Turvallisen rekrytoinnin työryhmä

Maaseutualojen toimenpideohjelma työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi



Tässä toimenpideohjelmassa esitellään maaseutualojen järjestöjen yhteiset ehdotukset toimenpiteiksi, joiden avulla voidaan kitkeä työperäinen hyväksikäyttö Suomen maaseutualoilta. Maaseutualat termiä käytetään tässä kokoavana käsitteenä, johon kuuluvat maa- ja metsätalous, puutarha-ala ja luonnontuoteala.

Maaseutualoilla työskentelee monenlaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä: **Vakituinen työntekijä** on henkilö, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. **Kausityöntekijä** on henkilö, jolla on määräaikainen työsuhde, joka liittyy tiettyyn vuodenaikaan tai sesonkiin. Kausityöntekijöitä rekrytoidaan niin Suomesta, EU-maista kuin kolmansista maista. Etenkin metsä- ja kasvihuonealoilla on myös paljon **vuokratyöntekijöitä** tai **lähetettyjä työntekijöitä.** Lisäksi yleisessä keskustelussa esiintyy ns. **kevytyrittäjä** ja luonnontuotealalla jokaisenoikeuksien turvin poimiva henkilö, joista kumpikaan ei ole työsuhteessa**.**

Toimenpideohjelman ovat yhteistyössä laatineet seuraavat maaseutualojen järjestöt:

Maaseudun Työnantajaliitto MTA
Yksityismetsätalouden Työnantajat
Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK
Svenska lantbruksproducenternas centralförbund SLC
Kauppapuutarhaliitto
Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liitto
Arktiset Aromit

1. Työnantajien järjestäytyminen ja koulutus

Maaseutualojen työnantajien järjestäytymistä alan työnantaja- ja etujärjestöihin edistetään.

Työnantajaliittoihin järjestäytyneet työnantajat ovat sitoutuneita noudattamaan työvoiman palkkaamista koskevien lakien sekä työehtosopimusten lisäksi myös alan omia suosituksia kuten **Vastuullisen rekrytoinnin tarkistuslistaa** (https://tyonantajat.fi/wp-content/uploads/2023/06/Turvallisen-rekrytoinnin-tarkistuslista-2023_final.pdf). Järjestäytyneet työnantajat sitoutuvat myös osallistumaan vastuullista rekrytointia ja työnantajavastuuta koskeviin koulutuksiin sekä jatkuvasti pitämään lainsäädäntöä ja viranomaisohjeita koskevaa osaamistaan ajan tasalla.

Näihin toimenpiteisiin olemme ryhtyneet:

- Työnantajaliitot MTA ja YT vaativat kaikilta jäseniltään sitoutumista liittojen toiminta- ja vastuullisuusperiaatteisiin sekä edellyttävät, että jäsenet soveltavat Vastuullisen rekrytoinnin tarkistuslistaa. Jäsentyönantajilla on oltava työsuhdeasioista vastaava henkilö, joka osallistuu liittojen järjestämiin vastuullisuuskoulutuksiin.
- Työnantajaliitot varmistavat uusien jäsenten sitoutumisen vastuullisuusperiaatteisiin. Uusien jäsenten hyväksyminen harkitaan tapauskohtaisesti. Jäseniksi ei esimerkiksi hyväksytä työn- tai urakanantajia, joiden hallinnossa tai johtotehtävissä toimivalla henkilöllä on liiketoimintakielto Suomessa tai toisessa EU-maassa.
- Työnantajaliitot YT ja MTA pyrkivät eri tavoin lisäämään työn- ja urakanantajien tietoisuutta työnantajaliitoista sekä edistämään yritysten järjestäytymistä.

Mitä on tehty jo aikaisemmin ja tehdään jatkuvasti:

Työnantajajärjestöt YT ja MTA tarjoavat jäsentyönantajille ja urakanantajille päivittäin neuvontaa työsuhteisiin, työehtosopimuksiin, työlainsäädäntöön ja alihankintaan liittyvissä asioissa. Yhteydenottojen määrä ja jatkuvuus on todiste siitä, että järjestäytyneet työnantajat hakevat aktiivisesti neuvoja ja haluavat toimia oikein.

Työnantajajärjestöt YT ja MTA sekä maaseutualojen etujärjestöt HML ja SLC järjestävät vastuullisuuteen ja työsuhdeasioihin liittyviä koulutuksia, seminaareja ja tapahtumia. Koulutuksia järjestetään eri kielillä laajasti ympäri maata. Osa koulutuksista järjestetään yhteistyössä työntekijäjärjestöjen tai esimerkiksi kotouttamista edistävien tahojen kanssa.

