

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

**Euroopan unionin kausityöntekijädirektiivi ja sen implementointi
Suomen oikeuteen**

Asta Kassinen

Pro gradu –tutkielma

Julkisoikeus

Tampere 2015

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

KASSINEN, ASTA: Euroopan unionin kausityöntekijädirektiivi ja sen implementointi Suomen oikeuteen.

Pro gradu –tutkielma xii + 92 s.

Julkisoikeus

Marraskuu 2015

Tämän oikeusdogmaattisen tutkielman tarkoituksena on esitellä Euroopan unionin kausityöntekijädirektiivi ja pohtia sen implementoinnin vaikutuksia Suomen oikeuteen. Kausityöntekijädirektiivi säätelee Euroopan unionin ulkopuolelta eli kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä, joten näin ollen tämä maahanmuutto-oikeudellinen tutkielma rajautuu käsittelemään heitä. Tyypillistä kausiluonteista toimintaa on esimerkiksi maataloudessa ja puutarhanviljelyssä istutus- ja sadonkorjuuaika sekä matkailussa sesonkiajat. Kausityöntekijöiden määrä Euroopan unionin jäsenvaltioiden alueella on kasvanut vuosi vuodelta ja on ennustettu, että kausityön kaltaisiin töihin on saatavilla työvoimaa yhä vähemmän jäsenvaltioiden omien kansalaisten joukosta.

Kausityöntekijädirektiivi yhdistää kausityöntekijöitä koskevan maahanmuutto-oikeuden ja työoikeuden. Direktiivillä määritellään kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden maahantulon ja maassa oleskelun edellytykset sekä heille kuuluvat oikeudet. Direktiivin myötä kausityöntekijöille kuuluu yhdenvertainen kohtelu jäsenvaltioiden kansalaisten kanssa muun muassa työehtojen ja tietyn rajauksin sosiaaliturvan osalta.

Kausityöntekijät ovat heikommassa asemassa jäsenvaltioiden kansalaisiin nähden ja he joutuvat helposti riiston kohteeksi sekä joutuvat työskentelemään huonoissa olosuhteissa vaarantaen terveytensä ja turvallisuutensa. Tutkielmassa vertailen Suomen voimassa olevaa lainsäädäntöä ja pohdin parantaako kausityöntekijädirektiivi Suomessa työskentelevien kausityöntekijöiden olosuhteita. Nostan tutkielmassani tarkasteluun myös kolmansista maista tulevat metsämarjanpoimijat, jotka eivät suoraan kuulu direktiivin soveltamisalan piiriin, mutta joiden asema on erityisen haavoittuva Suomessa tällä hetkellä.

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
LYHENTEET	XII
1 JOHDANTO	1
1.1 Johdatus aiheeseen.....	1
1.2 Tutkimustehtävä	4
1.3 Tutkimusmetodi ja keskeiset lähteet	6
1.4 Tutkimuksen kulku.....	8
2 NYKYTILANNE	10
2.1 Kausityönteko Euroopan unionissa ja aiempi lainsäädäntö.....	10
2.2 Kausityönteko Suomessa	11
2.2.1 Työntekijän oleskeluluvan nojalla tekemä työ.....	13
2.2.2 Oikeus tehdä kausityötä ilman oleskelulupaa	14
2.2.3 Metsämarjanpoimijoiden erityinen oikeudellinen asema	15
2.2.4 Kausityöntekijöiden oikeudet.....	16
2.3 Nykytilanteen ongelmat	18
3 KAUSITYÖNTEKIJÄDIREKTIIVI	20
3.1 Kausityöntekijädirektiivin taustaa	20
3.1.1 Kausityöntekijädirektiivi osana Euroopan unionin maahanmuuttopolitiikkaa.....	20
3.1.2 Direktiivi sääntelymuotona ja oikeudellinen perusta.....	22
3.2 Henkilöllinen soveltamisala	24
3.2.1 Kausityötä tekevät kolmansien maiden kansalaiset	24
3.2.2 Enintään 90 päivää kestävä työnteko.....	26
3.2.3 Yli 90 päivää kestävä työnteko.....	28
3.3 Maahanpääsyn edellytykset, hylkääminen ja menettely	28
3.3.1 Maahanpääsyn edellytykset enintään 90 päivää kestävä työntekoa varten.....	28
3.3.2 Maahanpääsyn edellytykset yli 90 päivää kestävä työntekoa varten.....	30
3.3.3 Maahanpääsyn hylkääminen ja kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaminen ...	31
3.3.4 Kausityöhön oikeuttava lupa	33
3.3.5 Oleskelun kesto.....	34
3.3.6 Oleskelun jatkaminen ja maahanpaluun helpottaminen.....	35
3.3.7 Menettely	37
3.4 Direktiivin oikeudet ja velvoitteet	39
3.4.1 Riittävän majoituksen takaaminen.....	39
3.4.2 Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun jäsenvaltioiden kansalaisten kanssa tiettyjen oikeuksien osalta	39
3.4.3 Työnantajiin kohdistuvat velvoitteet.....	42
3.4.4 Kausityöntekijöiden oikeusturva.....	43
4 KAUSITYÖNTEKIJÄDIREKTIIVIN IMPLEMENTOINTI SUOMEN OIKEUTEEN	44
4.1 Kausityöntekijädirektiivin takaama oikeus yhdenvertaiseen kohteluun	44
4.1.1 Yhdenvertaisuus Suomen oikeudessa.....	44
4.1.2 Yhdenvertaisuus Euroopan unionin oikeudessa	46
4.1.3 Kausityöntekijädirektiivin takaama oikeus yhdenvertaiseen kohteluun työehtojen ja yhdistymisvapauden osalta.....	47
4.2 Kausityöntekijädirektiivi sosiaaliturvan näkökulmasta.....	51
4.2.1 Suomen asumisperusteinen sosiaaliturva suhteessa Euroopan unionin sosiaalipolitiikkaan.....	51

4.2.2 Kausityöntekijädirektiivin ristiriitaisuus Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa.....	54
4.3 Muita keskeisiä kausityöntekijädirektiivin artikloja Suomen oikeuden kannalta	58
4.3.1 Kausityöntekijöiden asumisolot	58
4.3.2 Yhteenveto kausityöntekijädirektiivin keskeisimmistä vaikutuksista Suomen oikeuteen.....	62
5 ULKOMAALAISET METSÄMARJANPOIMIJAT SUOMESSA	64
5.1 Metsämarjanpoimijoiden tilanne Suomessa.....	64
5.1.1 Metsämarjanpoiminnasta yleisesti.....	64
5.1.2 Metsämarjanpoimijoiden oikeudellinen asema	68
5.1.3 Metsämarjanpoiminta työoikeudellisesta näkökulmasta	71
5.1.4 Metsämarjanpoiminnan suhde ihmiskauppaan	73
5.2 Metsämarjanpoimijat Ruotsissa.....	75
5.2.1 Metsämarjanpoimijoiden oikeudellinen asema	75
5.2.2 Käytännön kokemukset Ruotsin mallin toimivuudesta.....	77
5.3 Kausityöntekijädirektiivi metsämarjanpoimijoiden näkökulmasta.....	79
5.3.1 Metsämarjanpoimijoiden ja marjanostajayritysten välille työsuhde.....	79
5.3.2 Kausityöntekijädirektiivin sovellettavuus metsämarjanpoimijoihin ilman työsuhdetta	82
5.3.3 Ratkaisuehdotus metsämarjanpoimijoiden aseman parantamiseksi.....	85
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	87
6.1 Kausityöntekijädirektiivin vaikutus Suomeen tuleviin työsuhteissa työtä tekeviin kausityöntekijöihin.....	87
6.2 Kausityöntekijädirektiivin vaikutus Suomeen tuleviin metsämarjanpoimijoihin ja mahdolliset toimenpiteet heidän asemansa parantamiseksi.....	89
6.3 Lopuksi.....	91

LÄHTEET

Kirjallisuus, artikkelit ja raportit

Ahtela, Jukka: Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan ja EU-lainsäädännön vaatimusten yhteensovittaminen. Teoksessa Ahtela, Jukka & Rentola, Essi (toim.): Selvitys Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan ja EU-lainsäädännön vaatimusten yhteensovittamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön muistio 26/2014.

Azoulai, Loic & De Vries, Karin: EU Migration Law. Oxford University Press 2014.

Bruun, Niklas & Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Helsinki 2012.

Cholewinski, Ryszard & De Guchteneire, Paul & Pécoud, Antoine: Migration and Human Rights. Unesco Publishing 2009.

Costello, Cathryn & Freedland, Mark: Migrants at Work. Oxford University Press 2014.

Ervasti, Kaijus: Oikeuspoliittinen tutkimus ja oikeuspolitiikka. Asiantuntija-artikkeli. Oikeus 2007/4.

Fudge, Judy & Olsson Herzfeld, Petra: The EU Seasonal Workers Directive: When Immigration Controls Meet Labour Rights. European Journal of Migration and Law 16 2014, s.439-466.

Helander, Mika & Saksela-Bergholm, Sanna: Ulkomaalaisten kausityöntekijöiden kokemukset maataloustyöstä. Maaseudun uusi aika 3/2012.

Helanelund, Jan-Erik: Rätten till boende/bostad ur ett bostadslöshetsperspektiv. Vaasan yliopisto 2011.

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Kiuru, Berit: Maahanmuuttajien oikeus sosiaaliturvaan ja terveydenhuoltoon: politiikat ja käytäntö Suomessa. Maahanmuuttovirasto 2014.

Kuosma, Tapio: Uusi ulkomaalaislaki. Helsinki 2004.

Lazarowicz, Alex: A success story for the EU and seasonal workers' rights without reinventing the wheel. Euroopan poliittisen keskuksen julkaisu 28.3.2014.

Mäenpää, Olli: Eurooppalainen hallinto-oikeus. Helsinki 2011.

Ojanen, Tuomas & Scheinin, Martin: Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö. Teoksessa Hallberg, Pekka & Karapuu, Heikki & Ojanen, Tuomas & Scheinin, Martin & Tuori, Kaarlo & Viljanen, Veli-Pekka (toim.): Perusoikeudet. Helsinki 2011.

Peers, Steve & Guild, Elspeth & Acosta Arcaraxo, Diego & Groenendijk, Kees & Moreno-Lax, Violeta: EU Immigration and Asylum Law (Text and Commentary): Second Revised Edition 2012.

Raitio, Juha: Eurooppaoikeus ja sisämarkkinat. Helsinki 2013.

Raitio, Juha: Euroopan integraatio ja Euroopan unionin rakenteet. Helsinki 2011.

Rantanen, Pekka & Valkonen, Jarno: Ulkomaalaiset metsämarjanpöimijät Suomessa. Euroopan unionin ulkorajarahasto 2011.

Rubio-Marín, Ruth: Human Rights and Immigration. Oxford University Press 2014.

Rosas, Allan: Henkilöiden vapaa liikkuvuus. Teoksessa Ojanen, Tuomas & Haapea, Arto (toim.) EU-oikeuden perusteita II - aineellisen EU-oikeuden aloja ja ulottuvuuksia. Helsinki 2007.

Rosas, Allan: Perus- ja ihmisoikeudet EU-oikeudessa. Teoksessa Hallberg, Pekka & Karapuu, Heikki & Ojanen, Tuomas & Scheinin, Martin & Tuori, Kaarlo & Viljanen, Veli-Pekka (toim.): Perusoikeudet. Helsinki 2011.

Sakslin, Maija: Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittaminen Euroopan unionissa. Teoksessa Ojanen, Tuomas & Haapea, Arto (toim.) EU-oikeuden perusteita II - aineellisen EU-oikeuden aloja ja ulottuvuuksia. Helsinki 2007.

Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2008.

Schoukens, Paul & Pieters, Danny: Irregular labour migrants and access to social protection. Teoksessa Gijsbert Vonk (toim.): Cross-Border Welfare State. Cambridge, Intersentia Publishing Ltd 2012.

Sisäasiainministeriö: Metsämarjanpoimijat (Hankkeen loppuraportti).
Sisäasiainministeriö julkaisuja 14/2007

SOLMU IV - työryhmä: Asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön tarkistamista selvittäneen työryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:24.

Sorainen, Olli: Ulkomaalainen työntekijä. Porvoo 2014.

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.

Tuori, Kaarlo & Kotkas, Tomas: Sosiaalioikeus. Helsinki 2008.

Töttös, Agnes: The Past, the Present and the Future of the Seasonal Workers Directive. Pécs Journal of International and European Law 1/2014, s.45-60.

United Nations, Committee on Economic, Social and Cultural Rights: General comment No.4 : The Right to Adequate Housing (art. 11 (1) of the Covenant) 1991.

Vanaspong, Chitraporn: A case study of Thai migrant workers in Sweden. ILO International Labour Organisation 2012.

Von Herten-Oosi, Nina & Harju, Henna & Haake, Niina & Aro, Timo: Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko Suomessa. Työ – ja elinkeinoministeriön julkaisuja 37/2009.

Vähemmistövaltuutettu: Kansallinen ihmiskaupparaportoiija – Kertomus 2014. K 19/2014 vp.

Walker, Neil: Europe's Area of Freedom, Security and Justice. Oxford University Press 2006.

Wallin, Markku: Ehdotuksia ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden olosuhteisiin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö 28.2.2014.

Wingborg, Mats & Fredén, Jonas: Mors lilla Olle II. Hur gick det för blåbärsplockarna sommaren 2011? Swedwatch rapport 43 2011.

Wingborg Mats: Mors lilla Olle III. Ingen ser skogen för alla träd – vem tar ansvar för helheten? Swedwatchrapport 51 2012.

Örnfjäder, Krister & Zedell, Christina: Juridiskt bindande arbetstillstånd. Motion till riksdagen 13/2012.

Valtiopäiväasiakirjat

HaVL 20/2012 vp Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityötä varten (kausityöntekijädirektiivi)

HaVL 24/2010 vp Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityötä varten (kausityöntekijädirektiivi)

HE 139/2013 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

- KOM (2010) 379 Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityötä varten
- KOM (2006) 249 Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle - Ihmisarvoista työtä kaikille – Yhteisön osallistuminen ihmisarvoisen työn toimintaohjelman maailmanlaajuiseen täytäntöönpanoon
- KOM (2005) 669 Komission tiedonanto: Laillista maahanmuuttoa koskeva toimintapoliittinen suunnitelma
- SuVL 12/2010 vp Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityötä varten (kausityöntekijädirektiivi)
- StVL 14/2010 vp Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityötä varten (kausityöntekijädirektiivi)
- TyVL 19/2010 vp Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityötä varten (kausityöntekijädirektiivi)

Viranomaisten päätökset

Oulun syyttäjänviraston kihlakunnansyyttäjän päätös dnro 13/1240

Työneuvoston lausunto 24.6.2014

Muut viranomaislähteet

Anställa en bärplockare. Ruotsin maahanmuuttoviraston ohjeistus yrityksille 2015. Luettu 10.10.2015. Luettavissa: <http://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Sarskilda-regler-for-vissa-yrken-och-lander/Barplockare.html>

Euroopan parlamentti. Faktatietoja Euroopan unionista (Maahanmuuttopolitiikka). 2015. Luettavissa: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fi/FTU_5.12.3.pdf

Rajoitetusti verovelvollisen henkilön ansiotulon verotus: lähdevero vai progressiivinen verotus. Verohallinnon vero-ohje. Antopäivä: 1.1.2014.

Luettavissa: http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Rajoitetusti_verovelvollisen_henki

Työ – ja elinkeinoministeriö, ulkoasiainministeriö ja marja-alan yritykset: Aiesopimus viisumivollisten maiden kansalaisten metsämarjanpoimintaan liittyvistä toimintatavoista. 18.12.2014. Luettavissa: https://www.tem.fi/files/41732/Marja-alan_aiesopimus.pdf

Muut lähteet

Helsingin sanomat: Selvitys: Marjanpoiminta sai ihmiskaupan piirteitä. 15.3.2014.

Helsingin sanomat: Thaimaalaiset marjanpoimijat hikoilevat Lapin metsissä – viime kesän paras tienesti oli 12 00 euroa. 24.7.2014.

Innala, Tommy, Lundberg, Catarina, Kets, Raul & Westerlund, Daniel: Det behövs långsiktiga spelregler för bärplockning. Svenska Dagbladet. 19.9.2011.

Uutisvuoksi: Ulkomaalaiset marjanpoimijat kuumentavat tunteita Ruokolahdella.
26.7.2015.

Yle: Ulkomaisille kausityöntekijöille tulossa oikeus sosiaaliturvaan – laki uudistuu.
14.10.2013.

Yle: Ulkomaalaiset kausityöntekijät lakossa säkyläläisellä tilalla. 5.7.2007.

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
EU-asetus 883/2004	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (883/2004)
HE	Hallituksen esitys
ILO	International Labour Organization
Kela	Kansaneläkelaitos
Komissio	Euroopan komissio
Neuvosto	Euroopan unionin neuvosto
SEU	Sopimus Euroopan unionista
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
Soveltamisalalaki	Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta (1573/1993)
StVL	Sosiaali –ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen lausunto
TE-toimisto	Työ –ja elinkeinotoimisto
TSS-sopimus	YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (6/1976)
TyVL	Työ – ja tasa-arvovaliokunnan lausunto
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YLE	Yleisradio Oy
Vp	Valtiopäivät

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen

Euroopan unionin jäsenvaltioiden talouksissa on rakenteellinen kausityövoiman tarve. Tyypillistä kausiluonteista toimintaa on esimerkiksi maataloudessa ja puutarhaviljelyssä istutus- ja sadonkorjuuaika sekä matkailussa sesonkiajat. Nämä ovat perinteisiä aloja, joilla on tyypillisesti matala osaamis- ja koulutustaso.¹ Elintason noustessa jäsenvaltioissa eivät jäsenvaltioiden omat kansalaiset enää näe tällaista työtä houkuttelevana, joten työvoimaa tarvitaan unionin ulkopuolelta eli kolmansista maista². Joka puolella unionin jäsenvaltioiden alueella on nähtävissä kausityötä, mutta sen muoto vaihtelee riippuen jäsenvaltion maantieteellisestä sijainnista ja ilmastosta³.

Myös Suomeen tulee vuosi vuodelta yhä enemmän kausityöntekijöitä kolmansista maista. Suomessa kausityöntekijät työskentelevät pääasiassa puutarhoilla marjoja, kasviksia ja vihanneksia viljellen ja keräten sekä metsämarjoja poimien. Tunnetuimpia kolmansista maista tulevia kausityöntekijöitä ovat Suomessa paljon julkisuudessa esillä olleet thaimaalaiset metsämarjanpoimijat. Thaimaalaiset poimijat herättävät ristiriitaisia tunteita suomalaisissa. Toisaalta nähdään hyvänä, että thaimaalaiset poimijat poimivat metsämarjat Suomen metsistä, sillä muuten marjat jäisivät poimimatta. Kuitenkin välillä poimijoiden ja suomalaisten välillä saattaa syntyä ongelmia, kun poimijat tulevat liian lähelle asutusta. Lisäksi joitain suomalaisia haittaa, että ulkomaalaiset poimivat marjoja Suomen metsistä jokamiehenoikeuksien nojalla, vaikka jokamiehenoikeudet kuuluvat kaikille Suomessa laillisesti oleskeleville.⁴

Tärkeintä kausityöntekijöiden osalta on se kuinka heille saadaan turvattua riittävät oikeudet, hyvät työ- ja majoitusolosuhteet sekä suojattua heidän heikompi asemansa. Unionilla on selkeää näyttöä siitä, että kolmansista maista tulevat kausityöntekijät

¹ KOM(2010) 379 lopullinen, s.2.

² Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.444.

³ Lazarowicz 2014, s.1.

⁴ Rantanen & Valkonen 2011, s.53.

joutuvat helposti riiston kohteiksi ja he joutuvat työskentelemään huonoissa olosuhteissa vaarantaen terveytensä ja turvallisuutensa. Lisäksi on todettu, että laitonta maahanmuuttoa tapahtuu todennäköisesti juuri kausityön kaltaisilla aloilla, joilla työvoiman tarpeen vaihtelevuus on suuri.⁵ Kausityöntekijöiden haavoittuva asema on ongelma kaikkialla maailmassa ja käynnissä oleva talouskriisi tuo omat haasteensa riittävien olosuhteiden takaamiseen kausityöntekijöille⁶.

Myöskään kausityöntekijöitä koskeva EU-lainsäädäntö ei ole ollut ajan tasalla nykytilannetta vastaamaan. Ainut voimassaoleva EU-tason asiakirja on vuonna 1994 annettu neuvoston päätöslauselma työskentelyä varten jäsenvaltioiden alueelle saapuvien kolmansien maiden kansalaisten maahantulon sallimisen rajoittamisesta, joka sisältää vain kausityöntekijän määritelmän ja oleskelun enimmäiskeston.⁷

Edellä esitetyt syyt ovat johtaneet siihen, että Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat antaneet direktiivin kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten (36/2014). Direktiivistä käytetään nimitystä *kausityöntekijädirektiivi*. Direktiivi on määrä implementoida jäsenvaltioissa syyskuun 2016 loppuun mennessä. Kausityöntekijädirektiivi liittyy unionin tavoitteeseen kehittää yhteinen maahanmuuttopolitiikka, jonka tavoitteena on varmistaa kaikissa vaiheissa tehokas muuttovirtojen hallinta ja jäsenvaltioissa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeudenmukainen kohtelu. Tämä tavoite on kirjattu ylös Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 79 artiklassa.

Alkuperäisen kausityöntekijädirektiiviehdotuksen Euroopan komissio antoi vuonna 2010. Ehdotukseen tehtiin kuitenkin periaatteellisesti isoja muutoksia, sillä kausityöntekijöille kuuluvia oikeuksia paranneltiin huomattavasti nykyiseen direktiiviin, joita ajoivat Euroopan parlamentti ja jäsenvaltiot. Komission tavoitteena oli luoda tehokkaat yhteiset pelisäännöt tälle alalle, kun taas parlamentti näki asian enemmän työoikeudellisesti näkökulmasta ja halusi estää kausityöntekijöiden

⁵ KOM(2010) 379 lopullinen, s.3.

⁶ Costello & Freeland 2014, s.259.

⁷ KOM(2010) 379 lopullinen, s.3.

hyväksikäytön. Jäsenvaltioiden ensisijaisena tavoitteena puolestaan oli turvata riittävän työvoiman saanti jatkossa, säilyttää joustavuus ja välttää byrokratiaa.⁸

Kausityöntekijädirektiivi yhdistää kausityöntekijöitä koskevan maahanmuutto-oikeudellisen sääntelyn ja työoikeuden⁹. Direktiivillä määritellään kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden maahantulon ja maassa oleskelun edellytykset sekä heille kuuluvat oikeudet. Kausityöntekijät jaetaan kahteen eri ryhmään oleskelun pituuden perusteella. Alle kolme kuukautta työskenteleviin sovelletaan edelleen Schengenin viisumisäännöstöä (810/2009) maahantuloedellytysten osalta niissä maissa, jotka kuuluvat Schengenin järjestelmään. Schengenin järjestelmä on syntynyt vuonna 1985 ja sen tavoitteena on lopettaa henkilöliikenteen tarkastukset unionin sisärajoilla ja edistää näin unionin tavoitetta sisämarkkinoista ilman sisärajoja.¹⁰ Suomi soveltaa Schengenin määräyksiä täysimääräisesti. Esimerkiksi tällä hetkellä suurin osa Suomeen tulevista kausityöntekijöistä tulevat viisumilla maahan tekemään työtä. Yli kolme kuukautta maassa oleskeleviin kausityöntekijöihin sovelletaan kausityöntekijädirektiiviä maahantuloedellytysten osalta. Kuitenkin kausityöntekijädirektiivin tuomat oikeudet saavat kaikki kausityöntekijät maahantulohetkestä alkaen riippumatta siitä ovatko he tulleet alle vai yli kolmeksi kuukaudeksi.¹¹

Direktiivi jättää päätäntävaltaa myös kansalliselle tasolle. Muun muassa käsitteen kausityöntekijä tarkempi määrittely jätetään kansallisen lainsäädännön varaan, mutta direktiivin johdanto-osuudessa todetaan, että kausityöntekijällä tarkoitetaan erityisesti matkailua ja maataloutta. Direktiivi mahdollistaa oleskelun enimmäispituuden valinnan kansallisella tasolla direktiivissä annetun aikahaarukan sisällä. Kausityöntekijädirektiivi ei ota myöskään kantaa kausityöntekijöiden määrään, vaan jäsenvaltioilla itsellään on päätäntävalta sen suhteen kuinka paljon he ottavat kausityöntekijöitä.¹²

⁸ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.463.

⁹ Ibid. s.439.

¹⁰ Ks. tarkemmin Rosas 2007, s.53.

¹¹ HaVL 20/2012 vp, s.2.

¹² Ibid. s.3.

Suurimman merkityksen kausityöntekijädirektiivi tuo sen turvaamien oikeuksien myötä. Lähtökohtana on, että kausityöntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti maan omien kansalaisten kanssa. Direktiivin 23 artiklassa säädetään oikeudesta yhdenvertaiseen kohteluun sekä tarkemmin siitä missä tilanteissa tämä yhdenvertainen kohtelu tulee ottaa vähintään huomioon. Direktiivin myötä kausityöntekijöillä tulee olla yhdenvertainen kohtelu esimerkiksi työehtojen, yhdistymisvapauden ja sosiaaliturvan osalta. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin sopia kausityöntekijöiden kannalta paremmista ehdoista, sillä direktiivillä säädetään vain vähimmäisvaatimukset¹³. Lisäksi direktiivillä taataan kausityöntekijöille tiettyjä oikeuksia liittyen muun muassa maksuihin ja majoitukseen.

1.2 Tutkimustehtävä

Pro gradu –tutkielmani tarkoituksena on esitellä edellä lyhyesti esitelty EU:n kausityöntekijädirektiivi ja tarkastella sen vaikutuksia Suomen oikeusjärjestykseen. Kausityöntekijädirektiivi koskee kolmansista maista tulevia työsuhteessa työtä tekeviä henkilöitä, joten näin ollen tutkimukseni rajautuu koskemaan kausityöntekoa vain ulkomaalaisten eli kolmansista maista tulevien työntekijöiden näkökulmasta. Direktiivin implementointi on parhaillaan käynnissä Suomessa eikä se ehdi valmistua ennen tämän tutkielman valmistumista.

Ydintutkimuskysymykseni on miten EU:n kausityöntekijädirektiivi vaikuttaa Suomen oikeuteen? Luonnollisesti tähän kysymykseen vastauksen löytäminen edellyttää esimerkiksi seuraavien alakysymysten ratkaisemista. Mikä on EU:n kausityöntekijädirektiivi? Miten kausityöntekoa säädelään Suomessa tällä hetkellä? Millaisia muutoksia kausityöntekijädirektiivi tuo Suomessa tapahtuvaan kausityöhön ja siihen liittyvään lainsäädäntöön?

Tutkimusaihe on ajankohtainen eikä sitä ole vielä tutkittu aikaisemmin. Kausityöntekijät ovat tulleet Eurooppaan jäädäkseen ja kuten edellä on mainittu, direktiiville on todellinen tarve, jotta saadaan luotua selvä oikeusperusta

¹³ Peers ym. 2012, s. 166.

kausityöntekijöiden maahantulolle ja maassa oleskelulle sekä toisaalta taattua heille mahdollisimman oikeudenmukaiset olosuhteet työskennellä ja oleskella jäsenvaltioiden alueella. Oikeudellisesti tutkimuksesta tekee mielenkiintoisen se, että direktiivin implementointi Suomeen ei ole täysin selvää, koska direktiivi on ristiriidassa Suomen lähtökohtaisesti asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa¹⁴.

Nostan tutkimuksessani myös tarkasteluun metsämarjanpoimijoiden aseman ja sen voisiko kausityöntekijädirektiivi olla ratkaisu heidän tilanteeseensa Suomessa¹⁵. Suomessa kausityöntekijöinä maahan tulevat marjanpoimijat jaetaan puutarhamarjanpoimijoihin ja metsämarjanpoimijoihin heidän erilaisen oikeudellisen aseman vuoksi. Puutarhamarjanpoimijat ovat työsuhteessa, jolloin he kuuluvat automaattisesti kausityöntekijädirektiivin piiriin. Metsämarjanpoimijat puolestaan eivät ole työsuhteessa, mutta pohdin tutkielmassani voidaanko kausityöntekijädirektiivin implementoinnin yhteydessä myös parantaa metsämarjanpoimijoiden asemaa Suomessa, jossa on eniten ongelmia tällä hetkellä¹⁶.

Suomessa kausityöntekijädirektiivistä annetuissa lausunnoissa on korostettu sitä, että direktiivi voisi olla mahdollinen ratkaisu metsämarjanpoimijoiden asemaan, jota on jo pitkään pidetty ongelmallisena. Esimerkiksi hallintovaliokunta totesi lausunnossaan kausityöntekijädirektiivistä: “Suomessa direktiivistä voisi olla hyötyä lähinnä luonnonmarjojenpoimijoille, joiden asemaa voitaisiin direktiivin avulla parantaa.”¹⁷ Työ- ja elinkeinoministeriön selvitysmiehen Markku Wallinin tekemässä tuoreessa raportissa metsämarjanpoimijoissa on myös huomioitu EU:n kausityöntekijädirektiivi ja selvityksessä onkin viitattu useasti siihen, että mikäli direktiivi tulisi koskevaksi myös metsämarjanpoimijoita, saattaisi se olla ratkaisu heidän asemaan ja kausityöntekijädirektiivin implementoinnin yhteydessä olisi myös syytä tarkastella heidän oikeudellista asemaansa¹⁸.

¹⁴ HaVL 20/2012 vp, s.4.

¹⁵ Metsämarjanpoimijoista käytetään myös nimitystä luonnonmarjanpoimijat, mutta itse käytän tässä tutkielmassa termiä metsämarjanpoimijat.

¹⁶ Töttös 2014, s. 59.

¹⁷ HaVL 20/2012 vp, s.5.

¹⁸ Wallin 2014, s.31-35.

Metsämarjanpoimijoiden ja erityisesti thaimaalaisten marjanpoimijoiden asema ja siihen liittyvät ongelmat ovat olleet paljon myös julkisuudessa keskustelussa. Monet tahot ovat todenneet, että nykytilanteessa metsämarjanpoiminnassa jopa havaittavissa ihmiskaupan tunnuspiirteitä¹⁹. Myös vähemmistövaltuutettu on kiinnittänyt ulkomaalaisten luonnonmarjanpoimijoiden asemaan huomiota kansallisessa ihmiskaupparaportoinnin kertomuksessaan vuonna 2014. Kertomuksessa todetaan, että metsämarjojenpoiminnassa on selviä ihmiskaupan tunnuspiirteitä ja ongelmallisinta tilanteessa on se, että lainsäädäntö ja viranomaiskäytäntö eivät tue riittävästi hyväksikäytön ehkäisyä. Näin ollen ulkomaalaisten poimijoiden asema on heikko eikä heillä ole oikeusturvaa.²⁰

1.3 Tutkimusmetodi ja keskeiset lähteet

Käytän tutkimuksessani metodina pääasiassa oikeustieteen perinteistä ydinaluetta eli lainoppia. Lainoppi eli oikeusdogmatiikka soveltuu parhaiten metodiksi tutkimukseni aiheeseen, sillä tarkoituksena on tutkia voimassaolevaa oikeutta. Oikeusdogmaattinen tutkimus tulkitsee ja systematisoi voimassaolevaa oikeutta.²¹ Aiheeni, jossa tarkastellaan uutta lainsäädäntöä, sen toimeenpanoa ja vaikutuksia muuhun lainsäädäntöön, on tyypillistä lainopillista tutkimusta.

Tutkimuksessa on myös oikeusvertailua, kun vertaillaan voimassa olevaa Suomen oikeutta, EU:n kausityöntekijädirektiiviä sekä direktiivin tuomia muutoksia Suomen oikeuteen. Tarkastelen tutkimuksessani Ruotsin nykyistä tilannetta ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden osalta, joten näin ollen oikeusvertailua syntyy myös Suomen ja Ruotsin välillä.

Koska tutkimukseni aihe on maahanmuutto-oikeudellinen, liittyy tutkimukseeni myös jonkin verran maahanmuuttopoliittisia piirteitä, sillä oikeus ja politiikka ovat kytköksissä toisiinsa. Maahanmuutto on yksi osa EU:n politiikkaa ja käytännössä maahanmuuttoon liittyy aina poliittisia kysymyksiä. Itse tutkimusmetodi ei kuitenkaan

¹⁹ Helsingin Sanomat. Selvitys: Marjanpoiminta sai ihmiskaupan piirteitä. 15.3.2014.

²⁰ K 19/2014 vp, s.49.

