Maa- ja metsätalousministeriö
Jord- och skogsbruksministeriet
Ministry of Agriculture and Forestry

LAUSUNTO 19.11.2024
Isn Katri Aho

Eduskunnan maa- ja metsätalousvaliokunta

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAEIKSI TIETTYJÄ PINTA-ALA- JA ELÄINPERUSTEISIA TUKIA KOSKEVIEN LAKIEN MUUTTAMISESTA (HE 164/2024 VP)

Eduskunnan maa- ja metsätalousvaliokunta on pyytänyt maa- ja metsätalousministeriöltä lisäselvitystä maa- ja metsätalousvaliokunnan valiokuntakuulemisessa 13.11.2024 esitettyihin kysymyksiin. Pyydettynä lisäselvityksenä maa- ja metsätalousministeriö lausuu kunnioittaen seuraavaa.

Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimukset koskevat Euroopan unionin maataloustukirahastosta kokonaan rahoitettavia tukia sekä tiettyjä maaseuturahastosta osarahoitettuja korvauksia. Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimusten noudattaminen yhtenä tuen tai korvauksen saamisen edellytyksenä koskee tuenhakijan maataloustoimintaa ja sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista säädetään suunnitelma-asetuksen[1] liitteessä IV. Liitteessä tarkoitetut direktiivit ja niiden artiklat on kansallisesti pantu täytäntöön tietyillä työsopimus-, työaika- ja työturvallisuuslainsäädännön säännöksillä (vastaavuustaulukko sisältyy parhaillaan lausunnolla olevaan valtioneuvoston asetusluonnokseen (*Valtioneuvoston asetus Euroopan unionin viljelijätukien ehdollisuuden lakisääteisistä hoitovaatimuksista sekä niiden ja hyvän maatalouden ja ympäristön vaatimusten noudattamisen valvonnasta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta*) liitteeseen 4.

Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimukset koskevat työnantajina toimivia maatalousyrittäjiä eli maatalousyrittäjiä, joilla on palkattua työvoimaa maataloustoiminnassaan. Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimusten noudattaminen yhtenä tuen tai korvauksen saamisen edellytyksenä ei koske itse maatalousyrittäjää tai -yrittäjiä. Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimukset eivät luonnollisesti koske sellaista maatalousyrittäjää tai maatalousyritystä, jolla ei ole ulkopuolista työvoimaa.

Maatalouslomittajien osalta tulee huomioitavaksi ja sovellettavaksi työturvallisuuslain (738/2002) 49 § (Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite) ja 50 § (Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla). Työturvallisuuslain 49 §:n mukaan: ” Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (*yhteinen työpaikka*) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä

[1] Jäsenvaltioiden yhteisen maatalouspolitiikan nojalla laadittavien, Euroopan maatalouden tukirahastosta (maataloustukirahasto) ja Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahastosta (maaseuturahasto) rahoitettavien strategiasuunnitelmien (YMP:n strategiasuunnitelmat) tukea koskevista säännöistä sekä asetusten (EU) N:o 1305/2013 ja (EU) N:o 1307/2013 kumoamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/2115

yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.” Työturvallisuuslain 50 §:n mukaan yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on muun muassa varmistettava, että esimerkiksi maatalouslomittaja on saanut tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista.

Työsuojeluvalvonnan yhteydessä joudutaan Itä-Suomen aluehallintovirastolta saatujen tietojen mukaan useinkin arvioimaan sitä, onko kyseessä tosiasiallisesti työsuhde (eli tilanne, jossa toimitaan toisen valvonnan ja johdon alla), vaikka työn suorittaja olisi ns. kevytyrittäjä tai toimisi ns. laskutusalustan kautta. Jos valvonnassa katsotaan, että kyse on tosiasiallisesti työsuhteesta, työnantajan velvoitteet tulevat sovellettaviksi.

Valiokuntakuulemisessa nousi esille kysymyksiä sosiaalisen ehdollisuuden vaatimusten laiminlyönneistä aiheutuvista tukiseuraamuksista. Tältä osin maa- ja metsätalousministeriö toteaa ensinnäkin, että tukivaikutuksia on vain ns. toimeenpanokelpoisilla päätöksillä eli työsuojeluviranomaisen tapauksessa lähinnä velvoittavilla päätöksillä. Tältä osin tiettyjen Euroopan unionin ja kansallisten maatalouden tukien toimeenpanosta annettuun lakiin (1334/2022) ehdotetun uuden 26 a §:n säännös perustuu ns. horisontaaliasetuksen[2] 88 artiklan 1 kohtaan[3].

