

**OTT Jaana Paanetoja:**  
**Ulkomaalaisen luonnonmarjanpoimijan asema**  
*Edilex-uutiset 25.8.2014*

Suomeen saapuneiden luonnonmarjanpoimijoiden asema on kuluvan vuoden aikana ollut esillä useaan otteeseen ja eri yhteyksissä. Keskustelua etenkin internetissä lisäsi työneuvoston 24.6.2014 SAK:n pyynnöstä antama lausunto TN 1458-14, joka koski vuosilomalain soveltamista turistiviisumilla Thaimaasta tulleisiin poimijoihin. Tämä lausunto herätti kiinnostusta ja kritiikkiä enemmän kuin työneuvoston vuonna 2010 antama, asiallisesti samankaltainen lausunto TN 1438-10.

[Vuoden 2014 lausunnossa](#) poimijoiden ja heidän viisumeihinsa kutsujaksi merkityn ”marjayritys” X Oy:n välillä ei katsottu sovitun työskentelystä yrityksen lukuun. Yritys ei käytännössä johtanut tai valvonut poimintaa, eikä sen oikeudesta tällaisiin toimiin voitu sopimusten puuttumisen vuoksi saada selkoa. Koska poimijan ja yrityksen välisessä oikeussuhteessa jäi näin täyttymättä osa työsuhteelta lain mukaan vaadittavista tunnusmerkeistä, ei siihen tullut työneuvoston mielestä soveltaa vuosilomalakia.

Työneuvoston lausuntoon kohdistettu arvostelu voidaan käsittääkseni kiteyttää seuraavasti: Lausuntoa on moitittu lopputulokseltaan vääräksi. Lopputuloksen olisi pitänyt olla myönteinen, eli thaimaalaisten suorittama luonnonmarjojen poiminta oli tullut katsoa työsuhteiseksi ja siten vuosilomalain soveltamisalaan kuuluvaksi. Näin työneuvosto olisi voinut myötävaikuttaa siihen, että köyhien thaimaalaisten luonnonmarjanpoimijoiden riisto, väärinkäyttö ja harhaanjohtaminen loppuvat. Kun poimijat nyt tulkittiin itsenäisiksi yrittäjiksi, nämä epäkohdat saavat jatkoa. Työneuvoston lausuntoa pidettiin myös yleisenä, kaikkien Thaimaasta saapuvien ja ehkä muidenkin luonnonmarjanpoimijoiden asemaa koskevana kannanottona.

Tällaista kritiikkiä esittäneiltä tahoilta näyttävät kuitenkin jääneen huomaamatta faktat, eli lausuntopyynnön kohde ja lausunnon lopputuloksen merkitys.

Ensinnäkin on syytä korostaa, että lausuntopyyntö oli rajattu 50:een nimeltä mainittuun poimijaan, joiden kanssa SAK:n edustaja oli keskustellut syyskuussa 2013. Työneuvosto ei ollut kuitenkaan saanut tietoja mainittujen henkilöiden yksilöllisistä olosuhteista, vaan asiassa esitetty selvitys oli koskenut yleisesti kaikkia X Oy:n vuonna 2013 Thaimaasta kutsumia poimijoita. Lausunnossa ei näin ollen voitu vastata sitä pyydettyä esitettyyn kysymykseen, olivatko juuri nimetyt poimijat olleet työsuhteessa X Oy:hyn. Lisäksi on – niin kuin työneuvosto itse toteaa – huomattava, että asian käsittelyssä saatu selvitys oli rajoittunut vuonna 2013 vallinneisiin olosuhteisiin ja noudatettuihin menettelytapoihin. On siis selvää, ettei lausunnosta voida tehdä suoraan päätelmiä niiden poimijoiden työoikeudellisesta asemasta, jotka X Oy oli kutsunut Suomeen ennen vuotta 2013 tai sen jälkeen. Tällainen lausunto rajatun henkilöpiiriin työskentelystä tietynä ajankohtana X Oy:n kutsumana ei ollut yleinen, kenen tahansa thaimaalaisen tai muun ulkomaalaisen poimijan asemaa koskeva kannanotto. Eikä se voi sellaiseksi muuttua myöskään jälkepäin.