²¹ Hirvonen 2011, s.21-22.

ole oikeuspoliittinen muuten paitsi metsämarjanpoimijoiden suhteen, joiden osalta esitän kannanottoni siitä miten metsämarjanpoiminta Suomessa tulisi järjestää. Oikeuspoliittisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jolla on kyky tai pyrkimys vaikuttaa oikeuspoliittiseen päätöksentekoon, lainvalmisteluun, suunnitteluun, linjaukseen ja käytäntöihin²².

Tutkimuksessani ei liikuta pelkästään kansallisen lainsäädännön tasolla, vaan se on myös EU-oikeudellinen ja näin ollen huomioitavaksi tulee julkisen EU-oikeuden yleiset opit ja periaatteet. Keskeisin periaate tutkimuksen kannalta on yhdenvertaisuusperiaate, jolla on tärkeä roolin niin Suomen oikeudessa kuin EU-oikeudessa. Tämä periaate on vaikuttanut vahvasti kausityöntekijädirektiivin syntyyn ja sen tuomiin oikeuksiin. Tarkastelen yhdenvertaisuusperiaatetta tarkemmin tutkielman neljännessä pääluvussa.

Tutkimukseni keskeisin lähde on luonnollisesti kausityöntekijädirektiivi. Koska tutkimusaiheeni on tuore, löytyy siihen liittyen vähän suoranaisia lähteitä. Ainoa oikeuskirjallisuus, jossa kausityöntekijädirektiiviä on suoranaisesti käsitelty, on Steven Peersin ym. kirja EU:n maahanmuutto- ja turvapaikkaoikeudesta. Teoksessa on tosin käsitelty kausityöntekijädirektiivin ensimmäistä versioita. EU-tasolta löytyy myös muutamia artikkeleita kausityöntekijädirektiivistä sekä lainvalmisteluaineistot. Suomessa kausityöntekijädirektiivin implementointi on vielä kesken eikä direktiiviin liittyen ole saatavilla juuri muita lähteitä kuin lähinnä vuoden 2010 kausityöntekijädirektiivin versiosta annetut eduskunnan lausunnot. Metsämarjanpoimijoihin liittyen puolestaan on olemassa muutamia informatiivisia eri viranomaisten teettämiä raporteja, joita käytän tutkielmassani lähteinä metsämarjanpoimijoiden osalta. Keskeisin lähde metsämarjanpoimijoiden tilanteesta on ollut Työ- ja elinkeinoministeriön selvitysmiehen Markku Wallinin vuonna 2014 tekemä selvitys metsämarjanpoimintaan liittyvien ongelmakohtien parantamisesta. Näiden edellä mainittujen lähteiden lisäksi olen käyttänyt tutkielmassani muuta oikeuskirjallisuutta, jotka liittyvät tutkielmassani käsiteltäviin aiheisiin kuten työoikeuteen ja yhdenvertaisuuteen.

²² Ervasti 2007, s.382.

1.4 Tutkimuksen kulku

Käsillä olevassa johdantoluvussa esitellään tutkimuksen aihe lukijalle sekä esitetään tutkimuskysymys. Johdannossa käydään läpi tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät sekä nostetaan esille niitä keskeisiä oikeusperiaatteita, jotka tulevat huomioon otetuiksi tutkimuksessa. Johdantoluvussa esitellään myös lyhyesti lainsäädännön ohella keskeiset lähteet. Lopuksi esitellään tutkimuksen kulku.

Tutkimukseni toinen pääluokki on ensimmäinen käsittelyluokki johdanto-osion jälkeen. Sen tarkoitus on johdatella lukija aiheeseen esittelemällä kausityöntekijä yleisesti sekä EU:n että Suomen tasolla. Toisessa luvussa käsittelen EU:n aiemman lainsäädännön kausityöntekijän osalta sekä Suomen tämän hetkisen voimassa olevan lainsäädännön. Suomen lainsäädännön osalta käyn läpi millä eri tavoin kausityöntekijät tulevat Suomeen tällä hetkellä tekemään töitä sekä millaisia oikeuksia heillä on Suomen lainsäädännön perusteella. Lopuksi teen yhteenvedon toisesta luvusta esitellen nykytilanteen ongelmakohtia.

Kolmas pääluokki on varsinainen käsittelyluokki, jossa käsittelen kausityöntekijädirektiiviä. Aluksi tarkastelen lyhyesti EU:n maahanmuutto-oikeutta ja kausityöntekijän roolia siinä sekä kausityöntekijädirektiivin oikeusperustan. Tämän jälkeen käyn läpi itse direktiivin artikla artiklalta. Käsittelen direktiivin kaikilta sen keskeisimmiltä osilta ja jätän tutkielman ulkopuolelle ne direktiivin artikkelit, joita mielestäni lukijan ei tarvitse tietää tämän tutkielman kannalta. Tavoitteena on, että lukija hahmottaa direktiivin kokonaisuuden ja erityisesti sen millaisia vaikutuksia direktiivillä on maahantuloedellytyksiin ja kausityöntekijöiden oikeuksiin.

Neljäs pääluokki on tutkielmani ensimmäinen analyysiosio, jota on pohjustanut edeltävä kausityöntekijädirektiiviä käsitellyt luku. Neljännessä luvussa tarkastelen kausityöntekijädirektiivin vaikutuksia Suomen oikeuteen muutaman eri artikkelin osalta. Nostan tarkasteluun kausityöntekijädirektiivin 23 artiklan, jossa säädetään kausityöntekijöille yhdenvertainen kohtelu jäsenvaltion kansalaisten kanssa työehtojen, yhdistymisvapauden ja sosiaaliturvan osalta. Lisäksi käsittelen mitä direktiivillä säädetään kausityöntekijöiden majoituksesta. Näen tärkeämpänä tarkastella syvemmin muutamaa mielenkiintoista artiklaa Suomen osalta kuin

tarkastella pintapuolisesti koko direktiivi Suomen oikeuden näkökulmasta. Neljännen luvun lopuksi on yhteenveto luvussa esiin nostetuista asioista.

Tutkielmani viidennessä pääluvussa käsittelen ulkomaalaisten harjoittaman metsämarjanpoiminnan Suomessa. Tämän jälkeen esittelen Ruotsin ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden tilanteen vertailun vuoksi. Lopuksi pohdin kausityöntekijädirektiivin mahdollisia vaikutuksia Suomeen tulevien ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden tilanteeseen. Lopuksi kuudennessa pääluvussa teen yhteenvedon koko tutkielman aikana esiin nostetuista asioista ja pohdin kausityöntekijädirektiiviä yleisemmällä tasolla.

2 NYKYTILANNE

2.1 Kausityönteko Euroopan unionissa ja aiempi lainsäädäntö

Euroopan unionin jäsenvaltioiden talouksissa on rakenteellinen kausityövoiman tarve. Tyypillistä kausiluonteista toimintaa on esimerkiksi maataloudessa ja puutarhaviljelyssä istutus- ja sadonkorjuu-aika sekä matkailussa sesonkiajat.²³ EU:ssa on nähtävillä kausityötä joka puolella, mutta kausityön tyyppi riippuu pitkälti jäsenvaltion maantieteellisestä sijainnista ja turismista. Esimerkiksi Hollannissa kausityötä käytetään sienten poiminnassa, Itävallassa Alppien hiihtokohteissa, Espanjassa rannikoiden turistialueilla ja Italiassa oliivitarhoilla²⁴. On ennustettu, että jatkossa kausityövoimaa on saatavilla yhä vähemmän unionin sisäältä. Ylipäätään unioniin tulee pysyvämpi osaamisvaje perinteisillä aloilla, joilla on matala osaamis- ja koulutustaso.²⁵ Edes parhaillaan käynnissä oleva talouskriisi ei ole vaikuttanut kausityöntekijöiden määrään unionissa johtuen pitkälti edellä mainitusta kausityön houkuttelemattomuudesta jäsenvaltioiden omille kansalaisille²⁶.

Aiemmin EU:ssa ei ole säädetty selvästi kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden asemasta. Ainoa voimassaoleva EU-tason asiakirja, joka sisältää kausityöntekijöiden maahanpääsyn edellytykset, on vuonna 1994 annettu neuvoston päätöslauselma työskentelyä varten jäsenvaltioiden alueelle saapuvien kolmansien maiden kansalaisten maahantulon sallimisen rajoittamisesta. Jo tässä asiakirjassa neuvosto on todennut, että kausityöntekijöillä on oma merkityksensä jäsenvaltioiden talouksien kehittämisessä, mutta sisällöllisesti asiakirja on hyvin suppea. Asiakirjassa todetaan, että kausityöntekijöiden määrää tulee valvoa tiukasti ja heidän tulee tehdä sitä työtä, jolle jäsenvaltiossa on tarvetta. Jäsenvaltiot eivät saa ottaa maahan sellaisia henkilöitä, joiden voidaan epäillä jäävän jäsenvaltioiden alueelle ajanjakson päätyttyä. Asiakirjassa todetaan, että kolmannen maan kansalaisella on oikeus tulla

²³ KOM (2010) 379 lopullinen, s.2.

²⁴ Lazarowicz 2014, s.1.

²⁵ KOM (2010) 379 lopullinen, s.2-3.

²⁶ Lazarowicz 2014, s.1.

työskentelemään maahan mikäli työntekijälle tai työnantajalle on siihen etukäteen myönnetty lupa. Tämän lisäksi kolmannen maan kansalaisella on vaadittaessa oltava viisumi tai oleskelulupa. Lisäksi asiakirjassa todetaan seuraavasti maahanpääsyn kestosta: ”Kausityöntekijöille annetaan lupa tulla maahan korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi kahdentoista perättäisen kuukauden aikana, ja hänen on oleskeltava jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella vähintään kuusi kuukautta ennen kuin hän saa uudestaan tulla maahan työskentelyä varten.” Tämä vuonna 1994 annettu asiakirja on riittämätön nykytilanteessa eikä sillä voida varmistaa kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua.

2.2 Kausityönteko Suomessa

Suomeen tulevien ulkomaalaisten työskentelystä, maahantulosta ja maassa oleskelusta säädetään ulkomaalaislaissa (301/2004). Olli Sorainen jakaa ulkomaalaiset työntekijät neljään eri ryhmään juridisen statuksen perusteella: Suomessa työtä oleskeluluvan nojalla tekevät, EU-kansalaiset, jotka eivät tarvitse työlupaa, viisumin tai viisumivapauden nojalla työskentelevät sekä ne ulkomaalaiset työntekijät, jotka työskentelevät muualla ulkomaalaislaissa säädetyllä perusteella²⁷. Seuraavaksi tarkastelen Suomeen työskentelemään tulevia oleskeluluvalla, viisumilla ja viisumivapaasti. Rajaus näihin kolmeen ryhmään johtuu siitä, että nämä ovat ne tavat, joilla kausityöntekijät Suomeen tulevat tällä hetkellä.

Pääsääntöisesti ulkomaalaisten työnteko on Suomessa tilapäistä työskentelyä kuten kausityöntekoa²⁸. Suomeen tulee vuosittain yhä enemmän kausityöntekijöitä EU:n ulkopuolelta. Tällä hetkellä Suomessa on vuosittain noin 10 000 kausityöntekijää. Esimerkiksi tietyt maatalouden alat, kuten avomaalla ja kasvihuoneissa tapahtuva marjojen, vihannesten ja erikoiskasvien viljely, ovat jo pitkään olleet riippuvaisia ulkomaisesta kausityövoimasta²⁹. Suurin osa Suomessa tapahtuvasta kausityöteosta kohdistuuakin pääasiassa maataloilla työskentelyyn ja marjojen poimintaan. Kuten EU:ssa yleisesti, myöskään Suomessa kansalaiset eivät koe kausityöntekoa enää houkuttelevana, joten suomalaiset eivät enää poimi marjoja riittävästi jalostajien

²⁷ Sorainen 2014, s.49.

²⁸ Von Herzen-Oosi ym. 2009, s.72.

²⁹ HaVL 20/2012 vp, s.3.

tarpeisiin. Kausityötä on tarjolla usein alueilla, jonne liikkuminen on vaikeaa, ja työsuhteen alkamis- ja loppumispäiviä ei välttämättä pystytä tarkasti määrittelemään. Työ on usein raskasta urakkapalkkaukseen perustuvaa fyysistä työtä. Monet esimerkiksi puutarhoille marjoja poimimaan tulevat ovat Suomen lähialueilta tulevia opiskelijoita, jotka työskentelevät monesti useana kesänä saman työnantajan palveluksessa.³⁰

Suomessa suurin osa ulkomaalaisista kausityöntekijöistä on marjanpoimijoita. Esimerkiksi vuonna 2013 pelkkiä ulkomaalaisia metsämarjanpoimijoita oli Suomessa yli 4 000 henkilöä³¹. Suomessa marjanpoimijat erotellaan puutarhamarjanpoimijoihin ja metsämarjanpoimijoihin³² heidän erilaisen oikeudellisen aseman vuoksi. Näitä molempia ryhmiä tarkastellaan erikseen myöhemmin tutkielmassa.

Ulkomaalaislakiin tuli jonkin verran muutoksia 1.1.2014 alkaen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmä lupaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltioissa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista (98/2011) eli ns. yhdistelmä lupadirektiivin myötä. Yhdistelmä lupadirektiivin tarkoituksena on yksinkertaistaa ja yhdenmukaistaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden maahanpääsymenettelyä ja heidän oikeudellista asemaansa.³³ Vaikka direktiivin 1 artiklassa todetaan oikeuksien kuuluvan kaikille, joille on myönnetty pääsy jäsenvaltioon työntekoa varten, rajaa se silti tietyt ryhmät soveltamisalansa ulkopuolelle. Yhdistelmä lupadirektiivin 3 artiklan 2e kohdan mukaisesti direktiiviä ei sovellettava kausityöntekijöihin. Yhdistelmä lupadirektiivi toimii eräänlaisena kehysdirektiivinä kaikille näille maahanmuuttajaryhmille, mutta ei silti tule esimerkiksi suoraan sovellettavaksi kausityöntekijöihin. Viimeisen 15 vuoden aikana EU on noudattanut maahanmuutto-oikeudessaan alakohtaista lähestymistapaa, jota esimerkiksi kausityöntekijädirektiivi kuvastaa hyvin.³⁴ Tarkastelen EU:n

³⁰ Metsämarjanpoimijat 2007, s.13 ja Helander & Saksela-Bergholm 2012, s.32.

³¹ Wallin 2014, s.2.

³² Luonnonmarjanpoimijoista käytetään myös nimitystä metsämarjanpoimijat.

³³ Sorainen 2014, s.58.

³⁴ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s. 465.

maahanmuutto-oikeutta ja kausityöntekijädirektiivin roolia siinä paremmin tämän tutkielman kolmannessa luvussa.

2.2.1 Työntekijän oleskeluluvan nojalla tekemä työ

Ulkomaalaisten maahantulosta ja maassa oleskelusta säädetään ulkomaalaislaissa, jonka 11 §:ssä säädetään ulkomaalaisten maahantulon yleisistä edellytyksistä. Kaikkien Suomeen tulevien tulee täyttää nämä edellytykset; rajanylitykseen oikeuttava matkakirja, viisumi tai oleskelulupa, hän pystyy esittämään tarvittavat asiakirjat oleskeluun liittyen eikä ulkomaalaisen maahantulon esteenä ole yleiseen järjestykseen, yleiseen turvallisuuteen tai kansanterveyteen liittyviä seikkoja.

Ulkomaalaisten maahantulo ja maassa oleskelu työntekoa varten on pääsääntöisesti luvan varaista. ”Peruslupa” työntekoa varten on ulkomaalaisille työntekijän oleskelulupa.³⁵ Ulkomaalaislain 3 § 6 kohdan mukaisesti työntekijän oleskeluluvalla tarkoitetaan ulkomaalaiselle ansiotyötä varten myönnettävää oleskelulupaa, joka myönnetään kaksivaiheisessa menettelyssä siten, että työ- ja elinkeinotoimisto tekee asiassa osapäätöksen ennen Maahanmuuttoviraston tai poliisilaitoksen päätöstä. Työntekijän oleskelulupa myönnetään ansiotyötä varten. Ansiotyö on määritelty ulkomaalaislain 3 § 8 kohdassa, jonka mukaisesti ansiotyöllä tarkoitetaan työ-, virka- tai muussa palvelusuhteessa vastikkeellisesti tehtyä työtä³⁶. Mikäli työsopimuslain (55/2001) 1 §:ssä säädetyt työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, vaaditaan työntekoa varten työntekijän oleskelulupa³⁷.

Työnteon perusteella myönnettävistä oleskeluluvista säädetään ulkomaalaislain 5 §:ssä. TE-toimisto arvio osapäätöksessään ulkomaalaislain 73 §:n mukaisesti työvoimamarkkinatilanteen ja sen ettei ulkomaalaiselle työntekijälle myönnettävä lupa estä työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan henkilön työllistymistä. TE-toimisto varmistaa, että lupa myönnetään edellytykset täyttävälle henkilölle ja että

³⁵ Sorainen 2014, s.58.

³⁶ Ulkomaalaislaissa ansiotyön katsotaan tarkoittavan työ-, virka- tai muussa palvelussuhteessa vastikkeellisesti tehtyä työtä kun taas esimerkiksi työoikeudessa ansiotyö tarkoittaa mitä tahansa työtä, josta saadaan vastiketta. Näin ollen ulkomaalaislain ansiotyön määritelmä eroaa normaalista työoikeudellisesta ansiotyön määritelmästä.

³⁷ Kuosma 2004, s.161-162.

työnantaja on toimittanut oikeat tiedot hakemuksen liitteenä ulkomaalaislain 72 §:n vaatimusten mukaisesti. Ulkomaalaislain 73 §:ssä säädetään työntekijän toimeentuloedellytyksestä yhtenä ehtona luvan myöntämistä varten. Harkittaessa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä on varmistettava, että työntekijän toimeentulo on turvattu Suomessa oleskelun ajaksi³⁸. Ulkomaalaislain 83 §:n mukaan TE-toimiston tekemän myönteisen osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto myöntää ensimmäisen oleskeluluvan ja poliisilaitos jatkoluvan.

Vuonna 2012 TE-toimistot myönsivät yhteensä 3 827 ensimmäistä työntekijän oleskeluluvan osapäätöstä. Lupia haettiin pääasiassa puutarha- ja maataloustyöhön, hitsaajaksi ja keittiöhenkilökunnaksi.³⁹ Näistä noin 15 prosenttia oli alle kuuden kuukauden mittaista työntekoa varten, mutta on vaikea sanoa tarkkaa määrää mitkä luvat myönnettiin nimenomaisesti kausityöntekoa varten. Näistä luvuista voi kuitenkin päätellä, että työntekijän oleskeluluvalla Suomeen tulevia kausityöntekijöitä on vähän. Seuraavaksi tarkastelen tilanteita miten muuten kausityöntekijät voivat tulla työskentelemään Suomeen.

2.2.2 Oikeus tehdä kausityötä ilman oleskelulupaa

Kuten edellä on esitetty, pääsäännön mukaisesti ulkomaalainen tarvitsee työntekoon perustuvan oleskeluluvan, jonka nojalla saa oleskella ja työskennellä Suomessa. Kuitenkin tietyissä tilanteissa henkilö voi tulla työskentelemään Suomeen ilman työntekoon perustuvaa oleskelulupaa ulkomaalaislain 79 §:n nojalla. Nämä tilanteet on lueteltu ulkomaalaislain 79 §:ssä⁴⁰. Nämä poikkeustilanteet koskevat tilanteita, joissa oleskelu on lyhytaikaista eli alle 3 kuukautta kestävä oleskelua ja tilanteita, joissa ulkomaalainen on hakenut kansainvälistä suojelua tai tilanteita, joissa työnantajalla ei ole toimipaikkaa Suomessa.

³⁸ HE 139/2013 vp, s.5.

³⁹ Ibid. s.6.

⁴⁰ Ulkomaalaislain 79 § sisältää seuraavat tilanteet poimintatyön lisäksi: tulkki, opettaja, asiantuntija, urheilutuomari, ammattitaiteilija – tai urheilija, merimiehet, palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluva hankintatyö, tutkijadirektiivissä tarkoitetun tieteellisen tutkimushankkeen suorittaminen, kansainvälistä suojelua hakenut, joka on oleskellut maassa vähintään kuusi kuukautta tai jolla on matkustusasiakirja, ja joka on oleskellut maassa vähintään kolme kuukautta, tuote-esittelijä, elokuvatyöntekijä, moottoriajoneuvon henkilökunta ja matkanjohtaja.

Ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohdassa sanotaan, että ulkomaalaisella, joka tulee marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten ja vihannesten poimintaan tai korjuuseen taikka turkistarhatyöhön enintään 90 päiväksi 180 päivän jakson aikana, on oikeus tehdä tätä työtä ilman oleskelulupaa. Henkilöiden tulee saapua Suomeen tekemään ansiotyötä eli ulkomaalaislain tulkinnan mukaan heidän tulee tehdä työtä työsuhteessa⁴¹. Näissä tapauksissa henkilöt tulevat maahan työskentelemään viisumilla Schengenin viisumisäännösten mukaisesti.

Niissä tilanteissa, joissa kausityöntekijä on työsuhteessa ja hän tulossa tekemään ulkomaalaislain 79 §:ssä mainittua työtä, tulee hänen sovellettavaksi ko. säännös. Käytännössä Suomessa tämä tarkoittaa esimerkiksi puutarhamarjanpoimijoita, jotka pääsääntöisesti ovat työsuhteessa yrityksiin. Silloin kun ulkomaalainen työntekijä on työsuhteessa Suomessa, tulee häneen sovellettavaksi myös muu Suomen lainsäädäntö esimerkiksi työoikeuden osalta.

2.2.3 Metsämarjanpoimijoiden erityinen oikeudellinen asema

Suomessa suurin osa ulkomaalaisista kausityöntekijöistä on marjanpoimijoita, jotka erotellaan puutarhamarjanpoimijoihin ja metsämarjanpoimijoihin. Tämä johtuu siitä, että puutarhamarjanpoiminta perustuu edellä mainittuun ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohtaan ja marjanpoimijat ovat työsuhteessa, kun taas puolestaan metsämarjanpoimijat tulevat Suomeen yritysten kutsumina viisumilla, mutta eivät ole työsuhteessa marjanpoimijayrityksiin. Yksi syy tähän on ollut se, että jos toiminta tapahtuisi työsuhteessa, katsottaisiin marjojen poiminnasta saadut tulot veronalaiseksi tuloksi tuloverolain (1532/1992) 89 §:n nojalla⁴².

Metsämarjanpoimijat tulevat Suomeen marjanpoimijayritysten kutsumina turistiviisumilla työskentelemään jokamiehenoikeuksien nojalla, joista säädetään rikoslain (39/1889) 28. luvun 14 §:ssä⁴³. Jokamiehenoikeuksilla tarkoitetaan jokaisen Suomessa oleskelevan mahdollisuutta käyttää luontoa siitä riippumatta, kuka omistaa alueen tai on sen haltija. Jokamiehenoikeudet eivät koske pelkästään suomalaisia, vaan

⁴¹ Kuosma 2004, s.161-162.

⁴² Metsämarjanpoimijat 2007, s.4.

⁴³ Wallin 2014, s.13.

kaikkia Suomessa oleskelevia. Näin ollen myös ulkomaalaisilla on oikeus poimia luonnonmarjoja Suomessa.

Metsämarjanpoimijoiden oikeudellinen asema on Suomessa ristiriitainen, sillä käytännössä heidän maahantuloonsa ja työskentelyynsä ei ole olemassa selvästi sovellettavaa säännöstä. Tällä hetkellä poimijat tulevat käytännössä ulkomaalaislain 79 §:n 1 momentin 4 alakohdan nojalla työskentelemään, vaikka eivät ole työsuhteessa. Lakia tulkitaan siis Suomessa tällä hetkellä laajasti, koska suoraan sovellettavaa lainkohtaa ei löydy Suomen lainsäädännöstä eikä EU-säännöksistä.⁴⁴ Koska metsämarjanpoimijat eivät ole työsuhteessa, ei heihin tule sovellettavaksi Suomen työlainsäädäntö. Heidän asemaansa on pyritty turvaamaan erilaisilla viranomaisten ohjeistuksilla. Esimerkiksi ulkoasiainministeriö on antanut vuosittain ohjeistuksen, jonka avulla puutarhamarjojen ja metsämarjojen poimijoiden maahantulo ja maassa oleskelu pyritty hoitamaan. Tällä samaisella ohjeistuksella on pyritty myös turvaamaan kausityöntekijöille edes jonkinlaiset perusoikeudet. Kaudesta 2015 eteenpäin metsämarjanpoiminnassa noudatetaan lisäksi 18.12.2014 päivättyä aiesopimusta, jonka ovat allekirjoittaneet työ- ja elinkeinoministeriö, ulkoasiainministeriö sekä suurin osa metsämarjanpoimijoita kutsuvista yrityksistä. Aiesopimuksen tarkoituksena on omalta osaltaan parantaa ja yhdenmukaistaa metsämarjanpoimintaan liittyviä toimintatapoja. Metsämarjanpoimijoiden nykytilannetta ja kausityöntekijädirektiivin mahdollisia vaikutuksia heidän asemaansa tarkastelen tämän tutkielman viidennessä luvussa.

2.2.4 Kausityöntekijöiden oikeudet

Seuraavaksi käsittelen lyhyesti pohjustukseksi millaisia oikeuksia Suomessa työskentelevillä kausityöntekijöillä on. Nämä oikeudet koskevat niitä kausityöntekijöitä, jotka tekevät työtä työsuhteessa. Keskityn tarkastelemaan keskeisimpiä oikeuksia kausityöntekijädirektiivin näkökulmasta eli työoikeuksia, sosiaali-oikeuksia sekä yleistä yhdenvertaisuutta. Tarkemmin paneudun näihin oikeuksiin tämän tutkielman neljännessä luvussa. Edellä esitetyt metsämarjanpoimijat rajautuvat näiden oikeuksien ulkopuolelle. Metsämarjanpoimijoille viranomaisten ohjeistuksilla turvattuja oikeuksia on esitetty edellä.

⁴⁴ Wallin 2014, s.14-15.

Suomeen tulevat ulkomaalaiset työntekijät muuttavat suomalaisia työyhteisöjä monimuotoisemmiksi eli erilaisiksi, mikä johtuu työntekijöiden erilaisesta etnisestä alkuperästä, kielestä, uskonnosta ja kansalaisuudesta. Monimuotoisuus nähdään nykyisin pääasiallisesti positiivisena asiana yrityksissä, sillä se tuo mukanaan uusia mahdollisuuksia ja voimavaroja. Kuitenkin monimuotoisuuteen liittyy myös ennakkoluuloja ja ongelmia.⁴⁵ Tämän vuoksi yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteella on tärkeä merkitys ulkomaalaisten työntekijöiden näkökulmasta. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyyden periaate vaikuttavat sekä ulkomaalasiin työntekijöihin että koko työyhteisöön, sillä esimerkiksi työpaikalla tapahtuva syrjintä heijastuu usein koko työyhteisöön.⁴⁶

Yhdenvertaisuus on Suomessa perusoikeus, josta säädetään perustuslain 6 §:ssä. Periaatteen mukaisesti ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus koskee kaikkia Suomen lainkäyttöpiirissä olevia eli myös ulkomaalaisia. Yhdenvertaisuusperiaatetta tarkastellaan tarkemmin myöhemmin tässä tutkielmassa.

Suomen työoikeutta sovelletaan pääsääntöisesti kaikkeen Suomessa tehtävään työhön. Näin ollen myös ulkomaalasiin kausityöntekijöihin tulee sovellettavaksi Suomen lainsäädännön mukaiset vähimmäistyöehdot ja alan sovellettavat työehtosopimukset.⁴⁷ Näihin vähimmäistyöehtoihin kuuluu muun muassa palkkaukseen, lomiiin, irtisanomiseen, työskentelyolosuhteisiin, työturvallisuuteen ja yhdistymisvapauteen liittyviä seikkoja.

Suomessa sosiaaliturva voi perustua joko asumiseen tai työskentelyyn, mutta sosiaaliturvamme on poikkeuksellinen muihin EU:n jäsenvaltioihin nähden, sillä suurin osa sosiaaliturvastamme perustuu asumiseen. Silloin Suomen sosiaaliturvaan ovat oikeutettuja Suomessa asuvat tai täällä asuttavaksi katsovat henkilöt. Sosiaaliturva käsitteenä kattaa laajasti tulkittuna kaikki Kansaneläkelaitoksen ja kuntien hoitamat

⁴⁵ Sorainen 2014, s.143-144.

⁴⁶ Ibid. s.148.

⁴⁷ Ibid. s.156.

rahalliset etuudet, työskentelyyn sidotut etuudet sekä julkiset sosiaali- ja terveystalvet.⁴⁸ Kelan hoitamasta sosiaaliturvalainsäädännön mukaisesta Suomessa asumisesta säädetään laissa asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta (1573/1993), jonka 3 §:n mukaisesti Suomessa vakinaisesti asuvaksi henkilöksi katsotaan henkilö, jolla on Suomessa varsinainen asunto ja koti ja joka jatkuvasti pääasiallisesti oleskelee täällä. Kausityöntekijöitä ei voida katsoa Suomessa vakinaisesti asuviksi henkilöiksi, joten Suomen sosiaaliturvalainsäädäntö ei heihin pääsääntöisesti tule sovellettavaksi.

Tietyissä tilanteissa oikeus asumisperusteisiin sosiaaliturvaan Suomessa voi syntyä myös työskentelyn perusteella. Tämä johtuu sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksesta (EY) 883/2004, jonka myötä soveltamisalain 3b §:n mukaisesti henkilö, joka työskentelee Suomessa vähintään yhtäjaksoisesti yli neljän kuukauden ajan on, kuuluu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön piiriin, vaikka ei täytäkään Suomen vaatimusta asumisperusteesta.⁴⁹ Tämän lisäksi kaikilla Suomessa olevilla on oikeus saada kiireellistä hoitoa terveydenhuoltolain (1326/2010) 50 §:n nojalla.

Yksi tärkeä asia yksilön kannalta on asuminen. Suomessa säädetään perustuslain 19 §:ssä jokaisen oikeudesta riittävään asuntoon ja julkisen vallan tehtävästä edistää tämän oikeuden toteutumista. Suomen asuntopoliittikan mukaisesti keskeistä on kohtuullisen asumistason turvaaminen ja alueellisten eriarvoisuuden ehkäiseminen⁵⁰. Ulkomaalaisille kausityöntekijöille riittävän majoituksen takaaminen on haastavaa työn lyhytaikaisuuden vuoksi, mutta silti jo perustuslain tasolla julkisen vallan tehtävän on huolehtia tämän oikeuden toteutumisesta.

2.3 Nykytilanteen ongelmat

Kuten edellä esitetyistä asioista käy ilmi, on tarve selkeyttää ulkomaalaisten kausityöntekijöiden asemaa sekä saattaa lainsäädäntö ajan tasalle. Aikaisempi ajantasainen lainsäädäntö oli EU-tasolla vuodelta 1994, joka on hyvin suppea

⁴⁸ SOLMU IV työryhmä 2012, s.14.

⁴⁹ Ibid. s.146.

⁵⁰ Sorainen 2014, s.203.

nykyiseen tilanteeseen nähden. Kausityöntekijöiden määrä on kasvanut ja näin ollen myös lainsäädäntö tulee saattaa vastaamaan nykyistä tilannetta. Kausityönteon tyypillisillä aloilla tapahtuu myös paljon laitonta maahanmuuttoa, joten myös tämän näkökulman osalta on tärkeää, että lainsäädäntö on ajan tasalla, jotta EU voi toteuttaa SEUT 79 artiklan mukaista tavoitettaan tehokkaasti ja laillisesta maahanmuutosta.

Myös Suomen osalta on nähty hyvänä, että lainsäädäntöä selkeytetään, vaikka työsuhteessa oleville poimijoille kuuluu Suomessa jo nyt yhtäläiset oikeudet kuin Suomen kansalaisille. Hallintovaliokunta on lausunut, että direktiivi tuo kiistatonta lisäarvoa korjaamalla joitakin tämänhetkisessä kausityöntekijöitä koskevassa ulkomaalaislainsäädännössä olevia puutteita⁵¹. Lisäksi direktiivi kokoaa yhteen tällä hetkellä hajallaan olevan lainsäädännön, mikä toivottavasti lisää myös omalta osaltaan kausityöntekijöiden tietoisuutta heille kuuluvista oikeuksista.

