



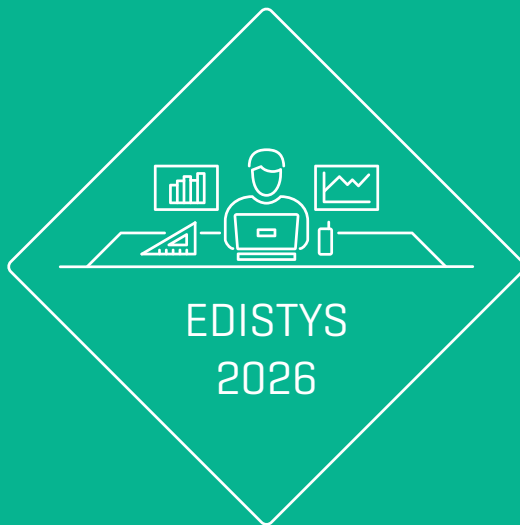
TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

1/2026
Analyysi

HALPA TYÖ, KALLIS HINTA

Ulkomaisten työntekijöiden työperäinen
hyväksikäyttö ja sen kitkeminen



Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry

ISSN 2670-0816 (nidos)

ISSN 2670-0824 (pdf)

978-952-7324-40-0 (nidos)

978-952-7324-41-7 (pdf)

Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency

Painatus: Picaset Oy

Painettu Helsingissä 2026

Kuvitusaineisto:
Shutterstock ja VectorStock



Halpa työ, kallis hinta: ulkomaisten työntekijöiden työperäinen hyväksikäyttö ja sen kitkeminen

ROLLE ALHO

Yhteistyössä:



SISÄLLYS

7	KIRJOITTAJAESITTELYT
8	ESIPUHE <i>Merja Jutila Roon</i> Työperäisen hyväksikäytön estämiseksi tarvitaan laajasti toimia
12	ANALYYSI <i>Rolle Alho</i> Halpa työ, kallis hinta: ulkomaisten työntekijöiden työperäinen hyväksikäyttö ja sen kitkeminen
12	1. Johdanto
15	1.1. Selvityksen tavoite
16	1.2. Mitä on työperäinen hyväksikäyttö?
18	1.3. Rangaistukset väärintekijöille, oikeutta uhreille
18	1.4. Työperäinen hyväksikäyttö – rakenteellinen ongelma
19	1.5. Tutkimusaineisto
20	1.6. Työperäisen hyväksikäytön kalliit seuraukset
21	1.7. Ilmiö ei sinänsä ole uusi
22	1.8. Toimiala- ja ammattikohtaiset erot
24	2. Mitkä tekijät altistavat ulkomaisia työntekijöitä työperäiselle hyväksikäytölle?
24	2.1. Sääntelyn purkaminen ja työntekijöiden heikko sosioekonomi- nen asema
26	2.2. Riippuvuus oleskeluluvista
31	2.3. Ulkomailta rekrytointi ja heikot siteet suomalaiseen yhteiskuntaan



31	2.3.1. Ulkomailta rekrytointi
33	2.3.2. Ulkomailta rekrytoinnin sudenkuopat: kolmannet tahot hyötyvät
33	2.3.3. Heikot siteet suomalaiseen yhteiskuntaan
36	2.4. Kilpailutus ja alihankinta
36	2.4.1. Julkiset hankinnat
41	2.4.2. Yritysten tekemät ostot
44	2.5. Riittävän valvonnan puute ja sanktioiden vähäisyys
45	2.5.1. Oikeusjärjestelmä on ruuhkautunut
46	2.5.2. Ilmiön tunnistaminen ja asenteet
48	3. Ratkaisuja työperäisen hyväksikäytön torjuntaan
48	3.1. Tiedottaminen työntekijöiden oikeuksista
48	3.1.1. Oikeaa tietoa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa
50	3.1.2. On tiedettävä, mistä hakea tukea
50	3.1.3. Kansalaisjärjestöjen rooli
51	3.1.4. Ammattiliittojen rooli
51	3.1.5. Tietoa myös työnantajille
52	3.1.6. Digitaaliset sovellukset avainasemassa
52	3.2. Työperäisen hyväksikäytön tunnistaminen ja tarkoituksenmukaiset keinot ilmiön kitkemiseksi

52	3.2.1. Ilmiön tunnistaminen
53	3.2.2. Tekoa vastaavat rikosnimikkeet tärkeitä
53	3.2.3. Lainsäädännön kehittäminen
57	3.2.4. Oleskelulupapolitiikassa huomioitava nykyistä vahvemmin työperäisen hyväksikäytön riskit
58	3.2.5. Kiinnijäämisriskiä ja valvontaresursseja kasvatettava
60	3.2.6. Oppia ulkomailta: työsuojeluviranomaisille enemmän työkaluja
61	3.2.7. Matalan kynnyksen palvelut ja oikeusapu uhreille
62	3.2.8. Hankintaosaamista vahvistettava
64	4. Yhteenveto
66	Suosituksset
68	Viitteet
70	Haastattelut
72	Lähteet