Järjestöt ylläpitävät ja jakavat jäsenilleen laajasti erilaista materiaalia liittyen työsuhdeasioihin ja vastuullisuuteen. Esimerkkejä ovat järjestöjen extranet-sivustot, joilta löytyy esimerkiksi työsopimuspohjia useilla eri kielillä, hankintaohjeita ja erilaisia työsuhdeoppaita.

Järjestöt toimivat myös aktiivisesti erilaisissa kansallisissa ja kansainvälisissä työryhmissä ja prosesseissa työ- ja urakointiehtojen kehittämiseksi.

Maaseutualan järjestöt perustivat helmikuussa 2022 Turvallisen rekrytoinnin työryhmän, joka samana keväänä julkaisi yhteistyössä Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin HEUNIn kanssa tehdyn Turvallisen rekrytoinnin tarkistuslistan.

SLC ja MTA ovat mukana HEUNIn ja Åbo Akademin maaseutualojen vastuullista rekrytointia ja työntekijöiden kotouttamista edistävässä hankkeessa, jonka tavoitteena on tuottaa työnantajille suunnattu

laaja vastuullisen rekrytoinnin opas. Hanke keskittyy ruotsinkielisen Pohjanmaan kasvihuonealaan, mutta tuloksia voidaan hyödyntää myös laajemmin.

2. Dialogi järjestöjen ja viranomaisten välillä

Viranomaisten ja maaseutualojen järjestöjen yhteistyötä on syvennettävä ja lisättävä. Järjestöt tulee ottaa mukaan maaseutualaa koskevien toimenpiteiden suunnitteluun. Järjestöt auttavat jäseniään toimimaan vastuullisesti, tuntevat maaseutualan ja haluavat tehdä yhteistyötä viranomaisten kanssa ongelmien kitkemiseksi.

Eri viranomaisten välistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa on sujuvoitettu, ja tämä näkyy esimerkiksi siinä, että LVV:n valvontaraportteja voidaan hyödyntää UM:ssä ja Migrissä kausityölupapäätöksiä tehtäessä. Vastaavanlaista tiedonvaihtoa voidaan laajentaa ja syventää, mutta viranomaisten tulee myös tulkita vaihdettavat tiedot samalla tavalla ja paremmin hyödyntää maaseutualojen järjestöjen alan käytännön tuntemusta.

Tähän asti ehdotetut toimenpiteet ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön kitkemiseksi keskittyvät usein valvonnan tehostamiseen ja sanktioiden tiukentamiseen. Maaseutualat tukevat näitä ehdotuksia, joita tarvitaan epärehellisten toimijoiden pysäyttämiseksi, mutta peräänkuuluttaa myös toimia, jotka auttavat ja tukevat työnantajia toimimaan vastuullisesti.

Suomalaisten viranomaisten ja työnantajien välinen luottamus tulee palauttaa. Tämä edellyttää, ettei työnantajia leimata kollektiivisesti tai lähtökohtaisesti epäillä väärinkäytöksistä, vaan että viranomaiset, järjestöt ja työnantajat toimivat yhteistyössä väärinkäytösten kitkemiseksi.

Ehdotamme että:

- Luodaan viranomaisten (UM, Migri, TEM, LVV, poliisi ja Rajavartiolaitos), ammattiliittojen sekä maaseutualojen järjestöjen yhteinen työryhmä, jossa käydään ennakoivaa, rakentavaa ja pitkäjänteistä keskustelua työoloista sekä työlupiin liittyvistä viranomaiskäytännöistä. Hyödynnetään työnantajien ja alan järjestöjen asiantuntemus ja kokemus vastuullisten käytäntöjen kehittämisessä.
- Vahvistetaan olemassa olevia neuvontakanavia (esimerkiksi Work in Finland) ja luodaan selkeä tapa työnantajille saada neuvoja ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia ja kolmansien maiden viranomaiskäytäntöjä koskeviin kysymyksiin.
- Luodaan ilmoituskanava, jonka kautta työnantajat ja järjestöt voivat suoraan ilmoittaa LVV:lle, Migrille ja poliisille havaituista epärehellisistä toimijoista (esimerkiksi hämärät rekrytointifirmat).
- Työryhmässä sovitaan viranomaisten yhtenäisistä käytännöistä ja toimintatavoista, esimerkiksi siitä, miten LVV:n tarkastuspöytäkirjoja käytetään työlupaprosessissa. Työnantajien tulee voida pyytää LVV:n tarkastajia toimipaikoilleen ja työkohteisiin vastuullisen toiminnan varmistamiseksi ilman pelkoa siitä, että vähäpätöinenkin huomautus johtaa kausityölupien epäämiseen. LVV:n tarkastuksissa annettuja yksittäisiä vähäisiä huomautuksia tai jo korjattuja puutteita ei tule käyttää sellaisenaan kielteisen lupapäätöksen perusteena tai osoituksena siitä, ettei työnantaja toimi vastuullisesti. Arvioinnissa on otettava huomioon puutteen vakavuus, toistuvuus, työnantajan korjaavat toimenpiteet ja työnantajan muu toiminta. Työnantajalle on annettava mahdollisuus osoittaa, että havaittu puute on korjattu.