Kausityöntekijät ovat erityisen herkässä asemassa oleva ryhmä, joiden oikeuksia tulee suojella. Kausityöntekijät ovat jo lähtökohtaisesti riippuvaisessa asemassa työnantajiin ja usein he tulevat köyhistä olosuhteista vailla kirjoitus- ja lukutaitoa. Näin ollen heitä on helppo hyväksikäyttää ja esimerkiksi Suomessa vähemmistövaltuutettu on lausunut, että ulkomaalaisten suorittamassa metsämarjanpoiminnassa on selviä ihmiskaupan tunnuspiirteitä. Vähemmistövaltuutettu on nostanut myös sen esillä, että tällä hetkellä ongelmallisinta Suomessa ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden osalta on se, että lainsäädäntö ja viranomaiskäytäntö eivät tue riittävästi hyväksikäytön ehkäisyä.⁵² Suomen näkökulmasta on kausityöntekijädirektiivin implementointivaiheessa tärkeää ottaa tarkasteluun juuri metsämarjanpoimijoiden asema. Suomessa kausityöntekijädirektiivissä annetuissa lausunnoissa lähes kaikki ovat korostaneet sitä, että direktiivin avulla voitaisiin nimenomaisesti parantaa metsämarjanpoimijoiden asemaa.⁵³

⁵¹ HaVL 20/2012 vp, s.2.

⁵² K 19/2014 vp, s.49.

⁵³ Esim. HaVL 20/2012 vp.

3 KAUSITYÖNTEKIJÄDIREKTIIVI

3.1 Kausityöntekijädirektiivin taustaa

3.1.1 Kausityöntekijädirektiivi osana Euroopan unionin maahanmuuttopolitiikkaa

Kausityöntekijädirektiivin taustalla vaikuttaa EU:n tavoite luoda kattava ja yhtenäinen maahanmuuttopolitiikka. Vuonna 2004 laaditussa Haagin ohjelmassa todetaan, että ”laillinen maahanmuutto tulee tärkeäksi osaamiselle rakentuvan talouden kehittämisessä Euroopassa ja talouskehityksen eteenpäin viemisessä ja myötävaikuttaa siten Lissabonin strategian täytäntöönpanoon”. Ohjelmassa komissiolta pyydettiin maahanpääsymenettelyjä, joilla voidaan nopeasti vastata siirtotyövoiman vaihtelevaan kysyntään markkinoilla.⁵⁴

Komissio antoi joulukuussa 2005 tiedonannon laillista maahanmuuttoa koskevasta toimintapoliittisesta suunnitelmasta (KOM (2005) 669). Toimintasuunnitelman tarkoituksena oli tukea laillista maahanmuuttoa ja maahanpääsymenettelyjä, joista käytiin keskusteluja vuonna 2004 Haagin ohjelman laatimisen yhteydessä ⁵⁵ . Toimintasuunnitelman mukaisesti vuosina 2007-2009 tuli antaa viisi työperäistä maahanmuuttoa koskevaa säädösehdotusta, joista yksi on ehdotus direktiiviksi kausityöntekijöiden maahantulon ja oleskelun edellytyksistä. Myös vuonna 2009 hyväksytyssä Tukholman ohjelmassa on uudelleen toistettu komission ja neuvoston sitoutuminen laillista maahanmuuttoa koskevan toimintasuunnitelman toteuttamiseen⁵⁶.

Komissio on antanut myös keväällä 2006 tiedonannon (KOM (2006) 249) ”Ihmisarvoista työtä kaikille”, jonka tavoitteena on ihmisarvoisen työn edistäminen kansainvälisen työjärjestö ILO:n strategian mukaisesti ⁵⁷ . Komissio katsoo, että ”luomalla nopeat ja joustavat maahanpääsymenettelyt ja varmistamalla

⁵⁴ KOM(2010) 379 lopullinen, s.2.

⁵⁵ KOM (2005) 669 lopullinen, s.3.

⁵⁶ KOM(2010) 379 lopullinen, s.2.

⁵⁷ KOM (2006) 249 lopullinen, s.2.

kausityöntekijöiden oikeudellinen asema voidaan suojata kausityöntekijöitä hyväksikäytöltä ja kausityötä tekeviä EU:n kansalaisia epäterveeltä kilpailulta⁵⁸.”

2000-luvulta lähtien EU on kehittänyt aktiivisesti maahanmuuttopolitiikkaansa ja kuten aiempaan on esitetty, EU:n yksi keskeisimmistä tavoitteista on luoda kattava ja yhtenäinen maahanmuuttopolitiikka. Tämä liittyy myös vahvasti unionin sisällä tapahtuvaan vapaaseen liikkuvuuteen ja yhteisten ulkorajojen vahvistamiseen. Tästä johtuen maahanmuuttoon liittyvä sääntely on lisääntynyt huomattavasti viimeisten vuosien aikana ja EU on ottanut lähestymistavakseen sen, että se luo alakohtaisia säädöksiä maahanmuuttajaryhmittäin⁵⁹. EU:n maahanmuutto-oikeus on pitkälti sekundäärioikeuden muodostamaa eli se koostuu pääasiassa asetuksista ja direktiiveistä⁶⁰. Vuonna 2009 otettiin käyttöön ”EU:n sininen kortti”⁶¹, jonka myötä kolmansien maiden kansalaisille voidaan myöntää nopeutetusti ja houkuttelevin ehdoin erityinen oleskelu- ja työlupa korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten jäsenvaltioissa⁶². Vuonna 2011 tuli jo aiemmin esitelty yhdistelmälapadirektiivi⁶³, jolla säädetään yksinkertaisesta yhteisestä menettelystä työ- ja oleskeluluvan hakemiseen sekä laillisten maahanmuuttajien yhtäläisistä oikeuksista. Huomautan kuitenkin tässä vaiheessa, että kausityöntekijät eivät kuulu yhdistelmälapadirektiivin piiriin eivätkä näin ollen saa sen takaamia oikeuksia. Vuonna 2014 annettiin kausityöntekijädirektiivin lisäksi direktiivi kolmansien maiden kansalaisten maahantulosta yritysten sisäisten siirtojen yhteydessä⁶⁴. Näiden edellä mainittujen jo annettujen direktiivien lisäksi komissiolla on työn alla direktiivi, jonka tarkoituksena on parantaa kolmansista maista tulevien tutkijoiden ja opiskelijoiden maahantuloa⁶⁵.

⁵⁸ KOM(2010) 379 lopullinen, s.3.

⁵⁹ Ks. esim. Faktatietoja Euroopan unionista 2015, s.3 ja Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s. 465.

⁶⁰ Azoulai & De Vries 2014, S.6.

⁶¹ Ks. tarkemmin Neuvoston direktiivi 2009/50/EY kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten.

⁶² Peers ym. 2012, s.48.

⁶³ Ks. tarkemmin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2011/98/EU kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmälapaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista.

⁶⁴ Ks. tarkemmin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/66/EU kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisten siirron yhteydessä.

⁶⁵ Faktatietoja Euroopan unionista 2015, s.4.

3.1.2 Direktiivi sääntelymuotona ja oikeudellinen perusta

Kun komissio pohti kuinka järjestää yhtenäisesti kolmansista maista tuleva kausityönteko, se katsoi, että uusi lainsäädäntö on ainut vaihtoehto, jolla saadaan luotua nopeat ja joustavat maahanpääsymenettelyt ja varmistaa kolmansista maista tuleville kausityöntekijöille heidän oikeudellinen asemansa⁶⁶. Lainsäädännöllä voidaan luoda yhteiset maahanpääsynormit, maahantulomenettely ja työntekijöiden liikkuvuus EU:n työmarkkinoiden tilanteen mukaisesti. Oikeaksi sääntelytavaksi puolestaan nähtiin direktiivi, sillä direktiivin avulla voidaan määritellä tietyt vähimmäisvaatimukset, mutta se antaa jäsenvaltioille liikkumavaraa, jotta säännökset saadaan sovitettua yhteen jäsenvaltioiden työmarkkinoiden tarpeeseen ja voimassa olevaan lainsäädäntöön⁶⁷.

Komissio on direktiiviehdotuksessaan pohtinut myös muita vaihtoehtoja, joilla kausityöntekoa olisi voitu säädellä tulevaisuudessa. Yhtenä vaihtoehtona mietittiin jäsenvaltioiden välisen tiedotuksen, koordinoinnin ja yhteistyön lisäämistä. Ajatuksena tässä oli se, että ei synnytetäisi uutta lainsäädäntöä, vaan toteutettaisiin täydentäviä ja tukevia toimia jäsenvaltioiden jo olemassa olevien käytäntöjen lähentämiseksi. Komissio kuitenkin katsoi, että tällaisen toimen vaikutukset olisivat vähäiset, sillä toimenpiteet eivät olisi sitovia. Komissio myös esitti nykytilanteen jatkamista, sillä kesällä 2009 annettiin direktiivi työnantajien seuraamuksista, joka koskee laittomaan työntekoon liittyviä ilmoituksia viranomaisille ja rangaistuksia. Myös tämäkin vaihtoehto katsottiin vaikutuksiltaan liian vähäiseksi.⁶⁸

Kausityöntekijädirektiivi ehti olla tekeillä jo hyvän aikaa ennen nykyistä versioita. Komissio antoi ensimmäisen ehdotuksensa direktiivistä kesällä 2010, joka oli pitkään keskustelun alla parlamentissa ja neuvostossa.⁶⁹ Vuonna 2010 annettuun versioon tuli huomattavia muutoksia nykyiseen versioon nähden. Aiemmassa ehdotuksessa ei oltu esimerkiksi huomioitu Schengenin säännöstöjä ollenkaan, mihin jäsenvaltiot vaativat muutosta.

⁶⁶ KOM(2010) 379 lopullinen, s.5.

⁶⁷ Ibid. s.7.

⁶⁸ Ibid. s.4-5.

⁶⁹ Peers ym. 2012, s.165.

Kausityöntekijädirektiivin oikeusperusta on SEUT 79 artiklan 2 kohdan a ja b alakohdissa ⁷⁰. SEUT 79 artiklan 1 kohdassa säädetään unionin yhteisestä maahanmuuttopolitiikasta ja 2 kohdassa unionin lainsäätämiseen liittyvistä toimenpiteistä yhtenäisen maahanmuuttopolitiikan saavuttamiseksi. Artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädetään maahantuloa ja maassa oleskelua koskevien edellytysten ja vaatimusten säätämisestä pitkäaikaisissa viisumeissa ja oleskeluluissa jäsenvaltioiden alueelle. Artiklan 2 kohdan b alakohdassa säädetään jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden oikeuksien määrittelystä.

Kausityöntekijädirektiivi soveltaa toissijaisuusperiaatetta ⁷¹, jota unioni noudattaa käyttäessään toimivaltaansa. Toissijaisuusperiaatteen mukaisesti päätäntävalta ja toimeenpano on ensisijaisesti jäsenvaltioilla ellei ole perusteltavia syitä keskittää niitä unionin tasolle ⁷². Tällaisia perusteltavia tilanteita voi syntyä esimerkiksi tilanteissa, jolloin suunniteltu toiminta on laajaa tai halutut tavoitteet voidaan toteuttaa paremmin unionin tasolla ⁷³.

Komissio on katsonut, että EU voi toimia kausityön alalla, koska kausityöntekijöitä tarvitaan useimmissa jäsenvaltioissa ja vaikka kausityöntekijä työskenteleekin vain tietyssä jäsenvaltioissa, voi tehty päätös vaikuttaa myös muihin jäsenvaltioihin ja maahanmuuttovirtoihin. Schengen-alue edellyttää yhtenäistä järjestelmää, jotta vähennetään laitonta maahanmuuttoa, jota saattaa seurata epämääräisistä ja toisistaan poikkeavista kausityöntekijöitä koskevista maahanpääsäännöistä. Unionitasoisella sääntelyllä voidaan vaikuttaa paremmin kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden hyväksikäyttöön ja huonoihin työolosuhteisiin. Lisäksi komissio katsoo, että kausityöntekijädirektiivi on tärkeä myös maahanmuuttopolitiikan ulkoisten näkökohtien kannalta: direktiivi poistaa esteet vähän koulutettujen ja kouluttamattomien työntekijöiden lailliselta maahanmuutolta ja se voi edesauttaa kolmansien maiden sitoutumista laittoman maahanmuuton torjuntaan. ⁷⁴

⁷⁰ KOM(2010) 379 lopullinen, s.6 ja Peers ym. 2012, s.176-177.

⁷¹ KOM(2010) 379 lopullinen, s.6.

⁷² Mäenpää 2011, s.294.

⁷³ Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklan 3 kohta.

⁷⁴ KOM(2010) 379 lopullinen, s.6-7.

SEU 5 artiklan 4 kohdan mukaisesti: ”Unionin toiminnan sisältö ja muoto eivät saa ylittää sitä, mikä on tarpeen perussopimusten tavoitteiden saavuttamiseksi.” Tämä suhteellisuusperiaate vaikuttaa unionin toiminnassa esimerkiksi säädöslajin valinnassa eli säädetäänkö asiasta asetuksella vai direktiivillä tms.⁷⁵. Direktiivin sääntelymuotona katsotaan noudattavan suhteellisuusperiaatetta kolmansista maista tulevien kausityöntekijöiden maahantulosta ja maassa oleskelusta säädettyä, sillä direktiivi jättää joustovaraa jäsenvaltioille. Ei-sitovammat toimenpiteet eivät saavuttaisi haluttuja tavoitteita. Kausityöntekijädirektiivillä on pyritty säättämään vain välttämättömmistä asioista tavoitteiden saavuttamiseksi, minkä johdosta komissio on katsonut, että direktiivi muuttaa jäsenvaltioiden vallitsevaa tilannetta vain vähän. Joidenkin jäsenvaltioiden osalta direktiivi voi aiheuttaa enemmän työtä, koska niiden on tarpeen laatia täsmällisempiä sääntöjä, mikä on välttämätöntä, jotta direktiivin tavoitteet saavutetaan.⁷⁶

Edellä on esitetty kausityöntekijädirektiivin taustalla vaikuttavia seikkoja, direktiiviä osana EU:n maahanmuuttopolitiikkaa sekä direktiivin oikeudellista perustaa. Seuraavaksi tarkastelen paremmin itse direktiivin sisältöä. Aluksi käyn läpi sen ketä direktiivi tarkalleen ottaen koskee ja tämän jälkeen käyn direktiivin sisällön läpi muutamia yksityiskohtia lukuun ottamatta, joita en näe merkittäväksi nostaa esille tämän tutkimuksen kannalta.

3.2 Henkilöllinen soveltamisala

3.2.1 Kausityötä tekevät kolmansien maiden kansalaiset

Kausityöntekijädirektiiviä sovelletaan direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaisesti kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella ja jotka hakevat pääsyä tai joille direktiivin ehtojen nojalla on myönnetty pääsy jäsenvaltion alueelle kausityöntekijöinä työskentelyä varten. Kolmannen maan kansalaisella tarkoitetaan direktiivin 3 artiklan a kohdan mukaisesti henkilöä, joka ei ole Euroopan unionin kansalainen. Unionin kansalainen on jokainen, joka on jonkun

⁷⁵ Mäenpää 2011, s.266.

⁷⁶ KOM(2010) 379 lopullinen, s.7.

jäsenvaltion kansalainen ja unionin jäsenyys tuo mukanaan tietyt oikeudet ja velvollisuudet. Unionin kansalaisuudesta säädetään SEUT 20 artiklassa. Unionin kansalaisuus tuo mukanaan esimerkiksi oikeuden vapaaseen liikkuvuuteen ja työskentelyyn muissa jäsenvaltioissa, joten näin ollen luonnollisesti kausityöntekijädirektiivi koskee nimenomaan unionin ulkopuolelta tulevia kausityöntekijöitä.

Kausityöntekijädirektiivin 3 artiklan b kohdan mukaisesti kausityöntekijä on henkilö, joka normaalisti asuu kolmannessa maassa ja joka oleskelee väliaikaisesti ja laillisesti unionin alueella tarkoituksenaan harjoittaa kausiluonteista toimintaa. Työtä tehdään yhden tai useamman määräaikaisen, kolmannen maan kansalaisen ja kyseiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan välillä suoraan tehdyn työsopimuksen perusteella. Kausiluonteisella toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, joka on sidottu tiettyyn vuodenaikaan tapahtuman tai tavan vuoksi, jolloin tarvittavien työntekijöiden määrä on suurempi kuin normaalisti⁷⁷. Kausityötä on tarkasteltu tarkemmin tämän tutkimuksen toisessa luvussa.

Direktiivi sääntelee vain kausityöntekijöiden maahantuloa ja työskentelyä unionin alueella eikä koske muita kolmansista maista unionin alueelle haluavia. Direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa on lueteltu ne tilanteet, jolloin direktiiviä ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin. Kolmansien maiden kansalaiset, jotka suorittavat tehtäviä toiseen jäsenvaltioon sijoittuneiden yritysten lukuun palvelujen tarjoamisen yhteydessä⁷⁸ sekä ne kolmansien maiden kansalaiset, jotka jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset ovat lähettäneet direktiivin 71/96 mukaisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä, eivät kuulu kausityöntekijädirektiivin soveltamisalalle. Kausityöntekijädirektiiviä ei myöskään sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin, jotka ovat sellaisten unionin kansalaisten perheenjäseniä, jotka ovat käyttäneet oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen unionissa⁷⁹. Kausityöntekijädirektiiviä ei myöskään sovelleta sellaisissa tilanteissa, jos kolmansien maiden kansalaisilla ja heidän perheenjäsenillä on kansalaisuudesta riippumatta oikeus

⁷⁷ Peers ym. 2012, s.166.

⁷⁸ Ks. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto (2012/C 326/01) 56 artikla.

⁷⁹ Ks. tarkemmin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (38/2004) Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella.

vapaaseen liikkuvuuteen unionin ja sen jäsenvaltion tai unionin ja kolmansien maiden kanssa tekemien sopimusten perusteella.

3.2.2 Enintään 90 päivää kestävä työnteko

Kuten aiempänä on esitetty, kausityöntekijädirektiiviä sovelletaan kolmansista maista tuleviin kausityöntekijöihin. Kuitenkin direktiivissä on vielä erikseen eritelty kolmansista maista tulevat kausityöntekijät kahteen eri ryhmään;

1. kausityöntekijät, jotka työskentelevät enintään 90 päivää, ja
2. kausityöntekijät, jotka työskentelevät yli 90 päivää

Erottelu johtuu jo olemassa olevista Schengenin säännöistä ja siitä, ettei niitä ole haluttu lähteä muuttamaan kausityöntekijädirektiivin vuoksi. Mikäli työnteko kestää yli 90 päivää, sovelletaan kausityöntekijöihin kokonaisuudessaan kausityöntekijädirektiiviä.

Mikäli työnteko kestää enintään 90 päivää, sovelletaan kausityöntekijöihin Schengenin säännöstöä maahantulon osalta kausityöntekijädirektiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaisesti. Schengenin säännöillä tarkoitetaan tässä erityisesti Schengenin viisumisäännöstöä, Schengenin rajasäännöstöä (562/2006) ja asetusta 539/2001, joka koskee kolmansista maista tulevien henkilöiden viisumivelvollisuutta.

Vuonna 2010 komission antamassa ensimmäisessä kausityöntekijädirektiiviehdotuksessa ei oltu huomioitu Schengenin säännöstöä ja sen vaikutuksia kausityöntekijöiden maahantuloon⁸⁰. Schengenin säännöt ovat keskeisessä roolissa koko unionin alueella mitä tulee kolmansista maista tulevien maahantuloon ja niiden avulla unioniin on luotu yhteiset maahantulo ja maassa oleskelu säännökset. Esimerkiksi Euroopan unionin neuvosto näki vuonna 2010 annetussa kausityöntekijädirektiiviehdotuksessa suurena ongelmana sen, että Schengenin säännöstöjä ei oltu huomioitu direktiiviehdotuksessa⁸¹. Toisaalta puolestaan on

⁸⁰ Ks. Peers ym. 2012, s.182-194.

⁸¹ Peers ym. 2012, s.171.

mielenkiintoista huomioida, että esimerkiksi Euroopan parlamentti ei lausunnossaan kausityöntekijädirektiiviehdotuksesta huomionnut tätä asiaa ollenkaan⁸².

Myös Suomessa nähtiin suurena ongelmana direktiivin ensimmäisessä versiossa se, että direktiivi olisi voinut monimutkaistaa kansallista järjestelmää, joka on Suomessa aikaisemmin pyritty toteuttamaan hyvin joustavasti työn luonteesta ja ammattialasta riippuen. Yksi syy tähän kansallisen järjestelmän vaikeutumiseen olisi ollut Schengenin säännösten huomioita jättäminen.⁸³

Nykyisessä kausityöntekijädirektiivissä on huomioitu Schengenin säännöt ja direktiivin artikkelit on sovitettu yhteen Schengenin säännösten, erityisesti viisumisäännösten kanssa. Suomi oli aktiivisesti mukana ajamassa tätä muutosta alkuperäiseen direktiiviversioon. Suomen kannalta käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että enintään 90 päiväksi tuleville kausityöntekijöille ei tarvitse luoda uutta, omaa lupamenettelyä, vaan he voivat edelleen tulla maahan tekemään työtä viisumilla. Hallintovaliokunta on todennut, että viisumilla maahantulo on Suomen näkökulmasta tärkeää, sillä suurin osa Suomeen tulevista kausityöntekijöistä tulee maahan enintään 90 päiväksi sellaisista maista, joiden kansalaiset ovat viisumivelvollisia.⁸⁴

Kausityöntekijädirektiivin 19 kohdassa todetaan, että jos oleskelu kestää enintään 90 päivää, kausityöntekijöiden edellytyksistä päästä Schengenin säännöstöä⁸⁵ täysimääräisesti soveltavien jäsenvaltioiden alueelle säännellään mainituilla Schengenin säädöksillä, kun taas kausityöntekijädirektiivillä säännellään työnsaantia koskevia perusteita ja vaatimuksia. Lisäksi samassa kohdassa todetaan, että jos jäsenvaltio ei sovelle Schengenin säännöstöä täysimääräisesti, sovelletaan ainoastaan Schengenin rajasäännöstöä.

Schengenin säännöt koskevat kuitenkin kausityöntekijöitä vain maahantulon osalta. On erityisen tärkeä huomioida, että kausityöntekijädirektiivin tuomat oikeudet saavat

⁸² Peers ym. 2012, s.176.

⁸³ HaVL 24/2010 vp, s.2.

⁸⁴ Ibid. s.3.

⁸⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 810/2009 (viisumisäännöstö), Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 562/2006 (Schengenin rajasäännöstö) ja neuvoston asetus 539/2001 kolmansien maiden kansalaisten viisumivelvollisuudesta.

kaikki kausityöntekijät maahantulohetkestä alkaen riippumatta siitä ovatko he tulleet alle vai yli 90 päiväksi tekemään työtä⁸⁶. Kausityöntekijädirektiivin tuomia oikeuksia tarkastellaan myöhemmin tässä osiossa.

3.2.3 Yli 90 päivää kestävä työnteko

Kausityöntekijädirektiivin 21 kohdassa todetaan, että niiden kausityöntekijöiden osalta, jotka on päästetty maahan yli 90 päivää kestävää oleskelua varten, säädetään jäsenvaltioiden alueelle pääsystä ja oleskelusta sekä perusteista ja vaatimuksesta työn saamiseksi kausityöntekijädirektiivissä. Kun oleskelu kestää yli 90 päivää, tulee kausityöntekijädirektiivi sovellettavaksi siis kokonaan kaikilta osin. Direktiivissä kuitenkin määritellään, että jäsenvaltioiden tulee määritellä oleskelun enimmäiskestoksi viidestä yhdeksään kuukautta⁸⁷.

Yli 90 päivää työskenteleville kausityöntekijöille tulee direktiivi sovellettavaksi myös maahantuloedellytysten osalta, kun taas enintään 90 päivää työskenteleville maahantuloedellytykset määräytyvät Schengenin viisumisäännösten mukaisesti. Kuitenkin kausityöntekijädirektiivin 6 artiklassa määritellyt maahanpääsyn perusteet ja edellytykset yli 90 päivää maassa työskenteleville ovat pitkälti hyvin samanlaiset kuin Schengenin viisumisäännösten mukaiset maahantulon edellytykset.

3.3 Maahanpääsyn edellytykset, hylkääminen ja menettely

3.3.1 Maahanpääsyn edellytykset enintään 90 päivää kestävä työntekoa varten

Tarkastelen seuraavaksi maahanpääsyn edellytyksiä niiden kausityöntekijöiden osalta, joiden työskentely kestää enintään 90 päivää. Tämän jälkeen tarkastelen maahanpääsyn edellytykset yli 90 päivää työskentelevien kausityöntekijöiden osalta. Tämä johtuu

⁸⁶ Peers ym. 2012, s.166.

⁸⁷ Kausityöntekijädirektiivi 14 artikla 1 kohta.

edellisessä luvussa esitellystä kausityöntekijädirektiivin tekemästä jaottelusta työskentelyn pituuden perusteella Schengenin säännöstoistä johtuen.

Kausityöntekijädirektiivin 5 artiklassa säädetään maahanpääsyn edellytyksistä niissä tapauksissa, kun kolmannen maan kansalaisen työskentely kestää enintään 90 päivää. Näiden 5 artiklassa säädettyjen edellytysten lisäksi tulee enintään 90 päivää kestävässä oleskelussa huomioitavaksi aina Schengenin säännösten soveltaminen direktiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaisesti. Neuvosto on korostanut, että kausityöntekijädirektiivi ei vaikuta mitenkään Schengenin säännösten noudattamiseen⁸⁸ ja on tärkeää huomioida myös sieltä tulevat säädökset.

Kolmannen maan kansalaisen tulee esittää hakemuksensa liitteenä 5 artiklan a kohdan mukaisesti voimassa oleva työsopimus taikka laillisesti sitova työtarjous. Työsopimuksessa tai työtarjouksessa on määriteltävä työpaikka ja työn luonne, työsuhteen kesto, palkka, työtunnit, mahdolliset lomat, muut merkitykselliset työehdot sekä mahdollisuuksien mukaan työsuhteen alkamispäivä. Näiden kaikkien ehtojen tulee olla jäsenvaltion lakien ja työehtosopimusten mukaisesti järjestetty.

Hakemuksen liitteenä tulee myös toimittaa todistus sairastuvuudesta, joka kattaa kaikki riskit, jotka yleensä katetaan asianomaisen jäsenvaltion kansalaisten osalta, silloin kun tällaiseen turvaan ei ole oikeutta jäsenvaltioissa tehdyn työn perusteella⁸⁹. Lisäksi hakemuksessa on esitettävä liitteenä, että asianmukainen majoitus on järjestetty kausityöntekijädirektiivin velvoittamalla tavalla⁹⁰.

Kuten edellä on esitetty, tulee enintään 90 päivää työskentelevien kausityöntekijöiden hakemuksia käsiteltäessä sovellettavaksi myös Schengenin säännöt. Nostan tässä esille mielestäni ne keskeisimmät seikat, jotka tulee huomioitavaksi Schengenin säännöstoistä, kun tarkastellaan enintään 90 päivää työskentelevien kausityöntekijöiden maahanpääsyä, ja millä säädöksillä voi olla merkitystä kausityöntekijöille.

⁸⁸ Peers ym. 2012, s.171.

⁸⁹ Kausityöntekijädirektiivi 5 artikla b kohta.

⁹⁰ Kausityöntekijädirektiivi 5 artikla c kohta.

Schengenin viisumisäännösten 21 artiklan mukaisesti viranomaisen tulee aina viisumia käsitellessään varmistettava, että hakija täyttää maahantulon edellytykset eikä hänestä aiheudu laittoman maahanmuuton riskiä tai vaaraa jäsenvaltioiden turvallisuudelle ja että hakija aikoo poistua jäsenvaltioiden alueelta ennen kuin haettavan viisumin voimassaoloaika päättyy. Laittoman maahanmuuton riskistä, mahdollisesta vaarasta jäsenvaltioiden turvallisuudelle eikä hakijan poistumisesta jäsenvaltioiden alueelta ennen luvan voimassaolon päättymistä ei ole säädetty kausityöntekijädirektiivissä alle kolme kuukautta työskentelevien osalta, joten nämä säädökset tulee viisumisäännöstöstä.

Kausityöntekijädirektiivissä ei ole myöskään säädetty erikseen alle kolme kuukautta työskenteleviltä vaadittavasta matkustusasiakirjasta, joten nämä säädökset tulevat viisumisäännöstöstä. Viisumisäännösten 12 artiklassa säädetään millainen matkustusasiakirja hakijalla tulee olla: sen on oltava voimassa vähintään kolme kuukautta matkan jälkeen, siinä on oltava vähintään kaksi tyhjää sivua ja se tulee olla myönnetty viimeisten 10 vuoden aikana.

3.3.2 Maahanpääsyn edellytykset yli 90 päivää kestävästä työntekoa varten

Kausityöntekijädirektiivin 6 artiklassa säädetään maahanpääsyn edellytykset niiden kausityöntekijöiden osalta, joiden aikomuksena on työskennellä yli 90 päivää. Yli 90 päivää kestävästä työntekoa varten on samat edellytykset työtodistuksen, sairaskorvauksen ja majoituksen osalta kuin enintään 90 päivää kestävästä työskentelystä varten. Tämän lisäksi kausityöntekijädirektiivissä määritellään erikseen vielä yli 90 päivää työskenteleville tietyt maahantuloedellytykset, jotka tulevat suoraan sovellettavaksi Schengenin säännöstöstä niille, jotka ovat jäsenvaltiossa enintään 90 päivää.

Jäsenvaltioiden on varmistettava hakemusta käsitellessään, että kolmannen maan kansalainen ei aiheuta laittoman maahanmuuton riskiä ja hän aikoo poistua jäsenvaltioiden alueelta viimeistään viimeisenä luvan voimassaolo päivänä⁹¹. Lisäksi direktiivissä määritellään tietyt ehdot matkustusasiakirjan suhteen: matkustusasiakirjan

⁹¹ Kausityöntekijädirektiivi 6 artikla 5 kohta.

tulee olla laillinen ja se on voimassa vähintään kausityön keston ajan. Tämän lisäksi jäsenvaltiot voivat halutessaan asettaa tarkempia ehtoja matkustusasiakirjan suhteen: voimassaoloaika ylittää suunnitellun keston enintään kolmella kuukaudella, matkustusasiakirja on myönnetty viimeisen 10 vuoden aikana ja että matkustusasiakirjassa on vähintään kaksi tyhjää sivua.⁹²

3.3.3 Maahanpääsyn hylkääminen ja kausityöhön oikeuttavan luvan peruuttaminen

Kausityölupien myöntäminen perustuu harkintaan ja jotta lupa myönnetään, tulee kausityöntekijädirektiivissä määriteltyjen ehtojen toteutua. Päätöksiä tehtäessä tulee tarkastella tapaukseen liittyviä olosuhteita ja kausityöntekijän etua sekä noudatettava suhteellisuusperiaatetta⁹³. Kausityöntekijädirektiivin 8 artiklassa on lueteltu tilanteet, jolloin jäsenvaltiot voivat hylätä kausityöhön oikeuttavan lupaa koskevan hakemuksen. Mikäli kausityöntekijä saapuu maahan työskentelemään enintään 90 päiväksi viisumilla, säädetään myönnettävän viisumin epäämisen perusteista viisumisäännösten 32 artiklassa, jonka mukaisesti viisumi voidaan evätä seuraavissa tapauksissa:

- 1) hakijalla ei ole hyväksyttyä, voimassaolevaa matkustusasiakirjaa,
- 2) hakija ei perustele suunnitellun oleskelun tarkoitusta tai olosuhteita,
- 3) hakija ei esitä riittäviä varoja oleskelukustannusten kattamiseen,
- 4) hakija on jo oleskellut jäsenvaltioiden alueella kolme kuukautta kuluvien kuuden kuukauden aikana,
- 5) hakija on määrätty maahantulokieltoon,
- 6) hakija muodostaa uhkan jonkin jäsenvaltion yleiselle järjestykselle, turvallisuudelle tai kansanterveydelle sekä
- 7) hakija ei esitä riittävää matkasairausvakuutusta, jos sellainen vaaditaan.
- 8) viranomaisella on perustellut syyt epäillä hakijan esittämien liiteasiakirjojen aitoutta, muiden annettujen tietojen luotettavuutta tai hänen aikomustaan poistua jäsenvaltioiden alueelta ennen haetun viisumin voimassaolon päättymistä.

⁹² Kausityöntekijädirektiivi 6 artikla 7 kohta.

⁹³ Kausityöntekijädirektiivi 8 artikla 5 kohta.

Kausityöntekijädirektiivin 9 artiklassa on lueteltu tilanteet, jolloin jäsenvaltioiden on peruutettava kausityöhön oikeuttava lupa. Työntäjillä on velvollisuus antaa viranomaisille kaikki kausityöluvan myöntämiseen vaikuttavat tiedot, jotka viranomaisen on syytä tietää ja jotka voivat vaikuttaa luvan myöntämiseen⁹⁴.

Jäsenvaltiot voivat hylätä kausityöhön oikeuttavan lupahakemuksen mikäli kausityöntekijädirektiivin 5 ja 6 artiklan maahanpääsyn edellytyksiä ei täytetä. Jäsenvaltioilla on myös oikeus hylätä lupahakemus mikäli 5 ja 6 artiklassa vaaditut liitteet on väärennetty tai niitä on muutettu. Lupa voidaan myös hylätä mikäli kolmannen maan kansalainen on saanut jo aiemmin kausityöhön oikeuttavan luvan, mutta ei ole noudattanut sen myötä tulevia velvoitteita⁹⁵.

