Eduskunnan hallintovaliokunnalle

HE 80/2026 vp
9.9.2026

RIKOSUHRIPÄIVYSTYKSEN LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ EDUSKUNNALLE LAIKSI ULKOMAALAISLAIN MUUTTAMISESTA

Rikosuhripäivystys kiittää pyynnöstä lausua esitetystä ulkomaalaislain muutoksesta. Nostamme lausunnossamme esille samoja seikkoja, joita toimme esille työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 18.5.2026 antamassamme lausunnossa.

Kannatamme 3 tai 6 kk pituisen ns. suoja-ajan pidentämistä kolmella kuukaudella niissä tapauksissa, joissa on aihetta epäillä ulkomaalaisen työntekijän työskennelleen hyväksikäyttöolosuhteissa. Samalla on syytä todeta, että ehdotettu muutos tehdään yhdistelmälupadirektiivin täytäntöönpanemiseksi, eikä se perustu kansalliseen kokonaisarvioon siitä, millaisia toimia työperäisen hyväksikäytön uhrien aseman turvaaminen edellyttäisi, mistä syystä arvioimme sen tosiasiallisen vaikutuksen jäävän heikoksi. Koska täydentäviä toimia ei ole enää mahdollista sisällyttää tähän esitykseen, pidämme erittäin tärkeänä ryhtymistä erillisiin jatkotoimiin, joilla edistetään hyväksikäyttöolosuhteiden ilmituloa ja lievennetään suoja-ajan käyttöönotosta aiheutuneita työperäisen hyväksikäytön torjunnan kannalta kielteisiä vaikutuksia.

Jo syksyllä 2024 työ- ja elinkeinoministeriölle antamassamme ”suoja-aikaa” koskevassa lausunnossa toimme esiin huolemme siitä, että työnantajan työsuhteen päättymistä koskeva ilmoitusvelvollisuus yhdistettynä oleskeluluvan peruuttamismenettelyn aloittamiseen 3 tai 6 kk:n työttömyyden jälkeen nostaisi entisestään työntekijän kynnystä irtautua hyväksikäytöstä ja kertoa siitä viranomaisille sen lisätessä työntekijöiden pelkoa oleskeluluvan peruuttamisesta. Useat asiakkaamme ovat sittemmin kuvanneet lakimuutoksella olleen juuri tällainen vaikutus. He ovat kertoneet tuntevansa hyväksikäyttöolosuhteissa työskenteleviä työntekijöitä, jotka eivät ”kolmen kuukauden säännön” vuoksi halua kertoa tilanteestaan viranomaisille. Tietoomme on myös tullut tapauksia, joissa työnantaja on käyttänyt lakimuutosta suoraan uhkailun tai painostamisen välineenä. **Esitykseen ei sisälly toimenpiteitä, joilla pyrittäisiin vähentämään lakimuutoksen aiheuttamaa ulkomaalaisten työntekijöiden epäluottamusta viranomaisiin tai muutoin edistämään hyväksikäytön ilmituloa. Tämä heikentää ehdotetun suoja-ajan pidennyksen käytännön vaikuttavuutta ottaen huomioon, että pidennystä voidaan soveltaa vain tilanteissa, joissa hyväksikäyttöön viittaavat seikat tulevat viranomaisen tietoon.**

Haluamme edelleen huomauttaa, että työperäinen hyväksikäyttö tulee hyvin harvoin ilmi silloin, kun uhri ei uskalla kertoa hyväksikäytöstä viranomaisille, eikä sitä tällöin usein pysty havaitsemaan tehokkaallakaan viranomaisvalvonnalla. On huomioitava, että vaikka hyväksikäytön välittömät vaikutukset kohdistuvat sen uhreihin, vaikuttaa sen jatkuminen haitallisesti koko yhteiskuntaan muun muassa kilpailua vääristäen ja aiheuttaen täten lainkuuliaisille yrityksille merkittävää haittaa. Näistä syistä lainsäädäntömuutosten tulisi tähdätä siihen, että uhrit uskaltavat kertoa olosuhteistaan, tai vähintään pyrkiä vähentämään niiden sellaisia vaikutuksia, jotka estävät uhreja tuomasta tilannetta ilmi.

Lakimuutoksen käytännön vaikutukset

Vaikka ”suoja-ajan” pidentäminen 3 kuukaudella voikin antaa hyväksikäytöstä irtaantuvalle työntekijälle sinänsä tarpeellista lisäaikaa tilanteen selvittämiseksi hyväksikäyttöolosuhteiden tullessa ilmi, voivat sen käytännön vaikutukset jäädä heikoksi. Jo nykytilanteessa, kun Maahanmuuttoviraston tietoon tulee hy-

väksikäyttöön viittaavia seikkoja, antaa Maahanmuuttovirasto työntekijälle esimerkiksi perumisharkinnan yhteydessä tietoa mahdollisuudesta hakea ns. uhke-lupaa, eli ulkomaalaislain 54 b §:n mukaista jatkolupaa työnantajan moitittavan menettelyn perusteella. Tällaisissa tilanteissa ehdotetun muutoksen käytännön merkitys työntekijälle voi siis jäädä siihen, että tämä voi tehdä uhke-lupahakemuksen kolme kuukautta nykyistä myöhemmin.