KIRJOITTAJAESITTELYT



VTT Rolle Alho

Rolle Alho on tutkinut kansainvälistä muuttoliikettä, maahanmuuttoa ja työmarkkinoita vuodesta 2005 lähtien eri yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa Suomessa ja ulkomailla sekä toiminut Suomen Akatemian tutkijatohtorina. Lisäksi hän on työskennellyt tutkijana Teollisuusliitossa. Alho on koulutukseltaan valtiotieteiden tohtori. Hänen väitöskirjansa (2015) käsitteli ammattiliittojen maahanmuuttostrategioita. Alho on myös toiminut pitkään luottamustehtävissä Tieteentekijöiden liitossa, muun muassa viisi vuotta liiton hallituksessa.



Merja Jutila Roon, PhD

Merja Jutila Roon on Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri. Hän väitteli valtiotieteistä Yhdysvalloissa vuonna 2010. Aiemmin Jutila Roon on työskennellyt muun muassa apulaisjohtajana New Yorkin kaupungin yliopiston EU-tutkimuskeskuksessa ja tutkijana ajatuspaja Kalevi Sorsa -säätiössä. Jutila Roon on vastannut TP:n julkaisutoiminnasta vuodesta 2019.

ESIPUHE

Merja Jutila Roon

Työperäisen hyväksikäytön estämiseksi tarvitaan laajasti toimia

Työperäisen hyväksikäytön tapauksia käsitellään uutisartikkeleissa säännöllisesti. Vaikka tapauksia on valtava määrä, ne voi olla vaikea käsittää yhtä ja samaa, laajaa ilmiötä koskevaksi toimintatavaksi. Vuonna 2025 julkaistu Paavo Teittisen ”Pitkä vuoro” -kirja kokosi eri työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan tapauksia ansiokkaasti yksien kansien sisään, tuoden esiin, kuinka yleisiä ja samankaltaisia tapaukset Suomessa ovat.

Tässä tammi-toukokuussa 2026 tekemässään selvityksessä VTT Rolle Alho kuvaa tiiviisti ja kattavasti sitä, miten ja miksi ilmiö on voimissaan Suomessa tänä päivänä. Tämän jälkeen Alho käy läpi eri ratkaisuja ilmiön kitkemiseksi. Selvitys sopii kaikille, jotka haluavat ymmärtää, miten työperäinen hyväksikäyttö on Suomessa mahdollista, sekä edistää keinoja siihen puuttumiseksi.

Työperäisessä hyväksikäytössä on kyse paitsi yksilöistä, jotka ovat valmiita hyväksikäyttämään heikommassa asemassa olevia oman taloudellisen edun maksimimiseksi, myös rakenteellisista tekijöistä, jotka mahdollistavat hyväksikäytön, tai



jopa kannustavat siihen. Esimerkiksi, kun työntekijöiden suojaa on lainsäädännössä heikennetty, heikoimmassa asemassa olevat jäävät herkemmin alttiiksi hyväksikäytölle. Hankinnoissa puolestaan usein halvin tarjous voittaa, vaikka sen muita alhaisempi hinta saattaa perustua alipalkkaukseen ja työehtojen laiminlyömiseen. Riippuvuus oleskeluluvista vaikuttaa siten, että työntekijä ei uskalla tuoda esiin ongelmia, jottei joudu pois maasta. Oma lukunsa on kynnyksrahoista työnantajalle tai välittäjälle velkaa jääneet. Tällä hetkellä myös hyväksikäytöstä kiinni jääminen on epätodennäköistä ja rangaistukset ovat liian kevyitä.

Työperäisessä hyväksikäytössä häviävät sekä työntekijät että rehelliset yrittäjät. Julkinen sektori kärsii taloudellisesti, kun harmaa talous näkyy verottajan kukkarossa menetettyinä verotuloina, sekä oikeusprosessit merkittävinä kustannuksina oikeuslaitokselle.

Mikään yksittäinen toimenpide ei tule korjaamaan ongelmaa, vaan se vaatii useita eri toimia. Ennaltaehkäisy olisi keskeistä ja rangaistusten tulisi olla vaikuttavia. Lisäksi

tulisi kiinnittää huomiota siihen, että hyväksikäyttäjän jäädessä kiinni, seuraamukset kohdentuvat hyväksikäyttäjään, eivätkä uhriin. Mikäli seuraamus on, että uhri joutuu pois maasta, ei ole todennäköistä, että hyväksikäyttöä halutaan tuoda ilmi.