Työsuojeluviranomaisen tapa toimia on ohjaava ja näin ollen valtaosa havaituista laiminlyönneistä tai puutteista korjaantuu jo tarkastajien antaman ohjauksen perusteella tai viimeistään velvoittavan päätöksen kuulemisen yhteydessä. Työsuojelutarkastaja voi työsuojelutarkastuksen yhteydessä antaa toimintaohjeen tai kehotuksen havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Jos kehotuksista huolimatta työnantaja ei tee korjaavia toimenpiteitä, ryhdytään velvoittavan päätöksen antamistoimenpiteisiin. Velvoittavan päätöksen antamiseen liittyvän kuulemisen yhteydessä on vielä mahdollisuus korjata havaitut puutteet, jolloin velvoittavaa päätöstä ei anneta. Tapauksia, joissa maataloustukea tosiasiassa jouduttaisiin leikkaamaan sosiaalisen ehdollisuuden vaatimusten laiminlyöntien takia, tulee ennakkoarvion mukaan olemaan hyvin vähän.

Työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työterveyshuoltolailla on pantu Suomessa täytäntöön muun muassa toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY 14 artiklan (Terveystarkastukset)[4] säännökset. Mainitun direktiivin 14 artikla ei sisälly suunnitelma-asetuksen liitteessä IV lueteltuihin sosiaalisen ehdolli-

[2] Yhteisen maatalouspolitiikan rahoituksesta, hallinnoinnista ja seurannasta sekä asetuksen (EU) N:o 1306/2013 kumoamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/2116

[3] Edellä 87 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetussa järjestelmässä maksajavirastolle on ilmoitettava vähintään kerran vuodessa noudattamatta jättämistä koskevista tapauksista, jos 87 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut viranomaiset tai elimet ovat tehneet asiaa koskevia täytäntöönpanokelpoisia päätöksiä.

[4] 14 artikla Terveystarkastukset

1. Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisia toimenpiteitä on otettava käyttöön sen varmistamiseksi, että työntekijöille järjestetään heidän työssään esiintyvien terveys- ja turvallisuusvaarojen kannalta tarpeellisia terveystarkastuksia.
2. Ensimmäisessä kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden on oltava sellaisia, että kukin työntekijä voi halutessaan käydä terveystarkastuksessa säännöllisesti.
3. Terveystarkastukset voidaan järjestää osana kansallista terveydenhuoltojärjestelmää.

suuden vaatimuksiin. Maa- ja metsätalousministeriö kiinnittää kuitenkin maa- ja metsätalousvaliokunnan huomiota siihen, että edellä mainitun asetuksen 6 artikla, joka on kansallisesti pantu täytäntöön työturvallisuuslain 10 §:llä[5], kuuluu sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksiin. Kyseisen säännöksen mukaan työnantajan on tehtävä arvio työn haitta- ja vaaratekijöistä (työpaikkaselvitys), mitä ei voi käytännössä tehdä ilman, että työnantaja hyödyntää työterveyshuollon ammattitaitoa.

Valiokuntakuulemisessa 13.11.2024 nousi esille kysymyksiä myös tiedon saamisesta ja löytymisestä sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista sekä viestinnästä. Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista on viestitty eri tavoin kokonaisuuden valmistelun kuluessa ja tietoa sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista on jaettu ja tiedotettu myös eri tahojen Internet-sivuilla. Maa- ja metsätalousministeriön Internet-sivuilla on muun muassa yleiskuvaus sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista sekä vastaavuustaulukko. Ruokaviraston Internet-sivuilla on tietoa maatilojen neuvontapalveluista sekä linkkejä eri asiantuntijaviranomaisten ja -organisaatioiden Internet-sivuille. Työsuojeluhallinnon Internet-sivuilla on puolestaan laajasti tietoa muun muassa työsuhteesta, työoloista, työterveydestä- ja tapaturmista sekä työsuojelusta työpaikalla, joista löytyy tietoa myös muun muassa Työturvallisuuskeskus ry:n Internet-sivuilta.

Osana maatilojen neuvontapalveluita maatalousyrittäjien on ollut mahdollista saada neuvontaa sosiaalisesta ulottuvuudesta vuoden 2023 alusta lukien. Vuoden 2025 tukihakuoppaaseen tullaan myös sisältämään tietoa sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista.

---

[5] Työturvallisuuslain 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
3) työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
4) työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät;
5) työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;
6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
7) muut vastaavat seikat.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

Sosiaalisen ehdollisuuden kokonaisuuden valmistelun yhteydessä on tehty laajasti yhteistyötä eri tahojen kanssa myös viestinnän osalta ja tietoa sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksista on jaettu muun muassa alan eri toimijoille näiden oman tiedottamisensa tueksi. Useat eri tahot - maataloustuottajien keskusjärjestöt mukaan lukien - ovat järjestäneet sosiaalisen ehdollisuuteen liittyviä koulutustilaisuuksia ja webinaareja.

Viestintään panostetaan eri tahoilla myös jatkossa. Sosiaalisen ehdollisuuden vaatimuksiin liittyviin ja myös yksittäisten maatalousyrittäjien esittämiin kysymyksiin on vastattu muun muassa maa- ja metsätalousministeriöstä, Ruokavirastosta, aluehallintovirastoista, Työturvallisuuskeskuksesta sekä Maaseudun työnantajaliitto MTA ry:stä.