ASIANTUNTIJALAUSUNTO

Johanna Suokivi, johanna@heikkilantila.com

Maatilan emäntä, Rusko

16.3.2021

Työntekijän oleskeluluvalla työllistynyt

1. Ensimmäisellä työntekijän oleskeluluvalla suomeen tulevalta työntekijältä vaaditaan vain hakemus, työsopimus ja työnantajan tekemä TEM054 liite lomake, jossa työnantaja kertoo työntekemisen keskeiset ehdot ko. työpaikkaan viranomaisille (Migrille). Työntekijä saa 1 vuoden työntekijän oleskeluluvan, jolla hän pääsee suomeen ja voi aloittaa työt. Työluvasta tulee työnantajalle todistus suoraan Migristä, jolla voimme mahdollisen tarkastuksen sattuessa todentaa työntekijöiden oleskeluluvat.
2. Toista työlupaa hakiessa toimitaan kuten edellä mutta lisäksi työnantaja toimittaa TE-toimistolle työntekijän palkkakuitit edellisen työntekijän oleskeluluvan ajalta, jolla varmistetaan, että työntekijää on kohdeltu työehtosopimuksen ja suomen lainsäädännön vaatimalla tavalla. Palkkatiedot on myös nykyään ristiin tarkastettavissa tulorekisteristä, joten sinne pitäisi antaa kaikille viranomaiselle katseluoikeudet. Palkan pitää olla edellisen työluvan aikana ollut tuo br. 1252 €. Työnantaja joutuu myös toimittamaan verovelkatodistuksen, todistus työeläkkeen maksamisesta ja työtapaturmavakuutuksen voimassaolotodistuksen. Nämä todistukset pitäisi vaatia kaikilta työnantajilta.
3. Kolmannen työluvan kohdalla tuloja katsotaankin eri tavalla eli työntekijä on voinut hankkia keskiarvolla riittävän tulotason, joka siis mahdollistaa myös palkattomia työttömyyskuukausia tai pienempi ansioisen suomen kielen kurssin. Nyt siis riittää 2 vuotta työtä ja 2 vuotta työttömyyttä ja ennen kolmannen työluvan hakua uusi työpaikka. Tämä asia muuttui ilmeisesti vahingossa **HE 139/2013, 73§ 3 mom.** perusteella, että toimeentulon tulee olla turvattu laskennallisesti koko luvan ajalta. Tätä lausetta tulkitaan nyt niin, että riittää kun edellisen työluvan aikana on laskennallisesti joka kuukausi ollut tuo vaadittava tulotaso. Vaikka toisaalta taas tulkitaan, että toimeentuloa ei saa olla säästöillä eikä muulla varallisuudella. Tämä kolmas lupahan on sitten jo pysyvä.
   Tämä tuskin on ollut lainlaatijan ajatus, vaan tarkoitus on nimenomaan ollut työntekijän oleskeluluvalla työskentely.
4. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa siis henkilön tulemaan suomeen tekemään työtä. Tämän luvan voi suomessa helpolla vaihtaa, ilman työnantajalle tiedottamista perheen yhdistämislupaan tai opiskelijalupaan. Varsinkin eläintenhoitoalalla työ ei kiinnosta suomalaista työnhakijaa, joten joudumme palkkaamaan ulkolaista työvoimaa turvataksemme huoltovarmuuden elintarviketuotannossa.
5. Toisen työntekijän oleskeluluvan saatuaan, työntekijöiden keskuudessa tiedetään, että jos on työskennellyt suomessa alle 3 vuotta, on oikeutettu pääsemään kotoutuskoulutukseen tai omaehtoiseen opiskeluun työttömyysetuudella tuettuna, mikäli on työtön työnhakija. Työntekijät irtisanovat itsensä ja menevät työvoimatoimiston kirjoille, jota kautta hakevat itselleen opiskelupaikan suomen kielen kurssille. Kurssi rahoitetaan yhteiskunnan varoin.
   - Suomeen työntekijän oleskeluluvalla työhön tulee pariskunta, jotka menevät suomessa maistraatissa naimisiin. Pariskunta hakee migriltä perheenyhdistämisen perusteella