Työantajaan liittyviä erilaisia seikkoja on paljon, joiden perusteella jäsenvaltioilla on oikeus hylätä kausityöntekijän lupahakemus 8 artiklan 2 kohdan mukaisesti. Mikäli työnantajalle on määrätty seuraamuksia kansallisen oikeuden mukaisesti työnantajavelvoitteiden rikkomisen tai laittoman työnteon vuoksi, tulee jäsenvaltioiden hylätä kausityölupahakemus. Työantajan tulee olla myös varoissaan ja taloudellista toimintaa tulee olla, jotta kausityöntekijöitä voidaan ottaa. Lisäksi työnantajien tulee noudattaa sovellettavaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia sosiaaliturvan, verotuksen, työntekijöiden oikeuksien, työolojen ja -ehtojen osalta ja mikäli näin ei toimita, voi jäsenvaltio hylätä lupahakemuksen⁹⁶.

Direktiivissä on myös huomioitu jäsenvaltioiden omat työntekijät ja kausityöntekijöiden vaikutus heihin. Näin ollen direktiivin 8 artiklan 3 kohdassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat selvittää, että voisiko kausityön suorittaa jäsenvaltion oma kansalainen tai toinen unionin kansalainen taikka kyseisessä jäsenvaltiossa jo laillisesti oleskeleva kolmannen maan kansalainen. Lisäksi direktiivissä todetaan, että jäsenvaltiot voivat myös hylätä lupahakemuksen, mikäli työnantaja on edeltävien 12 kuukauden aikana poistanut kokoaikaisen työpaikan luodakseen avoimen työpaikan, joka on tarkoitus täyttää kausityönteolla⁹⁷.

⁹⁴ Kausityöntekijädirektiivi 10 artikla.

⁹⁵ Kausityöntekijädirektiivi 8 artikla 4c kohta.

⁹⁶ Kausityöntekijädirektiivi 8 artikla 4a kohta.

⁹⁷ Kausityöntekijädirektiivi 8 artikla 4b kohta.

Kausityöntekijädirektiivin 9 artiklassa on lueteltu tilanteet, joissa jäsenvaltio voi peruuttaa kausityöhön annetun luvan. Jäsenvaltio voi peruuttaa annetun luvan samoilla perusteilla kun se voi hylätä lupahakemuksen. Nämä perusteet on esitetty edellä. Näiden lisäksi jäsenvaltio voi peruuttaa jo annetun luvan mikäli luvan haltija oleskelee maassa muussa tarkoituksessa kuin kausityön tekoa varten.

Hyvän hallintotavan mukaisesti jäsenvaltioiden on saatettava helposti hakijoiden tiedoksi kaikki tarvittavat tiedot hakemuksen käsittelyä varten, esimerkiksi millaisia asiakirjoja tulee toimittaa liitteenä hakemuksen mukana. Kun jäsenvaltiot myöntävät direktiivin mukaisen luvan, tulee hakijalle antaa kirjallista tietoa direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvollisuuksista mukaan lukien kanteluita koskevat menettelyt. Asiasta säädetään kausityöntekijädirektiivin 11 artiklassa.

3.3.4 Kausityöhön oikeuttava lupa

Kausityöntekijädirektiivin 12 artiklassa säädetään kausityöhön oikeuttavasta luvasta. Lupatyyppi riippuu siitä kestäkö kausityön teko enintään vai yli 90 päivää. Jäsenvaltioille on jätetty luvan suhteen omaa harkintaa ja ne voivat valita vaihtoehtoista itselleen parhaiten sopivan, jotta direktiivin vuoksi ei tarvitse muuttaa jo olemassa olevia menettelyjä.

Mikäli kausityön teko kestää enintään 90 päivää, voidaan direktiivin mukaisesti myöntää kolmannelta maasta tulevalle kausityöntekijälle joku seuraavista luvista:

- a) lyhytaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi, jossa on merkintä oikeudesta tehdä kausityötä
- b) lyhytaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi ja työlupa, jossa on merkintä oikeudesta tehdä kausityötä tai
- c) työlupa, jossa on merkintä siitä, että se on myönnetty kausityötä varten, jos kolmannen maan kansalainen tulee viisumivapaasta valtiosta⁹⁸.

Kun jäsenvaltiot saattavat direktiiviä voimaan, heidän tulee valita näistä vaihtoehtoista joko a ja c tai b ja c.

⁹⁸ EY asetus 539/2001 liite 2.

Mikäli kausityönteko kestää yli 90 päivää, voidaan direktiivin mukaisesti myöntää kolmannesta maasta tulevalle kausityöntekijälle joku seuraavista luvista:

- a) pitkäaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi, jossa on merkintä oikeudesta tehdä kausityötä
- b) kausityölupa tai
- c) kausityölupa ja pitkäaikaista oleskelua varten myönnettävä viisumi, jos alueelle tulo edellyttää kansallisen oikeuden mukaan pitkäaikaista oleskelua varten myönnettävää viisumia.

Jäsenvaltioiden tulee valita direktiiviä implementoidessaan yksi näistä vaihtoehdoista, joka otetaan jäsenvaltiossa käyttöön.

Jäsenvaltioiden on direktiivin 12 artiklan 3 kohdan 2 momentin mukaisesti päätettävä, että tekeekö kausityölupahakemuksen kolmannen maan kansalainen vai työnantaja vai molemmat. Jäsenvaltioiden on myös direktiivin 13 artiklan mukaisesti valittava toimivaltainen viranomainen, joka hoitaa lupahakemuksen vastaanottamisen ja käsittelyn. Tämä ei kuitenkaan poista muiden viranomaisten vastuuta hakemuksen tutkimukseen liittyen mikäli sille on tarvetta. Tarvittaessa toimivaltaisia viranomaisia voi olla useampia, jotka voivat vastaanottaa ja myöntää luvan, esimerkiksi konsulaatit.⁹⁹ Direktiivin 13 artikla 2 kohdan mukaisesti hakemus tulee kuitenkin tehdä yhden hakemuksen menettelyllä, jotta lupaprosessi säilyy mahdollisimman yksinkertaisena.

3.3.5 Oleskelun kesto

Kausityöntekijädirektiivi on ensimmäinen direktiivi, jossa suojellaan alle kolme kuukautta EU:n jäsenvaltioiden alueella oleskelevia¹⁰⁰. Jäsenvaltioiden tulee asettaa kuitenkin oleskelulle enimmäiskesto, josta säädetään tarkemmin kausityöntekijädirektiivin 14 artiklassa. Jäsenvaltioiden on määriteltävä enimmäiskestoksi viidestä yhdeksään kuukautta 12 kuukauden jaksolla. Tämän jälkeen kausityöntekijän poistuttava jäsenvaltioiden alueelta, ellei hänellä ole jotain toista

⁹⁹ KOM(2010) 379 lopullinen, s.11.

¹⁰⁰ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.456.

lupaa, joka oikeuttaa oleskella jäsenvaltioiden alueella. Alkuperäisessä direktiiviehdotuksessa vuonna 2010 enimmäiskestoksi määriteltiin kuusi kuukautta, minkä taustalla vaikutti se, että kuuden kuukauden enimmäiskestolla voitaisiin varmistaa se, että kyseessä on aidosti kausiluonteinen toiminta¹⁰¹. Kuitenkin esimerkiksi neuvosto ehdotti muutosta alkuperäiseen direktiiviehdotukseen, että jäsenvaltiot voisivat itse määritellä enimmäiskeston viidestä yhdeksään kuukauteen antaen näin enemmän joustoa jäsenvaltioille¹⁰². Tämä on perusteltua jättää jäsenvaltioiden itsensä harkintaan, sillä kausityön luonne ja tarve vaihtelevat jäsenvaltioiden välillä.

Direktiivin 14 artiklan 2 kohdassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat määritellä 12 kuukauden jaksolle ajoittuvan enimmäisjakson, jonka aikana työnantaja voi palkata kausityöntekijöitä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jäsenvaltiot voivat katsoa, että koska tarve kausityölle on ja sen mukaisesti määritellä koska lupia myönnetään. Uskon, että tämä perustuu siihen, jotta jäsenvaltiot voivat resursoida niiden viranomaisten työvoimaa, jotka kausityöhön oikeuttavia lupia myöntävät. Tämä vaikuttaa myös siihen, että kausityöntekijöitä otetaan tekemään juuri kausityötä, eikä edullisempaa työvoimaa pyritä hyödyntämään jossain muussa työssä.

3.3.6 Oleskelun jatkaminen ja maahanpaluun helpottaminen

Tietyissä tilanteissa kolmannelta maasta tulevan kausityöntekijän oleskelua voidaan jatkaa kausityöntekijädirektiivin 15 artiklan mukaisesti. Mikäli muita direktiivin säännöksiä on noudatettu, voi kausityöntekijän lupaan tehdä yhden tai useampia pidennyksiä saman työnantajan kanssa enimmäiskeston rajoissa¹⁰³. Mahdollistamalla oleskelun pidennyksen kesken kauden, voidaan tarjota kausityöntekijöille mahdollisuus ansaita enemmän, lähettää enemmän rahaa kotimaihinsa ja näin ollen parantaa heidän kotimaidensa oloja ja kehitystä¹⁰⁴. Jäsenvaltioilla on myös velvollisuus myöntää kausityöntekijän oleskeluun yhden tai useamman pidennyksen toisen työnantajan palvelukseen siirtymistä varten mikäli direktiiviä sovelletaan muuten

¹⁰¹ KOM(2010) 379 lopullinen, s.11.

¹⁰² Peers ym. 2012, s.173.

¹⁰³ Kausityöntekijädirektiivi 15 artikla 1-2 kohdat.

¹⁰⁴ KOM(2010) 379 lopullinen, s.11.

oikein eikä enimmäiskesto ylitä¹⁰⁵. Direktiivillä pyritään näin varmistamaan, että mikäli työntekijä hyväksikäyttää kausityöntekijää, hänellä on mahdollisuus vaihtaa työnantajaa kesken kauden eikä kärsi tulojen menetyksestä¹⁰⁶.

Kaikissa tapauksissa oleskeluaikaan ei myönnetä pidennystä. Direktiivin 15 artiklan 6 kohdan mukaisesti jäsenvaltiot voivat kieltäytyä pidentämästä oleskelua tai jättää uusimatta luvan mikäli saman työpaikan voisi täyttää jäsenvaltion oman kansalainen tai toinen unionin kansalainen taikka jäsenvaltioissa laillisesta oleskeleva kolmannen maan kansalainen. Myös niissä tapauksissa, kun oleskelun enimmäiskesto on saavutettu, eivät jäsenvaltiot voi pidentää oleskelua direktiivin 15 artiklan 7 kohdan mukaisesti.

Direktiivin 15 artiklan 8 kohdan mukaisesti jäsenvaltioilla on mahdollisuus kieltäytyä jatkamasta oleskelun kestoa myös niissä tapauksissa, kun kolmannen maan kansalainen hakee direktiivin 95/2011¹⁰⁷ mukaista kansainvälistä suojelua tai asianomaisen jäsenvaltion kansallisen oikeuden, kansainvälisten velvoitteiden tai käytännön mukaista suojelua. Kaikissa kausityöluvun jatkamista ja uusimista koskevissa tapauksissa toimivaltaisten viranomaisten on huomioitava kaikki päätökseen vaikuttavat seikat¹⁰⁸. Mikäli kausityöntekijä tekee työtä viisumin nojalla, toimitaan luvan jatkamisen suhteen viisumisäännösten mukaisesti kausityöntekijädirektiivin 15 artiklan 10 kohdan nojalla.

Direktiivin 16 artiklassa säädetään maahanpaluun helpottamisesta. Artiklan tarkoituksena on edistää kolmansien maiden kansalaisten kiertomuuttoa eli heidän liikkumistaan kolmannen maan ja EU:n välillä. Kiertomuutto voi hyödyttää sekä EU:n vastaanottajavaltioita, lähtömaata sekä kausityöntekijää itseään.¹⁰⁹ Tavoitteena olisi, että samat kolmansien maiden kansalaiset voisivat tehdä töitä toistuvista jäsenvaltioiden alueella¹¹⁰. Näin heidän ammattitaitonsa kehittyisi ja jäsenvaltiot

¹⁰⁵ Kausityöntekijädirektiivi 15 artikla 3-4 kohta.

¹⁰⁶ KOM(2010) 379 lopullinen, s.11.

¹⁰⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (95/2011) vaatimuksista kolmansien maiden kansalaisten ja kansalaisuudettomien henkilöiden määrittelemiseksi kansainvälistä suojelua saaviksi henkilöiksi, pakolaisten ja henkilöiden, jotka voivat saada toissijaista suojelua, yhdenmukaiselle asemalle sekä myönnetyn suojelun sisällölle.

¹⁰⁸ Kausityöntekijädirektiivi 15 artikla 11 kohta.

¹⁰⁹ KOM(2010) 379 lopullinen, s.11.

¹¹⁰ Peers ym. 2012, s.169.

saisivat osaavia työntekijöitä. Lisäksi komissio katsoo helpotetun maahanpaluun edistävän laillista maahanmuuttoa.¹¹¹

Sellaisten kolmansien maiden kansalaisten maahanpaluuta voidaan helpottaa, jotka ovat olleet jäsenvaltiossa edeltävien viiden vuoden aikana ja ovat tällöin noudattaneet direktiivin kausityöntekijöihin kohdistuvia edellytyksiä¹¹². Direktiivin 16 artiklan 2 kohdassa säädetään erilaisia keinoja, joilla jäsenvaltiot voivat helpottaa kolmansien maiden kansalaisten maahanpaluuta. Kolmannen maan kansalainen voidaan vapauttaa kausityöntekolupahakemuksen liitteinä vaadittavan asiakirjan toimittamisesta, hänelle voidaan myöntää useampi kausityölupa yhtenä asiakirjana, käsitellään hakemus nopeutetussa menettelyssä ja ensisijaisesti huomioiden aiemmat maahanpääsyt.

3.3.7 Menettely

Kausityöntekijädirektiivin 18 artiklassa säädetään menettelyllisistä takeista. Artiklan 1 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden on tehtävä päätös kausityöhön oikeuttavan luvan hakemuksesta mahdollisimman pian ja kirjallisesti. Tieto hakemusta koskevasta päätöksestä on annettava viimeistään 90 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämisestä. Vuoden 2010 direktiiviehdotuksessa mukaisesti päätös olisi tullut antaa 30 päivän sisällä. Sekä neuvosto että parlamentti esittivät lausunnoissaan ensimmäisestä direktiiviehdotuksesta, että viranomaisille tulisi antaa 60 päivää hakemusten käsittelyyn¹¹³.

Mikäli kyseessä on oleskelun jatkamista tai luvan uusimista koskeva hakemus, jäsenvaltioiden tulisi direktiivin 18 artiklan 2 kohdan mukaisesti toteuttaa kaikki kohtuulliset toimet varmistukseksi, ettei kausityöntekijä joudu keskeyttämään työsuhdettaan hallinnollisten menettelyjen vuoksi. Jos jäsenvaltio ei ole saanut tällaisessa tapauksessa päätöstä vielä tehtyä ennen kuin kausityöhön oikeuttavan luvan voimassaoloaika päättyy, on kolmannen maan kansalaisella oikeus oleskella jäsenvaltiossa siihen saakka kunnes hakemukseen on tehty lopullinen päätös.

¹¹¹ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.450.

¹¹² Kausityöntekijädirektiivi 16 artikla 1 kohta.

¹¹³ Peers ym. 2012, s.173 ja 175.

Jäsenvaltioilla on mahdollisuus näissä tapauksissa myöntää kolmannen maan kansalaiselle väliaikainen lupa tai antaa kausityöntekijän työskennellä siihen saakka kunnes päätös on tehty. Jos kausityöhön oikeuttavan luvan hakemuksen liitteinä esitetyt tiedot tai asiakirjat ovat puutteelliset, tulee viranomaisten informoida tästä hakijaa, jotta hän voi täydentää hakemustaan kohtuullisessa määräajassa. Asiasta säädetään direktiivin 18 artiklan 3 kohdassa.

Jos kausityötä koskeva lupahakemus jätetään käsittelemättä tai se hylätään taikka lupa kieltäydytään uusimasta, tulee hakijalle ilmoittaa päätöksestä kirjallisesti. Jos kausityöhön oikeuttava lupa peruutetaan, tulee syyt päätöksestä antaa työntekijälle ja mikäli jäsenvaltion lainsäädäntö velvoittaa niin myös työnantajalle.¹¹⁴ Mikäli päätös on negatiivinen, tulee hakijalle aina ilmoittaa kirjallisesti mitä muutoksenhakukeinoja hänellä on käytettävissä. Asiasta säädetään direktiivin 18 artiklan 5 kohdassa. Direktiivin 18 artiklan 6 kohdan mukaisesti lyhytaikaista oleskelua koskevan viisumin myöntämiseen liittyvistä menettelyllisistä takeista säädetään viisumisäännöstössä.

Jäsenvaltiot voivat direktiivin 19 artiklan 1 kohdan mukaisesti periä maksua kausityöhön oikeuttavan luvan hakemuksen käsittelystä. Maksut eivät kuitenkaan saa olla kohtuuttoman suuria ja jäsenvaltioilla on mahdollisuus säätää, että mikäli kolmannen maan kansalainen maksaa maksun, hänellä on oikeus saada korvaus siitä työnantajalta kansallisen oikeuden mukaisesti. Lyhytaikaista oleskelua koskevin viisumin maksuista säädetään viisumisäännöstössä.

Jäsenvaltiot voivat vaatia myös työnantajia maksamaan kausityöntekijöiden matkakulut lähtöpaikasta työpaikalle sekä paluumatkasta aiheutuvat kulut. Lisäksi jäsenvaltiot voivat säätää, että työnantaja maksaa kausityöntekijädirektiivin 5 artiklan 1 kohdan b alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdan b alakohdassa edellytettävästä sairaskorvauksesta aiheutuvista kuluista.

¹¹⁴ Kausityöntekijädirektiivi 18 artikla 4 kohta.

3.4 Direktiivin oikeudet ja velvoitteet

3.4.1 Riittävän majoituksen takaaminen

Kausityöntekijädirektiivin 20 artiklassa säädetään riittävän majoituksen takaamisesta kausityöntekijöille. Majoitukseen liittyviä ehtoja tarkennettiin huomattavasti ensimmäiseen direktiiviehdotukseen nähden, jossa lähinnä vain todettiin, että vuokra ei saa olla kohtuuton¹¹⁵. Artiklan tarkoituksena on turvata kausityöntekijät kohtuuttoman kalliilta ja huonolta majoitukselta. Artikla jättää jäsenvaltioille mahdollisuuden määrittellä onko majoituksen hankkiminen kausityöntekijän itsensä vastuulla vai työnantajan. Artikla säätelee kuitenkin tietyistä reunaehdoista, joita tulee noudattaa.¹¹⁶

Kausityöntekijädirektiivin 20 artiklan mukaisesti jäsenvaltioiden velvollisuutena on vaatia todisteet siitä, että kausityöntekijällä on oleskelunsa ajaksi kohtuullista elintasoja vastaava majoitus. Tämän majoituksen tulee olla kohtuullinen kansallisen oikeuden ja/tai käytännön mukaisesti eikä esimerkiksi kohtuullinen verrattuna niihin olosuhteisiin, joista kausityöntekijä tulee. Mikäli kausityöntekijän majoituksessa tapahtuu muutoksia, tulee niistä ilmoittaa toimivaltaiselle viranomaiselle.

Mikäli työnantaja järjestää majoituksen kausityöntekijälle, voidaan kausityöntekijää vaatia maksamaan vuokraa majoituksesta. Vuokra ei kuitenkaan saa olla kohtuuton verrattuna hänen nettotuloihinsa ja majoituksen laatuun nähden. Vuokraa ei saa automaattisesti vähentää kausityöntekijän palkasta. Vuokrauksesta on tehtävä vuokrasopimus tai vastaava asiakirja, jossa ilmoitetaan selvästi majoituksen vuokraehdot. Työnantajan on lisäksi huolehdittava, että majoitus vastaa asianomaisessa jäsenvaltiossa voimassa olevia yleisiä terveys- ja turvallisuusnormeja.

3.4.2 Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun jäsenvaltioiden kansalaisten kanssa tiettyjen oikeuksien osalta

Kausityöntekijädirektiivin turvaamista oikeuksista yksi tärkeimmistä on artikla 23, jossa kausityöntekijöille taataan oikeus yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan

¹¹⁵ KOM(2010) 379 lopullinen, s.23.

¹¹⁶ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.452.

jäsenvaltion kansalaisten kanssa. Keskeisimmät 23 artiklassa luodut oikeudet ovat oikeus yhdenvertaisuuteen työehtojen osalta, yhdistymisvapaus ja sosiaaliturva. Näitä kolmea merkittävintä oikeutta tarkastellaan tarkemmin tässä luvussa sekä myöhemmin tutkielmassa. Näiden lisäksi 23 artiklan 1 kohdassa kausityöntekijöille taataan muun muassa oikeus työvoimatoimistojen neuvontapalveluihin kausityön osalta, yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen, mahdollisuus saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja, tutkintojen, todistusten yms. tunnustaminen kansallisten menettelyjen mukaisesti sekä veroetuudet, jos kausityöntekijän katsotaan asuvan verotuksellisesta kyseissä jäsenvaltiossa.

Kausityöntekijädirektiivin tarkoituksena on kohdella kausityöntekijöitä työehtojen ja työolosuhteiden osalta samalla tavalla kuin jäsenvaltion kotimaisia työntekijöitä kohdellaan. Näin ollen direktiivissä taataan kausityöntekijöille yhtäläiset oikeudet jäsenvaltioiden kansalaisten kanssa työehtojen osalta. Yhtäläisistä työoikeudellisista seikoista säädetään direktiivin 23 artiklan 1 kohdan a alakohdassa. Työehtoihin kuuluu esimerkiksi vähimmäistyöikä ja työolot. Myös palkkausta, irtisanomista, työaika, lomaa, vapaapäiviä sekä työterveyttä ja –turvallisuutta koskevat ehdot tulevat sovellettavaksi kausityöntekijöihin. Komission ensimmäisessä direktiiviehdotuksessa kausityöntekijöille ei taattu yhdenvertaista kohtelua työehtojen osalta, mikä sai paljon kritiikkiä esimerkiksi ILO:lta. Parlamentti ajoi kuitenkin yhtäläiset työehdot lopulliseen direktiiviin.¹¹⁷

Kausityöntekijöillä on oikeus lakko- ja työtaistelu-oikeuteen vastaanottavan jäsenvaltion kansallisen oikeuden ja käytäntöjen mukaisesti. Kausityöntekijädirektiivi turvaa kausityöntekijöille 23 artiklan 1 kohdan b alakohdassa yhdistymisvapauden ja heillä on oikeus liittyä työntekijöiden ammattijärjestöön tai jonkin ammattialan järjestöön. Yhdistymisvapauden myötä kausityöntekijät voivat myös neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia. Edellä mainitut toiminnat eivät kuitenkaan saa rajoittaa yleistä järjestystä tai turvallisuutta koskevien kansallisten sääntöjen soveltamista. Tämä yleisen järjestyksen ja turvallisuuden käsite tunnetaan nimellä *ordre public* ja siihen liitetään tyypillisesti myös kansanterveys. *Ordre public* –käsite esiintyy ulkomaalaisia koskevassa lainsäädännössä eikä sille ole olemassa yleistä määritelmää. EU-

¹¹⁷ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.457.

tuomioistuin on tulkinnut käsitettä suppeasti turvatakseen mahdollisimman tehokkaan henkilöiden vapaan liikkuvuuden toteutumisen. Toisaalta EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö osoittaa, että *ordre public* -käsite ei ole tyhjentävä, vaan henkilöiden vapaata liikkuvuutta on mahdollista rajoittaa ”yleiseen etuun liittyvien pakottavien syiden vuoksi”, jotta päästään perustamissopimuksen mukaiseen tavoitteeseen.¹¹⁸

Kausityöntekijä saa direktiivin 23 artiklan 1 kohdan d alakohdan mukaisesti oikeuden sosiaaliturvaan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (883/2004) 3 artiklan mukaisesti. Kausityöntekijöillä on näin ollen oikeus sairasetuuksiin, työtapaturma- ja ammattitautietuuksiin, kuoleman tapauksesta myönnettäviin avustuksiin sekä erilaiset eläke-etuudet. Muut asetuksen 3 artiklassa nimetyt sosiaaliturvan alat jäävät pois kausityöntekijädirektiivin 23 artiklan 2 kohdan i alakohdassa lueteltujen rajoitusten myötä.

Kausityöntekijädirektiivin 23 artiklan 2 kohdan i alakohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus rajoittaa yhdenvertaista kohtelua jättämällä perhe-etuudet ja työttömyysetuudet pois. Tätä rajoitusta ei oltu säädetty vuonna 2010 annetussa direktiiviversiossa¹¹⁹. Suomessa viranomaiset katsoivat jo heti vuonna 2010, että perhe-etuudet tulisi jättää direktiivin ulkopuolelle, kun taas puolestaan oli selvää, että työskentelyyn perustuva sosiaaliturva kuuluu kausityöntekijöille¹²⁰. Suomi saavutti ajamansa tavoitteen siitä, että perhe-etuudet jätetään direktiivin ulkopuolelle¹²¹.

Kausityöntekijädirektiivin 23 artiklan 2 kohdassa määritellään tietyt tapaukset, joissa yhdenvertaista kohtelua voidaan rajoittaa. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa yhdenvertaista kohtelua tietyissä sosiaaliturvaan liittyvissä tapauksissa. Myöskin kausityöntekijöille tarjottava ammatillinen ja yleissivistävä koulutus voidaan rajoittaa vain koskemaan sellaista koulutusta, joka liittyy suoraan tiettyyn työhön eikä jäsenvaltio ole velvoitettu maksamaan opiskeluun liittyviä opinto- ja toimeentulotukia tai antamaan opintolainaa. Myös veroetuuksia voidaan rajoittaa siten, että yhdenvertainen kohtelu soveltuu niihin

¹¹⁸ Raitio 2013, s.556-557.

¹¹⁹ Ks. KOM(2010) 379 lopullinen, s.24.

¹²⁰ StVL 14/2010 vp, s.3.

¹²¹ HaVL 20/2012 vp, s.2.

tapauksiin, joissa niiden perheenjäsenten rekisteröity tai tavanomainen asuinpaikka, joiden osalta kausityöntekijä vaatii etuuksia, on jäsenvaltioiden alueella.

3.4.3 Työnantajiin kohdistuvat velvoitteet

Kausityöntekijädirektiivin 17 artikla säättää työnantajiin kohdistuvista velvoitteista ja seuraamuksista. Vuoden 2010 alkuperäisessä kausityöntekijädirektiivi ehdotuksissa ei oltu erikseen säädetty työnantajiin kohdistuvista velvoitteista. Tämä on huomattava lisäys kausityöntekijädirektiivissä, sillä 17 artiklan nojalla työnantajat joutuvat korvausvelvollisuuteen kausityöntekijöille, mikäli työnantajat eivät noudata direktiivin heille tuomia velvollisuuksia. Myös esimerkiksi Yhdistyneiden kansakuntien taloudellisten, kulttuuristen ja sosiaalisten oikeuksien komitea on ottanut kantaa asiaan, että työnantajille pitää tulla sanktio, mikäli he rikkovat heihin kohdistuvia velvoitteita ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen¹²².

Direktiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden tulee säätää itse työnantajiin kohdistuvista seuraamuksista, mikäli he eivät noudata direktiivin heille antamia velvoitteita. Jäsenvaltioiden tulee myös kieltää kausityöntekijöiden palkkaaminen sellaisilta työnantajilta, jotka ovat vakavasti laiminlyöneet direktiivin velvoitteet aiemmin. Seuraamusten tulee olla direktiivin mukaisesti tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Direktiivin 17 artiklan 2 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden tulee maksaa kausityöntekijälle korvausta niissä tapauksissa, joissa kausityöntekijältä perutaan lupa työnantajasta johtuvista syistä, joista säädetään direktiivin 9 artiklan 2 ja 3 kohdissa.

Direktiivin 17 artiklan 3 kohdassa on huomioitu ne tilanteet, joissa mukana on myös alihankkijoita, mikä on tyypillistä kausityössä. Esimerkiksi Suomeen saapuvat marjanpoimijat saapuvat yleensä lähtömaassa toimivien koordinoijien välitykselle, jotka toimivat alihankkijana suomalaiselle marjanpoimijayritykselle¹²³. Direktiivin mukaisesti mikäli pääasiallinen toimeksiantaja ja alihankkijat eivät ole noudattaneet huolellisuusvelvoitetta, ovat sekä pääasiallinen toimeksiantaja että alihankkija

¹²² Gholewinski ym. 2009, s.132.

¹²³ Wallin 2014, s.8.

korvausvelvollisia kausityöntekijöillä direktiivin 17 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaisesti, jotka on edellä esitelty. Direktiivi mahdollistaa myös, että jäsenvaltiot voivat säätää kansallisessa oikeudessa vielä tiukemmista vastuuvaikeuksista, mikäli haluavat.

3.4.4 Kausityöntekijöiden oikeusturva

Kausityöntekijädirektiivin 25 artiklassa säädetään kantelujen helpottamisesta. Vuoden 2010 kausityöntekijädirektiiviehdotuksessa oikeus tehdä kantelu kausityöntekijän puolesta oli ainoastaan kolmansilla osapuolilla, mutta nykyiseen versioon lisättiin myös kausityöntekijän henkilökohtainen mahdollisuus tehdä kantelu. Parlamentti halusi vahvistaa kausityöntekijöiden oikeusturvaa ja taata oikeuksien toteutumisen.¹²⁴

Direktiivin 25 artiklan 1 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden tulee huolehtia, että kausityöntekijöillä on käytössä tehokkaita kantelumekanismia, joiden avulla he voivat suoraan tai kolmansien osapuolien välityksellä tehdä kantelun työnantajastaan. Artiklan 2 kohdassa säädetään, että mikäli kausityöntekijä tekee kantelun kolmannelle osapuolelle, jotka ajavat kausityöntekijädirektiivin etua, tulee tällä kolmannella osapuolella olla mahdollisuus aloittaa kausityöntekijän suostumuksella hänen puolestaan tai häntä tukeakseen hallinnollinen tai siviilioikeudellinen menettely. Ainoa poikkeus tästä ovat ne tapaukset, joissa on kysymys lyhytaikaisilla viisumeilla tapahtuvasta oleskelusta. Direktiivin 25 artiklan 3 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden tulee varmistaa, että kausityöntekijöillä on samanlaiset oikeudet kuin muillakin samassa asemassa olevilla päästä sellaisten toimenpiteiden piiriin, jotka suojelevat irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu työnantajasta tehdystä kantelusta.

¹²⁴ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.462.

4 KAUSITYÖNTEKIJÄDIREKTIIVIN IMPLEMENTOINTI SUOMEN OIKEUTEEN

4.1 Kausityöntekijädirektiivin takaama oikeus yhdenvertaiseen kohteluun

4.1.1 Yhdenvertaisuus Suomen oikeudessa

Oikeudella yhdenvertaisuuteen on perinteisesti ollut keskeinen asema perusoikeusjärjestelmässä. Suomessa yhdenvertaisuudesta säädetään perustuslain tasolla kuten myös lähes kaikissa muissa eurooppalaisissa perustuslaeissa. Yhdenvertaisuus ja siihen kiinteästi liittyvä syrjinnän kieltä ovat merkittäviä oikeuksia myös kansainvälisessä perus- ja ihmisoikeussäätelyssä. Itse asiassa voidaan katsoa, että yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltä muodostavat pohjan koko perus- ja ihmisoikeuskäsitteelle, jonka mukaisesti ihmisillä tulee olla yhtäläiset oikeudet.¹²⁵

Yhdenvertaisuus voidaan jaotella muodolliseen yhdenvertaisuuteen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa oikeudellisesta näkökulmasta samanlaisten tapausten ratkaisemista samalla tavalla ja erilaisten tapausten ratkaisemista eri tavalla. Muodollista yhdenvertaisuutta on symboloitu jumalattarella, jolla on silmät sidottuina: oikeuden pitää olla sokea sellaisille asioille, joilla ei ole merkitystä ratkaistavana olevassa asiassa, kuten esimerkiksi ihon värillä tai uskonnollisella vakaumuksella. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus puolestaan tarkoittaa yhteiskunnassa olevien eriarvoisuuksien havainnointia ja näiden poistamista. Käytännössä ihmisten välinen eriarvoisuus voi syntyä esimerkiksi lainsäädännön tai muiden viranomaisten toimien vuoksi. Joskus tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää muodollisesta yhdenvertaisuudesta poikkeamista, mikä on hyväksyttävää jos tarkoitukset ovat oikeat ja toiminnassa noudatetaan suhteellisuusperiaatetta.¹²⁶

Perustuslain 6 §:n mukaisesti kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain yhdenvertaisuussäännös sisältää edellä mainitun yleisen

¹²⁵ Ojanen&Scheinin, 2011, s.227.