- Osana viranomaisten välistä tiedonvaihtoa kausityölupahakemuksia käsittelevien viranomaisten tulee saada käyttöönsä Tulorekisterin tiedot, jonka kautta viranomaiset voivat valvoa kausityövoiman palkanmaksua ja automaattisesti varmistua siitä, että palkkataso on toivotulla tasolla suhteessa työlupa- ja matkakustannuksiin, eikä velkatilannetta pääse syntymään.
- Viranomaisten ja alan järjestöjen työryhmän tulee osallistua kansainväliseen korkean tason keskusteluun työvoiman liikkumista koskevista haasteista. Pohjoismaista ja kansainvälistä yhteistyötä työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi tulee lisätä ja tiivistää.

***Esimerkki**: Keväällä 2026 MTA:n hallitus päätti hylätä juuri perustetun metsämarja-alan yrityksen jäsenhakemuksen. MTA:lla oli omien verkostojensa kautta tieto, että yrityksen omistaja on Ruotsissa tuomittu Suomen lainsäädännön työperäistä hyväksikäyttöä vastaavasta rikoksesta ja hänelle oli langetettu viiden vuoden elinkeinokielto. MTA:n edustaja välitti henkilökohtaisia kanavia käyttäen tiedon UM:lle, että kyseinen yrittäjä pyrkii toimimaan Suomessa. Selkeä ilmoituskanava auttaisi alan toimijoita ilmoittamaan vastaavista havainnoista. Tiiviimpi kansainvälinen yhteistyö mahdollistaisi tehokkaamman puuttumisen epäkohtiin.*

3. Viranomaisten selkeät linjaukset ja oikea-aikainen viestintä

Jotta työnantajat pystyvät toimimaan vastuullisesti, viranomaistoiminnan tulee olla ennakoitavaa ja ymmärrettävää ja muutoksista tulee viestiä oikea-aikaisesti.

Etenkin metsämarja-alalla on syntynyt käsitys, että ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä torjutaan nyt vaikeuttamalla ulkomaalaisen työvoiman pääsyä Suomeen.

Suomen maaseutuelinkeinot ovat riippuvaisia ulkomaalaisesta työvoimasta. Kun lupaprosesseja vaikeutetaan ja Suomessa jo vuosikausia työskennelleiden kausityöntekijöiden maahantulo estetään, kenttä avautuu yhä uusille epärehellisille toimijoille.

Ehdotamme että:

- Kausityöntekijöitä koskevat päätökset ja toimintatavat tulee valmistella ja niistä tulee tiedottaa viimeistään työkautta edeltävän vuoden syksyllä, jotta rekrytointi voidaan tehdä järkevästi, vastuullisesti ja työntekijöiden asemaa kunnioittaen.
- Maahanmuuttoa koskevat poliittiset erimielisyydet eivät saa heijastua viranomaistoimintaan. Lähtökohdaksi tulee hyväksyä, että Suomen maaseutualat eivät pysty toimimaan ilman ulkomailta rekrytoitavaa työvoimaa.
- Ennakollisen ohjeistuksen, riittävän siirtymäajan ja tarvittavan neuvonnan avulla turvataan työnantajille realistinen mahdollisuus toimia muuttuneen lainsäädännön mukaisesti.

