenvaltioiden edustajat huomauttivat, että joissakin jäsenvaltioissa edelleen käytössä olevat monimutkaiset tai pitkät

45 Esimerkiksi Itävalta, Viro ja Liettua (kaikki, joilla on ennalta lupa työskennellä jäsenvaltiossa) sekä Tšekki, Kreikka, Latvia ja Portugali.

46 Esimerkiksi Kypros, Suomi (erillistä viisumia ei tarvita), Ruotsi, Slovakia ja Slovenia.

47 Esimerkiksi Belgia, Bulgaria, Saksa, Espanja, Ranska, Kroatia, Italia, Luxemburg, Malta, Puola ja Romania.

48 Esimerkiksi Itävalta, Belgia, Tšekki, Espanja, Unkari, Italia, Luxemburg, Malta, Puola, Romania, Slovenia ja Slovakia sekä Suomi yli kuuden kuukauden yhdistelmälupien osalta.

49 Esimerkiksi Viro, Suomi ja Kroatia.

50 Esimerkiksi Kreikka ja Italia.

menettelyt voivat estää kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden laillisen rekrytoinnin[51]. Komission ja OECD:n työperäisten maahanmuuttajien maahanpääsyä koskevan tulevan tutkimuksen (”Making Migration Work: Admitting Labour Migrants”) odotetaan antavan lisätietoa jäsenvaltioiden maahanpääsymenettelyjen rakenteesta ja kestosta.

Hylkäysperusteet ja perusteet luvan peruuttamiselle – 8 ja 9 artikla

Jäsenvaltioiden on täytynyt saattaa hakemuksen hylkäystä ja luvan peruuttamista koskevat kansalliset säännöt direktiivin 8 ja 9 artiklassa esitettyjen tyhjentävien perusteiden mukaisiksi. Aluksi 11 jäsenvaltiota lisäsi tai sovelsi perusteita, joista ei ole säädetty direktiivissä, tai eivät saattaneet tiettyjä pakollisia perusteita osaksi kansallista lainsäädäntöään. Näihin lukeutui perusteita, jotka liittyvät liiketoiminnan loppumiseen tai aiempiin pimeästä työstä tai direktiivin rikkomisesta määrättyihin seuraamuksiin. Useimmat näistä tapauksista, joissa direktiivi oli saatettu virheellisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä, on sittemmin korjattu.

Eurostat on kirjannut 11 101 vuonna 2024 peruutettua kausityölupaa. Vain kymmenen jäsenvaltiota ilmoitti kausityöluvan peruuttamisesta, ja lähes 90 prosenttia EU:n kaikista peruutuksista oli tehty vain kahdessa maassa: Kreikassa (7 917, 71 % kaikista peruutetuista luvista ja 52 prosenttia Kreikan myöntämistä luvista) ja Kroatiassa (2 015, 18 % peruutetuista luvista ja 12 prosenttia Kroatian myöntämistä luvista[52]). Kreikka myös ilmoitti peruuttaneensa 84 prosenttia luvista vuonna 2023. Myös Italiassa (440) ja Liettuassa (346) peruutettiin merkittävä määrä lupia vuonna 2024. Muissa jäsenvaltioissa peruutettuja lupia oli vain vähän tai ei ollenkaan, vaikka kausityöalat ovat luonteeltaan riskialttiita. Tämä ero peruutettujen lupien määrässä voi johtua puutteellisesta raportoinnista Eurostatille, lupien lyhyestä voimassaolosta (peruuttamisen sijaan lupien annetaan mieluummin umpeutua) sekä siitä, että tarkastuksia ei tehdä kaikkialla yhtä säännöllisesti, jolloin myös havaintojen, seuraamusten ja peruutettujen lupien määrät ovat paikoitellen vähäisemmät.

Oikeasuhteiset maksut – 19 artikla

Direktiivin 19 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat periä hakijoilta maksuja kausityöhakemusten käsittelystä. Maksut eivät saa olla suhteettomia tai kohtuuttomia. Useimmissa jäsenvaltioissa maksut vaikuttavat olevan oikeasuhteisia. Kolme jäsenvaltiota[53] perii kuitenkin suhteellisen korkeita maksuja yli 90 päivän oleskeluluvista. Useat jäsenvaltiot kohdentavat osan kustannuksista työnantajille.[54] Jäsenvaltioissa toimivia toimiluvan saaneita välittäjiä on usein kielletty laskuttamasta työntekijöitä. Luvattomien välittäjien rekrytoinnin ja maahanpääsymenettelyn yhteydessä ja jopa työsuhteen aikana tekemiä väärinkäytöksiä raportoidaan kuitenkin jatkuvasti

---

51 SMEUnitedin, Business Europen, SGI Europen ja työnantajien lausunto kausityöntekijöistä ja työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista annettuja direktiivejä koskevan työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen 19. joulukuuta 2025; kohdennettu tutkimus, alaviite 7.

52 Kroatia ilmoitti, että lupia peruutettiin, kun direktiivin 5 ja 6 artiklaa ei enää noudatettu.

53 Suomi, Malta ja Alankomaat.

54 Esimerkiksi Kreikka ja Liettua.

kausityöntekijöiden alkuperämaissa sekä muissa maissa[55]. Tämä korostaa tarvetta vahvistaa yhteistyötä tällaisten maiden kanssa ja tehostaa valvontaa.

c. Oleskelun jatkaminen, työnantajan vaihtuminen ja kiertomuuton helpottaminen

Oleskelun jatkaminen saman tai eri työnantajan palveluksessa – 15 artikla

Direktiivin 15 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat, että kolmansista maista tulleet kausityöntekijät voivat jatkaa oleskeluaan edellyttäen, että 14 artiklassa tarkoitettu 5–9 kuukauden enimmäiskesto ei ylity. Kausityöntekijät saavat pidentää sopimustaan saman työnantajan kanssa ja vaihtaa työnantajaa vähintään kerran. Jäsenvaltiot voivat sallia oleskelun jatkamisen useammin kuin kerran. Säännöksellä pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus ja parantamaan työntekijöiden asemaa rajoittamalla heidän riippuvuuttaan yhdestä työnantajasta.

Kaikki jäsenvaltiot sallivat oleskelun jatkamisen ja sopimuksen pidentämisen saman työnantajan kanssa vähintään kerran. Useimmissa jäsenvaltioissa oleskelua voidaan jatkaa useammin kuin kerran[56]. Kuudessa jäsenvaltiossa ilmeni aluksi ongelmia direktiivin noudattamisessa. Jäsenvaltiot olivat esimerkiksi rajoittaneet oleskelun jatkamisen vain alle tai yli 90 päivän oleskeluihin, katsoneet oleskelun jatkamisen olevan vapaaehtoista tai soveltaneet ehtoja, joista ei säädetä direktiivin 15 artiklan 1 kohdassa. Suurin osa näistä ongelmista on nyt korjattu.

Lisäksi kaikki jäsenvaltiot sallivat kausityöntekijöiden vaihtaa työnantajaa vähintään kerran ja useimmat[57] sallivat työnantajan vaihtamisen useammin kuin kerran oleskeluluvan enimmäiskeston aikana. Kahdeksan jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä havaittiin samanlaisia vaatimustenvastaisuuksia kuin mitä oli ilmoitettu liittyen sopimusten pidentämiseen saman työnantajan kanssa. Nämäkin ongelmat on käsitelty.

Useiden jäsenvaltioiden järjestelmissä työnantajan vaihtaminen edellyttää aina uutta lupaa. Vain muutamat jäsenvaltiot[58]sallivat työnantajan vaihtamisen samalla luvalla. Joissain tapauksissa työntekijän on lisättävä työnantaja oleskelulupaansa yksinkertaisella hakumenettelyllä[59] tai ilmoitettava työnantajan vaihdoksesta[60]. Digitalisaatio, päätöksenteon tiukentuneet määräajat ja joissakin tapauksissa kiintiötarkastusten poistaminen ovat sujuvoittaneet lupien uusimista useissa jäsenvaltioissa.[61]

---

55 Ks. esimerkiksi Hooper ym., ”Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe”, 2025; ELIAMEP, toimintapoliittinen asiakirja 164/2024, ”Looking for seasonal workers: Greece’s search for migrant labour”, s. 19; Solidar-hanke, ”Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe”, 2025, s. 23. Myös Ranska kertoi OECD:n/Alankomaiden työpajassa, että välittäjät perivät kausityöntekijöiltä korkeita maksuja palveluistaan rekrytointiprosessin aikana, alaviite 19.