oleskelulupaa suomeen vaimolle, vaikka siis vaimolla oli jo työntekijän oleskelulupa. Tästä luvan vaihdosta ei tule työnantajalle mitään tietoa, joten kun työnantajalle tulee tarkastus meillä ei ole tiedossa olevaa oikeaa työlupaa työntekijälle koska me emme ole tienneet luvan vaihdosta mitään. Kukaan viranomaisista ei meiltä kysy mitään eikä meille asiasta ilmoiteta.
   - Pariskunnan yhteenlaskettu tulo on 1.aikuinen noin 1000 € ja toinen aikuinen 700 €. Tällä saadaan tulotaso alemmas ja pariskunnan, pääsääntöisesi nainen voi aloittaa koulutuksen.
   - Pariskunnan toinen puolisoista tienaa riittävästi, jolla pystyy kattamaan vaadittavan tulotason.
   - Työntekijän irtisanomisaika on 2 viikkoa. Eläimet on hoidettava joka päivä, mansikat poimittava, kun ne ovat kypsiä ja uuden työntekijän saaminen tilalle kestää noin 4-6kk. Tämän ajan työnantaja joutuu teettämään lisätyötä muilla työntekijöillä tai hoitamaan työt itse, ilman vapaapäiviä. Määräaikaista työsopimusta emme voi tehdä ilman perusteltua syytä. Perusteltu syy on toisen työntekijän pitkä sairausloma tai äitiysloma, mutta työluvan määräaikaisuus ei ole työluvan määräaikaisuuden peruste.
6. Työvoimatoimisto on kertonut, että kotouttamiskoulutukseen ei voi päästä, jos on itse irtisanonut itsensä. Tämä on erittäin hankala todentaa koska, meillä on työnantajana lakiin perustuva velvollisuus kirjoittaa työntekijälle työtodistus mutta me emme saa kirjata siihen työsuhteen päättymisen syytä emmekä arviointia työntekemisestä ilman työntekijän lupaa. Me emme saa tätä tietoa myöskään kertoa eteenpäin. Työvoimatoimisto ei ole koskaan minulta kysynyt miksi joku työntekijä on ilman työtä, vaikka hänellä on ollut meillä vakituinen työpaikka. Koulutus on erittäin hyödyllinen niille ulkolaisille työntekijöille, jotka ovat ihan rehellisesti joutuneet lomautetuiksi tai irtisanottu itsestä riippumattomasta syystä. Tai turvapaikanhakijoille jotta heidät voidaan työllistää mahdollisimman pian. Perheenyhdistämisen yhteydessä, jos puolisolla ei ole suomessa työpaikkaa.
7. **Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa oleskelemaan suomessa työtä tekemällä. On perin erikoista, että tämän luvan voi kesken kaiken muuttaa perheen yhdistämisluvaksi yksipuolisesti tai irtisanoa itsensä ja mennä suomen kielen kurssille yhteiskunnan varoin.** Maataloudessa on niin kova työvoimapula, että me emme irtisano työntekijöitä kuin erittäin painavista syistä, jolloin kyse on jo melkein rikoksesta.
8. Kannatamme ehdottomasti suomen kielen opiskelua mutta sen pitää tapahtua työn ohessa esimerkiksi työväenopiston kursseilla iltaisin tai päivisin. Meidän yrityksemme sai muutamia vuosia sitten hanke rahaa 70 % kustannuksista, kun järjestimme suomen kielen kurssin työntekijöillemme meillä kotona. Esimerkkinä eräs työntekijöistämme ei halunnut osallistua koulutukseen mutta käytti systeemiä vajaan vuoden päästä ja irtisanoi itsensä ja meni päätoimisesti opiskelemaan suomen kieltä. Tälläkin hetkellä meillä on tiedossa, että yksi työntekijöistämme odottaa mahdollisuutta lähteä suomen kieltä opiskelemaan ja taas olemme vajaa miehityksellä.
9. Viranomaisten ja työnantajien kesken pitää tietosuojalainsäädäntöä ja henkilösuojaa lieventää, jotta voimme avoimesti toimia yhdessä ja välittää tietoja, joita tarvitsemme.

Me, maatalousyrittäjät hoidamme omalta osaltamme ulkolaisten työntekijöiden kotouttamista monin eri tavoin. Meillä pitää olla kunnolliset majoitustilat, huonekaluineen ja kodinkoneineen. Me huolehdimme työntekijöidemme pankkitilit, verokortit, kelakortit, ajokortin vaihdot suomalaiseen, äitiys- ja neuvola asiat, terveyskeskus asiat jne., Me myös opetamme suomalaisen kulttuurin ja tavat ja säännöt mm., että täällä ei lahjota poliisia, lääkäriä eikä opettajia. Meidän pitää myös ymmärtää työntekijöidemme menneisyys ja heidän kotimaansa historia. Yhteistyö suomalaisessa yrityksessä ulkolaisen työvoiman kanssa ei ole kaikin ajoin kovin yksinkertaista kulttuuri erojen vuoksi. Me teemme tämän kaiken ilman korvausta vain saadaksemme työvoimaa, jolla me voimme turvata suomalaisille puhdasta, kotimaista ruokaa.

Tässä pandemia tilanteessa pitäisi kaikki tällainen ylimääräinen sosiaaliturva lopettaa ja kannustaa ihmisiä työhön, jolla tätä yhteiskuntaa pidetään yllä. Maatalouden eläintenhoitotyössä on läpi vuoden työtä, joka tulee tehdä joka päivä. Me tarvitsemme työntekijöitä ja palkkaamme heidät pääsääntöisesti aina vakituisiin työsuhteisiin. Olemme myös työllistäneet kausityöntekijöitä, kun heidän työsuhteensa on päättyneet kausityössä, jolloin he ovat voineet jäädä maahan vakituiseen työsuhteeseen. **On aivan käsittämätöntä, että työntekijän oleskeluluvalla, vakituisessa työssä oleva henkilö irtisanoo itsensä ja pääsee sillä verukkeella opiskelemaan suomen kieltä päätoimisesti. Uskoisin, että suurin osa suomalaisista hyväksyy työperäisen maahanmuuton mutta ei sosiaalituella opiskelua, jos omasta halustaan jättää vakituisen työn. Meistä maatalousyrittäjistä tulee ponnahduslauta suomalaisen sosiaaliturvan piiriin, vaikka tosiallisesti me tarvitsemme kipeästi jokaisen käsiparin tekemään tätä työtä, jolla turvaamme omalta osaltamme suomalaisen ruuantuotannon.**