Toiseksi on paikallaan oikaista virheellinen näkemys siitä, että työneuvosto olisi lausunnossaan päätenyt pitämään poimijoita itsenäisinä yrittäjinä. Sopimus työtä tekevän ja sitä tarjoavan tahon välillä on yksi työsuhteelta vaadittavista tunnusmerkeistä. Sekä nyt käsillä olevassa että vuoden 2010 lausunnossa työneuvosto katsoi, että thaimaalaisten luonnonmarjanpoimijoiden ja heidät Suomeen kutsuneen marjayrityksen välillä ei ollut sopimusta eikä työtä voitu katsoa tehdyn työsuhteessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että poimijoita olisi pidetty itsenäisinä yrittäjinä. Hieman ilkeästi onkin kysyttävä, miten työtä voitaisiin tehdä itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana, jos sitä suorittavan ja tarjoavan tahon kesken ei olisi solmittu sopimusta. Vastaus tietenkin kuuluu: ei mitenkään.

Kolmanneksi on tuotava esille muutamia työoikeuden perusteita, joita lausunnon kritiikissä ei selvästikään ole otettu huomioon. Ratkaisu työsuhteen syntymisestä ja sen myötä vuosilomalain soveltamisesta tai soveltamatta jättämisestä ei koskaan voi olla tarkoitus- tai tavoitehakuista, vaan kysymys on lakiin perustuvasta oikeudellisesta ratkaisutoiminnasta. Työsuhteen ei voida katsoa syntyvän vain siksi, että työtä

tekevän ryhmän asema näin parantuisi tai heidän työntekoonsa liittyvät ongelmat poistuisivat. Itsestään selvää on, että ratkaisu työskentelyn oikeudellisesta luonteesta perustuu yksinomaan siihen, täyttyvätkö työsopimuslaissa säädetyt työsuhteen tunnusmerkit vai eivät. Tunnusmerkkejä ei ole mahdollista sepittää, vaan niiden täytyminen on voitava todeta konkreettisesti yksittäistapauksessa. Lienee syytä myös korostaa, että työsuhteen syntymistä arvioitaessa niin työneuvostossa, tuomioistuimissa kuin muissakin viranomaisissa kysymys on aina yksittäistapauksen ratkaisusta. Etukäteen ja yleisesti ei mikään näistä tahoista voi ratkaista työtä koskevan oikeussuhteen luonnetta.

Suomeen kausityöhön saapuvien ulkomaalaisten luonnonmarjanpoimijoiden työskentelyolosuhteita on kartoitettu myös viralliselvityksessä. Selvitysmies *Markku Wallin* esitti raportissaan, että poimijoiden ja marjanostajayritysten välillä solmittaisiin työsopimukset ja että työ siten tehtäisiin työsuhteessa. Toisena vaihtoehtona Wallin esitti poimijoita koskevan erillislain säätämistä ([Wallin, Markku: Ehdotuksia ulkomaalaisten metsämarjanpoimijoiden olosuhteisiin liittyvien epäkohtien poistamiseksi, 28.2.2014](#)). Selvityksessä tuotiin yleisesti esille työsuhteen vaikutuksia, mutta ei kuitenkaan konkreettisesti tarkasteltu, miten poimijoiden asema tosiasiallisesti muuttuisi verrattuna tämänhetkiseen tilanteeseen. Työsuhteen oikeusvaikutusten konkreettinen tarkastelu ja ”työsuhdevaihtoehdon” punninta ovat pääosin puuttuneet myös niistä muista puheenvuoroista, joissa thaimaalaisten luonnonmarjanpoiminta Suomessa on haluttu ”muuttaa” työsuhteiseksi työksi.

Sekä epävirallisissa että virallisissa yhteyksissä on tuotu esille, että työn tekeminen työsuhteessa suojaisi thaimaalaisia luonnonmarjanpoimijoita ja parantaisi heidän asemaansa nykyisestä. Siksi onkin paikallaan miettiä, mihin poiminta työsuhteessa itse asiassa johtaisi. Aluksi on huomautettava, ettei luonnonmarjojen poiminta yleisesti voi muuttua eikä sitä voi muuttaa työsuhteiseksi muutoin kuin lailla säätämällä. Yksittäisen poimijan suorittama poiminta voi olla jo nyt työsuhteista, jos siinä täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit; eikä asiaan vaikuta millään tavoin poimijan kansallisuus. Ainakaan työneuvostoon ei tällaisia tapauksia kuitenkaan liene tullut ratkaistaviksi.

