Lausunto
10.9.2026

Taina Vallander, johtaja
taina.vallander@sttk.fi

Eduskunnan hallintovaliokunta
HaV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto HaV 11.9.2026 klo 11.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta, HE 80/2026 vp

STTK ry:n keskeiset viestit

- STTK pitää esityksen tavoitteita pääosin kannatettavina. Hallituksen esitys parantaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden asemaa kuitenkin lähinnä muodollisesti. Tapauskohtaisesti harkittu lisäaika parantaa työntekijän oikeusturvaa, mutta kolmen kuukauden suoja-aika on erittäin lyhyt hyväksikäytetyn työntekijän kokonaistilanne huomioiden.
- STTK korostaa, että työperäinen hyväksikäyttö on usein rakenteellista ja vaikeasti tunnistettavaa. Työntekijän oleskeluoikeuden ollessa sidoksissa työsuhteen jatkumiseen voi työntekijän ja työnantajan välille syntyä epätasapainoinen valtasuhde, joka voi olla viranomaistyössä vaikeaa tunnistaa. Työntekijä ei myöskään välttämättä itse tunne oikeuksiaan ja tiedosta oikeussuojakeinojen olemassaoloa.
- STTK kummeksuu, että esityksessä suoja-ajan pidentämistä koskeva muutos on tehty ulkomaalaislain 58 a pykälään, jonka suoja-aikaa koskeva määräys koskee työttömyystilannetta. Esityksessä ei huomioida ulkomaalaislain 54 b pykälän mukaista mahdollisuutta jatkolupaan tilanteessa, jossa työnantaja on merkittävällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai työntekijä on joutunut hyväksikäytön kohteeksi. Pykälän kuvaaman jatkoluvan myöntäminen ei edellytä, että hyväksikäytön kohteeksi joutuvalla työntekijällä on olemassa oleva työpaikka.
- Työsyrjinnän ja hyväksikäytön tunnistaminen edellyttää riittävästi resursoitua ja tehokasta viranomaisvalvontaa.

Suoja-ajan pidennys perusteltu, mutta ei riittävä

Hallituksen esityksellä ulkomaalaislain muuttamisesta pannaan täytäntöön uudistetun yhdistelmälupadirektiivin sääntely siltä osin kuin sitä ei ole 11.6.2025 voimaantulleilla lainmuutoksilla (HE 179/2024 vp) pantu täytäntöön. Hallituksen esityksessä ulkomaalaislakiin lisätään säännös, jonka mukaan perusteltu aihe epäillä ulkomaalaiseen henkilöön kohdistuvaa työperäistä hyväksikäyttöä pidentäisi ajanjaksoa, jonka aikana työttömän henkilön oleskelulupaa ei saa peruuttaa. Lisäksi täsmennetään, lupaviranomaisen mahdollisuus pidentää päätöksen tekemiselle varattua käsittelyaikaa olosuhteissa, jotka koskevat hakemuksen monimutkaisuutta.

STTK pitää esityksen tavoitteita pääosin kannatettavina ja kolmansista maista rekrytoitavien työntekijöiden suojelua parantavina, joskin parannusta voidaan pitää lähinnä muodollisena. Tapauskohtaisesti harkittu lisäaika parantaa työntekijän oikeusturvaa, mulla kolmen kuukauden lisäaika on erittäin lyhyt hyväksikäytetyn työntekijän kokonaistilanne huomioiden. Suoja-ajan tulisi olla pidempi.

Esityksen mukaan pidennetty suoja-aika edellyttää, että viranomaisella on perusteltua aihetta epäillä erityistä hyväksikäyttöä osoittavia työoloja. STTK korostaa, että työperäinen hyväksikäyttö on usein rakenteellista ja vaikeasti tunnistettavaa myös viranomaistoiminnassa. Hyväksikäytetty henkilö ei välttämättä myöskään itse tunnista tulleensa hyväksikäytetyksi.

Hyväksikäyttö voi ilmetä esimerkiksi alipalkkauksena, syrjintänä kielitaidon puutteisiin vedoten tai kohtuuttomien työolojen hyväksymisenä oleskeluluvan menettämisen pelossa. Työntekijän oleskeluoikeuden ollessa sidoksissa työsuhteen jatkumiseen, syntyy työntekijän ja työnantajan välille epätasapainoinen valtasuhde. On riski, että kolmansista maista tulevat työntekijät eivät uskalla tuoda esiin mahdollista hyväksikäyttöä pelätessään työnsä, oleskelulupansa ja perheensä aseman vaarantuvan.