¹²⁶ Ibid. s.228.

yhdenvertaisuuslausekkeen, syrjintäkiellon, säännöksen lasten kohtelemisesta tasa-arvoisesti yksilöinä sekä säännöksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Perustuslain 6 § kutsutaan yleiseksi yhdenvertaisuussäännökseksi. Ennen vuoden 1995 perustuslain uudistusta yhdenvertaisuudesta säädettiin hallitusmuodon 5 §:ssä seuraavasti: ”Kansalaiset ovat yhdenvertaiset lain edessä”. Tämä on olennainen muutos, sillä nykyään yhdenvertaisuussäännös koskee kaikkia, ei pelkästään Suomen kansalaisia.¹²⁷ Näin ollen oikeus yhdenvertaisuuteen on turvattu myös kausityöntekijöille jo Suomen perustuslain tasolla.

Yhdenvertaisuudesta säädetään Suomessa erikseen yhdenvertaisuuslailla (21/2004), joka on yhdenvertaisuutta koskeva yleislaki. Lain avulla pyritään edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista, tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa ja sillä on implementoitu kaksi EU-direktiiviä: syrjintädirektiivi (43/2000) ja työsyryntädirektiivi (78/2000).

Yhdenvertaisuus koskee kaikkia, mutta ensisijaisesti sen voidaan nähdä velvoittavan lainsäätäjiä ja – soveltajia. Lainsoveltajia, kuten tuomioistuimia ja viranomaisia, yhdenvertaisuussäännös velvoittaa siten, että muita eroja ihmisten välillä ei saa tehdä kuin niitä, joita löytyy laista. Viranomaisen pitää olla siis ”sokea” muodollisen yhdenvertaisuuden näkökulmasta, kuten aiemmin esitetty symboli jumalattaresta, jolla on silmät sidottuina.

Muodollinen yhdenvertaisuus ei jätä lainsoveltajalle liikkumavaraa, jota puolestaan lainsäätäjä tarvitsee tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Perustuslakivaliokunta on lausunut, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lainsäätäjä ei riko muodollista yhdenvertaisuutta, mikäli hän säätää esimerkiksi lakia heikommassa asemassa olevien väestöryhmien aseman parantamiseksi.¹²⁸

¹²⁷ Ojanen&Scheinin, 2011, s.229.

¹²⁸ Ibid. s.232.

4.1.2 Yhdenvertaisuus Euroopan unionin oikeudessa

Perusoikeussääntelyllä on keskeinen merkitys myös EU-oikeudessa. EU on syntynyt toisen maailmansodan jälkeen halusta turvata rauha ja edistää ihmis- ja perusoikeuksien toteutumista Euroopassa, jotta toisen maailmansodan aikaiset tapahtumat eivät toteutuisi enää koskaan. On mielenkiintoista, että vaikka EU:lla on suhteellisen pitkä historia takana ja sen vaikutukset ovat viimeistään 1990-luvulla vaikuttaneet hyvin laajalle ja syvälle jäsenvaltioiden toimiin, vasta vuonna 2000 julkaistiin EU:n perusoikeuskirja, johon on kirjattu EU-oikeuden perus- ja ihmisoikeudet selvästi yksien kansien väliin. Aiemmin perus- ja ihmisoikeuksiin liittyviin kysymyksiin pyrittiin löytämään ratkaisua EU-tuomioistuimen oikeuskäytännöstä sekä perustamissopimuksista. Perusoikeuskirja on unionin primäärioikeutta perussopimusten tavoin ja se sitoo kaikkia jäsenvaltioita.¹²⁹

Yhdenvertaisuuden periaate on turvattu EU-oikeudessa. Yleinen yhdenvertaisuuden periaate on kirjattu SEU 9 artiklaan ja siitä käytetään myös nimitystä tasa-arvoperiaate. Yhdenvertaisuuden periaate on myös kirjattu perusoikeuskirjan 21 artiklaan. Periaatteen keskeisenä sisältönä on Suomen oikeuden tavoin, että viranomainen kohtelee samanlaisia tapauksia samalla tavalla ja erilaisia tilanteita eri tavoin. Viranomaisten suorittamien arviointien tulee olla objektiivisesti perusteltavissa, koska tavoitteena on normien yhdenmukainen soveltaminen. Erilainen kohtelu on siis sallittua mikäli soveltamistilanteet ovat erilaisia ja erilainen kohtelu voidaan objektiivisesti perustella.¹³⁰

EU-oikeudessa tulee kuitenkin huomioida, että jäsenvaltioiden välillä saattaa olla eroavaisuuksia kansallisesta lainsäädännöstä johtuen, mutta tämä ei tarkoita yhdenvertaisuuden loukkaamista. Jäsenvaltioiden välillä voi olla eroja samaa alaa sääntelevissä lainsäädännöissä. Mikäli jäsenvaltiot kohtelevat samalla tavalla kaikkia lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvia henkilöitä, vaikka lainsäädäntö eroaisi muiden jäsenvaltioiden lainsäädännöstä, ei se riko yhdenvertaisuuden periaatetta. Keskeistä on siis se, miten jäsenvaltioiden välillä yhdenvertaisuutta noudatetaan.¹³¹

¹²⁹ Rosas 2011, s. 199-200.

¹³⁰ Mäenpää 2011, s.262 ja esim. Raitio 2011, s.177.

¹³¹ Mäenpää 2011, s.262.

Kuten myös Suomen oikeudessa, EU-oikeudessa yhdenvertaisuuden periaate on tiivisti kytköksissä tasa-arvoperiaatteeseen ja syrjinnän kieltoon. EU:n perussopimukseen kuuluu monia eri säännöksiä, jotka kieltävät syrjinnän tietyillä perusteilla ja eri EU-oikeuden soveltamisaloilla. Nämä johtuvat unionin yleisestä tavoitteesta torjua kaikki syrjintä, joka on kirjattu SEUT 10 artiklaan. EU:n keskeisimpänä perustavoitteena on vapaan liikkuvuuden edistäminen ja siihen liittyvien perusvapauksien turvaaminen, mikä edellyttää syrjintäkieltojen määrittelyä.¹³²

4.1.3 Kausityöntekijädirektiivin takaama oikeus yhdenvertaiseen kohteluun työehtojen ja yhdistymisvapauden osalta

Tämän tutkimuksen kolmannessa osiossa on esitelty kausityöntekijädirektiivi ja sen sisältö. Kausityöntekijädirektiivin yksi merkittävimmistä säännöksistä on 23 artikla, jossa säädetään kausityöntekijöiden oikeudesta yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa vähintään direktiivissä lueteltujen asioiden osalta. Tässä luvussa tarkastelen paremmin oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun työehtojen ja yhdistymisvapauden osalta. Lisäksi tarkastelen vielä erikseen myöhemmin kausityöntekijöiden oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun sosiaaliturvan osalta. Nostan nämä kolme oikeutta tarkasteluun, sillä katson niiden olevan 23 artiklan tuomat merkittävimmät ja mielenkiintoisimmat oikeudet kausityöntekijöille. Oikeus työ- ja sosiaalioikeuksiin on tyypillisesti liitetty asumiseen, mutta kausityöntekijädirektiivi tuo nämä oikeudet jäsenvaltioissa lyhytaikaisesti oleskeleville¹³³.

4.1.3.1 Työehdot

Kausityöntekijöille taataan direktiivin 23 artiklan 1 kohdan a alakohdan myötä oikeus yhdenvertaiseen kohteluun työehtojen (ml. vähimmäistyöikä), työolojen, palkkauksen ja – irtisanomisen, työaika, lomaa ja vapaapäiviä sekä työterveyttä ja –turvallisuutta koskevien ehtojen osalta. Seuraavaksi tarkastelen millaiset työoikeudet kausityöntekijöillä on tällä hetkellä Suomessa.

¹³² Mäenpää 2011, s.264.

¹³³ Rubio-Marín 2014, s.177.

Suomessa keskeinen työelämän peruslaki on työsopimuslaki, jota sovelletaan kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön välittämättä työsuhteen muodosta tai työn luonteesta. Suomessa työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi jokaiseen Suomessa töitä tekevään kansalaisuudesta riippumatta¹³⁴. Näin ollen siis mikäli kausityöntekijä on työsuhteessa, hänen tulee sovellettavaksi Suomen työlainsäädäntö. Seuraavaksi nostan esiin Suomen työlainsäädännöstä ne kohdat esille, jotka kuuluvat kausityöntekijädirektiivin mukaisesti myös kausityöntekijöille.

Työsopimuslaissa säädetään työehdoista (2:4 §), palkkauksesta (2:4 § 8 k), työturvallisuudesta (2:3 §), irtisanomisesta (6:1-4 §) ja alaikäisen oikeudesta tehdä työtä (1:6 §). Työoloista säädetään tarkemmin työehtosopimuksissa työsopimuslain 2:6 §:ssä. Työaikalaisissa (605/1996) säädetään työajasta (4 §) ja vuosilomalaisissa (162/2005) lomista ja vapaapäivistä. Työterveyshuoltolaissa (1383/2011) säädetään työantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteutuksesta huolehtiminen.

Perustuslain 6 §:ssä säädetään yleisestä yhdenvertaisuudesta ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen on tarkemmin turvattu yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetään vielä erikseen työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 23 §:ssä säädetään myös oikeudesta hyvitykseen esimerkiksi työnantajalta mikäli on joutunut syrjinnän kohteeksi. Tämän lisäksi tulee sovellettavaksi myös mahdolliset vahingonkorvauslain (412/1974) mukaiset korvaukset.

Kuten edellä on esitetty, Suomen lainsäädännöstä löytyy jo kaikki kausityöntekijädirektiivin vaatimat yhtäläiset oikeudet tiettyjen työehtojen osalta. Suomessa työsuhteessa työskenteleviin kolmansista maista tuleviin kausityöntekijöihin on tullut jo nyt sovellettavaksi yhtäläiset oikeudet työehtojen osalta Suomen kansalaisten kanssa. Näin ollen direktiivi ei tältä osin tuo lisäarvoa Suomen oikeusjärjestelmään. Toisaalta voidaan kuitenkin pitää hyvänä sitä, että

¹³⁴ Sorainen 2014, s.148.

kausityöntekijädirektiivillä voidaan varmistua siitä, että kausityöntekijä nauttii lakisäätteisiä työehtoja, esimerkiksi palkkauksen, työajan ja lomien osalta¹³⁵.

Hallintovaliokunnan mielipide kuitenkin on, että direktiivin turvaamasta yhdenvertaisesta kohtelusta ei ole juuri hyötyä työsuhteessa oleville kausityöntekijöille¹³⁶. Jo ensimmäisen direktiiviehdotuksen jälkeen vuonna 2010 direktiiviehdotuksesta lausuntoja antaneet valiokunnat toivoivat, että Suomen osalta olisi paljon merkittävämpää mikäli direktiivin jatkoneuvotteluissa otettaisiin esille työsuhteen ulkopuolella olevat työntekijät ja keskityttäisiin heidän oikeudellisen asemansa parantamiseen¹³⁷. Käytännössä Suomessa tämä tarkoittaa metsämarjanpoimijoita, jotka eivät ole työsuhteessa.

4.1.3.2 Yhdistymisvapaus

Kausityöntekijädirektiivin 23 artiklan 1 artiklan b kohdassa säädetään kausityöntekijöiden oikeudesta lakko- ja työtaistelu-oikeuteen vastaanottavan jäsenvaltion kansallisen oikeuden ja käytäntöjen mukaisesti, yhdistymisvapaudesta ja oikeudesta liittyä ammattijärjestöön (ml. saada tällaisten järjestöjen myöntämä oikeudet ja etuudet) sekä oikeudesta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia noudattaen kuitenkin yleistä järjestystä ja turvallisuutta.

Työntekijöiden osallistumisesta on tullut toisen maailmansodan jälkeisessä Euroopassa modernin työn organisoinnin peruspilari¹³⁸. Suomessa on muiden pohjoismaiden tavoin korkea järjestäytymisaste työmarkkinajärjestelmissä, esimerkiksi vuonna 2014 69 % palkansaajista kuului johonkin ammattijärjestöön¹³⁹. Suomessa työntekijöiden työehdoista säädetään yleensä työehtosopimuksissa¹⁴⁰. Suomessa työehtosopimuksilla, työtaistelu- ja lakko-oikeudella sekä yhdistymisvapaudella on suuri merkitys Suomessa vakituisesti työskenteleville työntekijöille, mutta on mielenkiintoista pohtia, kuinka merkittävä oikeus tämä on kausityöntekijöille.

¹³⁵ HaVL 24/2010 vp, s.3.

¹³⁶ Ibid. s.5.

¹³⁷ TyVL 19/2010 vp, s.5.

¹³⁸ Bruun & Von Koskull 2012, s. 166.

¹³⁹ Saloheimo 2008, s.19.

¹⁴⁰ Ibid. s.11.

Suomessa kokoontumis- ja yhdistymisvapaus on turvattu jo perustuslain tasolla perustuslain 13 §:ssä. Perustuslain mukaisesti jokaisella on oikeus lupaa hankkimatta järjestää kokouksia ja mielenosoituksia sekä osallistua niihin. Jokaisella on perustuslain mukaisesti yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen kuuluu oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvataan myös erikseen ammatillinen yhdistymisvapaus.

Työntekijöiden yhdistymisvapaudesta säädetään työsopimuslain 13. luvun 1 §:ssä. Pykälän mukaisesti ” – työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan.” Koska Suomen työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi kaikkiin Suomessa työsuhteessa työskenteleviin kansalaisuudesta riippumatta, on kausityöntekijöille jo nykyisellään taattu oikeus yhdistymisvapauteen. Direktiivi ei siis tuo tältä osalta mitään uutta Suomen lainsäädännön näkökulmasta.

Yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta on tärkeää, että kausityöntekijöille turvataan yhtäläiset oikeudet yhdistymisvapauteen ja osallistumismahdollisuuksiin. Kesällä 2007 Yle uutisoi, että 16 ulkomaalaista kausityöntekijää meni lakkoon säkyläläisellä maatilalla, sillä he olivat tyytymättömiä palkkaukseen ja asumisoloihin. Tilan viljelijä kommentoi asiaa, että palkkaus johtui palkanlaskun virheellisyydestä ja palkkausta korjattiin saman tien. Majoituksen suhteen kausityöntekijöillä oli valittavissa kaksi vaihtoehtoa joko maksuton majoitus maatilalla tai maksullinen majoitus Säkylän keskustassa.¹⁴¹

Edellä esitetyn tapauksen lisäksi ei ainakaan julkisuuteen ole noussut muita tapauksia, joissa kausityöntekijät olisivat käyttäneet lakko-oikeuttaan. On mielenkiintoista pohtia, että mistä tämä voi johtua. Johtuuko se siitä, että kausityöntekijöiden mielestä heillä on asiat jo hyvin vai siitä, että he eivät vain ole tietäneet oikeuksistaan? Kausityöntekijät tulevat Suomeen yleensä kolmansista maista köyhistä olosuhteista ja heidän tavoitteensa on vain tulla maahan, ansaita lisätienestiä ja palata takaisin kotimaahansa, minkä vuoksi heidän mielestä ei välttämättä ole tarpeellista ruveta esimerkiksi osoittamaan mieltään majoituksen laadusta. Toisaalta osan kohdalla saattaa olla

¹⁴¹ Yle: Ulkomaalaiset kausityöntekijät lakossa säkyläläisellä tilalla. 5.7.2007.

sellainen tilanne, että Suomessa tarjottava majoitus voi olla jopa parempaa kuin mihin lähtömaassa on totuttu. Yksi asia mikä vaikuttaa myös lähtömaiden kulttuuri. Onko kausityöntekijän lähtömaassa tällaisia vastaavia oikeuksia vai nähdäänkö työntajaosapuoli niin korkeana auktoriteettina, että sitä ei uskalleta vastustaa? Kuten edellä on todettu, työntekijöiden korkea järjestäytymisaste on tyypillistä pohjoismaissa, mutta näin ei välttämättä ole kausityöntekijöiden lähtömaissa.

On kuitenkin tärkeää, että myös kausityöntekijöille taataan oikeus yhdistymisvapauteen ja muihin osallistumismahdollisuuksiin. Nähtäväksi jää tulevatko kausityöntekijät ikinä hyödyntämään näitä oikeuksia. Tärkeää kuitenkin on, että mikäli kausityöntekijät haluavat hyödyntämään esimerkiksi lakko-oikeutta osoittaakseen mieltään, tulee heillä olla tieto tästä mahdollisuudesta. Kuten muissakin asioissa kausityön osalta, myös tämän artiklan säännösten osalta on erittäin ratkaisevaa, että kausityöntekijöillä on tieto heille kuuluvista oikeuksista.

4.2 Kausityöntekijädirektiivi sosiaaliturvan näkökulmasta

4.2.1 Suomen asumisperusteinen sosiaaliturva suhteessa Euroopan unionin sosiaalipolitiikkaan

Suomessa sosiaaliturva voi perustua joko Suomessa asumiseen tai työskentelyyn. Suomen sosiaaliturva on poikkeuksellinen EU:ssa, sillä suurin osa sosiaaliturvasta on asumisperusteista eli sosiaaliturvaan ovat oikeutettuja Suomessa asuvat tai täällä asuttavaksi katsottavat henkilöt. Käsite sosiaaliturva kattaa laajasti tulkittuna kaikki Kelan ja kuntien hoitamat rahalliset etuudet, työskentelyyn sidotut etuudet sekä julkiset sosiaali- ja terveystalvelut.¹⁴²

Suomessa asuminen on määritelty Suomen lainsäädännössä lakikohtaisesti¹⁴³. Kelan hoitamasta sosiaaliturvalainsäädännön mukaisesta Suomessa asumisesta säädetään soveltamisalalaissa. Lain 3 §:ssä todetaan: ”*Sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan Suomessa vakinaisesti asuvaan henkilöön, jolla on Suomessa varsinainen asunto ja koti*

¹⁴² SOLMU IV työryhmä 2012, s.14.

¹⁴³ Ibid. s.14.

ja joka jatkuvasti pääasiallisesti oleskelee täällä.” Soveltamisalain mukaiseen asumiseen viitataan myös sairaskuutuslaissa (1224/2004) ja työttömyysturvalaissa (1290/2002). Myös kotikuntalain (201/1994) 2 §:ssä on määritelty asumisperuste, johon viitataan kuntalaissa (410/2015), että minkä mukaisesti katsotaan kunnan asukkaaksi, jolloin on oikeutettu sosiaalihuoltolain (710/1982) mukaisiin kunnan tuottamiin sosiaali- ja terveystalouteihin.

Soveltamisalalaissa säädetään, että sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan Suomessa vakinaisesti asuvaan henkilöön. Lain 3 §:n 2 momentin mukaisesti Suomeen muuttavan henkilön voidaan katsoa asuvan Suomessa jo maahan tulosta lukien, edellyttäen että hänen tarkoituksenaan on jäädä Suomeen vakinaisesti asumaan ja että hänellä on lisäksi yhden vuoden oleskeluun oikeuttava voimassa oleva oleskelulupa, milloin sellainen lupa häneltä vaaditaan. Erityisesti syystä henkilön voidaan katsoa asuvan Suomessa, vaikka hänellä on alle yhden vuoden kestävä oleskeluun oikeuttava oleskelulupa, jos ei ole erityistä syytä miksei oleskelun kesto voisi jatkua vuoden jälkeen.

Tietyissä tilanteissa oikeus asumisperusteiseen sosiaaliturvaan Suomessa voi syntyä myös työskentelyn perusteella. Tämä johtuu EU-asetuksesta 883/2004, jonka mukaisesti henkilö, joka on palkkatyössä jossakin jäsenvaltiossa, on kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön alainen.¹⁴⁴ EU-asetukset ovat ensisijaisia kansalliseen lainsäädäntöön nähden, joten näin ollen toisesta EU:n jäsenvaltiosta tuleva työntekijä voi kuulua Suomen sosiaaliturvalainsäädännön piiriin, vaikka ei täytäkään Suomen vaatimusta asumisperusteesta¹⁴⁵. Ainoa ehto soveltamisalain 3b §:n mukaisesti on se, että henkilö työskentelee Suomessa vähintään yhtäjaksoisesti neljän kuukauden ajan.

EU:n sisällä sosiaaliturvalainsäädäntö vaihtelee jäsenvaltioiden välillä. Unionin tavoitteisiin kuuluu vahva sosiaalinen ulottuvuus, sillä unionin tavoitteena on SEU 3 artiklan mukaan edistää taloudellista ja sosiaalista edistystä sekä työllisyyden korkeaa tasoa ja saavuttaa tasapainoinen ja kestävä kehitys. Tähän tavoitteeseen pyritään vahvistamalla taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta.¹⁴⁶ EU:n edeltäjä hiili- ja teräsyhteisö perustettiin kuuden sosiaaliturvajärjestelmiltään samanlaisten

¹⁴⁴ HE 198/2013 vp, s.4.

¹⁴⁵ SOLMU IV työryhmä 2012, s.146.

¹⁴⁶ Saksliin 2007, s.295.

jäsenvaltioiden välille ja sosiaalilainsäädännön perusteet laadittiin näiden maiden perusteella.¹⁴⁷ Näin ollen aikaisemmin EU:n sosiaalipolitiikassa ei ole ollut tarvetta yhteensovittaa jäsenvaltioiden kansallisia sosiaaliturva- ja terveydenhuoltojärjestelmiä¹⁴⁸. EU on kuitenkin laajentunut vuosikymmenten aikana nykyiseen 27 jäsenvaltioon, joilla kaikilla on erilaiset monimutkaiset ja monimuotoiset sosiaaliturvajärjestelmät. Jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmien eroavaisuuksiin vaikuttavat monet syyt, muun muassa erilainen historiallinen, yhteiskunnallinen ja kulttuurinen kehitys, erilainen työmarkkinoiden rakenne, erilaiset käsitykset perheestä ja uskonnon erilainen merkitys eri jäsenvaltioissa.¹⁴⁹

Unionin laajentumisen ja kehityksen myötä liikkuvuus jäsenvaltioiden välillä on kasvanut ja liikkumisen muodot ovat muuttuneet. Nykyään ihmiset työskentelevät paljon lyhyissä, väliaikaisissa työsuhteissa muissa jäsenvaltioissa.¹⁵⁰ Myöskin kolmansista maista tulevien liikkumisella on suuri merkityksensä tänä päivänä. Maahanmuutto nähdään yhtenä ratkaisuna unionin työvoimatarpeen täyttämiseen väestön ikääntyessä ja työmarkkinoiden epävakautuessa. Työperäinen maahanmuutto kasvaa, mikä aiheuttaa ongelmia jäsenvaltioiden nykyisiin sosiaaliturva- ja terveydenhuoltojärjestelmiin.¹⁵¹ Nykyisin edellä mainituista syistä johtuen EU:ssa on otettu tavoitteeksi jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmien *yhteensovittaminen*, jotta työvoima pystyisi liikkumaan mahdollisimman vapaasti jäsenvaltioiden välillä. EU:n sosiaaliturvajärjestelmiä ei ole kuitenkaan mahdollista *yhdenmukaistaa* jäsenvaltioiden välisistä eroavaisuuksista johtuen¹⁵². Suomessa esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut SOLMU-työryhmiä selvittämään Suomen sosiaaliturvajärjestelmän ja EU-lainsäädännön yhteensovittamista. Näiden työryhmien tavoitteena on ollut kehittää Suomen lainsäädäntöä ja havainnoida erilaisia ongelmia, joita syntyy kun Suomen ja EU:n sosiaaliturvalainsäädäntö kohtaavat.¹⁵³

Sosiaalioikeus – ja politiikka voidaan nähdä tyypillisinä kansallisina asioina, joista tulisi päättää kansallisella taholla eikä luovuttaa päätäntävaltaa EU:lle. Tänä päivänä ei

¹⁴⁷ Ahtela 2014, s.3.

¹⁴⁸ Tuori 2008, s.293.

¹⁴⁹ Sakslin 2007, s.297.

¹⁵⁰ Ahtela 2014, s.3.

¹⁵¹ Kiuru 2014, s.6.

¹⁵² Sakslin 2007, s.297.

¹⁵³ SOLMU IV työryhmä 2012, s.10-12.

kuitenkaan sosiaaliturva kansallisena asiana ei ole enää aivan yksiselitteinen asia. Yksi EU:n neljästä perusoikeudesta on henkilöiden vapaa liikkuvuus ja siihen liittyvä sosiaaliturvan yhteensovittamisjärjestelmän mukainen yhdenvertaisen kohtelun vaatimus. Kuten edellä on todettu, jo eri jäsenvaltioiden kansalaisten välillä tapahtuva liikkuvuus aiheuttaa tarpeen sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamiselle.¹⁵⁴ Jäsenvaltioiden kansalaisten liikkuvuuden lisäksi oman haasteensa tuovat kolmansien maiden kansalaisten liikkuvuus unionissa.

4.2.2 Kausityöntekijädirektiivin ristiriitaisuus Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa

Kausityöntekijädirektiivin 23 artiklassa säädetään kausityöntekijöille yhdenvertainen kohtelu vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa EU-asetuksen 883/2004 3 artiklan mukaisesti. Kuitenkin perhe-etuudet ja työttömyysetuudet on rajattu pois kausityöntekijöiltä¹⁵⁵. Kausityöntekijöillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun direktiivin myötä sairasetuuksien, työtapaturma- ja ammattitautietuuksien, kuoleman tapauksesta myönnettävien avustuksien sekä erilaisten eläke-etuuksien osalta.

Edellä on esitetty, että Suomen sosiaalilainsäädäntö perustuu pääasiassa asumisperiaatteeseen eli asumisperusteiseen sosiaaliturvaan ovat oikeutettuja Suomessa tosiasiallisesti asuvat tai asuttavaksi katsottavat henkilöt. Kausityöntekijät tulevat kuitenkin Suomeen työskentelemään vain lyhyeksi ajaksi ja heidän oleskelunsa on tilapäistä. Näin ollen he eivät täytä Suomen sosiaaliturvalainsäädännön vaatimusta asumisperusteesta ja direktiivi aiheuttaa ristiriidan Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan näkökulmasta¹⁵⁶.

Vuonna 2010 annetussa kausityöntekijädirektiiviehdotuksessa kausityöntekijöiden oikeutta sosiaaliturvaan ei oltu rajattu pois, vaan heille olisi kuulunut kaikki EU-asetuksen 883/2004 3 artiklan mukaiset sosiaaliturvan alat. Tällöin kausityöntekijöille olisi kuulunut esimerkiksi erilaiset perhe-etuudet, kuten oikeus lapsilisään ja äitiysavustukseen. Suomessa hallintovaliokunta näki tämän erittäin ongelmallisena ja

¹⁵⁴ Ahtela 2014, s.3.

¹⁵⁵ Kausityöntekijädirektiivi 23 artikla 2 k i alakohta

¹⁵⁶ StVL 14/2010 vp, s.2.

halusi rajata perhe-etuudet pois direktiivin piiristä.¹⁵⁷ Nykyisessä kausityöntekijädirektiivissä perhe-etuudet on rajattu pois.

Koska kausityöntekijädirektiivi aiheuttaa ristiriidan Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa, yritti Suomi direktiivineuvotteluissa ajaa vaatimusta, jonka mukaisesti kausityöntekijöiltä vaadittaisiin sairausvakuutus kausityöntekoon oikeuttavaa lupaa myönnettäessä¹⁵⁸. Sairausvakuutuksen tulisi olla voimassa koko työskentelyn ajan¹⁵⁹. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus totesi lausunnossaan, että sairausvakuutuksen tulisi kattaa kaikki riskit, jotka yleensä katetaan asianomaisen jäsenvaltion kansalaisten osalta niille ajanjaksoille, jolloin tällaista vakuutusturvaa ja vastaavaa oikeutta etuuksiin ei ole työsopimukseen liittyen tai sen seurauksena¹⁶⁰. Lopulliseen direktiiviin ei kuitenkaan tehty Suomen esittämää muutosta, sillä suurin osa muista jäsenvaltioista katsoi, että kausityöntekijöille on taattava yhdenvertainen kohtelu tältä osin vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa. Suomen osalta tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kausityöntekijöillä on yhtäläinen oikeus sosiaali- ja terveystieteiden palveluihin (perhe- ja työttömyysetuuksia lukuun ottamatta) kuin kuntien asukkailla.¹⁶¹

Suomessa sosiaali- ja terveystieteiden palveluiden järjestämisvastuu on kunnilla¹⁶². Kunnat rahoittavat sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelunsa pääasiallisesti kuntalaisten maksamilla kunnallisveroilla ja valtion osuuksilla. Kausityöntekijä ei kuitenkaan maksa kunnallisveroa kunnille, vaan lähdeveroa valtiolle. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus onkin todennut, että direktiiviä implementoitaessa Suomeen tulee tarkastaa valtion ja kuntien välistä kustannusvastuuta ulkomaalaisen työvoiman terveystieteiden palveluiden osalta.¹⁶³

Ulkomaalaisilla työntekijöillä on oikeus saada kiireellistä hoitoa Suomessa terveydenhuoltolain (1326/2010) 50 §:n nojalla. Kiireellisellä hoidolla tarkoitetaan lainmukaisesti ”äkillisen sairastumisen, vamman, pitkäaikaissairauden vaikeutumisen

¹⁵⁷ HaVL 24/2010 vp, s.3.

¹⁵⁸ StVL 14/2010 vp, s.3.

¹⁵⁹ HaVL 20/2012 vp, s.4.

¹⁶⁰ StVL 14/2010 vp, s.3.

¹⁶¹ HaVL 20/2012 vp, s.4.

¹⁶² Tuori 2008, s.30.

¹⁶³ StVL 14/2010 vp, s.3.

tai toimintakyvyn alenemisen edellyttämää välitöntä arviota tai hoitoa, jota ei voida siirtää ilman sairauden pahenemista tai vamman vaikeutumista.” Kausityöntekijädirektiivi tuo kuitenkin tämän kiireellisen hoidon lisäksi kolmansien maiden kansalaisille oikeuden käyttää julkisia terveystalouksia myös muissa tilanteissa.

Kuten aikaisemmin on jo todettu, aiheuttaa kausityöntekijädirektiivi ristiriidan Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa. Kuinka kausityöntekijädirektiivi tulisi sitten implementoida Suomen oikeuteen sosiaaliturvan osalta? Suomessa käydään parhaillaan aktiivista keskustelua Suomen sosiaaliturvan ja EU-lainsäädännön vaatimusten yhteensovittamisesta yleisellä tasolla¹⁶⁴. Tulisiko meidän muuttaa sosiaaliturvajärjestelmiemme rakenteita? Suomessa eduskunta otti laajasti kantaa kansallisen liikkumavaramme kapenemiseen sosiaalilainsäädännön alueelle ja esittivät huolestuneisuutensa¹⁶⁵. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysvaliokunnan mielestä valtioneuvoston tulee painokkaasti vaatia kansallisen toimivallan suojaamista sosiaaliturvan sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmien osalta¹⁶⁶.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2014 teettämässä raportissa katsotaan, että vielä ei ole tarvetta tehdä rakenteellisia muutoksia kansallisessa sosiaaliturvassamme. Yleisellä tasolla raportissa todetaan, että Suomi voi vaikuttaa ristiriidan aiheuttamiin ongelmiin esimerkiksi tukemalla maahanmuuttajien työllistymistä, saamalla asumisperusteisen sosiaaliturvan etuudet ja rahoitus tasapainoon, tukemalla viranomaisten välistä tiedonkulkua ja kansallista lainsäädäntöä valmistellessa tehdään perusteellinen arvio valmisteltavan sääntelyn toimivuudesta kansainvälisessä toimintaympäristössä.¹⁶⁷ Mielestäni kausityöntekijädirektiiviä implementoitaessa ei ole aika ratkaista laajempaa kysymystä Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan ja EU-lainsäädännön yhteensovittamista, vaan sen aika ja paikka on jossain muualla. Näin ollen mielestäni kysymys kuuluukin, miten kausityöntekijädirektiivi saadaan implementoitua Suomen nykyiseen voimassa olevaan oikeuteen?

¹⁶⁴ Ks. esim. Ahtela 2014, s.2.

¹⁶⁵ Ks. esim. StVL 14/2010 vp, s.4.

¹⁶⁶ StVL 14/2010 vp, s.4.

¹⁶⁷ Ahtela 2014, s.10-11.