Työsuhteen on katsottu ensinnäkin parantavan thaimaalaisten poimijoiden työskentelyehtoja. Missään yhteydessä en ole kuitenkaan tavannut laskelmia siitä, miten poimijoiden ansiotaso muuttuisi tai ennen kaikkea parantuisi, jos poiminta olisi työsuhteista työtä. Internetistä saatavien tietojen perusteella poimijat tavoittelevat 100 kilogramman keskimääräistä marjamäärää päivässä. Siinä missä osa saa kerättyä vain noin 70 kilogrammaa, parhaimmat saaliit voivat nousta jopa 250 kilogrammaan. Vuonna 2013 poimijalle maksettiin puhdistamattomasta mustikasta noin 1,20–1,40 euroa kilogrammalta. Bruttoansiot päivää kohti liikkuvat siten 84–300 eurossa mustikasta maksetun 1,20 euron kilohinnan mukaan laskettuna. Työsuhteessa tehtävään luonnonmarjanpoimintaan tulisi puolestaan sovellettavaksi maaseutuelinkeinojen yleissitova työehtosopimus palkkausmääräyksineen. Metsämarjojen poiminta ja keruu ovat työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan työehtosopimuksessa tarkoitettuja maaseutuelinkeinoja. Työehtosopimuksen alimman vaativuusryhmän mukainen tuntipakka on tällä hetkellä 8,16 euroa ja ammattitaitolisällä 8,40 euroa. Työntekijälle, jolla ei ole alan työkokemusta, voidaan perehdytysaikana maksaa vaativuusryhmä 1:n palkka 10 %:lla vähennettynä. Näin ollen luonnonmarjoja poimivan työntekijän ansio muodostuisi vaativuusryhmä 1:ssä kahdeksan tunnin pituisena työpäivänä enimmillään noin 61 - 63 euroksi.

Toisin kuin luonnonmarjojen myynnistä omaan lukuun saatava tulo, niiden poiminnasta työsuhteessa maksettava ansio on verotettavaa tuloa. Tulosta pitäisi maksaa 35 %:n suuruisen lähdevero. Suomessa enintään kuusi kuukautta oleskelevat ulkomaalaiset, eli ns. rajoitetusti verovelvolliset voivat kuitenkin lähdeverotuksen sijasta vaatia tulon verotusta progressiivisesti. Viimeksi mainitussa tapauksessa työnantajan on lisäksi perittävä palkasta sosiaaliturva- ja vakuutusmaksut, ellei poimijalla ole esittää todistusta, joka osoittaa hänen olevan vakuutettu muussa maassa kuin Suomessa.

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa sallitaan myös suoritukseen perustuva palkkaus, joten palkkaustavaksi voitaisiin työsuhteisessakin poiminnassa paikallisesti sopia paikallisesti urakkapalkka, eli

korvaus poimittujen marjojen määrän mukaan. Työehtosopimuksen mukaan suorituspalkkaisessa työssä työt on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla vähintään 20 % hinnoittelun perusteena ollutta vaativuusryhmän palkkaa korkeammaksi. Suorituspalkkatyötä voidaan tehdä myös ryhmässä, jolloin palkka maksetaan ryhmän ilmoittamien jakoperusteiden mukaan. Vaikka työtä tehtäisiin urakalla, on työn vaativuusryhmän mukainen tuntipalkka aina taattu. Tämä takuu ei kuitenkaan työehtosopimuksen mukaan koske tapauksia, joissa työntekijä työvauhdistaan johtuen ei ole saavuttanut tuntipalkkaansa, vaikka työolosuhteet ovat olleet normaalit, eikä muitakaan työnjärjestelyistä tai urakan hinnoittelusta johtuvia haittoja ole esiintynyt. Poikkeus saattaisi tulla sovellettavaksi luonnonmarjojen poiminnassa, jos poimija on hidas eikä työvauhdin verkkaisuus johdu esimerkiksi vaikeista olosuhteista tai marjojen puutteesta. Tämä johtaisi siihen, että mitään takuupalkkaa ei käytännössä olisikaan. Tilanne olisi siis nykyisen kaltainen; toisin sanoen ansio määräytyisi ainoastaan marjasaaliin mukaan.