56 Esimerkiksi Belgia, Kypros, Tšekki, Saksa, Viro, Espanja, Suomi, Ranska, Unkari, Italia, Luxemburg, Latvia, Malta, Alankomaat, Puola, Portugali, Romania, Ruotsi ja Slovakia.

57 Esimerkiksi Itävalta, Belgia, Kypros, Tšekki, Saksa, Viro, Espanja, Suomi, Ranska, Unkari, Italia, Latvia, Malta, Alankomaat, Puola, Portugali, Romania, Ruotsi ja Slovenia.

58 Esimerkiksi Belgia, Suomi ja Italia.

59 Suomi.

60 Belgia.

61 Esimerkiksi Itävalta, Espanja, Ranska ja Portugali.

Direktiivin 18 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki kohtuulliset toimet varmistaakseen, että kausityöntekijä voi jatkaa työsuhteessaan samaan työnantajaan tai vaihtaa työnantajaa vireillä olevan luvan jatkamis- tai uusimismenettelyn aikana. Kolme jäsenvaltiota ei aluksi kyennyt noudattamaan tätä säännöstä täysin, mutta niiden menettelyiden puutteet on nyt korjattu.

Lupien uusiminen ja työnantajan vaihtaminen on kuitenkin melko harvinaista käytännössä. Vuonna 2024 11 jäsenvaltiota ilmoitti uusineensa yhteensä 6 682 kausityölupaa. Suurin osa luvista oli uusittu Itävallassa (4 408).[62] Lupien uusimisen ja työnantajan vaihtamisen epäsäännöllisyys viittaa siihen, että tähän mennessä oikeutta vaihtaa työnantajaa ei ole vielä sovellettu parhaalla mahdollisella tavalla kokeneiden kausityöntekijöiden työssä pitämiseksi. Tämä osoittaa, että käytännön esteitä (esimerkiksi työntekijöiden tietämättömyys mahdollisuudesta vaihtaa työnantajaa) olisi purettava ja monimutkaisia lyhytaikaisten lupien uusimismenettelyitä olisi yksinkertaistettava.

Kiertomuuton tukeminen – 16 artikla

Direktiivin 16 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on helpotettava niiden vilpittömässä mielessä matkustavien kausityöntekijöiden maahanpaluuta, jotka on päästetty asianomaiseen jäsenvaltioon kausityöntekijöiksi ainakin kerran edeltävien viiden vuoden aikana, ja jotka ovat kunkin oleskelunsa aikana noudattaneet kausityöntekijöihin sovellettavia edellytyksiä. Vaatimustenmukaisuuden arvioinnissa kävi ilmi, että seitsemän jäsenvaltiota ei helpottanut kausityöntekijöiden maahanpaluuta millään lailla tai ne tarjosivat tukea ainoastaan tietyille työntekijäryhmille (yli 90 päivän pituiseen oleskeluun oikeuttavan luvan saaneet kausityöntekijät tai toistuvasti samalle työnantajalle työskennelleet kausityöntekijät). Maahanpaluun helpottamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä tyypillisesti nopeampaa käsittelyä[63], käsittelyä ensisijaisuuden perusteella[64], asiakirjoihin liittyvää helpottamista[65] ja joissakin tapauksissa luvan myöntämistä useammaksi kuin yhdeksi kaudeksi[66]. Tällaiset järjestelyt palkitsevat vaatimusten noudattamisesta ja niillä voidaan lisätä hallittua palauttamista ja edistää ennakoitavissa olevaa laillista maahanpaluuta. Ranskassa on todettu hyväksi käytännöksi yhdistää useaksi kaudeksi myönnettävä lupa ja velvoite ilmoittaa kausityöntekijän paluusta alkuperämaahan 15 päivän kuluessa työsopimuksen voimassaolon päättymisestä. Näin estetään oleskeluajan ylittyminen.[67]

---

62 Itävalta ilmoitti Eurostatille 19 805 uusitusta luvasta, mutta tarkensi, että 15 397 näistä luvista koski saman henkilön toistuvaa oleskelua uutena enimmäisajanjaksona/-kautena. Niitä ei siis katsota jatketuiksi oleskeluluviksi. Ranska (1 183) ja Kroatia (863) ilmoittivat myös uusineensa merkittävän määrän lupia.

63 Itävalta (viisumimenettelyt), Belgia, Bulgaria, Kypros, Unkari, Italia, Latvia, Malta, Portugali, Ruotsi, Slovenia ja Slovakia.

64 Itävalta (viisumimenettelyt), Kypros, Tšekki, Saksa, Italia, Malta, Puola ja Portugali.

65 Suomi, Kroatia, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Portugali ja Romania.

66 Itävalta, Kypros, Ranska, Kreikka, Espanja, Italia ja Puola tiettyjen alkuperämaiden osalta.

67 Ranska kertoi käytännöstään OECD:n ja Alankomaiden järjestämässä työpajassa, alaviite 19.

Jotkin jäsenvaltiot[68] ovat myös perustaneet kahdenvälisiä kausityöntekijöitä koskevia ohjelmia tiettyjen EU:n ulkopuolisten maiden kanssa. Tällaisilla ohjelmilla kausityöntekijöille voidaan luoda turvallisempia ja luotettavampia kiertoväyliä. Niillä asetetaan kiintiöitä, yhdenmukaistetaan rekrytointia, tuetaan kiertomuuttoa ja otetaan käyttöön suojatoimia mallisopimusten, asuntositoumusten ja sosiaaliturvajärjestelyjen muodossa. Osaamiskumppanuuksilla Tunisian, Marokon, Egyptin, Bangladeshin ja Pakistanin kanssa[69] tuetaan kausityövoiman kiertoa maatalouden ja matkailun aloilla ja mahdollistetaan oikeudenmukaisen ja kestävän kiertomuuton toteutuminen direktiivin mukaisesti. Liikkuvuutta koskevaa kattavaa yhteistyökehystä koskevalla EU:n ja Intian välisellä yhteisymmärryspöytäkirjalla[70] pyritään helpottamaan kausityöntekijöiden kiertomuuttoa Intiasta EU:hun direktiivin mukaisesti. Komissio tukee tällaisten kiertomuutto-ohjelmien kehittämistä ja käyttöönottoa kausityössä kohdentamalla siihen rahoitusta[71] muun muassa liikkuvuuskumppanuusjärjestelyn puitteissa. Maataloutta ja matkailua-alaa varten kehitetään parhaillaan kahta EU:n rahoittamaa alakohtaista SaFE-suunnitelmaa. Suunnitelmat tulevat sisältämään käytännön ohjeita jäsenvaltioille.[72]

2. Kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden parempi suojelu

Direktiivillä luodaan kattava kehys, jolla varmistetaan kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden oikeudenmukaiset työolot ja riittävä elintaso. Direktiivillä jäsenvaltiot velvoitetaan saattamaan helposti työntekijöiden saataville tiedot heidän oikeuksistaan, velvollisuuksistaan ja kanteluita koskevista menettelyistä sekä tehostamaan seurantaa, tarkastuksia ja seuraamuksia. Näin direktiivillä pyritään antamaan työntekijöille eväät käyttää oikeuksiaan ja varmistamaan, että työnantajat noudattavat direktiiviä, ja ehkäisemään väärinkäytöksiä.

Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen soveltaminen ovat parantaneet direktiivin soveltamisalan piiriin kuuluvien kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden oikeussuojaa verrattuna direktiiviä edeltäneeseen tilanteeseen. Jäsenvaltioiden välillä on kuitenkin edelleen merkittäviä puutteita, jotka liittyvät työvoiman hyväksikäyttöön sekä työntekijöiden oikeuksiin, asianmukaiseen majoitukseen ja sosiaaliturvan saatavuuteen. Tällaisista puutteista tehdään jatkuvasti ilmoituksia kausiluonteisilla aloilla.