Yhteinen näkemys ilmiöstä meillä jo on, nyt olisi aika laittaa se kuriin. Erityisesti, jos haluamme, että useampi tulee muualta töihin Suomeen, tulee meidän pitää huoli siitä, että järjestelmämme kykenee kohtelemaan kaikkia reilusti ja yhdenvertaisesti, eikä järjestelmä luo kannusteita hyväksikäytölle.

Teollisuuden palkansaajat kiittää Rolle Alhoa asiantuntevan ja kokoavan selvityksen laatimisesta tästä ajankohtaisesta, suomalaista työelämää ja yhteiskuntaa koskevasta ilmiöstä sekä SAK:ta ja Teollisuusliittoa taloudellisesta tuesta tämän projektin mahdollistamiseksi.

Merja Jutila Roon
pääsihteeri
Teollisuuden palkansaajat
10.7.2026



ANALYYSI

Rolle Alho

Halpa työ, kallis hinta: ulkomaisten työntekijöiden työperäinen hyväksikäyttö ja sen kitkeminen

1. JOHDANTO

Suomessa syntyvyys on matalalla tasolla ja työikäisen väestön osuus pienenee. Ilman maahanmuuttoa Suomen väkiluku olisi laskenut jo pitkään. Maahanmuutto voi siis osaltaan vastata väestörakenteen haasteisiin. Vaikka työttömyys on tämän selvityksen kirjoittamisen ajankohtana korkealla tasolla, työvoiman kysyntä kasvaa taloussuhdanteen muuttuessa.

Kyse ei kuitenkaan ole vain maahanmuuton määrästä, vaan myös siitä, kuinka moni maahan muuttanut löytää koulutustaan ja osaamistaan vastaavaa työtä ja asettuu maahan pitkäaikaisesti tai pysyvästi. Kotoutuminen ja reilut työmarkkinat ovat avainasemassa, sillä ne luovat edellytykset suomalaiseseen yhteiskuntaan kiinnittymiselle.



Monille ulkomaalaisille - erityisesti köyhistä maista muuttaneille - Suomen työmarkkinat ovat tarjonneet mahdollisuuden nostaa elintasoaan ja parantaa elämänlaatuaan. Suomessa työntekijöiden oikeudet sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino ovat myös usein paremmat kuin muualla.¹

Rajat ylittävään liikkuvuuteen liittyy myös ongelmia, kuten epämääräisiä ja rikollisia rekrytointikäytäntöjä sekä muuta työperäistä hyväksikäyttöä. Liian monen maahan muuttaneen kohdalla suomalaisen työelämän hyvät puolet eivät toteudu, vaikka lainsäädäntö ja työehtosopimukset koskevat kaikkia työntekijöitä kansalaisuudesta riippumatta. Ulkomaisten työntekijöiden työperäistä hyväksikäyttöä on havaittu erityisesti rakennus- ja laivanrakennusalalla, siivousalalla, matkailupalveluissa, ravintola-alalla, kuljetusalalla sekä maa- ja metsätaloudessa. Ilmiö aiheuttaa

inhimillistä kärsimystä, vääristää yritysten välistä kilpailua, kytkeytyy harmaaseen talouteen ja verotulojen menetykseen sekä vakavimmissa tapauksissa järjestäytyneeseen rikollisuuteen.

Toimittaja Paavo Teittisen Finlandia-palkittu tietokirja ”Pitkä vuoro – Kuinka moderni orjuus rantautui Suomeen” nosti vuonna 2025 jälleen julkiseen keskusteluun, miten ulkomaiset työntekijät ovat työskennelleet räikeästi alipalkattuina ja ala-arvoisissa työoloissa useilla toimialoilla ympäri Suomen. Myös aiemmat tutkimukset osoittavat, että kyse ei ole yksittäistapauksista: työperäinen hyväksikäyttö on juurtunut monille toimialoille ^{2,3} ja muuttunut aiempaa monimuotoisemmaksi.⁴ Ulkomaalaisten kokeman epäoikeudenmukaisuuden lisäksi ongelmana on, että työperäinen hyväksikäyttö saattaa levitä koskemaan myös muita työntekijöitä ja rapauttaa suomalaista työelämää.



