TyV:lle annettavat selvitykset

25.1.2022

Ariann Grandell

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Yleisesti selvityksistä

- Marjalaki, ulkomaalaislaki ja kausityölaki, annettiin selvitykset TyV:lle joulukuussa 2022
- Lausuntokierros syyskuussa 2022, lausuntoja annettiin eniten ulkomaalaislaista ja marjalaista
- Suurimmassa osassa lausuntoja todettiin, että koska uudet säännökset ovat olleet voimassa vasta lyhyen aikaa, ei tarkkoja tietoja/havaintoja/tilastoja ole
- Osa jätti myös lausumatta edellä mainitusta syystä
- Muutoksia yleisesti pidetty tervetulleina ja tarpeellisina, vaikka vaikuttavuutta ollut haastavaa vielä arvioida

Marjalaki 1/3

Lausuntopalaute

- Yleisesti ottaen pidettiin hyvänä ja parannuksena sitä, että on säädetty lain tasolla oikeuksista ja velvollisuuksista.

Valvonta

- Tarkastuksilla havaittu paljon puutteita lain noudattamisessa, mutta tietoja on ollut välillä vaikea saada yrityksiltä
- Havaittu, että kerääjillä ei useinkaan ole tosiasiallista mahdollisuutta myydä luonnontuotteita muille tahoille.
- Havaittu myös toimijoiden edustajien, koordinaattoreiden tai leirien johtohahmojen kieltäneen marjojen myymisen muille tahoille. Ei toimivaltaa valvoa koordinaattorin toimintaa, tältä osin katvealue valvonnassa.

Marjalaki 2/3

Ansiot

- Ehdotuksia: Kerääjien minimiansiotaso tulisi olla säädettynä marjanpoimintalaissa. Tulisi säätää velvoite maksaa ansiot määräajoin ja viimeistään ennen maasta poistumista.

Oikeusturvakeinojen saavutettavuus

- Edelleen ongelma lyhyen aikaa maassa oleskelevien luonnontuotteiden kerääjien osalta, rikos- tai siviiliprosessiin ryhtyminen vaikeaa.
  - Poimijoita uhattu esim. Schengen-maahantulokiellolla, pientenkin ansioiden menettämisellä sekä ongelmilla kotimaassa
  - Oikeuksien hakemisen kuluriski, avustajan löytämisen haaste etenkin, jos kerääjä palannut jo kotimaahan

Marjalaki 3/3

Työsuhteisuus ja ns. hybridikerääminen

- Lain voimaantulon jälkeen ollut havaittavissa, että kesällä kausityöviisumilla Suomeen saapuneet kausityöntekijät keräävät luonnontuotteita työsuhteen ohella tai kun kausityö on jo loppunut, mutta heidän kausityöviisuminsa ovat vielä voimassa ja he jatkavat luvallista oleskeluaan Suomessa. Esitetään, että em. ns. hybridikerääminen huomioitaisiin marjalain soveltamisalassa
- Ongelmana edelleen se, etteivät kerääjät ole työsuhteisia, vaan toimivat eräänlaisina yrittäjinä omalla liiketoimintavastuullaan, ja siksi heidän oikeudellinen asemansa on lainsäädännön näkökulmasta pitkälti sääntelemätön.
- Hybridikeräämisessä ei ole ongelmia. Tarvitaan kuitenkin tarkentavia ohjeita kausityönantajan rooliin silloin, kun hän ostaa kausityöntekijöiden keräämiä luonnontuotteita myydäkseen niitä eteenpäin.

Ulkomaalaislaki (muutokset mm. hyväksikäytön uhrin aseman parantamiseksi) 1/3

Lausuntopalaute: muutokset ovat perusteltuja hyväksikäytön ehkäisemisen sekä työvoiman hyväksikäytön uhrin oikeusaseman parantamisen näkökulmasta

- Muutosten käytännön soveltamisessa ollut haasteita

Yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle (36 §), kielteisen päätöksen voi tehdä sillä perusteella, että työnantaja kiertää maahantulosäännöksiä

- Migrillä laaja harkintavalta soveltamisessa, sillä säännöksen perusteluissa ei ole avattu sitä, millä tavalla Migri voisi arvioida riskiin työvoiman hyväksikäytöstä.
- Kielteisiä päätöksiä tällä perusteella tehty 30.9.22 mennessä 16, vuoden 2022 loppuun mennessä odotettavissa vielä 10 päätöstä.

Ulkomaalaislaki 2/3

Työnantajan moitittavan menettelyn takia työntekijälle myönnettävä jatkolupa (54 b §), ns. uhke-lupa

- Tietoisuus luvasta ei työntekijöiden eikä kaikkien viranomaisten piirissä suurta ja siitä on vaikea löytä tietoa. Työsuojelulle olisi tärkeää saada tieto myönnetystä uhke-luvasta, jotta valvontaa voisi kohdistaa ko. työnantajiin.
  - Työsuojeluviranomaisen tietoon on tullut tapaus, jossa työnantajalle oli tehty uusia myönteisiä osapäätöksiä, vaikka yhdelle työntekijälle oli myönnetty 54 b §:n mukainen lupa
- Uhke-päätöksiä v. 2022 yhteensä 11kpl, v. 2021 yhteensä 3kpl. Käytännössä havaittu, että laki rajoittaa hakijalle myönnettävän jatkuvaluonteisen oleskeluluvan vain vuodeksi kutakin todettua laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä kohden. On myös epävarmaa, onko jatkoluville perusteita.

Ulkomaalaislaki 3/3

- Lupa helpottanut usean hyväksikäyttötyöstä irtaantumista pohtivan asiakkaan valintaa. Kaikissa tapauksissa ei ole haettu uhke-lupaa, mutta tietoisuus on helpottanut.
  - Haasteita on esim. siinä, että HE:ssa esitetään kriteeriksi luvan myöntämiselle, että hyväksikäyttö on tapahtunut hakijan edellisessä työpaikassa.
  - Haaste lisäksi se, että Migrin käsittelijöille annettavassa koulutuksessa annettu ymmärtää, että lupa voitaisiin myöntää vain silloin, kun hakijalla on vielä voimassa oleva oleskelulupa, kun hakee uhke-lupaa
  - Myös perheenjäsenille tulisi taata oleskeluoikeus, jos asuvat Suomessa
  - Jatkoluvan voimassaoloaika tulisi olla pidempi (vrt. työntekijän jatkolupa)

Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla (78 §)

- Työnteko-oikeuden laajennuksen saamiseksi työntekijällä tulee olla valmiina uusi työpaikka toiselta alalta sekä samat työnantajan toimittamat liitteet, jotka vaaditaan myös työntekijän oleskeluluvan myöntämiseksi.
  - Ehdotus: työntekijälle voitaisiin myöntää jo työnhakuvaiheeseen todistus siitä, että hänelle myönnetään rajaton työnteko-oikeus, mikäli löytää työpaikan muulta ammattialalta

Pidättäytymispäätös (187 §): keston tulisi olla pidempi.

Kausityölaki

- **Lausuntopalaute:** lausuntoja tuli hyvin vähän.
- Tehdyt muutokset, sisältäen pidättäytymispäätöksen, ovat perusteltuja ja tervetulleita (useat lausunnot)
- Muutokset edistävät ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjuntaa
- Pidättäytymispäätöksen kesto liian lyhyt
- Pidättäytymispäätöksiä ei vielä tehty, merkittävä syy tälle lain vaatimus laiminlyönnin vakavuudesta.



Kiitos!