---

68 Esimerkiksi Espanjalla on tällainen ohjelma Marokon kanssa (muuttajien työllisyyttä ja kiertomuuttoa koskeva GECCO-ohjelma) ja uudet yhteisymmärryspöytäkirjat (2024) Mauritanian, Gambian ja Senegalin kanssa, Ranskalla on ohjelma Marokon ja Tunisian kanssa, Saksalla on ohjelma Georgian ja Moldovan kanssa, Kreikalla on ohjelma Egyptin ja Bangladeshin kanssa, ja se neuvottelee parhaillaan työvoiman liikkuvuutta muun muassa matkailun ja maatalouden alalla koskevista yhteisymmärryspöytäkirjoista Armenian, Georgian, Moldovan, Intian, Filippiinien ja Vietnamin kanssa, Portugalilla on yleisiä työvoiman liikkuvuutta koskevia sopimuksia Intian, Marokon ja portugalinkielisten maiden yhteisön kanssa, jotka koskevat myös kausityöntekijöitä, ja Italialla on kahdenvälinen ohjelma Marokon kanssa.

69 Ks. Osaamiskumppanuudet – Muuttoliike- ja sisäasiat – Euroopan komissio.

70 Ks. Towards 2030: A Joint European Union-India Comprehensive Strategic Agenda.

71 Esimerkiksi EU:n rahoittamat WAFIRA- (2021–2025) ja WAFIRA II -hankkeet (2025–2028, Ranska mukaan) hankkeet, joita yhteisrahoitetaan AMIF-rahastosta, edistävät eettistä rekrytointia, työntekijöiden oikeuksien suojelua sekä työntekijöiden paluuta ja kiertoa Marokon naispuolisille kausityöntekijöille annettavan uudelleenkotouttamistuen avulla.

72 Vuonna 2026 valmistuvat SaFE-suunnitelmat – ICMPD.

Direktiivin soveltamisala sekä eriteltyjen ja vertailukelpoisten tietojen puute[73] vaikeuttavat direktiivin piiriin kuuluviin kausityöntekijöihin vaikuttavien puutteiden tarkkaa määrittämistä. Tarkastuksissa saatuja tietoja ja tilastotietoja eritellään harvoin työntekijöiden oikeudellisen aseman perusteella. Kausityössä esiintyy todistetusti riskejä, ja jäsenvaltiot ja sidosryhmät ovat johdonmukaisesti huomauttaneet asiasta. Tällä perusteella voidaan siis päätellä, että riskit vaikuttavat myös direktiivin soveltamisalan piiriin kuuluviin työntekijöihin, vaikkakaan direktiivin tarjoaman suojan ansiosta riskit eivät useinkaan ensisijaisesti kohdistu heihin.[74] Komissio on määritellyt seuraavat neljä ensisijaista alaa, joilla on ryhdyttävä lisätoimiin oikeudenmukaisten työolojen ja ihmisarvoisten elinolojen varmistamiseksi direktiivin tavoitteiden mukaisesti.

a. Kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden oikeuksien toteutumisen mahdollistaminen

Tietojen antaminen – 11 artikla

Direktiivin 11 artiklan 1 kohdassa edellytetään, että jäsenvaltioiden on saatettava helposti hakijoiden saataville tiedot kaikista hakemukseen tarvittavista asiakirjoista sekä tiedot maahantulosta ja oleskelusta, kausityöntekijän oikeudet ja velvollisuudet ja menettelylliset takeet mukaan lukien. Direktiivin 11 artiklan 2 kohdassa edellytetään, että kun jäsenvaltio myöntää kausityöhön oikeuttavan luvan, sen on myös annettava työntekijälle kirjallista tietoa näistä oikeuksista ja velvollisuuksista, kanteluita koskevat menettelyt mukaan lukien. Useimmat jäsenvaltiot täyttävät nämä velvoitteet, vaikka monet eivät ole nimenomaisesti saattaneet 11 artiklan 1 kohtaa osaksi kansallista lainsäädäntöään. Aluksi 16 jäsenvaltiota ei saattanut säännöstä asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään. Täytäntöönpanotoimien ansiosta tilanne on kuitenkin parantunut monissa jäsenvaltioissa. Käytännössä kaikki jäsenvaltiot antavat hakijoille tietoa verkossa, mutta tietojen kattavuus ja saavutettavuus vaihtelevat. Menettelyyn liittyvät tiedot on yleensä kuvattu hyvin, mutta tiedot seuraavista keskeisistä oikeuksista puuttuvat usein: oikeus työnantajan vaihtamiseen (15 artiklan 3 kohta), maahanpaluun helpottaminen (16 artikla), työsuhteen keskeyttämiseltä suojaavat takeet, jos oleskelun jatkamista tai työnantajan vaihtamista koskeva hakemus on vireillä (18 artiklan 2 kohta), yksityiskohtaiset majoitusta koskevat takeet (20 artikla), yleiskatsaus kaikista yhdenvertaista kohtelua koskevista oikeuksista (23 artikla) ja oikeus korvaukseen (17 artiklan 2 kohta). Useat jäsenvaltiot ja sidosryhmät ovat asettaneet kausityöntekijöille suunnatun tiedotuksen parantamisen ensisijaiseksi tavoitteekseen.[75]

---

73 SafeHabitus, ”Seasonal and migrant workers in agri-food value chain”, Policy briefing, 2025, s. 1–2; kohdennettu tutkimus, alaviite 7.

74 Ks. López-Sala/Molinero-Gerbeau, ”Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves”, Revista Calitatea Vieții 33(2), s. 1 ja sitä seuraavat.

75 Alaviitteissä 18 ja 19 lueteltujen kuulemistoimien aikana. Ks. myös alaviite SME United, Business Europe, SGI Europe 51; Euroopan neuvoston parlamentaarisen yleiskokouksen päätöslauselma 2536 (2024), ”Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers”, kohta 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, alaviite 36, s. 37; ELIAMEP, alaviite 55, s. 25; Valtioneuvosto, ”Ulkomaalaisten työntekijöiden majoittaminen ja sen valvonta”, 2022, kohta 4.4; kohdennettu tutkimus, alaviite 7; ELA, alaviite 6, s. 103; EFFAT,

Jäsenvaltioiden hyvistä käytännöistä on noussut esiin esimerkiksi monikielinen ja käyttäjäystävällinen portaali, johon on koottu tietoa kaikista työntekijöiden oikeuksista ja jossa on kuvattu kantelua ja tuomioistuinmenettelyihin turvautumista koskevat mekanismit.[76]

Soveltaessaan direktiivin 11 artiklan 2 kohdassa säädettyä velvoitetta jotkin jäsenvaltiot vaativat, että päätöksiin liitetään kirjallinen tiedonanto työntekijöiden oikeuksista ja kanteluita koskevista menettelyistä. Tiedonanto on toimitettava yhdessä viisumin ja/tai oleskeluluvan kanssa ja annettava suoraan kolmansista maista tulleille kausityöntekijöille.[77] Jos viranomaiset luottavat siihen, että työnantajat kertovat työntekijöille heidän oikeuksistaan ilman, että käytössä on järjestelmällisiä todentamis- tai seuraamusmekanismeja, ei voida varmistua siitä, että työntekijät todella saavat tietoa oikeuksistaan.

Tehokkaat kantelua ja tuomioistuinmenettelyyn turvautumista koskevat mekanismit– 25 artikla

Direktiivin 25 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat, että kolmansien maiden kausityöntekijöiden käytössä on tehokkaita mekanismeja, joiden avulla he voivat tehdä kanteluja ja turvautua tuomioistuinmenettelyyn. Kaikki jäsenvaltiot ovat ottaneet muodollisesti käyttöön kantelua ja tuomioistuinmenettelyyn turvautumista koskevia mekanismeja, sallivat sellaisten kolmansien osapuolten, joilla on kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti oikeutettu etu varmistaa tämän direktiivin noudattaminen, toimimisen kausityöntekijöiden edustajina ja suojaavat kausityöntekijöitä kostotoimilta samalla tavalla kuin jäsenvaltion omia kansalaisia. Näiden mekanismien todellinen saavutettavuus ja vaikuttavuus kuitenkin vaihtelevat jäsenvaltioiden välillä.