***Esimerkki**: Vuonna 2026 UM ilmoitti maaliskuun alussa muuttuneista kausityöviisumikäytännöistä. Muutokset tulivat sekä luonnontuotealan työnantajille että työntekijöille yllätyksenä ja myöhään. Samalla UM muutti hakemusten käsittelytapoja Thaimaassa. Työntekijät joutuivat suorittamaan kalliin ja vaivalloisen matkan Bangkokiin viisumihakemuksen jättämistä varten ja työnantajat joutuivat ostamaan työntekijöille lentoliput paljon ennen kuin viisumihakemukset saatiin käsiteltyä. Lopulta vain murto-osa*

hakemuksista hyväksyttiin. Useissa päätöksissä hylkääminen perusteltiin muun muassa LVV:n vuonna 2025 antamilla huomautuksilla.

Metsämarja-ala siirtyi rekrytoimaan kausityöntekijöitä työsuhteisiin vasta kesästä 2024 lähtien. Järjestäytyneet yritykset, jotka olivat osallistuneet uutta lainsäädäntöä ja kokonaan uutta tilannetta koskeviin koulutuksiin, korjanneet kesällä 2025 havaitut puutteet LVV:n raporttien mukaisesti ja muuttaneet toimintaansa Teollisuusliiton ja MTA:n yhdessä tilaaman työntutkimushankkeen perusteella, eivät saaneet poimijoilleen viisumeja. Suurin osa Suomessa vuosikausia samoille työnantajille työskennelleistä poimijoista ei päässyt töihin.

Maaseutualan järjestöt varoittivat jo keväällä, että järjestäytyneiden yritysten rekrytoinnin käytäntöjen kiristäminen tulee johtamaan entistä laajempaan hämärätoimintaan. Juuri näin kävi. Viranomaiset löysivät Suomesta kesällä 2026 ennätysmäärän metsämarjanpoimintaa järjestäviä toimijoita, jotka eivät täyttäneet yhtäkään lakisääteisistä velvoitteistaan.

4. Lupaprosessien selkeyttäminen, yhtenäistäminen ja sujuvoittaminen

Tällä hetkellä kausityöluvan saaminen kolmansista maista tuleville työnhakijoille on monimutkaista ja kallista. Lupatyyppejä on useita, ja tarvittava lupa määräytyy hakijan kotimaan, työn luonteen ja työjakson pituuden perusteella.

Kallis ja hankala lupaprosessi on omiaan lisäämään riskiä, että hakija joutuu jo kotimaassaan velkaantumaan tai maksamaan kynnysrahoja työluvan saamiseksi. Suomesta käsin on lähes mahdotonta selittää ulkomaalaiselle työnhakijalle, että maanmiehelle ei saa maksaa avusta hakulomakkeen täytössä, kun samaan aikaan Suomen edustuston lupahakemuksesta perimä maksu, joka voi olla jopa 950 euroa, on laillinen viranomaismaksu.

Ehdotamme että:

- Koko kausityölupaprosessi tulisi uudistaa ja selkeyttää. Mahdollisuutta siirtää kaikkien kausityölupien käsittely Migrille tulisi selvittää.
- Työntekijöiltä perittäviä viranomaismaksuja tulee yhtenäistää ja kohtuullistaa.
- Palautetaan työnantajien oikeus osallistua työlupahakemusprosessiin. Enter Finlandin -palvelua tulisi voida käyttää myös viisumihakuprosessissa. Näin estetään myös työnantajien nimissä tehtävät väärennetyt hakemukset.
- Viisumihakuprosesseissa Visa at your doorstep -tyyppisiä palveluja tulee suosia kolmansien maiden sellaisilla alueilla, joilta on monta hakijaa. Näin vältytään kalliilta matkoilta Suomen edustustoihin.
- Kun hakija kerran asioi Suomen edustustossa, hänen tulee pystyä hoitamaan kaikki työsuhteessa tarvittavat asiat kerralla, esimerkiksi hakea henkilötunnusta ja verokorttia samalla, kun hakee kausityöviisumia.
- Selvitetään, miten teollisuuden tarpeita varten järjestetty organisoitu luonnontuotteiden poiminta saadaan järkevästi yhdistettyä Suomelle ainutlaatuisiin jokaisenoikeuksiin.