Vuonna 2014 tehtiin muutos soveltamisalalakiin EU:n yhdistelmälapadirektiivin myötä, joka toimi ensimmäisenä kolmansien maiden kansalaisia koskeva direktiivinä, joka sääti heille kuuluvasta yhdenvertaisesta kohtelusta sosiaaliturvan osalta. Soveltamisalalakiin lisättiin 3 b §, joka mahdollistaa sosiaaliturvan yhdistelmälapadirektiivin soveltamisalaan kuuluville kolmansien maiden kansalaisella huolimatta Suomen asumisperusteisesta sosiaaliturvasta.¹⁶⁸

Soveltamisalalain 3 b §:n 1 momentissa säädetään, että huolimatta asumisperusteesta, työntekijä on oikeutettu Suomen sosiaaliturvaan mikäli hän työskentelee Suomessa vähintään yhtäjaksoisesti neljän kuukauden ajan. Vaikka kausityöntekijät eivät kuulu yhdistelmälapadirektiivin piiriin, ei soveltamisalalaissa kuitenkaan ole mainintaa siitä, että yli neljä kuukautta Suomessa työskentelevät kausityöntekijät eivät saisi soveltamisalalain 3 b §:n 1 momentin tuomaa oikeutta sosiaaliturvaan. Näin ollen osa kausityöntekijöistä kuuluu jo nykyisellään sosiaaliturvalainsäädännön piiriin Suomessa, jos heidän oleskelunsa kestää vähintään neljä kuukautta. Tämä ei kuitenkaan koske kaikkia kausityöntekijöitä, sillä osa heistä saattaa työskennellä vähemmän kuin vaaditun neljä kuukautta ja kuten aiemmin tässä tutkimuksessa on esitetty, suurin osa Suomeen tulevista kausityöntekijöistä työskentelee Suomessa alle kolme kuukautta. Jotta kausityöntekijädirektiivillä saavutetaan direktiivin tärkein tavoite eli yhdenvertainen kohtelu kausityöntekijöiden ja vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten välille, tulee Suomen lainsäädäntöä muuttaa siten, että myös alle neljä kuukautta työskentelevät kausityöntekijät saavat oikeuden sosiaaliturvaan.

Kausityöntekijädirektiivin implementoinnin yhteydessä soveltamisalalakiin tulee lisätä uusi pykälä, joka mahdollistaa lain soveltamisen kaikille kolmansista maista tuleville kausityöntekijöille oleskelun pituudesta riippumatta. Lisäksi tulee tehdä tarvittavat muutokset sairausvakuutuslakiin. Katson, että on vaikea määritellä mitään minimiaikaa, joka Suomessa tulisi olla, jotta olisi oikeutettu yhdenvertaiseen kohteluun sosiaaliturvan osalta, sillä kausityön pituus riippuu tapauskohtaisesti. Näin ollen soveltamisalalakiin voitaisiin tehdä sellainen muutos, että se mahdollistaa sosiaaliturvan kausityöntekijädirektiivissä tarkoitetuille kausityöntekijöille.

¹⁶⁸ HE 198/2013 vp, s.4.

Ehdotukseni on, että ei oteta kantaa ollenkaan maassa oleskelun minimiaikaan kuten yhdistelmäluopadirektiivin implementoinnin yhteydessä on tehty. Toisaalta on kuitenkin hyvä nostaa esille jo tässä vaiheessa se seikka, että huolimatta siitä, että miten kausityöntekijädirektiivi tullaan Suomessa implementoimaan, voi kausityöntekijä vedota aina alkuperäiseen direktiivin EU-oikeuden etusijan vuoksi.

On tärkeää, että kausityöntekijöille taataan oikeus sosiaaliturvaan erityisesti terveydenhuollon osalta. Kausityöntekijöiden tekemä työ on usein fyysisesti raskasta, jolloin he ovat helpommin alttiita erilaisille vaivoille ja sairauksille. Terveydenhuollossa ennaltaehkäisy on tärkeää ja on hyvä, että kausityöntekijädirektiivin myötä kausityöntekijöiden kynnys hakeutua terveydenhuoltopalveluihin Suomessa pienenee, koska maksut eivät nouse kohtuuttoman suuriksi.¹⁶⁹ Sosiaali –ja terveysministeriöstä on arvioitu, että direktiivin myötä sosiaaliturvan asiakkaiden määrä lisääntyisi noin parilla tuhannella henkilöllä ja kustannukset olisivat noin neljä miljoonaa euroa. Sosiaali –ja terveysministeriön näkemyksen mukaan muutos on pieni, koska se koskee vain pientä määrää ihmisiä, ja esimerkiksi jos verrataan Suomen terveydenhuollon kokonaislukuuihin, jotka ovat miljardeja euroja.¹⁷⁰ Näin ollen tämä oikeus on pieni rahallinen kustannus Suomen valtiolle, mutta suuri oikeus yksilön kannalta.

4.3 Muita keskeisiä kausityöntekijädirektiivin artikloja Suomen oikeuden kannalta

4.3.1 Kausityöntekijöiden asumisolot

Kausityöntekijädirektiivillä taataan kausityöntekijöille asianmukainen majoitus. Direktiivin 20 artiklan mukaisesti jäsenvaltioiden on vaadittava todisteet, että kausityöntekijällä on oleskelunsa ajan kohtuullista elintasoja vastaava, kansallisen oikeuden ja/tai käytännön mukainen asianmukainen majoitus. Mikäli kausityöntekijöiden asumisololoissa tapahtuu muutoksia, tulee niistä ilmoittaa

¹⁶⁹ Ks. esim. Schoukens & Pieters 2012, s.85.

¹⁷⁰ Yle: Ulkomaisille kausityöntekijöille tulossa oikeus sosiaaliturvaan – laki uudistuu. 14.10.2013.

viranomaiselle. Kausityöntekijöiltä voidaan vaatia vuokraa, mutta se ei saa olla kohtuuton suhteessa kausityöntekijän samaan nettotuloon ja majoituksen laatuun.

Kausityöntekijöiden asumisolot Suomessa ovat heikot. Kausityöntekijät asuvat ahtaasti ilman mukavuuksia ja majoituksen hygieniataso on heikko. Kausityöntekijöillä on huono mahdollisuus vaikuttaa asumiseensa, sillä he oleskelevat maassa vain lyhyen aikaa. He eivät pysty hankkimaan asumusta vapaita markkinoilta, vaan ovat riippuvaisia työnantajan järjestämästä majoituksesta.¹⁷¹ Kausityöntekijät tulevat yleensä Suomea köyhemmistä maista eikä heillä ole esimerkiksi kielitaitoa ja tietoa, joiden avulla järjestellä käytännön asioita, kuten asumisensa, kausityönteon ajaksi. Näin ollen he ovat jo lähtökohtaisesti heikommassa asemassa ja riippuvaisia työnantajasta, minkä vuoksi on erityisen tärkeää turvata direktiivillä heille tietyn elintason täytyminen.

Suomessa työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää erittäin positiivisena ja tarpeellisena, että kausityöntekijöiden asumisolojen kohtuullisuuden vaatimus on kirjattu selvästi direktiiviin. Myös se nähdään hyvänä, että direktiivissä on määräys työntekijän oikeudesta kohtuuhintaiseen asumiseen. Näin ollen työnantajat eivät pysty käyttämään hyödyksi työntekijän työnantajasta riippuvaista asemaa esimerkiksi pyytämällä työntekijöiltä kohtuutonta vuokraa.¹⁷²

Suomessa säädetään jo perustuslain tasolla jokaisen oikeudesta riittävään asuntoon. Perustuslain 19 §:n 4 momentissa, että: ”Julkisen vallan tehtävänä on edistää jokaisen oikeutta asuntoon –”. Samaisessa pykälässä säädetään myös jokaisen oikeudesta ihmisarvoiseen elämään. Tämän perustuslain 19 §:n voidaan katsoa olevan perusta jo nykyisellään Suomen lainsäädännössä kausityöntekijöiden oikeuteen saada riittävä majoitus. Suomea sitoo YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (6/1976), jonka 11 artiklassa säädetään jokaisen oikeudesta saada itselleen ja perheelleen tyydyttävä elintaso, joka käsittää riittävän ravinnon, vaatetuksen ja sopivan asunnon. Oikeus kohtuullista elintasoa vastaavaan

¹⁷¹ TyVL 19/2010 vp, s.4.

¹⁷² Ibid. s.4.

majoitukseen on turvattu myös kansainvälisissä sopimuksissa Suomen perustuslain lisäksi.

Vaikka kausityöntekijädirektiivin 20 artiklassa taataan oikeus riittävään majoitukseen, jättää se silti vielä paljon kysymyksiä ilmaan käytännön tasolla. Millaista on direktiivin turvaama kohtuullista elintasoa oleva majoitus? Kuinka paljon on kohtuullinen vuokra? Ja ennen kaikkea kuinka kohtuullisella vuokralla voidaan taata kuitenkin kohtuullista elintasoa oleva majoitus? Mielestäni nämä ovat sellaisia asioita, joista Suomessa tulisi säätää kansallisella tasolla tarkemmin, esimerkiksi viranomaisten ohjeissa. Näiden tietojen tulisi olla myös työnantajien ja kausityöntekijöiden tietoisuudessa.

Erään tulkinnan mukaan perustuslain turvaamaan riittäväksi majoituksessa katsotaan sellainen majoitus, joka turvaa terveyden ja elinvoimien säilymistä¹⁷³. Perustuslakivaliokunnan mukaan perustuslain turvaamaan riittävään majoitukseen kuuluu myös vahvasti oikeus kotirauhaan ja yksityiselämän suojaan¹⁷⁴. Perustuslain 19 §:n 4 momentissa turvattu riittävä majoitus ei ole kuitenkaan subjektiivinen oikeus. Valtio ei ole siis täysin vastuussa tämän oikeuden toteutumista, vaan myös yksilöllä itsellään on velvollisuus edesauttaa tämän oikeuden toteutumista.

YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen oikeuksien komitea katsoo, että riittävän majoituksen käsitteeseen liittyy monia erilaisia näkökulmia, kuten sosiaalisia, taloudellisia, kulttuurisia, ilmastollisia ja ympäristöystävällisiä. Majoituksen pitää olla sellainen, että se täyttää ihmisen tarpeet terveyden, turvallisuuden, mukavuuden ja ravinnon osalta. Näihin tarpeisiin kuuluu käytännön tasolla muun muassa juomakelpoinen vesi, mahdollisuus valmistaa ruokaa, lämmitys, valaistus, saniteetti – ja peseytymistilat, jätteiden hävitys mahdollisuus, vedenpoisto ja ensiaputarvikkeet.¹⁷⁵

Työ- ja elinkeinoministeriö, ulkoasiainministeriö sekä marjateollisuuden alan yritykset ovat allekirjoittaneet vuonna 2014 aiesopimuksen koskien ulkomaalaisten tekemää metsämarjanpoimintaa ja sen toimintatapoja. Aiesopimuksessa on sovittu tarkemmin, että millainen majoitus metsämarjanpoimijoille tulee tarjota. Aiesopimuksen

¹⁷³ Helenelund 2011 s.168.

¹⁷⁴ Ibid. s.207.

¹⁷⁵ General comment no.4 1991, s.1.

mukaisesti: ”Jokaisen majoituspaikan on oltava lämmin, paloturvallinen sekä riittävässä saniteettitiloilla varustettu, mukaan lukien lämmin vesi peseytymiseen ja riittävä nukkumatila. Majoituspaikassa on oltava ensiapulaukkuja, minkä lisäksi alueellisille hätäkeskuksille on ilmoitettava majoittujista. Asumisolosuhteet tulee järjestää siten, että ne täyttävät Suomessa yleisesti tunnustetut asumisen vaatimukset.” Aiesopimus mahdollistaa myös mobiilimajoituksen, kunhan se täyttää vaaditut ehdot.¹⁷⁶

Kuten edellä olevista aiesopimukseen kirjatuista ehdoista voidaan päätellä, tulee kausityöntekijöille Suomen viranomaisten näkökulmasta taata riittävät perusmukavuudet majoituksen suhteen, mutta heille ei edellytetä esimerkiksi oman asunnon vuokraamista. On kuitenkin huomioitava, että aiesopimus koskee metsämarjanpoimintaa, joka on liikkuvaista työtä, eikä näin ollen heille ole välttämättä mahdollista taata majoitusta esimerkiksi vuokrataloissa. Metsämarjanpoimijat eivät kuitenkaan kuulu kausityöntekijädirektiivin piiriin, kun taas esimerkiksi puutarhamarjanpoimijat, jotka suorittavat työtä enemmän paikallaan. Näin ollen muille kausityöntekijöille voisi olla mahdollista vaatia parempia asumisehtoja.

Jotta kausityöntekijädirektiivin 20 artiklan tavoite toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla kansallisella tasolla, tulee tarkempia ohjeita majoitukseen liittyen luoda kansallisella tasolla. Vaikka direktiivillä turvataan kohtuullista elintasoja vastaava majoitus kausityöntekijöille, mahdollistaa se kuitenkin vielä käytännössä paljon erilaisia tulkintoja. Toinen tärkeä asia on myös se, että viranomaisilla on riittävästi resursseja valvoa kausityöntekijöiden majoitusolosuhteita. Direktiivi asettaa vaatimuksen, että jo kausityöhön oikeuttavaa lupaa haettaessa hakija tulee osoittaa viranomaiselle, että majoitus on järjestetty direktiivin 20 artiklan mukaisesti. Hakija kuitenkin toimittaa nämä tiedot hakemusta tehdessään toimivaltaiselle viranomaiselle eli käytännössä lähtömaansa Suomen suurlähetystölle. Suomen suurlähetystön työntekijät kuitenkin vain käsittelevät hakemuksen eivätkä valvo sen tarkemmin kausityön toteutumista itse Suomessa. Näen, että on tärkeää, että tiedonkulku viranomaisten välillä toimii ja nämä tiedot olisivat myös Suomessa paikallisten

¹⁷⁶Aiesopimus viisumivelvollisten maiden kansalaisten metsämarjanpoimintaan liittyvistä toimintatavoista 2014, s.8.

viranomaisten nähtävillä, jotta he voivat seurata paremmin toiminnan toteutumista käytännön tasolla.

4.3.2 Yhteenveto kausityöntekijädirektiivin keskeisimmistä vaikutuksista Suomen oikeuteen

Edellä on nostettu esille kausityöntekijädirektiivin keskeisimpiä artikloja Suomen oikeuden kannalta. Eniten pohdintaa on aiheuttanut kausityöntekijädirektiivin turvaama oikeus yhdenvertaiseen kohteluun tietyillä sosiaaliturvan aloilla, sillä tämä aiheuttaa ristiriidan Suomen lähtökohtaisesti asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa. Tähän mennessä kolmansien maiden kansalaisille on turvattu oikeus kiireelliseen hoitoon, mutta kausityöntekijädirektiivi tuo oikeuden myös kiireettömään hoitoon kunnan asukkaiden tavoin. Oikeus on tärkeä yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta ja merkittävä myös kausityöntekijän kannalta siinä mielessä, että he voivat hakeutua hoitoon aikaisemmassa vaiheessa ja välttää näin esimerkiksi sairauksien pahentuminen, jolloin he ovat pidempään poissa työstä. Ennaltaehkäisevä terveydenhuolto on myös työnantajan edun mukaista. Vaikka oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun tietyillä sosiaaliturvan aloilla ei implementoitaisi suoraan Suomeen lainsäädäntöön, saavat kausityöntekijät kuitenkin tämän oikeuden oletettavasti suoraan EU-oikeuden etusijaan vedoten, sillä direktiivin artikla on riittävän selvästi muotoiltu ja sillä on todellinen tarkoitusperä.

Kausityöntekijädirektiivi tuo kausityöntekijöille oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun myös työolosuhteiden ja yhdistymisvapauden suhteen. Nämä oikeudet ovat kuitenkin kuuluneet kausityöntekijöille Suomessa jo ennen kausityöntekijädirektiiviä, joten näiltä osin direktiivi ei tuo Suomen oikeuteen muuta kuin kokoa kausityöntekijöiden oikeudet selvästi yhteen samaan paikkaan. Merkittävämpi oikeus kausityöntekijöille on riittävän majoituksen takaaminen, jossa aikaisemmin on ollut selviä puutteita. Direktiiviä implementoitaessa Suomeen tulee lainsäätäjien pohtia sitä, että millä riittävän majoituksen takaaminen turvataan parhaiten. Tulisiko Suomessa lainsäädännön tasalla säätää tarkemmin majoitukseen liittyvistä ehdoista vai tulisiko viranomaisilla olla tarkat ohjeistukset majoituksen laatuun ja ehtoihin liittyen. Tämän lisäksi Suomessa täytyisi kiinnittää huomioita majoituksen valvontaan silloin, kun kausityöntekijät ovat jo maassa.

Nostan vielä esillä pari muuta tärkeää kausityöntekijädirektiiviin liittyvää seikkaa. Suomen kannalta on merkittävää, että kausityöntekijädirektiivi on yhteen sovitettu Schengenin säännösten, erityisesti viisumisäännösten kanssa. Alle kolme kuukaudeksi maahan tuleville kausityöntekijöille ei tarvitse luoda uutta menettelyä maahantuloedellytysten osalta, vaan heidän on mahdollista tulla työskentelemään maahan viisumilla niin kuin tähänkin asti. Suomen kannalta tämä on tärkeää sen vuoksi, että suurin osa Suomeen saapuvista kausityöntekijöistä tulee työskentelemään alle kolmeksi kuukaudeksi ja aikaisemmin he ovat tulleet Suomeen työskentelemään viisumilla, joten näin ollen nyt ei tarvitse luoda uusia menettelyjä, vaan olemassa olevia toimintatapoja, järjestelmiä ja Suomen edustustojen ammattitaitoa viisumiasioissa voidaan edelleen hyödyntää.¹⁷⁷

Kausityöntekijädirektiiviä Suomeen implementoitaessa on myös huomioitava se, että aina on mahdollista säätää kansallisella tasolla paremmin kausityöntekijöiden olosuhteista. Komissio on tehnyt selväksi, että kausityöntekijädirektiivin tarkoituksena on täydentää eikä korvata esimerkiksi jäsenvaltion ja kolmannen maan kahdenvälisiä sopimuksia, jossa niissä säädetään edullisemmista eduista kausityöntekijöille.¹⁷⁸ Suomen kohdalla voisi olla syytä miettiä säädettäisiinkö meillä esimerkiksi vielä tarkemmin kausityöntekijöiden majoituksesta vai täsmennetäänkö asiaa aiemmin ehdottamallani viranomaisten ohjeistuksilla.

¹⁷⁷ HaVL 20/2012 vp, s.3.

¹⁷⁸ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.450.

5 ULKOMAALAISET METSÄMARJANPOIMIJAT SUOMESSA

5.1 Metsämarjanpoimijoiden tilanne Suomessa

5.1.1 Metsämarjanpoiminnasta yleisesti

Tämän osion aluksi käsittelen lyhyesti ulkomaalaisten suorittaman metsämarjanpoiminnan Suomessa, kuinka toiminta on käytännössä järjestetty ja millaisia epäkohtia siihen tällä hetkellä liittyy¹⁷⁹. On tärkeää ymmärtää perustiedot ulkomaalaisten suorittamasta metsämarjanpoiminnasta ja kuinka toiminta on järjestetty, jotta voi paremmin ymmärtää kausityöntekijädirektiivin roolin mahdollisena yhtenä vaihtoehtona metsämarjanpoimijoiden olosuhteiden parantamisessa. Korostan tässä vaiheessa sitä, että ulkomaalaisten suorittama metsämarjanpoiminta Suomessa on hyvin laaja kokonaisuus, jota voisi lähestyä monesta erilaisesta näkökulmasta, esimerkiksi työoikeudellisesta tai perus- ja ihmisoikeudellisesta näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa käsittelen ulkomaalaisten suorittaman metsämarjanpoiminnan yleisesti kaikista keskeisistä näkökulmista vain pääpiirteittäin, sillä tämän tutkielman pääpaino on kuitenkin kausityöntekijädirektiivissä.

Suomessa metsämarjojen kaupallisella hyödyntämisellä on pitkät perinteet. Aiempien vuosikymmenten aikana suomalaiset ovat poimineet runsaasti marjoja myyntiin, mutta vähitellen poimijoiden määrä on vähentynyt, minkä vuoksi suurimman osan metsämarjojen poiminnasta Suomessa hoitaa nykyisin ulkomaalaiset poimijat.¹⁸⁰ Ulkomaalaisten marjanpoimijoiden poimimien metsämarjojen osuus Suomessa poimittavista marjoista on noin 60-75 % vuodesta riippuen¹⁸¹.

Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen Suomeen tuli metsämarjanpoimijoita paljon entisistä itäblokin maista, mutta pikkuhiljaa elintason kohotessa myös näissä maissa, ei sieltä enää tule juuri poimijoita Suomeen. Ensimmäiset thaimaalaiset poimijat

¹⁷⁹ Tässä luvussa puhuttaessa marjanpoiminnasta, poimijoista ja marjayrityksistä tarkoitetaan aina metsämarjanpoimintaan liittyvää toimintaa ja toimijoita ellei toisin mainita.

¹⁸⁰ Rantanen & Valkonen 2011, s.5.

¹⁸¹ Wallin 2014, s.7.

saapuivat Suomeen vuonna 2005 yhden yrityksen kutsumina ja he pärjäsivät hyvin Suomessa, minkä vuoksi muutkin yritykset aloittivat seuraavina vuosina thaimaalaisten kutsumisen Suomeen poimijoiksi.¹⁸² Suurin osa thaimaalaisista poimijoista tulee maatalousalueilta, jossa he ovat tottuneet raskaaseen työhön ja pitkiin päiviin. He ovatkin osoittautuneet ahkeriksi, sopeutuvaisiksi ja osaavaksi työntekijöiksi.¹⁸³ Suomen marja-alan kasvu on ollut kiinteässä yhteydessä thaimaalaisten poimijoiden työpanokseen¹⁸⁴. Suomeen tulee poimijoita Thaimaan lisäksi myös jonkin verran muista Kaakkois-Aasian maista ja Ukrainasta. Keskityn kuitenkin tässä tutkielmassa tarkastelemaan ensisijaisesti thaimaalaisia marjanpoimijoita, koska heidän tilanteestaan löytyy eniten konkreettisia esimerkkejä.

Thaimaalaisten poimijoiden tulon Suomeen osallistuu useita erilaisia toimijoita ja välikäsiä, jotka hyötyvät taloudellisesti prosessista. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitysmiehen Markku Wallinin tekemässä raportissa nostetaan esille seuraavat toimijat, jotka osallistuvat mukaan prosessiin:

- *Koordinaattorit, jotka rekrytoivat poimijoita ja järjestävät heidän matkansa ja poiminnan Suomessa;*
- *Paikallinen työvoimahallinto, jolle maksetaan lupa ulkomaille työhön lähtemisestä ja joka pitää kirjaa koordinaattoreista;*
- *Thaimaalainen valtion omistama maatalousalan pankki BAAC, jolta noin 40 % poimijoista saa lainaa matkaa varten;*
- *Yksityiset lainoittajat, joista osa voi olla sukulaisia;*
- *Suomen Bangkokin lähetystö, joka perii myöntämästään viisumista maksun;*
- *Finnair, joka lennättää lähes kaikki poimijat;*
- *Suomessa poimijoille majoituksen, kuljetuksen ja ruokailun myyvät;*
- *Marjojen ostajayhtiöt, jotka myös toimivat poimijoiden varsinaisina maahan kutsujina.¹⁸⁵*

Kuten edellä esitetystä huomaa, kuuluu prosessiin monia eri tahoja, jotka hyötyvät taloudellisesti poimijoista. Esimerkiksi koordinaattorit, joiden tehtävänä on yleisimmin poimijoiden rekrytointi ja lyhyt koulutus Thaimaassa, viisumijärjestelyt, avustaminen ja poiminnan valvominen Suomessa, saattavat saada vuositasolla kymmeniä tuhansia euroja nettotuloja ja joskus nettotulot ylittävät vuodessa jopa yli 100 000 euroa. Koordinaattorien saamat ansiot ovat täysin suhteessa Suomeen tulevien poimijoiden määrään eikä siihen, että millaisiin poimintamääriin poimijat lopulta

¹⁸² Rantanen & Valkonen 2011, s.5-6.

¹⁸³ Wallin 2014, s.12.

¹⁸⁴ Rantanen & Valkonen 2011, s.8.

¹⁸⁵ Wallin 2014, s.7-8.

yltävät.¹⁸⁶ Toiminnan kannattavuus on houkuttelevaa ja osa tahoista haluaa poimijoita Suomeen mahdollisimman paljon välittämättä siitä, että pystytäänkö tulevilla poimintakaudella esimerkiksi kansainvälisen markkinatilanteen ja ennustetun sadon vuoksi takaamaan poimijoille kohtuullista tuloa¹⁸⁷.

Poimijoille tulo Suomeen on iso rahallinen panostus eikä takuuta voitolle jäämisestä ole. Thaimaalaiset poimijat maksavat ennen Suomeen tuloa matkan järjestävälle marjanostajayhtiölle tai yhtiötä edustavalle koordinaattorille keskimäärin 1 600 euroa, joka sisältää lentolipun, viisumimaksun, maksut thaimaalaisille viranomaisille ja koordinaattorin palkkion¹⁸⁸. Tämän maksun lisäksi poimijoilla kuluu rahaa Suomessa majoitukseen, autonvuokraukseen, polttoaineisiin ja elintarvikkeisiin, jotka järjestävät kutsujayritykset tai siihen sidoksissa olevat henkilöt. Majoituksesta ja elintarvikkeista peritään kummastakin noin viidestä seitsemään euroa päivässä. Majoitustiloina käytetään usein käytöstä poistuneita kouluja tai matkailumajoitustiloja, kuten leirintäaluemajoja. Iso kuluerä poimijoille on myös autonvuokra, joka on välttämätön työnteon kannalta, jotta poimijat pääsevät siirtymään poimintapaikoille. Poimijoita on yleensä viisi autossa ja he maksavat siitä vuokraa noin 25-35 euroa päivässä. Autot ovat yleensä iältään vanhoja autoja, joiden käytössä on omat riskinsä.¹⁸⁹

Poimijat myyvät poimimansa marjat yhdelle marjanostajalle, joka on lähes aina kutsujayritys. Osa poimijoista jopa velvoitetaan allekirjoittamaan Thaimaassa ennen lähtöä sopimus, jossa he sitoutuvat myymään poimimansa marjat kutsujayritykselle, ja vastaavasti kutsujayritys sitoutuu ostamaan marjat ennalta sovittuun hintaan.¹⁹⁰ Esimerkiksi vuonna 2012 mustikoista maksettiin roskaisena 1,80 euroa kilolta ja vuonna 2013 1,20-1,40 euroa kilolta¹⁹¹. Vaikka varsinaista sopimusta ei olisi, käytännössä yritykset antavat marjanpoimijoiden ymmärtää että marjojen myyminen muille ei ole suotavaa. Ääritilanteissa yritykset ovat uhanneet lähettää poimijan takaisin Thaimaahan kesken kauden tai ettei poimijaa oteta seuraavana vuonna enää Suomeen poimimaan. Näiden lisäksi poimijoilla ei yleensä ole muita vaihtoehtoja majoituksen, auton ja ruuan suhteen kuin ostajayrityksen tarjoamat vaihtoehdot, joten

¹⁸⁶ Wallin 2014, s.8-9.

¹⁸⁷ Ibid. s.10.

¹⁸⁸ 1 600 euroa vastaa keskimäärin thaimaalaisen 7-12 kuukauden tuloja.

¹⁸⁹ Wallin 2014, s.8-10.

¹⁹⁰ Ibid. s.10.

¹⁹¹ Ibid. s.6.

myös tästä näkökulmasta poimijoiden on käytännössä pakko myydä marjansa kutsuvalla yritykselle.¹⁹²

Metsämarjojenpoiminta on fyysisesti raskasta työtä ja thaimaalaiset poimijat tekevät sitä poikkeuksetta joka päivä. Monet poimijaryhmät lähtevät metsään aamulla kello kuuden maissa ja palaavat illalla noin kahdeksalta takaisin leiriin, jolloin työpäivät kestävät noin 14 tuntia. Vaikka poimijaryhmien poiminta-ajoissa on varmasti joitain eroja, haluaa suurin osa työskennellä mahdollisimman pitkiä päiviä, sillä eniten aikaa metsässä viettävät saavat myös eniten marjoja.¹⁹³ Poimijoiden päivätulokset riippuvat marjasadosta, päivittäisestä poimintapaikasta ja luonnon olosuhteista, esimerkiksi valoisuudesta ja sateesta. Yleisenä tavoitteena on poimia 100 kiloa marjoja päivässä, mutta käytännössä poimijat jäävät yleensä 70 kiloon tai sen alle.¹⁹⁴ Vaikka thaimaalaiset poimijat ovat tunnettuja ahkeruudestaan ja sinnikkyystään, ovat he silti haastatteluissa todenneet, että poimintatyö on raskasta ja osan mielestä jopa raskainta työtä mitä he ovat ikinä tehneet. Erityisesti poimintakauden alussa saattaa poimijoille tulla fyysisiä oireita, esimerkiksi käsiin, mutta suurin osa poimijoista kuitenkin sanoo parin viikon jälkeen tottuvansa työhön.¹⁹⁵

Kuten edellä kirjoitetusta voi todeta, liittyy poimijoiden tuloon Suomeen paljon riskejä ja epämiellyttäviä olosuhteita. He ottavat taloudellisen riskin tullessaan Suomeen työskentelemään, matkustavat pitkän matkan tänne tekemään pitkiä päiviä raskasta työtä ja ottavat riskin ajaessaan huonokuntoisilla autoilla liikenteessä poimintapaikoille sekä mahdollisesta sairastumisesta tai loukkaantumisesta. Poimijat ovat kuitenkin valmiit ottamaan nämä riskit, sillä heillä on mahdollisuus ansaita Suomessa metsämarjoja poimimalla nettona moninkertaisesti heidän normaalia kuukausituloaan vastaavan määrän.¹⁹⁶

Poimijat tulevat yleensä köyhistä olosuhteista maaseudulta. Heidän koulutustasonsa ei ole korkea eivätkä he välttämättä ole kirjoitus- ja lukutaitoisia. Tämä vaikuttaa siihen, että poimijoiden on vaikea hahmottaa matkan menojen ja tulojen muodostumista ja siihen liittyviä riskejä. Moni tieto jääkin usein kuulo- ja näköhavaintojen varaan. Koordinaattorien kertomilla asioilla on iso merkitys ja sen vuoksi on tärkeää, että

¹⁹² Wallin 2014, s.10.

¹⁹³ Rantanen & Valkonen 2011, s.59-60.

¹⁹⁴ Wallin 2014, s.12.

¹⁹⁵ Rantanen & Valkonen 2011, s.60.

¹⁹⁶ Wallin 2014, s.12.

koordinaattorit ovat luotettavia ja antavat realistisen kuvan työstä Suomessa. Valitettavasti rekrytoidessaan poimijoita koordinaattorit ilmoittavat yleensä korkeampia marjojen hintoja kuin mitä käytännössä maksetaan.¹⁹⁷

Ulkomaalaiset marjanpoimijat aiheuttavat joka vuosi laajaa keskustelua Suomessa. Ongelmia saattaa syntyä siitä, kun poimijat tulevat liian lähelle asutusta, mikä ärsyttää suomalaisia¹⁹⁸. Toisaalta taas esimerkiksi marja-alan yrityksille ulkomaalaiset poimijat ovat elintärkeitä toiminnan kannalta ja ilman heitä marjat jäisivät metsään¹⁹⁹. Joskus marjanpoimijat ovat jääneet kiinni näpistyksistä kaupoissa tai huoltoasemalla bensalaskun maksamatta jäämisestä. Viranomaisten mukaan tällaiset tilanteet on selvitetty heti paikan päällä tai myöhemmin eikä kukaan ole selvinnyt tekemisistä ilman seurauksia.²⁰⁰ Poimijoiden kohtaamat isoimmat ongelmat liittyvät suomalaisiin. Koska kaikki suomalaiset eivät hyväksy sitä, että ulkomaalaiset tulevat poimimaan marjoja Suomen metsistä jokamiehenoikeuksien nojalla, on poimijoihin kohdistunut kiusantekoa, esimerkiksi poimittujen marjojen varastamista, poimijoiden autojen sabotoimista ja pelottelua esimerkiksi aseilla uhaten. Toisaalta kuitenkin osa suomalaisista suhtautuu positiivisesti ulkomaalaisiin poimijoihin ja he ovat auttaneet poimijoita muun muassa tuomalla ruokaa ja vaatteita poimijoille maastoon.²⁰¹

5.1.2 Metsämarjanpoimijoiden oikeudellinen asema

Suomessa marjapoimijoilla on erilainen oikeudellinen asema riippuen siitä tulevatko he tekemään puutarhamarjanpoimintaa vai metsämarjanpoimintaa. Metsämarjanpoimijoiden oikeudellinen asema Suomessa on erilainen verrattuna puutarhamarjanpoimijoihin, sillä heidän ei katsota olevan työsuhteessa marjayrityksiin. Yksi syy tähän on se, että metsämarjojen poiminnasta saadut tulot katsottaisiin veronalaiseksi tuloksi tuloverolain 89 §:n nojalla mikäli poiminta tapahtuisi työsuhteessa²⁰². Tuloverolain 89 § mahdollistaa luonnonvaraisten käpyjen, marjojen,

¹⁹⁷ Wallin 2014, s.12.