Työsuhteessa noudatettavasta palkkaustavasta riippumatta vaikuttaa siltä, että nettotulo verojen jälkeen voisi jäädä pienemmäksi kuin nyt marjoista saatu bruttotulo 100 kilogramman mustikan päiväsaaliin mukaan laskettuna. Ainakaan palkkauksen näkökulmasta työsuhde ei siis ehkä olisikaan thaimaalaiselle poimijalle toivottava vaihtoehto.

Luonnonmarjojen poiminta lienee – ainakin työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan ja sitä koskevan työneuvoston lausuntokäytännön perusteella – työtä, johon työaikalaki ei tulisi sovellettavaksi, vaikka sitä tehtäisiinkin työsuhteessa. Poiminta suoritetaan pääosin sellaisissa oloissa, että työnantajan asiaksi ei voida katsoa siihen käytettävän ajan järjestelyjen valvontaa (ks. esim. [TN 1452-13](#)). Näin ollen työstä ei makseta ylityökorvauksia eikä muitakaan työaikalakiin perustuvia korvauksia, ellei sellaisista ole työehtosopimuksessa erikseen sovittu. Työaikalain soveltumattomuus voi vaikuttaa muun ohessa sairausajanpalkkaoikeuteen. Kun työaikalaki ei tule sovellettavaksi, työnantajan ei tarvitse laatia työvuoroluetteloita. Tämä voi johtaa siihen, ettei poimija saa mahdolliselta työkyvyttömyysajalta sairausajan palkkaa. Jos työpäiviä ei ole etukäteen määrätty tai niistä ei ole sovittu, on vaikeaa osoittaa, että työntekijä estyy sairauden vuoksi päivänä, jolloin oli tarkoitus tehdä työtä. Vuosilomalain mukainen 9 %:n vuosilomakorvaus tulee maksettavaksi, mikä kohottaa ansiota jonkin verran.

Edellä esitetyn perusteella työskentelyehdot eivät siis välttämättä parannu merkittävästi, vaikka poiminta olisi työsuhteista.

Työsuhteen myötä tulevana suojana on tuotu esille myös palkkaturvain soveltaminen. Miten todennäköistä lain soveltaminen tulisi olemaan erityisesti luonnonmarjoja poimittaessa, eli kuinka suuri riski työnantajilla olisi ajautua maksukyvyttömyyteen, on kuitenkin jäänyt selvittämättä.

On selvää, että työsuhteen myötä luonnonmarjojen poimintatyöhön tulisi sovellettavaksi Suomen koko työlainsäädäntö. Kun työsuhtevaihtoehtoa puolustetaan, tulisi kuitenkin tuoda esille vain ne säännökset, jotka konkreettisesti ja todennäköisesti parantaisivat poimijoiden asemaa nykyisestä. Kokonaiskuvan saamiseksi on tärkeää tarkastella myös työsuhteeseen sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä.

Luonnonmarjojen poiminta kuuluu jokamiehen oikeuksiin. Kuka tahansa Suomessa oleskeleva saa käyttää luontoa ja muun ohessa poimia luonnonmarjoja riippumatta siitä, kuka maa-alueen omistaa tai kenen hallinnassa se on. Myös myytäväksi tarkoitettujen marjojen poiminta on sallittua jokamiehen oikeuden käyttöä. On siis selvää, että jokainen luonnollinen henkilö yksin tai yhdessä saa kerätä luonnosta marjoja ja myydä kerätyt marjat. Sitä vastoin marjayritysten työntekijöiden suorittamana poiminta ei kuuluisi enää jokamiehen oikeuden piiriin. Näin ollen marjayritysten tulisi saada lupa maanomistajilta siihen, että heidän maa-alueitaan käytetään poimintaan. Tässä yhteydessä on vaikea hahmottaa, millainen prosessi tämä olisi, kun poiminta-alueita ei voida välttämättä kovin aikaisessa vaiheessa tietää ja maa-alueilla saattaa olla useita eri omistajia. Hankalaa on myös arvioida, vaatisivatko maanomistajat korvauksia alueidensa käytöstä ja minkä suuruisia ne olisivat. Siihen, kuka voisi tarjota työsuhteista marjanpoimintatyötä, vaikuttaisi