Useissa jäsenvaltioissa[78] kausityöntekijöiden on edelleen vaikeaa käyttää kantelua ja tuomioistuinmenettelyyn turvautumista koskevia mekanismeja kielimuurin ja digitaalisten esteiden, käytettävissä olevien tuomioistuinmenettelyvaihtoehtojen rajallisen näkyvyyden ja niihin liittyvän tuen heikon saatavuuden ja/tai selkeiden kantelukanavien puuttumisen vuoksi, kun kyse on epäasianmukaisesta majoituksesta. Osa jäsenvaltioista[79] on parantanut kantelua ja tuomioistuinmenettelyihin turvautumista koskevien mekanismiensa saatavuutta ottamalla käyttöön käyttäjäystävällisiä portaaleja, monikielisiä neuvontapuhelimia, yksinkertaistettuja valtuutusmenettelyjä, nimettömiä ilmoituskanavia, majoitukseen liittyviä kantelumekanismeja ja/tai nopeutettuja, kohtuuhintaisia sovittelumekanismeja.

Näistä järjestelyistä huolimatta kaikista kausityöntekijöiden oikeuksien loukkauksista ei todennäköisesti ilmoiteta. Kausityöntekijöiden maassa oleskelun lyhytaikaisuus, rajallinen tietoisuus oikeuksistaan, koettu riippuvuus työnantajista, kulttuuriset ja kielelliset esteet sekä koetut riskit, jotka liittyvät asiointiin viranomaisten kanssa, voivat usein estää heitä kantelemasta

kirjallinen lausunto työmarkkinaosapuolten kuulemistilaisuuteen työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia koskevasta direktiivistä ja kausityöntekijöitä koskevasta direktiivistä, joulukuu 2025.

76 Esimerkiksi Luxemburg, Latvia, Malta, Alankomaat, Portugali ja Ruotsi.

77 Esimerkiksi Ranska, Luxemburg, Latvia, Malta, Romania ja Ruotsi.

78 Esimerkiksi Itävalta, Bulgaria, Tšekki, Kypros, Kreikka, Kroatia, Unkari, Puola, Slovakia, Slovenia ja Romania.

79 Esimerkiksi Belgia, Saksa, Viro, Espanja, Suomi, Ranska, Italia, Liettua, Luxemburg, Latvia, Malta, Alankomaat ja Portugali.

oikeuksiensa loukkaamisesta. Myös se, että oikeustoimien vireillepano alkuperämaasta käsin, rikkomusten todistaminen sekä korvauksen tai takautuvasti maksettavien saatavien saaminen on haastavaa ja prosessit ovat pitkiä ja niihin liittyy kustannuksia, estävät kausityöntekijöitä tekemästä kantelua.[80] Ammattiliitot ja kansalaisjärjestöt tarjoavat työntekijöille olennaista tietoa ja sovittelu- ja edustuspalveluja, mutta niiden saatavuus kolmansista maista tuleville kausityöntekijöille on epätasaista. Lisäksi kausityöntekijät ovat harvoin ammattiliiton jäseniä.[81] Jos työntekijät eivät ilmoita väärinkäytöksistä, tarkastusviranomaiset eivät saa tärkeää tietoa oikeuksien rikkomisesta. Puutteellinen tieto johtaa siihen, että väärinkäytöksiä ei havaita varhaisessa vaiheessa ja viranomaiset suorittavat lähinnä ennakoivia ja riskiperusteisia tarkastuksia perustuen vaihtoehtoisista lähteistä saatavaan tietoon. Myös jäsenvaltiot ja sidosryhmät ovat todenneet, että on olennaisen tärkeää antaa kolmansista maista tuleville kausityöntekijöille keinot tehdä kanteluita ja turvautua tuomioistuinmenettelyihin ja tarjota heille enemmän tukea.[82]

b. Seurannan, tarkastusten ja seuraamusten vahvistaminen

Seuranta, arviointi ja tarkastukset – 24 artikla

Direktiivin 24 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi ja havaitsemiseksi sekä seuraamusten määräämiseksi direktiivin rikkomuksista. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa seuranta, arviointi ja tarvittaessa työpaikalla ja työntekijän suostumuksella tämän majoituspaikassa tehtävä tarkastus.

Kaikki jäsenvaltiot ovat säätäneet virallisesti tällaisista toimenpiteistä, mutta niiden vaikuttavuus käytännössä vaihtelee huomattavasti. Joidenkin jäsenvaltioiden ja sidosryhmien mukaan kausityöalojen työsuojelutarkastukset ovat harvoin riittävän kattavia tai säännöllisiä – etenkään sesonkien aikana.[83] Tarkastusten vaikuttavuutta määrittävät käytettävissä olevat resurssit, tarkastusten kohdentaminen ja tasapainoilu kanteluihin perustuvien ja ennakoivien riskiperusteisten tarkastusten välillä, virastojen välinen yhteistyö sekä tulkkien, kulttuurivälittäjien ja ammattiliittojen osallistuminen tarkastuksiin. Työntekijöiden halukkuuteen kannella

---

80 ELA, alaviite 6, s. 82 ja sitä seuraavat; SVR, alaviite 35; kohdennettu tutkimus, alaviite 7; Solidar, alaviite 55, s. 30 ja sitä seuraavat.

81 ELA, alaviite 6, s. 82; Solidar, alaviite 55, s. 43 ja sitä seuraavat; Palvelualojen ammattiliitto PAMilla on oma jäsenyys kausityöntekijöille.

82 Euroopan neuvoston, alaviite 75, 24.6 kohta; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, alaviite 36, s. 37; Valtioneuvosto, alaviite 75, 4.4 kohta; EFFAT, alaviite 75; Solidar, alaviite 55, s. 30 ja sitä seuraavat; Oxfam, alaviite 7, s. 44; Employment Equality Bulletin, alaviite 7.

83 ELA, alaviite 6, s. 102 ja sitä seuraavat; Työsuojelutarkastajia edustava Euroopan julkisten palvelujen ammattiliittojen federaatio (EPSU) huomautti, että työsuojelutarkastajat ovat kaikkialla EU:ssa alirahoitettuja, henkilöstöä on liian vähän eikä henkilöstö ole riittävän pätevää, mikä osaltaan vaikuttaa työntekijöiden oikeuksien rikkomiseen. EPSU:n mukaan EU-maat eivät täyttäneet Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 81 yhteisiä vähimmäisvelvoitteita; lausunto työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia koskevan direktiivin ja kausityöntekijöitä koskevan direktiivin täytäntöönpanoa koskevaan strategiseen kuulemiseen, joulukuu 2025; EFFAT, alaviite 75; kohdennettu tutkimus, alaviite 7. Myös monet sidosryhmät mainitsivat tämän alaviitteissä 18 ja 19 mainituissa kuulemisissa.

työnantajistaan saattaa vaikuttaa myös takautuvasti maksettavien saatavien ja korvausten saatavuus sekä tuen saaminen uuden työpaikan löytämiseksi.

Jotkin jäsenvaltiot ovat vahvistaneet toimintatapaansa toteuttamalla tiukkaa yleistä seurantaa[84], ottamalla käyttöön riskiperusteisia järjestelmiä, tekemällä pistotarkastuksia sekä toteuttamalla useita eri virastoja työllistäviä toimia ja säännöllisiä kausitarkastuskampanjoita.[85] Joidenkin jäsenvaltioiden toimintaa kuitenkin vaikeuttavat edelleen rajalliset resurssit, toimeksiantojen hajanaisuus, riskiperusteisten tarkastusten heikko kohdentaminen ja tarkastusten epätasainen toteutuminen eri kausityöaloilla. EU:n perusoikeusvirasto (FRA) ja Euroopan työviranomainen (ELA) ovat laatineet käytännön ohjeistuksen työsuojeluviranomaisille, jotta ne voisivat tehokkaammin havaita ja puuttua työntekijöiden, myös laillisesti työskentelevien kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden, hyväksikäyttöön ja tarjota heille tukea.[86] Ohjeistus tarjoaa käytännön työkaluja työntekijälähtöisten tarkastuskäytäntöjen toteuttamiseen.