Taustaa: *Suomessa jokaisenoikeudet aiheuttavat tilanteen, jossa luonnontuotteita kerätään kaupalliseen käyttöön kolmen kokonaan eri juridisen viitekehyksen sisällä: 1) Suomessa laillisesti oleskeleva henkilö voi*

poimia tuotteita jokaisenoikeuksien nojalla ja myydä tuotteet kauppaosapuolena markkinahintaan. 2) Marjalain nojalla järjestettävä organisoitu metsämarjojen keruu, jossa keruun järjestävällä yrityksellä tulee olla KEHA-keskuksen myöntämä luotettavuusstatus ja jossa Suomessa jo oleskeleva poimija toimii jokaisenoikeuksien perusteella. 3) Kolmannesta maasta tuleva kausityöntekijä sen sijaan on kausityölain nojalla palkattava työsuhteeseen, jolloin poimijalle maksetaan urakkapalkkaa.

Keskustelussa ja mediassa nämä poiminnan muodot sekoittuvat usein toisiinsa. Jokaisenoikeuden nojalla tehty omatoiminen poiminta on sivutoimista ja kerätyt määrät eivät täytä luonnontuoteteollisuuden tarvitsemia raaka-ainemääriä. Poimijalle tuotteiden myyminen kauppaosapuolena on usein tuottavampaa kuin työsuhteessa saatava hinta.

Kesällä 2026 ongelmaksi koituivat ulkomailta Suomeen tulleet marjojen poimintaa järjestävät yritykset, jotka eivät noudattaneet mitään lainsäädäntöä. Edelleen esiintyy myös tapauksia, joissa Suomeen tullaan kolmannesta maasta turistiviisumilla ja marjoja poimitaan jokaisenoikeuksien nojalla, ilman että mikään viranomainen valvoo poimijan asuin- ja työoloja tai ansaintaa. Selvää on, että nykyinen järjestelmä avaa epärehellisille toimijoille valikoiman porsaanreikiä, joita hyväksikäyttämällä työperäinen hyväksikäyttö Suomen marjametsissä jatkuu.

5. Fokus lainsäädäntöön ja neuvontaan, ei uusiin sertifikaatteihin ja sääntöihin

Ratkaisuksi ulkomaalaista työvoimaa koskeviin väärinkäytöstapauksiin esitetään usein erilaisia sertifiointeja ja standardeja. Maaseutualat kyseenalaistavat yhä uusien standardien ja sertifikaattien hyödyn.

Suomen rekrytointia, työntekoa ja työoloja koskeva lainsäädäntö sekä työehtosopimukset ovat kattavia ja asettavat globaalissakin vertailussa hyvät ja vastuulliset puitteet työnantajana toimimiselle. Lisäksi maaseutualojen työnantajilla on jo laajalti käytössä erilaisia vapaaehtoisia alakohtaisia laatu-, vastuullisuus- ja alkuperäsertifikaatteja auditointeineen, joihin sisältyy työoloihin liittyviä vaatimuksia.

Uudet sertifikaatit ja vain tiettyihin yksityiskohtiin keskittyvät uudet menetelmät ja standardit eivät lisää Suomessa työntekijöiden turvaa, vaan tuovat alan toimijoille ylimääräisen kustannuserän ja lisäbyrokratiaa.

Ongelma ei ole standardien puute, vaan se, että Suomessa on epärehellisiä toimijoita, jotka eivät noudata lakia ja työehtosopimuksia. Toimenpiteiden tulee keskittyä siihen, että epärehelliset toimijat saadaan pysäytettyä ja luodaan rehellisten toimijoiden arkea helpottavia tapoja selvitä työnantajavastuista.

Ehdotamme että:

- Maaseutualojen järjestöt osallistuvat edelleen olemassa olevien lukuisten standardien ja sertifiointijärjestelmien jatkuvaan kehittämiseen. Jokainen työnantaja voi halutessaan ottaa käyttöön uusia standardeja tai tarjota työntekijöilleen työehtosopimusten vaatimuksia parempia etuuksia. Järjestöinä emme kannata uusien maksullisten standardien ja toimintaperiaatteiden käyttöönottoa, koska emme näe, että nämä ratkaisisivat ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä koskevat ongelmat.

