9.9.2026
Helsinki

HEUNIn kirjallinen lausunto hallintovaliokunnalle

Asia: HE 80/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

HEUNI kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Hallituksen esityksen mukaan ulkomaalaislakia ollaan muuttamassa niin, että jos ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi ja on perusteltua epäillä, että hänellä on ollut erityistä hyväksikäyttöä osoittavat työolot, hänelle annetaan pidempi kuin kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aika, jolloin oleskelulupaa ei saa peruuttaa. Hallituksen ehdotuksen mukaan aikaa pidennettäisiin kolmella kuukaudella riippumatta siitä, oliko se ollut kolme tai kuusi kuukautta. Pidemmän suoja-ajan saadakseen henkilön oleskeluluvan tulee olla voimassa prosessin ajan.

HEUNI kannattaa esitettyä muutosta, jonka myötä voitaisiin osaltaan paremmin turvata hyväksikäyttöä kohdanneiden ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksia. Ehdotettu suoja-aika on HEUNIn näkemyksen mukaan kuitenkin hyvin lyhyt, etenkin ottaen huomioon nykyinen vaikea työllistymistilanne. HEUNI on tutkinut työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan liiketoimintamallia. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli perustuu usein siihen, että yritys toistuvasti korvaa ulkomaalaiset työntekijät uusilla työntekijöillä. Kun työntekijät valittavat asiattomista työsuhteen ehdoista, heidät irtisanotaan ja tilalle rekrytoidaan vuorostaan uusi työntekijä. Tilanteessa työehdoistaan valittanut työntekijä joutuu usein itse sanktion kohteeksi, eli menettää työpaikkansa ja edelleen työlupansa. Hän on voinut joutua maksamaan työpaikastaan ison kynnysrahan, joka on osa vilpillisen yrityksen liiketoimintamallia. Erityisesti tietyllä riskialoilla, kuten ravintola-alalla edelleen työllistyminen on hankalaa ulkomaalaisille työntekijöille, ja heidän voi olla vaikea löytää työpaikkaa, jossa työehdot ovat asianmukaiset. Tämän vuoksi on tärkeää, että työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneella ulkomaalaisella työntekijällä, joka on jäänyt työttömäksi kesken oleskeluluvan voimassaoloajan, olisi tällaisessa tilanteessa pidempi suoja-aika, jolloin oleskelulupaa ei saa peruuttaa.

HEUNIn näkökulmasta keskeistä hyväksikäyttöön viittaavassa tilanteessa on, että ulkomaalaisen työolot on selvitetty ja käyty asianmukaisesti läpi, onko niissä ilmennyt hyväksikäyttöä. Hyväksikäytöstä ilmoittaminen tai työsuhteen ehdoista valittaminen voi HEUNIn selvitysten mukaan olla työnantajan keskeinen syy irtisanomiselle. HEUNI pitää tärkeänä, että tällaisissa tilanteessa harkitaan voisiko hakija saada ulkomaalaislain 81 a §:n 5 momentin nojalla työnteko-oikeuden, jota ei ole rajattu tiettyyn alaan, jotta hän voi työllistyä toiselle toimialalle. Edelleen HEUNIn mielestä on erittäin keskeistä, että työperäiseen hyväksikäyttöön viittaavassa tilanteessa ohjattaisiin henkilö hakemaan oleskelulupaa ulkomaalaislain 54 b §:n mukaisen työnantajan moitittavan menettelyn takia. Kyseinen niin sanottu UHKE-lupa mahdollistaa uuden työn hakemisen tai yritystoiminnan

aloittamisen, mutta sitä on mahdollista hakea vain, jos henkilöllä on voimassa oleva työlupa Suomessa. Jos kyse olisi vakavammasta tapauksesta, voi olla mahdollista soveltaa myös ulkomaalaislain 52 tai 52 a §:n yksilöllisen inhimillisen syyn perusteella.

HEUNI pitää tärkeänä, että hyväksikäytöstä ilmoittaminen voi johtaa edes johonkin korjaavaan toimenpiteeseen työntekijälle. Tämä madaltaa myös ilmiantokynnystä ja ehkäisee työmarkkinoiden vääristymistä. HEUNIn näkemyksen mukaan tietoisuutta kyseisen lupaperusteen olemassaolosta tulee lisätä. HEUNI on hiljattain tuonut esiin liittyen hallituksen esitykseen ulkomaalaislain ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamiseen (VN/2321/2026), että kyseisen työryhmän UHKE-luvan osalta tunnistetut kehittämistarpeet tulisi huomioida jatkovalmistelussa. HEUNIn tietojen mukaan UHKE-lupia myönnetty varsin vähän, ja sama koskee myös ulkomaalaislain 52 d §:n mukaista oleskelulupaa, jonka soveltamista tulisi Suomessa tehostaa. HEUNIn näkemyksen mukaan kyseisten lupien tulisi olla maksuttomia, jotta luvan hinta ei muodostuisi esteeksi hyväksikäytön kohteeksi joutuneille henkilöille. Maahanmuuttoviranomaisen ja muiden relevanttien viranomaisten tulisi myös aktiivisesti neuvoa hakijoita kyseisten lupien olemassaolosta ja otettava säännökset huomioon viranomaisaloitteisesti.

Hallitus esittää edelleen, että jos oleskelulupahakemuksen ratkaiseminen on olosuhteista johtuen monimutkaista, toimivaltainen viranomainen voi käyttää enemmän aikaa sen ratkaisemiseksi. Tilanne tulee kyseeseen, jos käy ilmi ulkomaalaisen olosuhteita, joiden johdosta hakemuksen ratkaiseminen on monimutkaista. HEUNIn näkemuksen mukaan tämä on järkevää. Hyväksikäyttötilanteisiin liittyy usein monimutkaisia kokonaisuuksia, joiden tarkastelu vaatii enemmän aikaa. HEUNI pitää perusteltuna, että jos toimivaltainen viranomainen joutuisi odottamaan toisen viranomaisen (esim. poliisin tai työsuojeluviranomaisen) selvitystä, käsittelyajan kuluminen keskeytyisi siksi ajaksi, kunnes selvitys on saatu. Kuten esityksessä tuodaan esiin, selvityksellä voi olla suuri merkitys työperusteisen oleskelulupa-asian kannalta.

Edelleen HEUNI huomauttaa, että erityisesti maahanmuuttoviranomaisen olisi tärkeää pystyä selvittämään hyväksikäyttöön viittaavia olosuhteita myös siitä näkökulmasta, että niiden perusteella voitaisiin tehdä pidättäytymispäätöksiä, jolloin hyväksikäyttöön syyllistyviin yrityksiin työllistyville uusille ulkomaalaisille työntekijöille ei myönnettäisi työntekijän oleskelulupia tietyn ajanjakson aikana. Toisen esityksen (VN/2321/2026) mukaan Maahanmuuttovirasto voisi tehdä ulkomaalaislain mukaisen pidättäytymispäätöksen virheellisten tietojen antamisen lisäksi sillä perusteella, että työnantaja on laiminlyönyt ulkomaalaislain mukaiset velvollisuutensa. Tämä vahvistaisi hallinnollisen torjunnan keinoja ja voisi parhaimmillaan myös ennaltaehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa ainakin joidenkin henkilöiden osalta. On selvää, että tiettyjen vilpillisten yritysten liiketoimintamalli perustuu ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytölle eikä ole oikeudenmukaista, että kyseiset yritykset voivat jatkaa toimintaansa työntekijöiden kärsiessä seuraukset.

Anniina Jokinen, erikoissuunnittelija, HEUNI
Natalia Ollus, johtaja, HEUNI