¹⁹⁸ Ks. esim. Uutisvuoksi: Ulkomaalaiset marjanpoimijat kuumentavat tunteita Ruokolahdella. Luettu: 4.10.2015.

¹⁹⁹ Ks. esim. Helsingin sanomat: Thaimaalaiset marjanpoimijat hikoilevat Lapin metsissä – viime kesän paras tienesti oli 12 00 euroa. Luettu: 4.10.2015.

²⁰⁰ Rantanen & Valkonen 2011, s.53.

²⁰¹ Wallin 2014, s.13.

²⁰² Metsämarjanpoimijat 2007, s.4.

sienten sekä kasvien keräämisen ravinnoksi tai lääkkeeksi verovapaasti, jollei tuloa katsota palkaksi. Keskusverolautakunta on antanut metsämarjanpoimijoiden verovelvollisuudesta ennakkoratkaisun vuonna 2006 marjayritysten pyynnöstä. Silloin keskusverolautakunta on todennut, että koska poimijat keräävät marjoja omaan lukuunsa ja myyvät marjat valitsemalleen ostajalle markkinahintaan, ei poimijoiden ja marjayritysten välille synny työsuhdetta, jolloin poimijoiden saamaa tuloa ei katsota palkaksi, vaan poimitut marjat voi myydä verovapaasti.²⁰³

Metsämarjojen poiminta Suomessa perustuu jokamiehenoikeuksiin, joista säädetään rikoslain 28. luvun 14 §:ssä. Jokamiehenoikeuksilla tarkoitetaan jokaisen Suomessa oleskelevan mahdollisuutta käyttää luontoa siitä riippumatta, kuka omistaa alueen tai on sen haltija. Jokamiehenoikeudet mahdollistavat oikeuden poimia marjoja sekä yksityisistä että valtion metsistä ilman maanomistajan lupaa eikä poiminnasta tarvitse maksaa. Jokamiehenoikeudet eivät kuulu pelkästään Suomen kansalaisille, vaan ulkomaalaisetkin voivat poimia marjoja oleskellessaan Suomen alueella laillisesti. Jokamiehenoikeuksia on myös laillista käyttää ansaitsemis- ja kaupallisessa tarkoituksissa. Jokamiehenoikeudet ovat erikoisuus, joita pyritään rajoittamaan mahdollisimman vähän, minkä vuoksi ainut vaatimus niihin liittyen on se, että toiminnasta ei saa aiheutua haittaa tai häiriötä.²⁰⁴

Metsämarjanpoimijat tulevat Suomeen töihin viisumilla ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohdan nojalla, jossa todetaan, että ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa, jos hän tulee marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten tai vihannesten poimintaan tai korjuuseen taikka turkistarhatyöhön enintään kolmeksi kuukaudeksi. Heidän maahantuloonsa sovelletaan Schengenin säännöksiä ja kutsujana toimii marjayritys, joka on hoitanut poimijan rekrytoinnin. Poimijoiden viisumeihin laitetaan merkintä Seasonal Work FI. Viisumi oikeuttaa luvan liikkua myös muiden jäsenvaltioiden alueella muiden Schengen-viisumeiden tavoin.²⁰⁵

Tässä on oikeudellisia ristiriitoja, jotka nostan seuraavaksi esille. Ensinnäkin ulkomaalaislain 79 § koskee ulkomaalaisten työsuhhteessa tapahtuvaa työtä.

²⁰³ Keskusverolautakunnan ennakkoratkaisu 41/2006, s.8.

²⁰⁴ Metsämarjanpoimijat 2007, s.6.

²⁰⁵ Wallin 2014, s.13.

Metsämarjanpoimijoiden ei kuitenkaan katsota Suomessa olevan työsuhteessa marjayrityksiin, vaikka käytännössä yritykset kutsuvat heidät Suomeen tekemään töitä, yritys tai sen yhteyshenkilö hoitaa kaikki matkaan ja työhön liittyvät järjestelyt, valvoo työtä ja poimijat ovat käytännössä velvoitettuja myymään poimimansa marjat tälle yhdelle yritykselle. Suomen lainsäädännöstä eikä EU-lainsäädännöstä löydy suoraan sovellettavia säännöksiä metsämarjanpoimintaan. Käytännössä Suomessa on nyt tulkittu ulkomaalaislain 79 §:n 1 momentin 4 alakohtaa laajasti ja katsottu, että myös metsämarjanpoimijat voivat tulla tämän nojalla Suomeen työskentelemään, vaikka eivät täytäkään pykälän vaatimusta työsuhteesta.²⁰⁶ Toiseksi viisumi on tarkoitettu lyhytaikaiseen oleskeluun, kuten lomailuun, eikä se oikeuta työntekoon. Ulkomaalaiset voivat tulla Suomeen tekemään töitä oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa mikäli asiasta on säädetty ulkomaalaislain 79 §:ssä.

Kun ensimmäiset metsämarjanpoimijat tulivat Suomeen, olisi käytännössä ollut myös mahdollista, että Suomessa olisi otettu toinen kanta eikä metsämarjanpoimijoita olisi otettu Suomeen työskentelemään viisumilla, vaan heidän olisi tullut hakea oleskelulupaa. Wallinin selvityksen mukaan tilanteessa on kuitenkin katsottu Suomen elinkeinotoiminnan etua ja järjestelyä ei ole kokonaan kyseenalaistettu.²⁰⁷ Vuonna 2007 sisäasiainministeriön teettämässä raportissa todetaan, että mikäli metsämarjanpoimijat työskentelisivät Suomessa oleskeluluvalla, voisi se hankaloittaa ulkomaalaisten marjanpoimijoiden tuloa Suomeen. Silloin katsottiin, että metsämarjanpoimintaan liittyneet ongelmat olivat vielä yksittäistapauksia, ja että viisumin hakeminen on edullisempi ja nopeampi vaihtoehto hakijalle, sekä edullisempi vaihtoehto myös viranomaisille. Esimerkiksi viisumimaksu on 35 tai 60 euroa kun taas oleskelulupa maksaa 200 euroa sekä on prosessina hitaampi.²⁰⁸ Suomessa on pyritty varmistamaan poimijoiden fyysisiä ja taloudellisia olosuhteita sekä estämään ihmiskauppaa erilaisilla viranomaisten ohjeistuksilla ja aiesopimuksella. Viisumia hakiessa yrityksille on esitetty erilaisia ehtoja poimijoiden olosuhteisiin liittyen ja taloudellisiin seikkoihin liittyen, esimerkiksi toiminnan taloudellisen toiminnan varmuudesta.²⁰⁹

²⁰⁶ Wallin 2014, s.14.

²⁰⁷ Ibid. s.14.

²⁰⁸ Metsämarjanpoimijat 2007, s.13.

²⁰⁹ Wallin 2014, s.14.

5.1.3 Metsämarjanpoiminta työoikeudellisesta näkökulmasta

Kysymys herääkin miksei metsämarjanpoiminta tapahdu Suomessa työsuhteessa kuten esimerkiksi puutarhamarjanpoiminta. Silloin metsämarjanpoimijoihin tulisi suoraan sovellettavaksi ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohta, Suomen työlainsäädäntö sekä nykyisin myös kausityöntekijädirektiivi. Työsuhteen olemassa olo edellyttää työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Tarkastelen seuraavaksi yleisiä työsuhteen tunnusmerkkejä ja sen jälkeen vertaan niitä metsämarjanpoimijoiden tilanteeseen.

Yksi keskeisimmistä työsuhteen tunnusmerkeistä on työsopimus, jonka oikeudelliset muodot vaihtelevat. Lähtökohtana on sopimusvapaus, jonka nojalla työnantaja ja työntekijä voivat itse päättää sopimuksen sisällöstä ja muodosta. Esimerkiksi suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinen. Työntekijän tulee sitoutua tekemään sovittua työtä henkilökohtaisesti ja työtä voidaan tehdä mistä tahansa työstä lukuun ottamatta rikollista toimintaa tai hyvän tavan vastaista työtä. Yksi keskeinen työsuhteen tunnusmerkki on myös vastikkeellisuus. Tehdystä työstä voidaan maksaa joko palkkaa tai muuta korvausta. Työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu myös työnantajan direktio-oikeus eli työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä. Työnantajalla on oikeus määrätä, että mitä työtä työntekijä tekee, koska työtä tehdään, miten se tehdään ja missä. Työnantajalla on myös oikeus valvoa työtä, sen laatua ja lopputulosta. Työnantajien ei kuitenkaan tarvitse käyttää tätä oikeuttaan, vaan ratkaisevaa on, että olisiko työnantajalla käytännössä oikeus edellä mainittuihin asioihin.²¹⁰

Käytännössä ulkomaalaiset työntekijät tulevat Suomeen työskentelemään marjayritysten rekrytoimina ja kutsumina. Poimijat antavat suullisen lupauksen tai allekirjoittavat kirjallisen sopimuksen, jonka mukaan he sitoutuvat myymään poimimansa marjat ko. yritykselle. Vastaavasti yritykset sitoutuvat ostamaan marjat poimijalta ennalta sovittuun hintaan. Yleensä tämä yritysten antama ostositoumus vaaditaan jo viisumihakemuksen liitteenä²¹¹. Näin ollen voidaan katsoa, että poimijan ja yrityksen välillä vallitsee sopimussuhde. Poimijat sitoutuvat tekemään työn henkilökohtaisesti eivätkä esimerkiksi myy yrityksille jonkun toisen poimimia marjoja.

²¹⁰ Bruun & Von Koskull 2012, s.25-28.

²¹¹ Metsämarjanpoimijat 2007, s.8.

Koska kaikki hyvän tavan mukainen työ on sallittua, on myös metsämarjanpoiminta sallittua työtä, jota voidaan katsoa työsuhteessa tehtäväksi. Yritykset maksavat poimijalle hänen keräämistään marjoista eli poimija saa vastiketta tekemälleen työlle.

Työneuvosto²¹² on kuitenkin antanut 24.6.2014 lausunnon, jonka mukaisesti marjanpoimijat eivät ole työsuhteessa suoran direktio-oikeuden puuttumisen vuoksi. Kyseissä tapauksessa Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry pyysi lausuntoa tuleeko vuosilomalaki (162/2005) sovellettavaksi marjanpoimijoihin.²¹³ Pohdin seuraavaksi tätä asiaa tarkemmin.

Kaikista tulkinnanvaraisin työsuhteen tunnusmerkeistä on työntajan direktio-oikeus sekä yleisesti että metsämarjanpoimijoiden tapauksessa. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu direktio-oikeuteen kuuluvan seuraavia asioita, joista työntajalla on mahdollisuus päättää; työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka, työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, työn suorittajalle maksetun korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet esimerkiksi tehtävien suorittamiseen. Mikäli työntajalla on oikeus päättää tällaisista asioista, voidaan hänellä katsoa olevan direktio-oikeus.²¹⁴ Käytännössä yritykset eivät määrää poimijoille tiettyä tapaa tehdä työtä, vaikka ohjeistavat ja tukevat toimintaa, esimerkiksi järjestämällä autoja liikkumista varten. Käytännössä poimijoiden työskentely Suomessa olisi mahdotonta ilman yrityksiltä saamaa tukea ja ohjeistusta. Näen direktio-oikeuden olevan tulkinnanvarainen työsuhteen tunnusmerkki, joka tulisi tulkita aina tapauskohtaisesti. Mielestäni metsämarjanpoiminta on järjestetty Suomessa nykyisin niin että käytännössä marjayritykset johtavat työtä, vaikka poiminta ei tapahdu työsuhteessa. En yhdy työneuvoston näkökantaan siinä, että poimijat eivät ole työsuhteessa suoran direktio-oikeuden puuttumisen vuoksi. Lisäksi nostan tässä kohdassa vielä sen esille, että työntajan ei välttämättä tarvitse käyttää direktio-oikeuttaan, vaan riittää että siihen olisi mahdollisuus.²¹⁵

²¹² Työneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön alainen viranomainen, joka antaa lausuntoja työlaainsäädäntöön tulkintaan ja soveltamiseen liittyen. Ks.

https://www.tem.fi/ministerio/ministerion_organisaatio/tyoneuvosto

²¹³ Työneuvoston lausunto 24.6.2014.

²¹⁴ Tiitinen & Kröger 2012, s.19-20.

²¹⁵ Metsämarjanpoimijat 2007, s.8-9.

Suomessa työneuvoston näkökanta on, että poimijat eivät ole työsuhteessa, vaikka toiminnasta on löydettävissä lähes kaikki työsuhteen tunnusmerkit. Poimijat eivät myöskään ole selvästi itsenäisiä yrittäjiä, koska yrittäjäyys edellyttäisi toiminnan laajuutta, julkisuutta, yleisyyttä ja itsenäisyyttä. Lisäksi yrittäjällä tulisi olla sopimus toimeksiantajan välillä.²¹⁶ Näin ollen poimijoiden oikeudellisen aseman on katsottu olevan jotain yrittäjäyden ja työntekijän väliltä, mitä ei ole Suomessa tarkasti määritelty. EU-lainsäädäntökään ei tunne näiden kahden toiminnan välimuotoa.²¹⁷ Nämä seikat vahvistavat sitä, että metsämarjanpoimijoiden työmarkkina-asema on epäselvä ja se tulee selkeyttää, sillä tällä hetkellä metsämarjanpoimijat jäävät ns. ”väliin putoajiksi”.

5.1.4 Metsämarjanpoiminnan suhde ihmiskauppaan

Kesällä 2013 thaimaalaiset poimijat tekivät rikosilmoituksen ihmiskaupasta Saarijärvellä. Ilmoitus johti tutkintapyyntöön, josta Oulun syyttäjänviraston kihlakunnansyyttäjä antoi syyttämättä jättämispäätöksen. Tapauksessa poimijat kokivat tullessa väärin kohdelluiksi, kun heille oli annettu väärä kuva ansaintamahdollisuuksista Suomessa, velan määrässä yritykselle oli epäselvyyttä ja poiminta- sekä elinolosuhteet olivat huonosti järjestettyjä. Poimijat siirrettiin toiselle alueelle, jossa marjasatokausi oli jo ohi tai heikompi kuin alkuperäisellä poimintapaikalla, ja poimijoiden protestien jälkeen heidät lähetettiin Thaimaahan monta viikkoa aikaisemmin kuin oli tarkoitus.²¹⁸

Rikoslain 25. luvun 3 §:ssä säädetään ihmiskaupan tunnusmerkeistä. Ihmiskaupasta voidaan tuomita se, joka 1) käyttää hyväkseen toisen riippuvaista asemaa tai turvatonta tilaa, 2) erehdyttämällä toista tai tämän erehdystä hyväksi käyttämällä, 3) maksamalla korvauksen toista vallaan pitävälle henkilölle tai 4) ottamalla vastaan sellaisen korvauksen ottaa toisen valtaansa, värvää toisen taikka luovuttaa, kuljettaa, vastaanottaa tai majoittaa toisen hänen saattamisekseen rikoslain 20 luvun 9 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettun tai siihen rinnastettavan seksuaalisen hyväksikäytön kohteeksi, pakkotyöhön tai muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin taikka elimien

²¹⁶ Wallin 2014, s.19.

²¹⁷ Ibid. s.35.

²¹⁸ Oulun syyttäjänviraston kihlakunnansyyttäjän päätös dnro 13/1240.

tai kudoksien poistamiseksi taloudellisessa hyötymistarkoituksessa. Thaimaalaisten poimijoiden tapauksessa kihlakunnansyyttäjä päätti keskeyttää esitutinnan ja totesi, että asiassa jätettäisiin syyte todennäköisesti nostamatta. Linaan seuraavaksi osan päätöksen lopputuloksesta, josta käy ilmi, että miksi kihlakunnan syyttäjä ei katsonut tapauksessa täyttyvän ihmiskaupan tunnusmerkkien.

Ihmiskaupan tunnusmerkistön täytyminen edellyttäisi esimerkiksi tekijästä riippuvaista asemaa tai turvatonta tilaa, mitä elementtiä on tulkittava suppeasti eli, että henkilö ei ole voinut muuta kuin alistua tilanteeseen. Edelleen teko voisi täytyä, jos poimijoita olisi jo lähtökohtaisesti erehdytetty työn luonteesta tai laadusta. Tunnusmerkistöstä mainittu valtaanottaminen tarkoittaisi käytännössä vapaudenmenettämistä. Vielä tunnusmerkistön täytyminen edellyttäisi esimerkiksi, että henkilö joutuisi tekemään pakkotyötä. Asiassa esille tuodun kirjallisen materiaalin perusteella on ilmeistä, että poimijoille on annettu jo Thaimaassa vähintäänkin kohtuullinen määrä ennakkoinformaatiota olosuhteista. Edelleen poimijoilla on ollut omassa käytössään henkilöautot ja heidät on myös ohjeistettu pitämään passit mukanaan, jolloin on katsottava, että heidän liikkumisvapautensa on turvattu. Työn luonteen on katsottava olevan jo luonnostaan poimijoiden tiedossa ja lisäksi on huomioitava, että poimijoiden joukossa on ollut myös aiemmin poimintamatkoilla olleita henkilöitä, jolloin on olemassa myös kokemusperäistä tietoa.”²¹⁹

Kihlakunnansyyttäjän päätöksestä käy kuitenkin ilmi, kuinka tulkinnallisesta asiasta voi olla kyse marjanpoimijoiden tapauksessa. Wallin toteaa raportissaan, että tapauksesta olisi voinut muodostaa täysin päin vastaisen kuvan kuin millaisen syyttäjä antaa. Wallin kirjoittaa seuraavasti:” - - pääsääntöisesti luku- ja kirjoitustaidottomia maatyöläisiä on houkuteltu Thaimaasta Suomeen antamalla liian positiivinen kuva tuloista, ja saatettu heidät vastoin tahtoaan (lentolippujen hallintaa ja heikolla ymmärryksellä allekirjoittamaansa sopimusta hyödyntämällä) tilanteeseen, jossa he eivät voi vastata ottamistaan veloista, ja jossa heitä on pidetty Suomen standardien mukaan hyvin huonoissa olosuhteissa. Tapauksesta löytyy piirteitä kaikista ihmiskaupan kriteereistä.” Ruotsissa lähes samanlaisesta tapauksesta on langetettu tuomio ihmiskaupasta.²²⁰

Suomessa kansallinen ihmisoikeusraportoiija on ilmaissut oman huolensa ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden heikosta asemasta ja olemattomasta oikeusturvasta. Hänen näkemyksensä mukaan metsämarjanpoiminnassa on selviä

²¹⁹ Oulun syyttäjänviraston kihlakunnansyyttäjän päätös dnro 13/1240, s. 5-6.

²²⁰ Wallin 2014, s.25.

ihmiskaupan piirteitä, joihin tulee puuttua. Ongelmallisena kansallinen ihmisoikeusraportoija näkee nimenomaisesti sen, että lainsäädäntö ei ole ajan tasalla eivätkä viranomaiskäytännöt tue ihmiskaupan estämistä tai sen kohteeksi joutuneiden uhrien auttamista. Hän yhtyy Wallinin näkemykseen siitä, että metsämarjanpoimintaa tehtäisiin työsuhteessa, sillä vaikka tämä ei kaikkia ongelmia poistaisi, helpottaisi se niihin puuttumista ja ehkäisisi nykyistä tilannetta paremmin ongelmien syntymistä.²²¹

5.2 Metsämarjanpoimijat Ruotsissa

5.2.1 Metsämarjanpoimijoiden oikeudellinen asema

Viimeisen 15 vuoden aikana Ruotsiin on tullut tuhansia ulkomaalaisia metsämarjanpoimijoita, lähinnä Aasiasta ja Itä-Euroopasta. Suurin osa poimijoista tulee Ruotsiin Suomen tavoin Thaimaasta. Esimerkiksi vuonna 2009 Ruotsissa oli yhteensä 6 000 thaimaalaista poimijaa ja yhteensä vuosina 2007-2010 on arvioitu Ruotsissa ja Suomessa yhteensä työskennelleen noin 30 000 thaimaalaista poimijaa.²²² Ruotsissa poimijoita on ollut kuitenkin huomattavasti enemmän kuin Suomessa ja toiminta on ollut järjestelmällisempää sekä ammattimaisempaa. Poimijoiden olosuhteet ovat olleet Ruotsissa hyvin samankaltaiset kuin Suomessa; poimijat ottavat lainaa matkaa varten, työskentelevät pitkiä päiviä ja ottavat riskin mahdollisista taloudellisista menetyksistä.²²³

Ero Suomen ja Ruotsin välillä on kuitenkin siinä, että poimijat tulevat Ruotsiin pääasiassa oleskeluluvalla ja he tekevät työtä työsuhteessa. Ruotsissa hallitus on ottanut sen kannan, että kaikki poimijat, joilla on oleskelulupa, saavat tulla maahan työskentelemään. Ruotsin valtio ei siis säätele poimijoiden määrää kuten Suomessa tehdään.²²⁴ Ruotsiin tulevilta poimijoilta vaaditaan viisumi mikäli he tulevat tekemään työtä viisumivollisesta maasta alle kolmeksi kuukaudeksi. Käytännössä Ruotsissa on siis mahdollista poimia marjoja Suomen tavoin myös turistiviisumin nojalla. Poimijan tulee itse hakea maahantuloon ja työskentelyyn tarvitsemansa lupa.

²²¹ K 19/2014 vp, s.49-50.

²²² Vanaspong 2012, s.14-15.

²²³ Wingborg 2012, s.5.

²²⁴ Wallin 2014, s.14.

Työnantajalle lähetetään kopio lupapäätöksestä.²²⁵ Ruotsiin tulee poimijoita myös vuokratyöntekijöinä vuokratyöyritysten kautta. Heihin tulee kuitenkin sovellettavaksi kaikki samat oikeudet ja velvollisuudet kuin suoraan yritysten kanssa työsuhteessa oleviin poimijoihin.²²⁶

Poimijoille maksettavassa palkassa on iso ero Suomen ja Ruotsin välillä. Ruotsissa työsuhteessa oleville poimijoille maksetaan palkat kunta-alan sopimuksen taulukkopalkkojen mukaan, joissa he kuuluvat lähinnä alimpiin taulukkopalkkoihin. Osa palkkioista maksetaan päivärahoina ja kulukorvauksina. Joillain yrityksillä on käytössä myös kannustuspalkkioita, joiden on koettu motivoivan poimijoita ja edesauttamaan heidän pääsyä parempaan poimintatulokseen. Peruspalkan lisäksi poimijat saavat myyntitulon siltä osalta, joka ylittää palkan ja kustannukset.²²⁷

Ruotsin maahanmuuttovirasto sääntelee tarkasti työnantajiin kohdistuvista ehdoista, joiden tulee täytyä, jotta työhön perustuva oleskelulupa voidaan myöntää. Ensinnäkin työnantajan tulee mainostaa avointa työpaikkaa Ruotsissa ja myös EU- ja ETA-maissa vähintään kymmenen päivän ajan. Tarjottavien työsuhteen ehtojen tulee samanlaiset kuin alan Ruotsin työehtosopimuksissa on määritelty ja merkittävää on, että työntekijälle tulee tarjota vähintään 13,000 kruunun (1 300 euron) takuupalkka kuukaudessa. Työnantajan tulee tehdä työsopimus työntekijän kanssa ja sopimuksen ehdot tulee näyttää alan ammattiyhdistykselle, jotta se voi antaa mielipiteensä työsuhteen ehdoista. Työnantajan tulee myös osoittaa, että se on kyennyt maksamaan palkan aikaisemmin työllistämilleen kausityöntekijöillä ja että yrityksellä on varaa maksaa palkat poimijoille myös tulevalla kaudella. Työnantajan tulee esittää kirjallinen kertomus maahanmuuttovirastolle, jossa se esittää kuinka valvoo ja ohjaa työtä sekä millaiset olosuhteet se tarjoaa työntekijöille. Työnantaja tulee myös näyttää kaikki maksut, jotka tulee työntekijälle maksettavaksi. Lisäksi työnantaja on velvollinen todistamaan, että työntekijöille on annettu tarpeeksi tietoa ja dokumentteja koskien työtä, työsuhteen ehtoja, maahantulon oikeudellisia ehtoja ja liikennesääntöjä Ruotsissa.²²⁸

²²⁵ Anställa en bärplockare 2015.

²²⁶ Wallin 2014, s.32.

²²⁷ Ibid. s.32.

²²⁸ Anställa en bärplockare 2015.

Ruotsissa poimijoiden tulot ovat verotettavaa tuloa. Veron määrä on vaihdellut vuosittain, koska välillä käytössä on ollut lähdevero. Yritykset ovat pitäneet verovelvollisuutta huonona toiminnan kannalta, koska toiminta saattaa tulla helposti liian kalliiksi yrittäjälle.²²⁹ Ruotsissa verottaja on kuitenkin kommentoinut asiaa siten, että työntekijän ei ole pakko maksaa veroa Ruotsiin, vaan se voidaan maksaa myös poimijan kotimaahan²³⁰. Mikäli työntekijä ei ole työsuhhteessa, hänellä oikeus poimia metsämarjoja verottomasti 12 500 kruunun (1 250 euron) edestä. Käytännössä kuitenkin kukaan ei valvo, että maksavatko nämä henkilöt yli menevältä osalta veroja.²³¹

5.2.2 Käytännön kokemukset Ruotsin mallin toimivuudesta

Kuten edellä esitetystä käy ilmi, on Ruotsissa tapahtuva metsämarjanpoiminta järjestetty ammattimaisemmin kuin Suomessa. Ruotsinkaan malli ei kuitenkaan ole ongelmaton ja seuraavaksi nostankin esille sekä hyviä että huonoja kokemuksia Ruotsin mallista. Nykyisen mallin toimivuus riippuu luonnollisesti kenen näkökulmasta sitä katsoo; ruotsalaisten viranomaisten, marjanpoimintayritysten, poimijoiden, poimijoiden rekrytoijien vai Thaimaan viranomaisten.

Thaimaan viranomaiset ovat kommentoineet, että Ruotsin mallissa on hyvää ennalta sovittu palkkaturva, mutta suuret poimijamäärät aiheuttavat ongelmia. Lisäksi verotusta pidetään ongelmallisena ja näin ollen Thaimaan viranomaisten näkökulmasta Suomen malli on parempi, koska meillä ei poimituista marjoista joudu maksamaan veroa. Lisäksi erään thaimaalaisen koordinaattorin haastattelussa on noussut esille seikka, että Ruotsin työsuhdekäytäntö on teeskentelyä ja todellisuudessa työntekijöille annetaan erilainen työsopimus kun he tulevat Ruotsiin. Tästä asiasta ei kuitenkaan ole olemassa virallista todistusaineistoa, vaan alan toimijoiden haastatteluissa esiin nousseet kommentit.²³²

Ennen vuotta 2009 sujui thaimaalaisten poimijoiden työskentely Ruotsissa pääasiassa hyvin ja he tienasivat merkittäviä ansioita poiminnalla. Sana kiiri ja vuonna 2009

²²⁹ Rantanen & Valkonen 2011, s.65-67.

²³⁰ Wingborg & Fredén 2011, s.6.

²³¹ Rantanen & Valkonen 2011, s.67.

²³² Ibid. s.65-66.

Ruotsiin lähti ennätysmäärä thaimaalaisia poimijoita korkein odotuksin, mutta valitettavasti vuodesta 2009 tuli lopulta ns. ”marjafiasko”. Poimijoilta perittävät rekrytointimaksut (sis. viisumin, lennot ja kulut Ruotsissa) tuplaantuivat edellisistä vuosista²³³. Poimijoilta perittävät elinkustannukset Ruotsissa nousivat kun vastaavasti marjojen ostohinta laski. Lopulta 80 % thaimaalaisista poimijoista palasi velkaantuneena takaisin Thaimaahan vuonna 2009.²³⁴ Vuoden 2009 tapahtumien johdosta Ruotsissa kiristettiin marjanpoimintaan liittyviä ehtoja, muun muassa koskien takuupalkkaa ja majoitusolosuhteita²³⁵. Ongelmat kuitenkin jatkuivat vielä kaudella 2010, kun eräs yritys keräsi rekrytoimiltaan poimijoilta rekrytointimaksut, ei maksanut heille palkkoja ja lopulta katosi rahojen kanssa²³⁶. Kaudelle 2011 Ruotsissa kiristettiin entisestään marjanpoimintaan liittyviä sääntöjä, kuten velvoittamalla, että rekrytointia harjoittavalla yrityksellä on oltava sivukonttori Ruotsissa, jotta työsuhteesta vastuussa olevat tahot on helpompi saada kiinni. Kauden 2010 tapahtumien johdosta tuli myös velvoite, että työnantajan tulee kyetä todistamaan, että on maksanut palkkoja aikaisemmillä kausilla poimijoille ja että se on kykeneväinen maksamaan palkkoja tulevalla kaudella. Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa, hänellä ei ole oikeutta ottaa poimijoita seuraavana vuonna. Tiukennetut säännökset ovat johtaneet siihen, että Ruotsiin ulkomaalaisia marjanpoimijoita kutsuvia yrityksiä on nykyisin vähemmän kuin vuosina 2009 ja 2010.²³⁷

Ruotsissa on ilmennyt myös epäasiallisia toimintatapoja metsämarjanpoiminta-alalla, jotka johtuvat pitkälti siitä, että poiminta on mahdollista sekä työsuhteessa että viisumin nojalla ja koska näiden kahden eri muodon välillä on eroja, esimerkiksi verotukseen liittyen. Myös jatkuva sääntöjen kiristäminen on luonnollisesti vaikuttanut erilaisten epärehellisten toimintatapojen syntymiseen. Ruotsissa ns. ”autotalliyrietykset” ovat houkutelleet työsuhteessa olevia poimijoita myymään verottomasti keräämäänsä marjat heille ohi sen yrityksen, johon poimijat ovat työsuhteessa. Houkutus tällaiseen on suuri ja käytännössä riski jäädä kiinni on alhainen.²³⁸

²³³ Poimijat saattoivat maksaa jopa lähemmäs 3 500 euroa rekrytointimaksua kaudella 2009.

²³⁴ Ks. Vanaspong 2012, s.16-21.

²³⁵ Vanaspong 2012, s.22.

²³⁶ Ibid. s.24.

²³⁷ Rantanen & Valkonen 2011, s.66.

²³⁸ Ibid. s.67.

Sellaiset ruotsalaiset marjayritykset, jotka ovat järjestäneet poiminnan työsuhteessa tapahtuvaksi, suosittelevat samaa toimintamallia myös muille alalla toimiville. Heidän näkemyksensä mukaan palkkaturva ja vakaat säännöt turvaavat toiminnan vakaan kehittämisen pitkällä tähtäimellä. Ruotsissa marja-alan toimijoiden mukaan nykyisin vain murto-osa marjojen poiminnasta käytetään hyödyksi taloudellisessa mielessä, vaikka esimerkiksi mustikoiden arvoa voi verrata jo nykyisin puun arvoon. Mustikat ovat potentiaalinen vientituote, mutta jotta marjojen taloudellinen hyöty saadaan irti parhaalla mahdollisella tavalla, tulee niiden poiminnan tapahtua laillisesti ja hyvien tapojen mukaisesti.²³⁹

5.3 Kausityöntekijädirektiivi metsämarjanpoimijoiden näkökulmasta

5.3.1 Metsämarjanpoimijoiden ja marjanostajayritysten välille työsuhde

Suomessa ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden nykyasema on ongelmallinen sekä oikeudellisesta näkökulmasta että työ- ja elinolosuhteiden osalta. Poimijat ottavat taloudellisen riskin tullessaan Suomeen, ovat riippuvaisessa asemassa marjanostajayrityksiin ja koordinaattoreihin, asuvat huonoissa olosuhteissa ja tekevät raskasta fyysistä työtä kohdaten erilaisia ongelmia siihen liittyen. On selvää, että nykytilanteessa työhön liittyy ihmiskaupan piirteitä ja asialle on tehtävä jotain. Ulkomaalaiset metsämarjanpoimijat ovat elintärkeitä Suomen marja-alalle ja on oletettavaa, että heitä tulee myös tulevaisuudessa Suomeen.

Suomeen tulevien metsämarjanpoimijoiden ongelmallinen tilanne on huomioitu myös unionin tasolla. Vuonna 2013 komissio kehotti suomalaisia viranomaisia puuttumaan tilanteeseen ja varmistamaan poimijoille työturvallisuuden ja terveystalvet. Vaikka kausityöntekijädirektiivi ei suoraan tule nykyisellään sovellettavaksi Suomeen tuleviin metsämarjanpoimijoihin, nähdään unionin tasolla myös kausityöntekijädirektiivin implementointi Suomeen mahdollisuutena vaikuttaa samalla näiden asemaan.²⁴⁰

²³⁹ Innala ym. 2011.