Kausityöntekijöiden majoituksen ja työnantajien direktiivin 20 artiklan 2 kohdan mukaisten velvoitteiden noudattamisen seuranta ja tarkastaminen on puolestaan heikompaa ja hajanaisempaa. Majoitusta koskevia tarkastuksia tekevät yleensä useat eri viranomaiset[87], eivätkä ne aina tee virallisesti yhteistyötä. Rutiininomaiset ennakoivat tarkastukset ovat harvinaisia. Joskus tarkastuksia tehdään ainoastaan kantelujen perusteella[88] (joita kausityöntekijät eivät todennäköisesti edes tee). Tarkastusten riittävyyttä koskevat epämääräiset normit heikentävät tehokasta täytäntöönpanoa entisestään joissakin jäsenvaltioissa. Joissakin jäsenvaltioissa on käytössä hyviä käytäntöjä. Ne esimerkiksi tarkastavat työntekijöiden majoituksen työpaikkatarkastusten yhteydessä, tekevät maahantulotarkastuksia järjestelmällisesti ja käyttävät epäilyttävien majoitusjärjestelyjen havaitsemiseen innovatiivisia välineitä. Tästä huolimatta

---

84 Latviassa jokaisen työntekijän vero- ja sosiaaliturvatiedot on tarkastettu poikkeamien havaitsemiseksi kausityöluvan jatkamista koskevan hakemuksen käsittelyn yhteydessä. Työsuojeluviranomainen myös analysoi, arvioi ja käyttää tietoja, jotka työvoimapalvelu on sille toimittanut kausityöntekijöille myönnetyistä työluvista kohdennettuja tarkastuksia varten.

85 Esimerkiksi Italian työsuojeluviranomainen suoritti 8 847 tarkastusta maatalouden alalla vuonna 2024, ja 68,4 prosentissa tapauksista havaittiin vaatimustenvastaisuuksia. Työsuojeluviranomainen tehosti myös caporalato-toiminnan (ns. gangmaster-järjestelmä, jossa häikäilemättömät välittäjät käyttävät hyväkseen haavoittuvassa asemassa olevia työntekijöitä) vastaisia toimiaan. Se esimerkiksi suoritti usean 763 tarkastusta usean viraston muodostaman työryhmän kanssa A.L.T. Caporalato D.U.E. – Actions for Legality and Protection of Labour: Dignity, Equality and Equity (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.)) -hankkeen puitteissa. Tarkastuksissa havaittiin 73 rikollisen välitystoiminnan ja työvoiman hyväksikäytön uhria. Italian kansallinen työsuojeluviranomainen antoi myös 962 maataloustoimintaa koskevaa keskeyttämismääräystä, joista 83 prosenttia peruutettiin sääntöjenvastaisuuksien korjaamisen ja erääntyneiden maksujen maksamisen jälkeen. Samana ajanjaksona Espanja ilmoitti toteuttaneensa 1 615 toimea, joissa havaittiin 255 rikkomusta majoitus- ja ravitsemisalalla. Lisäksi Espanjassa toteutettiin alueellisia maatalousalaan kohdistettuja kampanjoita. Bulgaria kirjasi lähes 4 000 maatalousalalla tehtyä vuotuista tarkastusta vuosina 2023 ja 2024.

86 FRA, ”How workplace inspectors can protect third-country workers’ rights”, koulutuskäsikirja, 2024; ELA/FRA, ”Detecting and addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors”, 2025.

87 Esimerkiksi Belgiassa, Tšekissä, Saksassa, Suomessa, Maltassa ja Puolassa.

88 Esimerkiksi Kyproksessa ja Sloveniassa.

majoitukseen kohdistuvat tarkastukset vaikuttavat yleensä olevan toissijaisia työpaikkatarkastuksiin nähden.

Jäsenvaltiot ja sidosryhmät ovat todenneet vaikuttavan riskiperusteisen seurannan ja tarkastusten tehostamisen olevan yksi tärkeimmistä hyväksikäytön ja epäasianmukaisen majoituksen ehkäisy- ja torjuntakeinoista kausityöaloilla.[89] Euroopan elintarviketeollisuuden, hotelli- ja ravintola-alan, matkailun ja maatalouden työntekijöiden yhteisjärjestö (EFFAT) ja Solidar vaativat Euroopan työviranomaisen toimeksiannon vahvistamista tältä osin.[90]

Tehokkaat, oikeasuhteiset ja varoittavat rikosoikeudelliset seuraamukset, mukaan lukien korvaukset – 17 artikla

Jäsenvaltioiden oikeudellisesti vahvistamat seuraamuksia koskevat kehykset täyttävät laajalti direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa asetetut vaatimukset, joilla varmistetaan tehokkaat, oikeasuhteiset ja varoittavat seuraamukset työnantajille, jotka eivät täytä velvoitteitaan. Työnantajalta voidaan muun muassa evätä tai peruuttaa kausityöhön oikeuttava lupa tai vakavissa tapauksissa kieltää kausityöntekijöiden käyttö. Joidenkin sidosryhmien mukaan seuraamusten pelotevaikutus näyttää kuitenkin olevan rajallinen tietyissä jäsenvaltioissa.[91] Kaikki jäsenvaltiot määräävät hallinnollisia tai rikosoikeudellisia seuraamuksia työnantajille, jotka rikkovat voimassa olevan direktiivin mukaisia velvoitteitaan. Seuraamukset suhteutetaan usein jokaiseen työntekijään, johon rikkominen vaikuttaa, ja niitä täydennetään liitännäistoimenpiteillä, kuten sulkemalla vaarallisia työpaikkoja tai poistamalla työnantaja sertifiointijärjestelmistä. Seuraamusten pelotevaikutus voi kuitenkin vaihdella sakkojen eritasoisuuden, sovellettavien sääntöjen epätasaisen näkyvyyden[92], menettelyjen monimutkaisuuden ja pituuden (ottaen huomioon kausityön lyhytaikaisuus) sekä sakkojen kohdentamisen ja säännöllisyyden vuoksi. Kahdeksan jäsenvaltiota ei aluksi määrännyt seuraamuksia riittämättömästä työnantajan järjestämästä majoituksesta, mutta ne ovat tällä välin saattaneet kyseisen direktiivin mukaisen velvoitteen osaksi kansallista lainsäädäntöään. Joissakin jäsenvaltioissa[93] majoitusta koskevien velvoitteiden rikkomisesta määrättävät erityissakot ovat edelleen suhteellisen pieniä, minkä vuoksi niillä ei välttämättä ole pelotevaikutusta.

Direktiivin 17 artiklan 2 kohdassa säädetään, että kolmansista maista tuleville kausityöntekijöillä on oikeus korvaukseen tilanteissa, joissa kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan tietyistä

---

89 EPSU kehottaa EU-maita varmistamaan, että vaikuttavia työsuojelutarkastuksia varten osoitetaan riittävästi rahoitusta, resursseja ja koulutusta, alaviite 83; ELA, alaviite 6, s. 102 ja sitä seuraavat; kohdennettu tutkimus, alaviite 7; Euroopan neuvoston, alaviite 75, 24.3 kohta; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, alaviite 36, s. 36; EFFAT, alaviite 4; EFFAT, alaviite 75, Oxfam, alaviite 7, s. 44; ”Boletín de Igualdad en el Empleo”, alaviite 7.

90 EFFAT, alaviite 75; Solidar, alaviite 55, s. 19 ja 50.

91 EFFAT kehottaa määräämään ankaria seuraamuksia direktiivin vastaisesti toimiville työnantajille, alaviite 75.

92 Jotkin EU-maat – esimerkiksi Alankomaat, Kreikka, Kroatia, Portugali Slovakia, Suomi ja Unkari – ovat yhdistäneet direktiivin mukaiset työnantajien velvoitteet nimenomaisesti erityisiin seuraamuslausekkeisiin, jotka koskevat esimerkiksi sakkoa jokaisesta yksittäisestä hyväksikäytetystä työntekijästä, vuokrakattoja tai -kynnysarvoja sekä lupahakemusten hylkäämistä tai lupien peruuttamista. Tämä selventää seuraamusjärjestelmää ja lisää pelotetta.