STTK katsoo, että riippuvuussuhde lisää merkittävästi riskiä, että hyväksikäyttö jää viranomaisprosessissa tunnistamatta, eikä esityksessä tarkoitettu suoja toteudu käytännössä. Työsuhteeseen sidottu oleskeluoikeus altistaa kolmansista maista tulevat työntekijät hyväksikäytölle ja estää heitä tuomasta epäkohtia esiin, mikä heikentää esityksessä tarkoitetun suojan toteutumista käytännössä. Näin ollen hallituksen esitys parantaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden asemaa muodollisesti, mutta ei huomioi esimerkiksi työperäisen hyväksikäytön tunnistamisen vaikeutta viranomaisten tai henkilön itsensä näkökulmasta. Ulkomaalaisten työntekijöiden tietämys omista oikeuksistaan on usein puutteellista pitkänkin työskentely- ja oleskelulupajakson jälkeen. STTK katsoo, että esitykseen sisältyvät muutokset eivät myöskään tue kolmansista maista tulevien työntekijöiden pitkäjänteistä työllistymistä, pysyvää kotoutumista ja yhteiskuntaan kiinnittymistä.

Ulkomaalaislain lisäajan ja jatkoluvan käyttötilanteiden ero täsmennettävä

STTK ry ei pidä kolmen kuukauden lisäaikaa riittävänä tilanteessa, jossa työperusteinen oleskelulupa sidotaan vahvemmin työsuhteeseen ja Suomesta on poistuttava määritellyn ajan kuluessa, mikäli henkilön työsuhde päättyy, eikä hän ole solminut uutta työsuhdetta.

STTK kummeksuukin, että esityksessä suoja-ajan pidentäminen on tehty ulkomaalaislain 58 a pykälään, jonka suoja-aikaa koskeva määräys koskee nimenomaan työttömyystilannetta.

Esitys ei huomioi ulkomaalaislain 54 b pykälän mukaista mahdollisuutta jatkolupaan tilanteessa, jossa työnantaja on merkittävällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai työntekijä on joutunut hyväksikäytön kohteeksi.

Pykälän kuvaaman jatkoluvan myöntäminen ei edellytä, että hyväksikäytön kohteeksi joutuvalla työntekijällä on olemassa oleva työpaikka. Kyseisen pykälän oikeussuoja olisi työntekijän näkökulmasta vahvempi ja tukisi työperäisen hyväksikäytön esilletuomista myös tilanteessa, jossa työntekijällä on riippuvuussuhde työnantajaan.

Hallituksen esitystä tulisi lisäksi täsmentää siltä osin, missä tilanteessa viranomaistahon tulee soveltaa 58 a §:n mukaista kolmen kuukauden lisäaikaa ja missä tilanteessa taas viranomaisen tulisi harkita 54 b §:n mukaista jatkolupaa.

STTK katsoo, että lyhyt suoja-aika altistaa työhakijoita ottamaan vastaan mitä tahansa työtä, ja myös jäämään työsuhteeseen, jossa esiintyy työperäistä hyväksikäyttöä. Lyhyt suoja-aika myös lisää työperäisen hyväksikäytön, kiskonnan tapaisen työsyrjinnän sekä harmaan talouden riskiä. Viranomaisten valvonnalla, resursseilla, koulutuksella ja osaamisella on keskeinen merkitys syrjinnän ja hyväksikäytön tunnistamisessa.

Työntekijän oikeusturva ja yhdenvertaisuus pidettävä keskiössä

STTK katsoo, että oleskeluluvan ja työsuhteen välinen kytkentä ei saa heikentää työntekijän asemaa ja oikeusturvaa. Lainsäädännön tulee ehkäistä työntekijöiden hyväksikäyttöä ja vähentää riippuvuutta yksittäisestä työnantajasta. Työntekijällä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus esimerkiksi puuttua epäkohtiin työpaikalla ja vaihtaa työpaikkaa.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa ulkomailta rekrytoitujen sote-ammattilaisten oikeudet, työehdot ja kohtelu on turvattava yhdenvertaisesti muiden alojen ammattilaisten kanssa. Sote-alalle tyypilliset määräaikaisuudet ja sijaisuudet edellyttävät joustavaa oleskelulupajärjestelmää. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus siirtyä työnantajalta toiselle saman alan sisällä ilman kohtuutonta riskiä oleskeluoikeuden menettämisestä. Työolojen ja oikeusturvan heikentyminen heijastuu suoraan esimerkiksi potilas- ja asiakasturvallisuuteen.

STTK ry
sttk@sttk.fi
www.sttk.fi
Mikonkatu 8 A, 6. krs
00100 Helsinki