Taustaa: *Maaseutualoilla on jo nyt käytössä esimerkiksi seuraavat laatu- ja sertifiointijärjestelmät ja sertifikaatit, joihin liittyy työntekijöiden rekrytointia, palkkausta, työoloja ja sosiaalista vastuullisuutta koskevia vaatimuksia ja arviointikriteerejä:*

- *Laatutarha-ohjeisto*
- *IP-sertifiointijärjestelmä*
- *GLOBALG.A.P.-sertifiointijärjestelmä*
- *EcoVadis-arviointi*
- *PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) -metsäsertifiointijärjestelmä*
- *PEFC Coc -puun alkuperäseurantajärjestelmä*
- *ISO 9001 -laadunhallintastandardi*
- *ISO 14001 -ympäristöstandardi*

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n EPP-periaatetta (Employer Pays Principle), jonka mukaan työnantaja vastaa ulkomailta rekrytoitavan työntekijän kaikista rekrytointi-, matka- ja majoituskuluista, ei tule ilman perusteellista lainsäädännöllistä ja vaikuttavuusarviointia soveltaa Suomen työmarkkinoilla. Periaatteen käyttöönottoon liittyy useita suuria selvitettäviä kysymyksiä kuten verovaikutus, yhdenvertaisuus eri alojen välillä ja kysymys kustannusten korvaamisesta tilanteissa, joissa työlupaa ei myönnetä tai työntekijä irtisanoutuu. Jo nykysäännösten mukaisesti työnantaja takaa työntekijälle riittävän ansainnan, jonka tulee kattaa myös matkakustannukset.

Maaseutualojen järjestöt eivät kannata yleistä puutarha- ja luonnontuoteyritysten liittymistä Reilu kauppa -sertifiointiin. Suomessa työntekijöiden oikeudet tulee taata lainsäädännön ja työehtosopimusten kautta. Reilu kauppa -sertifiointi luo päällekkäisyyksiä ja uusia kustannuksia työnantajille, jotka jo noudattavat lakia ja työehtosopimuksia. Reilu kauppa -sertifikaatteja ei myöskään sovelleta tasapuolisesti, koska sertifiointia ei vaadita muilta suomalaisilta elintarvikkeilta.

6. Tiiviimpi yhteistyö työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen välillä

Työnantajaliitot MTA ja YT ovat vuosia tehneet yhteistyötä ammattiliittojen, etenkin Teollisuusliiton kanssa. Järjestöt tuottavat yhdessä ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia ja työoloja koskevaa materiaalia, jota on tarjottu myös viranomaiskäyttöön. MTA ja Teollisuusliitto päivittävät Vastuullisen rekrytoinnin tarkistuslistaa yhdessä ja listasta tehdään työntekijöille jaettava versio.

Ehdotamme että:

- Ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen yhteistyötä työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi tiivistetään entisestään.
- Teollisuusliitto tarjoaa ulkomaalaisille kausityöntekijöille räätälöityä jäsenyyttä.
- Ammattiliitot lisäävät kausityöntekijöille kohdennettua neuvontaa ja apua pulmatilanteissa.

7. Kaupan ja elintarviketeollisuuden kannettava vastuuta vastuullisesti tuotetuista elintarvikkeista

Työperäisen hyväksikäytön torjunta tulee nähdä kokonaisuutena, joka koskee koko ketjua. Tuotantokustannukset huomioiva tuottajahinta luo edellytykset lakien, työehtosopimusten ja vastuullisuusvaatimusten noudattamiselle.

Elintarviketeollisuuden ja kaupan toimijat ovat esittäneet vaatimuksia esimerkiksi EPP-periaatteen käyttöönotosta ja uusista sertifioinneista alkutuotannon kausityöntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi. Vaatimus on ristiriidassa kaupan oman toiminnan kanssa. EPP-periaate ja uudet sertifioinnit nostaisivat tuottajan kuluja merkittävästi, kun taas kauppa kilpailuttaa tuotteita yhä voimakkaammin hinnan perusteella.

Elintarviketeollisuuden ja kaupan tulee myös asettaa vähintään samantasoiset vaatimukset ulkomaalaisille toimittajille ja tuotteille kuin kotimaisille. Työvoimapula maaseutualoilla on Euroopan laajuinen ongelma. Koko Euroopassa maaseutualoilla työskentelee muista EU-maista ja EU:n ulkopuolelta tulleita työntekijöitä.

Ehdotamme että:

- Kaupan ja elintarviketeollisuuden tulee asettaa samat vastuullisuusvaatimukset ulkomailta hankittaville raaka-aineille ja tuotteille kuin kotimaisille.
- Kaupan ja elintarviketeollisuuden tulee luottaa jo olemassa oleviin sertifiointi- ja laatujärjestelmiin, joita he ovat itse olleet mukana luomassa, ja hyödyntää näitä omassa toiminnassaan. Kaupan ja elintarviketeollisuuden tulee myös osallistua tuottajille sertifiointijärjestelmistä aiheutuvien lisäkustannusten kattamiseen.