Muutoksella voisi lisäksi olla vaikutus niissä harvinaisemmissa tilanteissa, joissa hyväksikäyttö tulee viranomaisen tietoon esimerkiksi toisen työntekijän kertomuksen perusteella ja työn päättyminen koskee myös työntekijöitä, jotka eivät itse halua tai uskalla kertoa hyväksikäytöstä viranomaisille. Pidennetty suoja-aika voisi tällöin antaa heille kolme kuukautta lisäaikaa harkita, kertovatko he työoloistaan Maahanmuuttovirastolle ja hakevatko he uhke-lupaa. **Uuden työn hakemiseen käytettävissä olevaan aikaan pidennys vaikuttaisi kuitenkin vain, jos Maahanmuuttovirasto soveltaisi sitä myös niissä tilanteissa, joissa hyväksikäyttöepäily perustuu toiselta viranomaiselta saatuihin tietoihin, mutta työntekijä itse kiistää hyväksikäytön tai ei uskalla kertoa siitä. Esityksestä ei kuitenkaan käy ilmi, miten Maahanmuuttoviraston tulisi tällaisessa tilanteessa toimia.**

Ulkomaalaisen työntekijän oikeusturva irtisanomistilanteessa

Aiemmassa, alkuperäistä suoja-aikalakiesitystä käsitelleessä lausunnossamme ehdotimme, että **Maahanmuuttovirasto pyrkisi ainakin oleskeluluvan perumisharkintaan johtavissa tapauksissa selvittämään työsuhteen päättymisen syitä ja niiden lainmukaisuutta. Esitimme myös, että työttömäksi jääneelle ulkomaalaiselle työntekijälle järjestettäisiin tällöin pääsy maksuttomiin neuvontapalveluihin.** Näillä toimenpiteillä olisi näkemyksemme mukaan voitu lieventää sittemmin tehdyn lakimuutoksen työntekijän oikeusasemaa heikentäviä vaikutuksia. Pidämme edelleen näitä toimia tarpeellisena sen varmistamiseksi, etteivät ulkomaalaislain muutokset tee tyhjäksi hallituksen tavoitteita työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisestä ja siihen vahvemmin puuttumisesta. Mikäli irtisanomisten tai väitettyjen työntekijän irtisanoutumisten syitä ei selvitetä eikä työntekijöille tarjota neuvontaa, on olemassa suuri riski sille, että oikeuksistaan tietämättömiä työntekijöitä karkotetaan maasta hyväksikäytön tai muun työnantajan moitittavan toiminnan seurauksena. Tämä taas voi mahdollistaa esimerkiksi sen, että kynnysrahoja työntekijöiltä perivät yritykset jatkavat toimintaansa ja tuovat uusia uhreja maahan karkotettujen tilalle.

Esityksen sivulla 18 todetaan direktiivin 13 artiklan 2 kohdan velvoittavan jäsenvaltiot säätämään tehokkaista, oikeasuhtaisista ja varoittavista seuraamuksista työnantajille, jotka eivät täytä direktiivin mukaisia velvoitteitaan. Tämän jälkeen esityksessä (s. 18–19) käydään läpi esimerkiksi työsopimuslain ja työterveyshuoltolain määräyksiä sekä niiden rikkomisesta aiheutuvia sakkorangaistuksia tai korvausvelvollisuuksia. **Rikosuhripäivystys huomauttaa, että näiden korvausten vaatiminen edellyttää käytännössä siviilikanteen nostamista työnantajaa vastaan. Menettelyyn liittyy huomattava kuluriski etenkin silloin, kun työntekijä ei ole ammattiliiton jäsen tai ei ole ollut liiton jäsen niin pitkään, että liitto myöntäisi hänelle oikeusapua. Tämän vuoksi vain harvoilla ulkomaalaisilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus käynnistää oikeusprosessi työnantajaa vastaan edes silloin, kun he tuntevat työsopimuslain mukaiset oikeutensa ja ymmärtävät työnantajansa rikkoneen velvoitteitaan.**

Lisäksi ehdotettu suoja-ajan pidennys ei ymmärtääksemme koskisi esimerkiksi laittomia irtisanomisia tai muita yksittäisiä työsopimuslain rikkomuksia. Tällöin työntekijä ei välttämättä edes ehdi saada aikaa oikeusaputoimistosta työnantajaan kohdistuvien oikeustoimien harkitsemiseksi ennen oleskeluluvan peruuttamista työttömyyden perusteella. Kuten toimme esiin jo vuoden 2024 lausunnossamme, **suoja-aikaa tulisi pidentää myös mahdollisten laittomien irtisanomisten tilanteissa asian riitauttamisen ja työntekijän oikeusturvan edellyttämäksi ajaksi**.