varmaankin eri marjayritysten kilpailukyky: ts. korkeimman hinnan alueen käytöstä maksava yritys saisi luultavasti maa-alueet työntekijöidensä käyttöön.

Asiaa kokonaisuutena tarkasteltaessa on kiinnitettävä huomiota myös poimijoita rekrytoivien ja heidän käytännön asioitaan Thaimaassa ja Suomessa hoitavien ns. koordinaattoreiden rooliin. Koordinaattoreiden ja luonnonmarjanpoimijoiden välisen oikeussuhteen luonteen selvittäminen ja se, voisiko työsuhde syntyä poimijan ja koordinaattorin välillä, ei ole liiemmin ollut kiinnostuksen kohteena sen paremmin työneuvoston lausuntoa kohtaan esitetystä kritiikistä kuin virallisselvityksissäkään. Työneuvosto tosin kiinnitti koordinaattorin asemaan huomiota ainakin lausunnossaan [TN 1438-10](#). Työneuvoston lausuntoja kohtaan esitetystä kritiikistä työnantajiksi on 'haluttu' nimenomaan marjayritykset. Tämä lienee vaikuttanut siihen, että koordinaattoreiden rooli on jäänyt lähes huomiotta.

Työlakien suoja voidaan toki ulottaa työsuhteen ulkopuolelle. Tällä hetkellä työturvallisuuslaki koskee laajasti kaikkea työtä sen oikeudellisesta luonteesta riippumatta, tavanomainen harrastustoiminta muun ohessa pois lukien. Vuosiloma- ja työaikalakia sovelletaan työsuhteen ohella myös virkasuhteessa tehtävään työhön. Sitä vastoin laki, jossa säädettäisiin luonnonmarjanpoiminnan tai muun yksittäisen työtehtävän suorittamisen olevan työsuhteessa tehtyä työtä, olisi ensimmäinen laatuaan. Tähän asti oikeuspoliittisena tavoitteena on ollut ennemminkin sulkea työlainsäädännön suojan piiristä pois sellaisia työnteon muotoja, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Aivan uudenlainen aluevaltaus olisi sellaisen lain säätäminen, jossa työsuhteen tunnusmerkit täyttämätön työ säädettäisiin työsuhteiseksi. Mahdollisissa säädöshankkeissa on otettava huomioon yhdenvertaisen kohtelun vaatimus. Näin ollen työlainsäädännön suoja ei voida kohdistaa yksinomaan ulkomaalaisiin luonnonmarjanpoimijoihin, vaan sen tulee ulottua samalla tavoin myös mahdollisiin suomalaisiin poimijoihin. Se, mihin tämä johtaisi, on jätettävä jatkopohdintojen varaan.

Thaimaalaisten luonnonmarjanpoimijoiden asema – sellaisena kuin se on julkisuudessa kuvattu – ei ole kadehdittava. Muun ohessa matkajärjestelyihin, maahantulon oikeudelliseen perustaan, maksuihin, oleskeluolosuhteisiin ja tulomuodostukseen saattaa liittyä useita epäkohtia. Ne eivät kuitenkaan valitettavasti poistu, vaikka poiminta olisi työsuhteista työtä. Ongelmia voi pikemminkin syntyä entistä enemmän. Edellä esitetty karkea vertailu työsuhteessa maksettavan vähimmäispalkan ja marjojen myynnistä saatavan korvauksen eroista sekä ylipäänsä työoikeudellisen suojan laajuudesta osoittaa, että työsuhde ei välttämättä ole oikea ratkaisu poimijoiden aseman parantamiseksi.

*Jaana Paanetoja*  
OTT, apulaisprofessori