²⁴⁰ Töttös 2014, s.59.

Kausityöntekijädirektiivin implementoinnin yhteydessä on hyvä mahdollisuus ottaa uudelleen tarkasteluun ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden asema Suomessa. Esitän nyt seuraavaksi kaksi erilaista *de lege ferenda* –kannanottoa siitä millainen vaikutus kausityöntekijädirektiivillä voisi olla ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden asemaan Suomessa. Ensimmäiseksi tarkastelen kausityöntekijädirektiivin tuomia vaikutuksia, jos poimijoiden ja marjanostajayritysten välillä olisi työsuhde. Myöhemmin pohdin sitä olisiko mahdollista että kausityöntekijädirektiivi tulisi sovellettavaksi metsämarjanpoimijoihin, vaikka he eivät olisikaan työsuhhteessa.

Selkein ratkaisuehdotus olisi, jos metsämarjanpoimijat olisivat puutarhamarjanpoimijoiden tavoin työsuhhteessa marjanostajayrityksiin. Silloin heihin tulisi sovellettavaksi Suomen työlainsäädäntö sekä kausityöntekijädirektiivi. Tähän mennessä kuitenkin metsämarjanpoiminnan ei ole katsottu täyttävän työsuhteen tunnusmerkkejä direktio-oikeuden puuttumisen vuoksi. Työneuvosto on antanut asiasta lausunnon viimeksi kesällä 2014.²⁴¹ Työneuvoston lausunnolla ei kuitenkaan ole sitovaa oikeudellista merkitystä, vaan viime kädessä ratkaisun tekee tuomioistuin²⁴². Näin ollen pitäisi ottaa uudelleen arviointiin täyttääkö ulkomaalaisten poimijoiden ja marjanostajayritysten välinen toiminta työsuhteen tunnusmerkit.

Mikäli metsämarjanpoimijat tekisivät työtä työsuhhteessa, selkeyttäisi se heidän oikeudellisen asemansa, joka on tällä hetkellä työsuhteen ja yrittäjyyden välimuoto. Tätä välimuotoa ei tunnisteta Suomen eikä unionin lainsäädännössä. Lisäksi poimijoiden nostaminen työsuhteeseen poistaisi nykyisen ongelman siitä, että heidän maahantulonsa ei voida todellisuudessa katsoa tapahtuvan ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohtaa, koska he eivät ole työsuhhteessa. Mikäli he olisivat työsuhhteessa, tulisi heihin sovellettavaksi ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohta ja näin Suomessa ei olisi enää eroja erilaisten kausityöntekijäryhmien välillä, mikä vahvistaisi yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumista.

Ruotsissa työsuhhteessa tapahtuva toiminta on ollut myös marjanostajien näkökulmasta kannattavaa ja sellaiset alan toimijat Ruotsissa, jotka tekevät työsopimukset

²⁴¹ Työneuvoston lausunto 24.6.2014.

²⁴² Wallin 2014, s.35.

poimijoiden kanssa, ovat olleet tyytyväisiä ja suosittelevat toiminnan järjestämistä työsuhteessa myös muille. Heidän mukaansa pitkäaikaisia ja hyvien tapojen mukaisia pelisääntöjä noudattamalla voidaan luoda hyvä ja kestävä kehitys.²⁴³ Tähän näkemykseen on helppo yhtyä. Suomessa monet asiantuntijat ovat ilmaisseet mielipiteensä siitä, etteivät näe mitään oleellista syytä miksi Suomen tilanteen tulisi erota Ruotsin vastaavasta tilanteesta²⁴⁴.

Mikäli ulkomaalaiset poimijat olisivat työsuhteessa, olisi heidän asemansa ja oikeutensa paremmin turvattuina. Sekä Suomen lainsäädännön että kausityöntekijädirektiivin myötä heille kuuluisivat erilaiset työehdot (kuten palkkaus, työajat, vuosilomat, työturvallisuus ja työterveyshuolto) ja yhdistymisvapaus. Isoin ongelma poimijoiden kannalta on tällä hetkellä heidän ottama taloudellinen riski. Työsuhteessa he saisivat minimipalkan, jolloin taloudellinen riski häviäisi. Myös sosiaaliturva ja sen myötä tulevat terveyspalvelut olisivat erityisen tärkeitä juuri metsämarjanpoimijoille, jotka tekevät fyysisesti raskasta työtä ulkona, jolloin he altistuvat helpommin esimerkiksi erilaisille rasisvammoille. Poimijoilla tulisi olla oikeus luotettavien terveysalan ammattilaisten antamaan hoitoon.²⁴⁵ Lisäksi työsuhteessa heihin tulisi sovellettavaksi esimerkiksi kausityöntekijädirektiivin vaatimukset riittävästä majoituksesta ja kantelujen helpottamisesta.

Kausityöntekijädirektiivillä olisi vaikutuksia myös marjanostajayritysten toimintaan. Direktiivi asettaa velvoitteita työnantajaa kohtaan ja nämä tulisivat sovellettavaksi jatkossa mikäli poiminta olisi järjestetty työsuhteessa. Direktiivillä voidaan kohentaa poimijoiden riippuvaista asemaa työnantajista ja poistaa työhön liittyviä ihmiskaupan piirteitä. Direktiivin 17 artiklassa säädetään työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista, mikäli he eivät täytä direktiivistä johtuvia velvoitteitaan. Artiklan myötä esimerkiksi voidaan kieltää kausityöntekijöiden palkkaaminen sellaisilta työnantajilta, jotka ovat aiemmin vakavasti laiminlyöneet velvollisuutensa. Työnantajiin kohdistuvien seuraamusten tulee olla tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Direktiivin työnantajiin kohdistuvat seuraamukset koskevat myös mahdollisia alihankintaketjun muita välitasoja eli esimerkiksi koordinaattoreita.

²⁴³ Innala ym. 2011.

²⁴⁴ Wallin 2014, s.34.

²⁴⁵ Rantanen & Valkonen 2011, s.61.

Kuten aiemmin tässä tutkimuksessa on esitetty, on Suomessa perusteltu metsämarjanpoiminnan jättämistä työsuhteen ulkopuolelle sillä, että on pyritty Suomen elinkeinoelämän kannalta mahdollisimman yksinkertaiseen ratkaisuun, jotta poimijoita haluaisi tulla yhä edelleen Suomeen eikä sitä hankaloitettaisi pitkillä lupaprosesseilla ja työn verottamisella. Kausityöntekijädirektiivi mahdollistaa kuitenkin alle 90 päivää työskentelevien poimijoiden tuloon Suomeen lyhytaikaista oleskelua varten myönnettävällä viisumilla, jossa on merkintä oikeudesta tehdä kausityötä, ja on oletettavaa, että kun direktiivi implementoidaan Suomen oikeuteen, tulee Suomessa jatkossa tämä sama vaihtoehto sovellettavaksi. Tällöin tulee myös sovellettavaksi viisumisäännösten 23 artikla, jonka mukaisesti hakemus on käsiteltävä pääsääntöisesti 15 päivässä. Suurin osa Suomeen saapuvista poimijoista työskentelee Suomessa alle 90 päivää. Näin ollen lupaprosessit tulevat säilymään ennallaan eikä poimijoiden maahantuloa vaikeuteta.

Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset ovat rajoitetusti verovelvollisia eli he maksavat Suomeen veroa vain Suomesta saamistaan tuloista. Heidän verovelvollisuudestaan säädetään laissa rajoitetusti verovelvollisen tuloon verottamisesta (627/1978). Enintään 6 kuukautta Suomessa työskenteleviltä voidaan periä joko lähdevero tai verotus toimitetaan progressiivisen verotuksen mukaan. Lähdeveron suuruus on 35 %, mutta koska kausityöntekijät työskentelevät Suomessa pääsääntöisesti alle 6 kuukautta, voivat he valita myös progressiivisen verotuksen.²⁴⁶ Kausityöntekijöiden tulot eivät ole kovin suuret, joten olettavasti heidän veroprosenttinsa ei nousisi kovin suureksi. Lisäksi kausityöntekijöillä on mahdollisuus vähennyksiin kuluista ja oikeus päivärahoihin²⁴⁷.

5.3.2 Kausityöntekijädirektiivin sovellettavuus metsämarjanpoimijoihin ilman työsuhdetta

Voisiko kausityöntekijädirektiivi tulla sovellettavaksi ulkomaalaisiin metsämarjanpoimijoihin, vaikka he eivät olisi työsuhteessa? Kausityöntekijädirektiivin johdantokappaleessa todetaan, että kausityönteolla tarkoitetaan erityisesti matkailua ja maataloutta, mutta direktiivi jättää kausityöntekijän käsitteen tarkemman määrittelyn

²⁴⁶ Verohallinnon ohjeistus rajoitetusti verovelvollisen henkilön ansiotulon verotuksesta 2014.

²⁴⁷ Wallin 2014, s.35.

kansallisen lainsäädännön varaan²⁴⁸. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, että kun direktiiviä saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, tulee jäsenvaltioiden yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa laatia luettelo toimialoista, joihin kuuluu kausiluonteista toimintaa. Tämä johtuu siitä, että kausiluonteisen toiminnan muodot vaihtelevat eri jäsenvaltioiden välillä, joten näin ollen on luonnollista, että jäsenvaltiot saavat itse määrittellä kansallisessa lainsäädännössä tarkemmin kausityöntekijän käsitteen ja tehdä listauksen toimialoista, joilla kausityöntekoa tapahtuu²⁴⁹. Nämä mahdollistavat sen, että Suomessa voitaisiin direktiivin implementoinnin yhteydessä määrittellä, että myös metsämarjanpoimijat ovat kausityöntekijöitä.

Vaikka direktiivi jättää kausityöntekijän käsitteen määrittelyn kansallisen lainsäädännölle, seuraavaksi kysymykseksi metsämarjanpoimijoiden osalta nousee direktiivin 5 ja 6 artiklan maahanpääsyn edellytykset. Sekä 5 että 6 artiklan 1 kohtien a alakohdissa säädetään, että yksi maahanpääsyn edellytyksistä on voimassa oleva työsopimus tai kansallisen oikeuden, hallinnollisten määräysten tai käytännön mukaisesti sitova työtarjous, joka koskee kausityön tekemistä kyseisessä jäsenvaltiossa jäsenvaltioon sijoittautuneelle työnantajalle. Aiemmin tässä tutkimuksessa olen pohtinut millainen suhde ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden ja marjanostajayritysten välillä voidaan katsoa olevan, sillä poimijat antavat joko suullisen lupauksen tai allekirjoittavat sopimuksen, jonka myötä lupautuvat myymään poimimansa marjat marjanostajayritykselle, ja vastaavasti marjanostajayritys sitoutuu ostamaan marjat poimijoilta ennalta sovittuun hintaan. Suomessa jo nykyisin tämä ostositoumus vaaditaan viisumihakemuksen liitteenä²⁵⁰. Voidaanko katsoa, että tämä nykyisen kaltainen ostositoumus, olisi riittävä täyttämään kausityöntekijädirektiivin 5 ja 6 artiklan 1 kohtien a alakohdissa vaaditun edellytyksen? Direktiivissä ei kuitenkaan vaadita työsopimusta, vaan kelpaa myös kansallisen käytännön mukaisesti sitova työtarjous. Unionin tasolla on todettu tämän artiklan osalta, että on epäselvää millaisia näiden sopimusten tulee laillisesti olla, koska nykyiset käytännöt vaihtelevat jäsenvaltioiden välillä²⁵¹. Esimerkiksi Ruotsissa eduskunta on todennut, että maahanmuuttoprosessissa työtarjouksella ei ole juridista merkitystä, ainoastaan

²⁴⁸ HaVL 20/2012 vp, s.3.

²⁴⁹ Töttös 2014, s.50.

²⁵⁰ Metsämarjanpoimijat 2007, s.8.

²⁵¹ Fudge & Olsson 2014, s.452.

työsopimuksella²⁵². Näin ollen koska direktiivi ei tee täysin selväksi työtarjouksen juridisia muotovaatimuksia, voidaan käytännössä jatkaa nykyisten kansallisten käytäntöjen mukaisesti, jos ne täyttävät laajasti tulkittuna kausityöntekijädirektiivin vaatimukset. Suomessa mielestäni voidaan katsoa, että nykyinen ostositoumus täyttäisi kausityöntekijädirektiivin vaatimuksen.

Kausityöntekijädirektiivissä maahantulon edellytyksenä on myös sairausvakuutus, joka kattaa kaikki riskit niille ajanjaksoille, jolloin vakuutusturvaa ei ole jäsenvaltiossa työnseurauksena²⁵³. Marjanostajayritysten tulisi ottaa sairausvakuutus poimijoille koko sille ajan jaksolla, kun poimijat ovat Suomessa, jotta tämä direktiivin asettama maahantulon edellytys täyttyisi. Direktiivin maahanpääsyn edellytyksenä on myös, että työsopimuksessa tai vastaavassa luetellut työsuhteen ehdot ovat sovellettavien lakien, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisia²⁵⁴. Tämän edellytyksen osalta kysymys kuuluukin ovatko Suomen nykyiset käytännöt riittäviä kausityöntekijädirektiivin näkökulmasta? Mielestäni tämä kohta on viimeistään se artikla, joka tekee kausityöntekijädirektiivin soveltamisen metsämarjanpoimijoihin hankalaksi ilman työsuhdetta.

Kuten edellä esitetystä pohdinnasta käy ilmi, jouduttaisiin kausityöntekijädirektiiviä soveltamaan hyvin laajasti, jotta se tulisi sovellettavaksi metsämarjanpoimijoihin ilman työsuhdetta. Näin ollen en näe asiassa järkeä, koska tämä ei selkeyttäisi poimijoiden asemaa Suomessa, vaan saattaisi pelkästään lisätä epäselvyyttä ja epätietoisuutta poimijoiden, yritysten ja viranomaisten toiminnassa. Yhtenä vaihtoehtona poimijoiden aseman parantamiseksi Suomessa on esitetty erillislakivaihtoehtoa, jonka lähtökohtana olisi työsuhde kevennetyn sääntelyn piirissä tai nykyinen muoto. Erillislaisissa huomioitaisiin kausityöntekijädirektiivin tuomat vaatimukset. Lähtökohtaisesti erillislaki on kuitenkin aina huono vaihtoehto ja sitä tulisi välttää.²⁵⁵

²⁵² Örnfjäder & Zedell 2012, s.1.

²⁵³ Kausityöntekijädirektiivi 5 artikla 1 kohta b alakohta ja 6 artikla 1 kohta b alakohta.

²⁵⁴ Kausityöntekijädirektiivi 5 artikla 1 kohta c alakohta ja 6 artikla 1 kohta c alakohta.

²⁵⁵ Wallin 2014, s.36.

5.3.3 Ratkaisuehdotus metsämarjanpoimijoiden aseman parantamiseksi

Esitän lopuksi näkemykseni siitä minkä näen parhaaksi ratkaisuksi nykyisessä tilanteessa metsämarjanpoimijoiden aseman parantamiseksi. Kausityöntekijädirektiivin implementointi Suomen oikeuteen tarjoaa mahdollisuuden tarkastella metsämarjanpoimijoiden työoikeudellista asemaa uudelleen ja mikäli metsämarjanpoimijoiden katsottaisiin olevan työsuhteessa marjanostajayrityksiin, selkeyttäisi se tilanteen ja kausityöntekijädirektiivi tulisi sovellettavaksi metsämarjanpoimijoihin. Mielestäni kausityöntekijädirektiivi poistaa osan niistä ongelmista, jotka ovat aikaisemmin toimineet perusteluna sille, miksi metsämarjanpoimintaa ei ole kannattavaa järjestää työsuhteessa tapahtuvaksi kuten esimerkiksi pitkät lupaprosessit. Näin ollen mielestäni metsämarjanpoiminnan tulisi tapahtua työsuhteessa.

Ainoana ongelmana näen sen, että työsuhteen myötä poimijat joutuisivat maksamaan veroja saamistaan tuloista, mikä saattaisi Ruotsin kokemusten mukaan johtaa siihen, että ulkomaalaiset poimijat eivät näe toimintaa enää taloudellisesti kannattavana eivätkä halua enää tulla poimimaan marjoja. Toisaalta Ruotsin kokemukset osoittavat kuitenkin sen, että vaikka poimintaan liittyviä sääntöjä on kiristetty, tulee maahan yhä edelleen vuosittain suuri määrä poimijoita. Itse uskon siihen, että selkeyttämällä oikeudellisesti metsämarjanpoiminta ja luomalla alalle selvät pelisäännöt, voidaan saavuttaa ammattimaisempi toiminta ja suojella poimijoita poistaen alalta ne yritykset, joiden toiminta on ollut huonosti järjestettyä.

Suomen lainsäädäntöön ei tarvitse tehdä muutoksia mikäli metsämarjanpoiminta tapahtuisi jatkossa työsuhteessa. Kuten tässä tutkielmassa on todettu, ulkomaalaislain 79 § 1 momentin 4 alakohdan mukaisesti ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa, jos hän tulee marjojen poimintaan. Nykyisessä ulkomaalaislaissa ei siis ole rajattu marjanpoimintaa puutarhamarjanpoimintaan, vaan se kattaa kaiken marjanpoiminnan, joka tehdään ansiotyönä eli ulkomaalaislain tulkinnan mukaan työsuhteessa. Mielestäni kyse on siis periaatteellisesta päätöksestä tehdäänkö metsämarjanpoiminta työsuhteessa vai ei. Mikäli tehtäisiin päätös, että metsämarjanpoiminta tapahtuisi työsuhteessa, tulisi näkemykseni mukaan esimerkiksi

työneuvoston antaa uusi lausunto asiasta ja sen jälkeen viranomaisten uusia ohjeistuksensa tämän mukaisesti, jotta marja-alan yritykset ovat tietoisia muutoksesta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Kausityöntekijädirektiivin vaikutus Suomeen tuleviin työsuhteessa työtä tekeviin kausityöntekijöihin

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella EU:n kausityöntekijädirektiiviä ja sen vaikutuksia Suomen oikeuteen. Ydin tutkimuskysymyksenä oli kuinka EU:n kausityöntekijädirektiivi vaikuttaa Suomen oikeuteen. Kausityöntekijädirektiivi koskee työsuhteessa olevia ulkomaalaisia eli unionin ulkopuolelta tulevia kausityöntekijöitä.

Kausityöntekijädirektiivin tuoma merkittävin oikeus on 23 artikla, joka oikeuttaa kausityöntekijöille yhdenvertaisen kohtelun jäsenvaltioiden kansalaisten kanssa esimerkiksi työehtojen, yhdistymisvapauden ja sosiaaliturvan osalta. Olen keskittynyt tutkielmassa tarkastelemaan juuri näiden artiklojen implementoinnin vaikutuksia Suomen oikeuteen. Kuitenkin kuten tutkielmassani käy ilmi, ei kausityöntekijädirektiivi tuo juuri uusia oikeuksia Suomeen tuleville ulkomaalaisille kausityöntekijöille sosiaaliturvaa lukuun ottamatta. Sosiaaliturvan osalta on huomioitava kuitenkin, että perhe-etuudet ja työttömyysetuudet on rajattu pois kausityöntekijöille kuuluvasta yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta.

Suomessa kausityöntekijädirektiivin implementointi on nostanut kysymyksiä direktiivin aiheuttamasta ristiriidasta Suomen lähtökohtaisesti asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa²⁵⁶. Kausityöntekijädirektiivin implementointi aiheuttaa tältä osin muutoksen lainsäädäntöömme, mutta se ei ole ainut unionista tuleva säädös, joka aiheuttaa ristiriidan sosiaaliturvan asumisperusteen kanssa. Ulkomaalaisten sosiaaliturvaa koskien jouduttiin esimerkiksi vuonna 2014 tekemään muutos soveltamisalalakiin EU:n yhdistelmälapudirektiivin myötä, joka säätelee lähtökohtaisesti ulkomaalaisille työntekijöille kuuluvasta yhdenvertaisesta kohtelusta²⁵⁷. Yhdistelmälapudirektiivin myötä yli neljä kuukautta Suomessa työskenteleville kuuluu jo nykyisin oikeus sosiaaliturvaan eli näin ollen Suomessa jo nykyisin yli neljä kuukautta työskentelevillä kausityöntekijöillä on oikeus sosiaaliturvaan tietyn

²⁵⁶ HaVL 20/2012 vp, s.4.

²⁵⁷ HE 198/2013 vp, s.4.

rajoituksin. Kausityöntekijädirektiivi tulee tekemään kuitenkin sen muutoksen, että se koskee myös kausityöntekijöitä ilman vaatimusta vähimmäissoleskeluajasta. Kausityöntekijädirektiivin ristiriita Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan kanssa on vain yksi osa laajempaa keskustelua Suomen ja EU-lainsäädännön yhteensovittamisen haasteista sosiaaliturvan aloilla, joten näen, että tämä kysymys tulee ratkaista laajemmalla tasolla eikä kausityöntekijädirektiivin implementoinnin yhteydessä²⁵⁸. Kuten aiemmin tässä tutkielmassa on jo todettu, sosiaali – ja terveysministeriöstä on arvioitu, että direktiivistä aiheutuvat kustannukset ovat hyvin pieniä verrattuna Suomen terveydenhuollon kokonaislukuihin ja sosiaaliturvan asiakkaiden määrä nousisi vain noin parilla tuhannella henkilöllä.²⁵⁹ Kyseessä on siis pieni kuluerä Suomen valtiolle, mutta tärkeä oikeus yksilön kannalta. Näen, että kysymys sosiaaliturvan antamisesta ulkomaalaisille kausityöntekijöille on osa laajempaa kysymystä otamme heidät osaksi yhteiskuntaamme vai emme. Kausityöntekijädirektiivin myötä soveltamisalalakiin sekä muuhun tarvittavaan lainsäädäntöön tulee tehdä muutoksia, jotta kausityöntekijädirektiivin mukaiset kausityöntekijät ovat oikeutettuja Suomen sosiaaliturvaan tietyin rajoituksin.

Kausityöntekijädirektiivin takaamat yhtäläiset oikeudet työehtojen ja yhdistymisvapauden osalta eivät tuo Suomeen tuleville kausityöntekijöille uusia oikeuksia. Nämä oikeudet ovat jo taattu Suomeen tuleville kausityöntekijöille Suomen voimassaolevassa lainsäädännössä, joka heihin tulee sovellettavaksi. Toisaalta on kuitenkin positiivista, että kausityöntekijädirektiivin myötä nämä kausityöntekijöille kuuluvat oikeudet on selvästi koottu yhteen paikkaan.

Kausityöntekijöiden näkökulmasta merkittävämpi on direktiivin 20 artikla, jossa taataan oikeus riittävään majoitukseen kausityöntekijöille. Vaikka Suomessa turvataan jo perustuslain 19 §:n 4 momentissa julkisen vallan velvollisuus edistää jokaisen oikeutta riittävään asuntoon, on mielestäni silti tätä vielä syytä tarkentaa muualla lainsäädännössä. Kausityöntekijädirektiivin 20 artikla on hyvä, sillä se asettaa tarkempia vaatimuksia kausityöntekijöiden majoitusta koskien, esimerkiksi sääten että mikäli kausityöntekijältä peritään vuokra majoituksesta, vuokran määrä ei saa olla

²⁵⁸ SOLMU IV työryhmä 2012, s.10-12.

²⁵⁹ Yle: Ulkomaisille kausityöntekijöille tulossa oikeus sosiaaliturvaan – laki uudistuu. 14.10.2013.

kohtuuton, ja että työnantajan tulee huolehtia majoituksen riittävästä tasosta ja jäsenvaltion yleisten terveys – ja sosiaalinenormien täyttämistä. Mielestäni tästä asiasta voisi kuitenkin säätää vieläkin tarkemmin kansallisella tasolla tai vähintään tarkentaa viranomaisten ohjeistuksilla.

Erityisen tärkeää on se, että kausityöntekijöillä on tieto omista oikeuksistaan. Suomessa viranomaisten tulee huolehtia, että jatkossa kausityöntekijöillä on tiedossa kausityöntekijädirektiivin mukaiset oikeudet ja velvollisuudet. Tämä asia on huomioitu myös kausityöntekijädirektiivissä²⁶⁰.

6.2 Kausityöntekijädirektiivin vaikutus Suomeen tuleviin metsämarjanpoimijoihin ja mahdolliset toimenpiteet heidän asemansa parantamiseksi

Käsittelin tutkielmassa myös Suomeen tulevia metsämarjanpoimijoita, jotka eivät tee työtä työsuhteessa, mutta joiden asemassa on ollut eniten ongelmia²⁶¹. Halusin tarkastella voisiko kausityöntekijädirektiivi olla yksi vaihtoehto tämän ryhmän aseman parantamiseksi, vaikka direktiivi ei heihin suoraan tule sovellettavaksi työsuhteen puuttumisen vuoksi. Monissa Suomessa annetuissa kausityöntekijädirektiiviä koskevissa eduskunnan lausunnoissa on todettu, että direktiivistä voisi olla Suomessa hyötyä lähinnä metsämarjanpoimijoille²⁶².

Metsämarjanpoimijoiden asema on Suomessa kausityöntekijöistä heikoin, sillä heihin ei tule sovellettavaksi tällä hetkellä Suomen työlainsäädäntö, joka takaisi heille työhön liittyvät oikeudet. Tällä hetkellä heidän asemaansa ja oikeuksiaan on pyritty turvaamaan viranomaisten antamilla ohjeistuksilla. Metsämarjanpoimintaa ei Suomessa ole järjestetty työsuhteessa tapahtuvaksi, sillä viranomaisten mukaan asiassa on katsottu Suomen elinkeinoelämän etua eikä hankaloitettu metsämarjanpoimintaa hitailla ja kalleilla lupaprosesseilla²⁶³. Lisäksi asiaan on vaikuttanut myös se, ettei metsämarjanpoiminnasta saaduista tuloista tarvitse maksaa veroja, jos työ ei tapahdu

²⁶⁰ Ks. tarkemmin kausityöntekijädirektiivin 11 artikla.

²⁶¹ HaVL 20/2012 vp, s.5.

²⁶² Ks. esim. HaVL 20/2012 vp, s.5 ja HaVL 24/2010 vp, s.4.

²⁶³ Metsämarjanpoimijat 2007, s.13.

työsuhteessa. Wallinin raportin mukaan kuitenkin Suomi olisi alun perin voinut ottaa asiaan toisen lähestymistavan ja katsoa, että metsämarjanpoimijat ovat työsuhteessa marjayrityksiin. Wallinin näkemyksen mukaan viranomaisten olisi tullut kiinnittää huomioita myös muihin seikkoihin eikä katsoa pelkästään elinkeinoelämän etua.²⁶⁴

Suomessa on katsottu, että metsämarjanpoiminta täyttää työsuhteen tunnusmerkit muilta osin paitsi marjayritysten suora direktio- eli työnjohto-oikeus poimijoihin puuttuu. Suomessa työneuvosto on antanut asiasta lausunnon viimeksi 24.6.2014.²⁶⁵ Kuten tässä tutkielmassa olen pohtinut, on metsämarjanpoiminta järjestetty siten että poimijan ja marjayrityksen välissä on havaittavissa selviä direktio-oikeuden tunnusmerkkejä. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että direktio-oikeus työsuhteen yhtenä tunnusmerkkinä ei edellytä sitä, että oikeutta on käytetty, vaan ratkaisevaa on se olisiko työnantajalla käytännössä oikeus järjestellä ja johtaa työtä²⁶⁶. Näkemykseni mukaan Suomessa tapahtuva metsämarjanpoiminta on pitkälti marjayritysten ja koordinaattorien varassa eikä ulkomaalaisia poimijoita tulisi Suomeen elleivät marjayritykset järjestäisi poimijoiden maahantuloa.

Mielestäni aikaisemmin tehty päätös suorittaa metsämarjanpoimintaa ilman työsuhdetta ei enää riitä vastaamaan nykytilanteen haasteita. Vuonna 2007 sisäministeriön antamassa raportissa todettiin, että metsämarjanpoimintaan liittyvät ongelmat ovat olleet yksittäisiä tapauksia eikä lainsäädäntöön tai heidän asemaansa ole tarpeellista tehdä muutoksia²⁶⁷. Wallinin tuore raportti kuitenkin osoittaa, että metsämarjanpoimintaan liittyy edelleen erilaisia ongelmia ja poimijoiden asemassa on parantamista. Kuten on todettu, Suomeen tulee yhä jatkossa ulkomaalaisia metsämarjanpoimijoita, joten on aika selkeyttää heidän oikeudellinen asemansa ja näin ollen järjestää koko metsämarjanpoiminta ammattimaisemmin. Mielestäni metsämarjanpoiminta Suomessa on järjestetty siten, että se täyttää jo nykyisellään työsuhteen tunnusmerkit, jolloin työ tulisi järjestää työsuhteessa tapahtuvaksi kuten Ruotsissa. Ulkomaalaisten metsäpoimijoiden ja marjayritysten välille tulisi solmia työsuhteet, jolloin metsämarjanpoimijoita koskisi Suomen työlainsäädäntö ja tuore

²⁶⁴ Wallin 2014, s.14.

²⁶⁵ Työneuvoston lausunto 24.6.2014.

²⁶⁶ Bruun & Von Koskull 2012, s.25-28.

²⁶⁷ Metsämarjanpoimijat 2007, s.12-17.

kausityöntekijädirektiivi. Kuten tutkielmani viidennessä pääluvussa olen todennut, ei kausityöntekijädirektiivi tule muutoin sovellettavaksi metsämarjanpoimijoihin elleivät he työskentele työsuhteessa.

6.3 Lopuksi

Nostan lopuksi vielä esille muutamia muita kausityöntekijädirektiiviin liittyviä näkökulmia. Kausityöntekijädirektiivi on nostanut Suomessa epäilyksiä siitä korjaako direktiivi kausityöntekoon kohdistuvia todellisia ongelmia vai luodaanko jälleen ilman todellista syytä uusi erillinen maahanmuuttajakategoria²⁶⁸. Myös unionin tasolla on herännyt kysymys siitä onko EU menossa väärään suuntaan maahanmuutto-oikeutensa kanssa noudattaen alakohtaista lähestymistapaa. Viimeisten vuosien aikana on annettu omat direktiivinsä koskien muun muassa erityisen päteviä työntekijöitä, kausityöntekijöitä, yrityksen sisäisesti siirtyviä työntekijöitä, joiden kaikkien direktiivien kehyksenä toimii yhdistelmäluopadirektiivi kattaen kaikki ulkomaalaisten maahanmuutto- ja työskentelytilanteet tietyin rajoituksin.²⁶⁹ Tämä on sinällään mielenkiintoinen kysymys, joka kuvastaa kaikkia EU-oikeuden aloja. Saavutetaanko tarkalla alakohtaisella sääntelyllä todella halutut päämäärät vai hankaloitetaanko turhaan esimerkiksi kolmansien maiden kansalaisten tapauksessa heidän maahantuloaan ja täällä oleskelua ja toisaalta jäsenvaltioiden toimintaa?

Kuitenkin toisten mielestä kausityöntekijädirektiivi on uusi alku EU:n maahanmuutto-oikeudessa ja direktiiviä on kuvattu ”*eksklusiivisena maahanpääsytapana huomioiden selvästi yhdenvertaisen kohtelun merkitys jättäen kuitenkin hyvin päätäntävaltaa myös jäsenvaltioille*”. Jäsenvaltiot olivat itse vahvasti ajamassa parempia etuja kausityöntekijöille ensimmäiseen direktiiviehdotukseen nähden, mikä kuvastaa jäsenvaltioiden halua tarjota ulkomaalaisille yhdenvertainen kohtelu jäsenvaltioiden kansalaisten kanssa.²⁷⁰ Vaikka kausityöntekijädirektiivi ei vaikuta mullistavasti Suomen oikeuteen, on kuitenkin huomioitava, että direktiivillä voi olla laajemmat ja positiivisemmat vaikutukset jossain toisessa jäsenvaltiossa. EU-jäsenyytemme myötä

²⁶⁸ SuVL 12/2010 vp, s.6.

²⁶⁹ Fudge & Herzfeld Olsson 2014, s.465.

²⁷⁰ Ibid. s.466.

olemme osana EU:n yhteistä maahanmuuttopolitiikkaa, jonka tavoitteena on kehittää yhteinen vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alue²⁷¹. On ennustettu, että ihmisten liikkuvuus tulee lisääntymään ympäri maailmaa, ja EU:ssa omat haasteensa työvoiman saatavuudelle tuo väestöryhmän rakenne ja käynnissä oleva talouskriisi. Nämä syyt tulevat ajamaan EU:ta kohti entistä yhtenäisempää talousaluetta, joka tarvitsee työvoimaa unionin ulkopuolelta ja tämän helpottamiseksi kaikin puolin yhtenäisen maahanmuuttopolitiikan.²⁷²

²⁷¹ Walker 2006, s.1.

²⁷² Lazarowicz 2014, s.4.