93 Esimerkiksi Liettuassa, Puolassa ja Romaniassa.

työnantajaan liittyvistä syistä. Näissä tilanteissa työnantajan on korvattava työntekijälle maksamatta oleva määrä, jonka työnantaja olisi ollut työntekijälle velkaa, jos kausityöhön oikeuttavaa lupaa ei olisi peruutettu. Jäsenvaltiot ovat saattaneet tämän oikeuden osaksi kansallista lainsäädäntöään eri tavoin. Jotkut ovat säätäneet nimenomaisesta oikeudesta[94] ja toiset soveltavat yleisiä työvoima- ja/tai yksityisoikeudellisia säännöksiä[95]. Korvausoikeuden käytännön merkitys on edelleen vähäinen useimmissa jäsenvaltioissa, sillä kausityöntekijöiden oleskelu maassa on luonteeltaan lyhytaikaista ja lupia peruutetaan harvoin.[96]

Kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä koskevista tarkastuksista, seuraamuksista ja tuloksista on saatavilla rajallisesti eriteltyjä ja vertailukelpoisia tietoja, joten niistä ei voida laatia perusteellista kansallista riskianalyysiä eikä direktiivin vaikuttavuutta ja tehokkuutta voida arvioida. Myös jotkin jäsenvaltiot ja sidosryhmät mainitsivat, että kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden tilanteen parempi arviointi edellyttää eriteltyjä tietoja.[97]

c. Asianmukaisen majoituksen varmistaminen – 20 artikla

Direktiivin 20 artiklassa vahvistetaan, että kausityöntekijöillä on nimenomainen oikeus asianmukaiseen majoitukseen. Asianmukaista majoitusta koskevaa oikeutta tuetaan toimivaltaisten viranomaisten suorittamilla maahanpääsyä edeltävillä tarkastuksilla, joilla varmistetaan, että tällainen majoitus on käytännössä saatavilla (ks. 5 artiklan 1 kohdan c alakohta ja 6 artiklan 1 kohdan c alakohta ja johdanto-osan 41 kappale). Asianmukaisen elintason takaavan majoituksen on oltava saatavilla kausityöntekijän koko oleskelun ajan kansallisen lainsäädännön ja yleisten terveys- ja turvallisuusnormien mukaisesti. Kaikki jäsenvaltiot ovat saattaneet tämän vaatimuksen osaksi kansallista lainsäädäntöään. Useat jäsenvaltiot ovat määritelleet asianmukaisen majoituksen kansallisessa lainsäädännössä, mutta määritelmän tarkkuus vaihtelee merkittävästi eri jäsenvaltioiden välillä. Osa jäsenvaltioista on asettanut sitovia normeja majoituspaikan koolle, hygienialle, yleishyödyllisille palveluille, varustelulle ja tietyissä tapauksissa kulkuyhteyksille sekä vaatimuksia siitä, että miesten ja naisten tilojen on oltava erillään.[98] Toiset taas soveltavat tähän tarkoitukseen yleistä asumis- tai työturvallisuuslainsäädäntöä.[99]

Maahanpääsyä edeltävät tarkastukset tehdään pääasiassa tarkastamalla kausityöntekijää koskevat asiakirjat[100], vaikkakin jotkin jäsenvaltiot ovat ottaneet käyttöön tiukempia käytäntöjä ja esimerkiksi todentavat majoitustiedot järjestelmällisesti tietokannoista tai haastattelujen ja

---

94 Esimerkiksi Itävalta, Belgia (Vallonia), Tšekki, Viro, Kreikka, Italia, Latvia, Luxemburg, Portugali, Romania ja Ruotsi.

95 Esimerkiksi Kypros, Saksa, Espanja, Suomi, Ranska, Kroatia, Unkari, Liettua, Malta, Alankomaat, Puola, Slovakia ja Slovenia.

96 Kreikkaa ja Kroatiaa lukuun ottamatta.

97 Euroopan neuvoston, alaviite 75, 24.7 kohta; kohdennettu tutkimus, alaviite 7.

98 Esimerkiksi Itävalta, Belgia, Bulgaria, Kypros, Tšekki, Saksa, Viro, Espanja, Suomi, Ranska, Kroatia, Italia, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Slovenia, Slovakia ja Ruotsi.

99 Esimerkiksi Kreikka, Unkari ja Puola.

100 Esimerkiksi Bulgaria, Saksa, Kreikka, Alankomaat ja Slovenia; Kreikan Euroopan ja ulkopolitiikan säätiö (ELIAMEP), alaviite 55, s. 19.

rutiininomaisten tarkastusten avulla[101]. Tarkastettavat asiakirjat vaihtelevat ja voivat olla esimerkiksi vuokrasopimuksia[102] tai työnantajan antamia todistuksia[103]. Seitsemän jäsenvaltiota ei aluksi edellyttänyt todisteita asianmukaisesta majoituksesta, mutta virallista vaatimustenmukaisuutta on myöhemmin parannettu muutoksilla.

Näistä oikeudellisista kehyksistä huolimatta merkittäviä puutteita ilmenee edelleen erityisesti maatalouden ja matkailun alalla kausihuippujen aikana, kun maahantulo lisääntyy ja paikallinen majoituskapasiteetti ei riitä.[104] Epäasianmukaista majoitusta esiintyy usein työvoiman hyväksikäytön yhteydessä, ja jäsenvaltiot ja sidosryhmät kehottavat säännöllisesti työnantajia parantamaan majoitusjärjestelyjään.[105] Jotkin jäsenvaltiot ovat alkaneet puuttua näihin ongelmiin aiempaa rakenteellisemmin. Esimerkiksi AMIF-rahastosta tuettu Italian monivuotinen suunnitelma caporalato-toiminnan (riistävä ja rikollinen välitystoiminta) torjumiseksi[106] sisältää toimenpiteitä, joilla kehitetään maataloustyöntekijöiden kunnollista asumista. Tällaisia toimenpiteitä ovat takavarikoitujen varojen uudelleenkäyttö, yhdennetyt vastaanottojärjestelmät ja koordinoitu alueellinen hallinnointi. Lisäksi Italian kansallisesta osallisuutta ja köyhyyden torjuntaa koskevasta ohjelmasta 2021–2027[107] ja Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR) tuetaan kolmansista maista tulevien työntekijöiden kotouttamista ja laadukkaiden asuntojen saatavuutta. Elpymis- ja palautumistukivälineestä on yhteisrahoitettu (rahoituksesta 200 miljoonaa euroa on myönnetty Italian kansallisesta elpymis- ja palautumissuunnitelmasta) aloitteita laittomien yhdyskuntien muodostumisen estämiseksi ja maataloustyöntekijöiden hyväksikäytön torjumiseksi 37 kunnassa, joissa tällaista toimintaa esiintyy.[108]

Kahdeksan jäsenvaltiota joko ei ole saattanut tai saattoi vain osittain osaksi kansallista lainsäädäntöään 20 artiklan mukaiset majoitusta järjestäviä työnantajia koskevat erityiset velvoitteet eli säännöt, joissa työnantajia edellytetään perimään majoituksesta kohtuullista vuokraa, kielletään vähentämästä vuokraa automaattisesti palkasta ja velvoitetaan laatimaan vuokrasopimukset aina kirjallisesti. Jotkin jäsenvaltiot ovat saattaneet nämä velvoitteet osaksi kansallista lainsäädäntöä selvästi näkyvällä tavalla[109], kun taas osa[110] on ottanut käyttöön konkreettisia kynnysarvoja ja esimerkiksi asettanut vuokrille ylärajan (noin kolmannes palkasta)

---

101 Esimerkiksi Belgia, Tšekki, Suomi, Kroatia ja Suomi.

102 Esimerkiksi Belgia ja Malta.

103 Esimerkiksi Itävalta ja Saksa.

104 Esimerkiksi Kyproksessa, Kreikassa, Italiassa, Portugalissa ja Espanjassa. Italiassa epävirallisissa yhdyskunnissa asui 10 000 siirtotyöläistä: työ- ja sosiaaliministeriö ja Italian kansallinen kuntaliitto, ”Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-limentare” (maatalouselintarvikealalla työskentelevien maahanmuuttajien elinolot), 2022.