RIKU
RIKOSUHRIPÄIVYSTYS
BROTTSOFFERJOUREN

Työnantajan järjestämien majoitusolojen valvonta

Esityksen sivulla 19 todetaan, että direktiivin 13 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltion on varmistettava, että työsuojelutarkastuksista vastaavilla viranomaisilla tai muilla toimivaltaisilla viranomaisilla on pääsy työpaikalle. Kyseisessä kohdassa säädetään myös, että jos työnantaja tarjoaa majoituksen (ja jos kansallisessa lainsäädännössä jäsenvaltion kansalaisten osalta niin säädetään), pääsy työpaikalle sisältää pääsyn kyseiseen majoitukseen edellyttäen, että työntekijä tähän suostuu. Tämän jälkeen esityksessä käydään läpi asumisolojen valvonnan jakautumista terveydensuojeluviranomaisen, palo- ja pelastusviranomaisen ja rakennusvalvonnan välille, sekä mahdollisia erityisiä poikkeustapauksia, joissa työsuojelu voi kohdistaa valvontaa myös majoitustiloihin. **Rikosuhripäivystys huomauttaa, että esityksessä esitetty selvitys työntekijöiden asumisolojen valvonnasta tuo selvästi esille tarpeen selkeyttää sekä työnantajan järjestämän majoituksen vähimmäislaatukriteerejä että tällaisen asumisen valvontaa**.

RIKU on useasti yrittänyt selvittää asiakkaiden neuvontaa varten sitä, millä perusteella voidaan arvioida esimerkiksi majoituksen hygienia- tai varustelutasoa, saniteettitilojen saatavuutta tai asunnon tilavuutta suhteessa siellä majoittuvien henkilöiden määrään, saamatta kuitenkaan vastausta kysymyksiin miltään viranomaiselta. Ottaen huomioon sen, miten usein puutteellisia majoitusoloja on käsitelty sekä RIKUn asiakasyhteydenotoissa että esimerkiksi työperäistä ihmiskauppaa koskevissa oikeusprosesseissa, **on tarve ainakin vähimmäiskriteeristön luomiselle ilmeinen.** Tällä vastattaisiin samalla myös lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY 3 artiklan vaatimukseen, että jäsenvaltio takaa vahvistetut työehdot koskien muun muassa työnantajan järjestämän majoituksen olosuhteita.

Lisäksi eri viranomaisille hajaannutetun valvontavastuun aiheuttama ”toimivaltatyhjiö” on omiaan tekemään ulkomaalaisten työntekijöiden majoitusolojen valvonnasta erittäin vaikeaa, mikä on ollut ilmeistä esimerkiksi niillä tarkastuskäynneillä, joille RIKU on osallistunut eri viranomaisten kanssa. Tämä puolestaan vaikeuttaa myös työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan paljastamista. Usein työnantajan järjestämän majoituksen laatu ja työntekijöiden asuinolot liittyvät niin läheisesti muihin työntekijän olosuhteisiin, ettei näkemyksemme mukaan ole tarkoituksenmukaista hajauttaa sen valvontaa muille viranomaisille sen sijaan, että työsuojeluviranomainen voisi valvoa niitä kokonaisuutena, osana muuta työsuhteen vähimmäisehtojen valvontaa. Havaintojemme mukaan silloin, kun työnantajan järjestämä majoitus on selvästi heikkolaatuinen, on työsuhteeseen käytännössä aina liittynyt myös muulla tavoin puutteellisia työehtoja, kuten esimerkiksi alipalkkausta.

Rikosuhripäivystys pitääkin tärkeänä, että vastuu majoitusolojen valvonnasta keskitetään työoloja laajemminkin valvovalle työsuojeluviranomaiselle, ja että työsuojelun valvontalain 9 §:ää muutetaan niin, että se mahdollistaa kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tehtävät tarkastukset muutenkin kuin henkeä ja terveyttä olennaisesti uhkaavissa tilanteissa. Tämä muutos on välttämätön myös siksi, että se on nykytilanteessa ristiriidassa lain työntekijöiden lähettämisestä majoitusoloja koskevan 6 a §:n sekä sen 16 § 2 momentin kanssa, jossa säädetään, että lain valvontavastuu kuuluu työsuojeluviranomaiselle.

Pia Marttila
erityisasiantuntija
ihmiskaupan uhrien erityistukipalvelu
Rikosuhripäivystys