105 Esimerkiksi Suomen valtioneuvosto, alaviite 75; ELIAMEP, alaviite 55, sivut 19 ja 25, Eurispes, alaviite 36.

106 Ks. alaviite 17 ja Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027.

107 Osallisuutta ja köyhyyden torjuntaa koskeva kansallinen ohjelma 2021–2027, painopisteet | MLPS – PN.

108 PNRR, 200 million to 37 municipalities to overcome informal settlements.

109 Esimerkiksi Bulgaria, Kroatia, Italia, Liettua, Luxemburg, Malta, Puola, Portugali ja Romania. Muut jäsenvaltiot, kuten Itävalta, Belgia, Kypros, Tšekki, Saksa, Viro, Kreikka, Espanja, Suomi, Ranska, Unkari, Latvia, Alankomaat, Ruotsi, Slovakia ja Slovenia, saattoivat velvoitteet osaksi kansallista lainsäädäntöä hajanaisemmin.

110 Esimerkiksi Saksa, Italia, Liettua ja Malta.

tai suurimman sallitun palkan vähennyksen. Tämä lisää selkeyttä ja parantaa täytäntöönpanokelpoisuutta. Sidosryhmät raportoivat kuitenkin edelleen toistuvista rikkomuksista. Ne ovat päätelleet rikkomusten liittyvän tiedon puutteeseen sekä puutteelliseen seurantaan ja riittämättömiin tarkastuksiin ja seuraamuksiin. Huolta on herättänyt myös se, että vuokrasopimukset laaditaan usein kielellä, jota työntekijät eivät osaa. Sidosryhmät tuovat säännöllisesti esiin, että kansallisten, alueellisten ja paikallisten viranomaisten on tehtävä enemmän työtä sen eteen, että kolmansista maista tulevilla kausityöntekijöillä olisi asianmukainen majoitus, erityisesti lisäämällä majoituskapasiteettia (myös rakentamalla uusia tiloja ja kunnostamalla nykyisiä rakennuksia) ja tehostamalla seurantaa.[111]

d. Tiettyjen sosiaaliturvan aloihin yhdenvertainen saatavuus – 23 artikla

Kaikki jäsenvaltiot ovat virallisesti saattaneet osaksi kansallista lainsäädäntöään direktiivin 23 artiklan 1 kohdan d alakohdan mukaisen velvoitteen varmistaa, että kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä kohdellaan samalla tavoin kuin EU:n kansalaisia asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa luetelluilla sosiaaliturvan aloilla[112] siltä osin kuin kyseiset alat sisältyvät kansalliseen lainsäädäntöön, toimeentulotukea lukuun ottamatta. Monet jäsenvaltiot ovat rajoittaneet työttömyysetuuksia[113] ja/tai perhe-etuuksia[114] (valinnainen poikkeus 23 artiklan 2 kohdan nojalla). Joissakin jäsenvaltioissa sosiaaliturvan tosiasiallista saatavuutta rajoittavat edelleen sosiaaliturvamaksuihin, asumiseen ja työmarkkinoiden saatavuuteen liittyvät vaatimukset, joita kolmansista maista tulleet kausityöntekijät eivät yleensä pysty täyttämään.

Myös julkisen sairausvakuutuksen saatavuus vaihtelee. Useimmat jäsenvaltiot tarjoavat vakuutuksen suoraan, kun työntekijä rekisteröityy tai rekisteröidään sosiaaliturvan saajaksi[115], mutta jotkin jäsenvaltiot ovat asettaneet vakuutuksen saamiselle tulorajoja ja vähimmäismaksuja tai vakuutuksen saamiseen liittyy sellaisia ilmoittautumisvaiheita tai vähimmäisoleskeluvaatimuksia, joita voi olla vaikea täyttää ainakaan välittömästi maahan saapumisen yhteydessä[116]. Useat jäsenvaltiot käyttävät yksinkertaistettuja lyhytaikaisia palkkausjärjestelmiä, joissa työntekijä ei saa täyttä sairausvakuutusasemaa.[117]

---

111 Cour des Comptes, ”Le logement des travailleurs saisonniers” (kausityöntekijöiden majoittuminen), raportti, 2025; SME United, Business Europe, SGI Europe, alaviite 51; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, alaviite 36, s. 38; ELIAMEP, alaviite 55, s. 25; kohdennettu tutkimus, alaviite 7; IG Bau, ”Saisonarbeit in der Landwirtschaft” (kausityö maatalouden alalla), Bericht 2024; Oxfam, alaviite7), s. 45; ”Boletín de Igualdad en el Empleo”, alaviite 7.

112 Sairaus-, äitiys- ja isyys-, työkyvyttömyys-, vanhuus- ja perhe-eläke-etuudet, työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät etuudet sekä kuolemantapauskorvaukset.

113 Esimerkiksi Itävalta, Belgia, Bulgaria, Tšekki, Saksa, Viro, Kreikka, Espanja, Suomi, Ranska, Kroatia, Unkari, Italia, Luxemburg, Malta ja Puola.

114 Esimerkiksi Itävalta, Belgia, Bulgaria, Tšekki, Saksa, Viro, Kreikka, Suomi, Ranska, Unkari, Italia, Liettua, Luxemburg ja Puola.

115 Esimerkiksi Belgia, Kypros, Tšekki, Kreikka, Espanja, Ranska, Kroatia, Luxemburg, Malta, Puola, Portugali, Slovenia ja Slovakia.

116 Esimerkiksi Itävalta, Suomi, Alankomaat ja Ruotsi.

117 Esimerkiksi Saksa ja Unkari (enintään 210 päivää maassa oleskelevat maatalouden kausityöntekijät); Saksan osalta ks. SVR, alaviite 35; IG Bau, alaviite 111, 2024, s. 8.

Työtapaturmat ja ammattitaudit korvataan yleensä ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Äitiys- ja isyys-, työkyvyttömyys- ja sairauspäivärahaetuuksiin oikeuttavat ajat ovat kuitenkin usein pidempiä kuin kausityöajan pituus, ja niihin liittyy joskus myös oleskeluvaatimuksia, jotka rajoittavat näiden etuuksien saamista käytännössä.

Vanhuuseläkkeet ja perhe-eläkkeet[118] myönnetään periaatteessa samoin ehdoin kuin kyseisen EU-maan kansalaisille, ja niihin sisältyy mahdollisuus laskea eläkkeet yhteen ja viedä maasta. Todellinen saatavuus riippuu kuitenkin alkuperämaiden kanssa tehdyistä kahdenvälisistä sopimuksista sekä maksujen kirjaamisjärjestelmistä, vakuutus- tai maksukausien laskemisesta yhteen ja eläkkeiden maksamisesta kausityöntekijöille, jotka ovat palanneet alkuperämaahansa, tai heidän leskelleen tai muille edunsaajille. Useilla jäsenvaltioilla ei ole tällaisia sopimuksia tai ne eivät ole täysin kattavia tai niihin liittyy korkeat vähimmäismaksukynnykset, raskasta byrokratia ja hankalat maksumenettelyt, mikä haittaa sosiaaliturvan käytännön saatavuutta kausityöntekijöille ja heidän edunsaajilleen paluun jälkeen.[119] Joillakin jäsenvaltioilla on hyviä käytäntöjä ja selkeät verkkosivustot, joilla selostetaan, mitä sosiaaliturvasopimuksia jäsenvaltion ja alkuperämaan välillä sovelletaan ja tarjotaan mahdollisuus hankkia elossaolotodistus digitaalisesti, mikä tekee etuuksien maasta viemisestä ja yhteenlaskemisesta sujuvaa. Kansainvälisen siirtolaispolitiikan kehittämiskeskuksen (ICMPD) tuleva tutkimus, jota rahoitetaan liikkuvuuskumppanuusjärjestelystä, antaa lisätietoa jäljellä olevista eläkkeiden saatavuuteen liittyvistä haasteista.

IV. PÄÄTELMÄT JA SEURAAVAT VAIHEET

Kolmansista maista tulevilla kausityöntekijöillä on suuri merkitys tärkeille talouden aloille. Koska työvoimapula jatkuu ja väestörakenteen muutokset etenevät, direktiivi on edelleen keskeinen väline, jolla varmistetaan sekä hallittu maahanpääsymenettely että tehokkaat suojatoimet aloilla, joilla esiintyy haavoittuvuuteen, hyväksikäyttöön ja täytäntöönpanoon liittyviä riskejä. Kertomuksen havainnot osoittavat, että tehokas työvoiman houkuttelu ja valvonta tukevat toisiaan. Kehittämällä riittävän nopeita, ennakoitavissa olevia ja sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta uskottavia työvoiman liikkuvuuden mahdollistavia polkuja voidaan ratkaista rakenteellisia puutteita. Uskottavuus perustuu osittain kansallisten viranomaisten suorittamaan näkyvään valvontaan, jolla estetään sääntöjenvastaisesti toimivia työnantajia hyötymästä laittomasta työnteosta, ali-ilmoitetusta työskentelystä tai huonoista työ- ja elinoloista.

Direktiivillä ja sen täytäntöönpanolla on oikaistu ennen vuotta 2014 vallinnutta hajanaista tilannetta ja virtaviivaistettu työvoiman liikkuvuuden mahdollistavia polkuja, mikä on auttanut torjumaan laittomaan työntekoon ja pimeään työhön liittyviä kannustimia. Direktiivillä on myös vahvistettu kausityöntekijöiden oikeudellista asemaa muun muassa vahvistamalla

[118] EU:n ulkopuolisessa maassa asuvien kausityöntekijöiden edunsaajat, jotka hyötyvät kausityöntekijän oikeuksista.

[119] Itävalta, Espanja, Ranska, Kroatia, Italia ja Puola varmistavat eläkkeiden viennin sekä vakuutus- ja maksukausien yhteenlaskemisen kahdenvälisillä sopimuksilla kolmansien maiden kausityöntekijöidensä yleisimpien tai kaikkien alkuperämaiden kanssa. Bulgariassa, Kyproksessa, Suomessa, Ruotsissa, Portugalissa, Latviassa, Luxemburgissa ja Romaniassa tällaiset kahdenväliset sopimukset koskevat vain osaa yleisistä alkuperämaista.

kausityöntekijän oikeus vaihtaa työnantajaa, yhdenvertaista kohtelua koskevat säännökset, majoitusta koskevat takeet, tiedonantovelvoitteet ja kantelua ja tuomioistuinmenettelyyn turvautumista koskevat mekanismit, sekä edellyttämällä jäsenvaltioilta parempaa valvontaa ja tiukempia seuraamuksia.

Vaikka jäsenvaltiot ovat yleisesti ottaen saattaneet kansallisen lainsäädäntönsä direktiivin mukaiseksi rikkomusmenettelyjen aloittamisen jälkeen, useiden jäsenvaltioiden jatkuvat käytännön täytäntöönpanon puutteet saattavat heikentää sekä työvoiman liikkuvuuden mahdollistavia polkuja että työntekijöiden tehokasta suojelua. Puutteet ilmenevät selkeimmin käytännön vaikeuksissa vaihtaa työnantajaa ketterästi ennen kauden päättymistä, saatavilla olevan tiedon laadussa ja saatavuudessa, tarkastusten ja seuraamusten tehokkuudessa, kantelua ja tuomioistuinmenettelyyn turvautumista (myös alkuperämaasta käsin) koskevien mekanismien saatavuudessa, majoituksen saatavuudessa ja asianmukaisuudessa, korvausmekanismeissa, tiettyjen sosiaaliturvan alojen saatavuudessa sekä oikeuksien siirrettävyydessä.

Kaiken kaikkiaan tämän kertomuksen havainnot osoittavat, että nykyinen oikeudellinen kehys on tarkoituksenmukainen eikä direktiiviä tarvitse tässä vaiheessa tarkistaa. Komission ensisijaisena tavoitteena on varmistaa nykyisten velvoitteiden kattava, johdonmukainen ja tehokas soveltaminen ja täytäntöönpano ja tukea täytäntöönpanoa paremman hallinnon, toimintavalmiuksien ja vertailukelpoisen tiedon keinoin.

Jotta direktiiviä voitaisiin hyödyntää kaikilta osin, työn on oltava kaksitahoista: i) kausityövoiman liikkuvuuden mahdollistavista poluista on tehtävä aiempaa houkuttelevampia varmistamalla oikea-aikaiset, ennakoitavissa olevat ja oikeudenmukaiset rekrytointi- ja maahanpääsymenettelyt ja täyttämällä myös huippukauden työvoimatarpeet, tarjoamalla selkeää tietoa monilla eri kielillä, antamalla työntekijöille mahdollisuus vaihtaa työnantajaa sekä varmistamalla asianmukainen majoitus ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen, ja ii) laittoman työnteon ja pimeän työn torjuntaa on parannettava tehostamalla riskiperusteisia tarkastuksia ja määräämällä työnantajille seuraamuksia, tiivistämällä toimivaltaisten viranomaisten välistä yhteistyötä (myös rajojen yli ja alihankintaketjujen varrella) ja parantamalla kantelua ja tuomioistuinmenettelyyn turvautumista koskevien mekanismien saatavuutta. Työantajien seuraamuksia koskevan direktiivin täytäntöönpanon ohella nämä kaksi tavoitetta yhdistävä toimintatapa on olennaisen tärkeä kausityön tarpeiden tyydyttämiseksi keskeisillä aloilla. Toimintatavalla myös poistetaan työnantajien kannustimet direktiivin vaatimusten rikkomiselle, ehkäistään hyväksikäyttöä ja edistetään EU:n kilpailukyvyn ja muuttoliikkeen hallinnan painopisteitä. Tätä varten komissio toteuttaa tulevina vuosina seuraavat toimet:

- Käynnissä olevien rikkomusmenettelyjen seuranta sen varmistamiseksi, että kaikki jäsenvaltiot, joita direktiivi sitoo, saattavat direktiivin asianmukaisesti ja kaikilta osin osaksi kansallista lainsäädäntöään.
- Edistetään kausityövoiman liikkuvuusjärjestelmien kehittämistä ja täytäntöönpanoa osana yhteistyötä EU:n ulkopuolisten maiden kanssa muun muassa osaamiskumppanuuksien ja EU:n ja Intian välisen liikkuvuutta koskevan kattavan yhteystyökehyksen puitteissa.

- Tuetaan jäsenvaltioita kiertävää kausityötä koskevan kahdenvälisen yhteistyön kehittämisessä ja toteuttamisessa alkuperämaiden kanssa, erityisesti kausityötä ja oikeudenmukaista työtä koskevien SaFE-suunnitelmien, teknisen avun ja rahoitustuen avulla.
- Tuetaan jäsenvaltioiden välistä hyvien käytäntöjen vaihtoa siitä, miten varmistetaan kausityöntekijöiden tehokkaat maahanpääsymenettelyt tulevan OECD:n ja komission tutkimuksen (”Making Migration Work: Admitting Labour Migrants”) pohjalta.
- Tuetaan jäsenvaltioita, myös Euroopan työviranomaisen ja AMIF-rahaston rahoituksen avulla, kohdennettujen tiedotus- ja valistustoimien sekä saatavilla olevien kantelua ja tuomistuinmenettelyihin turvautumista koskevien mekanismien suunnittelussa.
- Tuetaan jäsenvaltioita, myös Euroopan työviranomaisen ja AMIF-rahaston rahoituksen avulla, tehokkaiden seuranta-, arviointi- ja seuraamusmekanismien luomisessa työnantajien tekemien rikkomusten ehkäisemiseksi ja havaitsemiseksi ja niihin liittyvien seuraamusten määräämiseksi, etenkin tukemalla tarkastuskampanjoita. Tämän myötä olisi lisättävä tarkastuksia, seuraamuksia ja tuloksia koskevien eriteltyjen ja vertailukelpoisten tietojen järjestelmällistä keräämistä ja raportointia.
- Osana Euroopan työviranomaisen toimeksiannon tarkistamista komissio tarkastelee vuonna 2026, miten viranomainen voisi vastata paremmin kolmansien maiden kansalaisten, myös kausityöntekijöiden, työolojen väärinkäytöksiin liittyviin haasteisiin.