**Kyse ei ole
yksittäistapauksista:
työperäinen hyväksikäyttö
on juurtunut monille
toimialoille.**

Ongelmat on tunnistettu myös valtiovallan tasolla. Esimerkiksi pääministeri Petteri Orpon hallitus on vahvistanut työperäisen hyväksikäytön vastaisen toimenpiteohjelman⁵, joka pohjautuu pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella valmisteltuun, vuonna 2023 hyväksyttyyn työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen strategiaan. Ohjelmassa todetaan, että:



”Työperusteisen maahanmuuton kehittäminen kestäväällä tavalla edellyttää, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä torjutaan ennakoiden ja aktiivisesti. Tarvitaan laaja-alaisesti erilaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että jokainen työntekijä voi tehdä työtä turvallisessa ja oikeudenmukaisessa ympäristössä.”

Ohjelma sisältää monia tärkeitä tavoitteita ja keinoja työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi, kuten uhrien avunsaantimahdollisuuksien kehittäminen ja viranomaisien kouluttaminen aihepiiristä. Samalla Orpon hallitus on kuitenkin tehnyt lukuisia politiikkatoimia, jotka heikentävät sekä ulkomaalaisten oikeuksia että yleisesti työntekijöiden oikeuksia, minkä seurauksena mahdollisuudet torjua hyväksikäyttöä



heikkenevät. Viittaa esimerkiksi oleskelulupapolitiikan kiristykseen ja työntekijän asemaa heikentäviin lakimuutoksiin. Näitä kysymyksiä käsittelem myöhemmin tässä selvityksessä. Huomionarvoista on, että vaikka työperäisen hyväksikäytön vastainen ohjelma tavoittelee tiettyä työperäisen hyväksikäytön rangaistavuuden kiristämistä, puuttuvat siitä järeimmät vuosien varrella julkisuudessa esillä olleet keinot, joilla systemaattiseen hyväksikäyttöön syyllistyviä toimijoita voitaisiin saada nykyistä tehokkaammin vastuuseen ja pois markkinoilta. Näitä olisivat esimerkiksi hankintalain tiukentaminen, riittävät toimivaltuudet työsuojelutarkastajille ja ammattiliittojen ryhmäkanneoikeus, joihin palaan myöhemmin tässä selvityksessä.

1.1. Selvityksen tavoite

Jotta työperäiseen hyväksikäyttöön voitaisiin puuttua nykyistä tehokkaammin, on ymmärrettävä ilmiön syyt. Tarkastelen ensin kokonaisvaltaisesti ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä ilmiönä, minkä jälkeen käsittelem keinoja ongelman kitkemiseksi. Tuon esiin eri toimijoiden näkökulmia työperäiseen hyväksikäyttöön ja nojaudun aihetta käsittelevään aiempaan tutkimukseen. Selvitys on suunnattu ensisijaisesti politiikassa sekä muualla yhteiskunnassa toimivien päätöksentekijöiden ja aktiivien ymmärryksen ja työn tueksi.

”Ulkomaisilla työntekijöillä” tarkoitetaan tässä ensisijaisesti Suomessa työskenteleviä henkilöitä, joilla ei ole Suomen kansalaisuutta. Toisaalta myös monet ulkomaalaistaustaiset työntekijät - kuten Suomessa pitkään asuneet maahanmuuttajat - kohtaavat taustansa takia ongelmia työmarkkinoilla ja voivat olla vaarassa joutua työperäisen hyväksikäytön uhreiksi. Tämän vuoksi en tee tiukkaa rajanvetoa ”ulkomaan kansalaisten” ja ”Suomen kansalaisuuden saaneiden maahanmuuttajien” välillä. Käytännössä esimerkiksi tämän tutkimuksen asiantuntijahaastatteluissa ”ulkomaan kansalaiset” ja ”maahanmuuttajat” limittyivät toisiinsa.

1.2. Mitä on työperäinen hyväksikäyttö?

Ulkomainen työntekijä saattaa Suomeen muutettuaan olla aluksi tyytyväinen työehtoihinsa, vaikka ne alittaisivat suomalaiset standardit. Tämä voi johtua siitä, että



Määrittelen työperusteisen hyväksikäytön tilanteeksi, jossa työntekijää riistetään taloudellisen edun saavuttamiseksi.

vertailukohtana ovat lähtömaan heikomat työolot tai siitä, ettei työntekijä tiedä tilanteensa olevan ristiriidassa suomalaisen lainsäädännön tai työehtosopimusten kanssa.

Asialla on siis subjektiivinen ulottuvuus, mutta tässä selvityksessä määrittelen työperusteisen hyväksikäytön kuitenkin ”ulkoapäin” sellaiseksi tilanteeksi, jossa

työntekijää riistetään taloudellisen edun saavuttamiseksi. Tämä voi tapahtua joko lakia tai työehtosopimuksia rikkomalla tai hyödyntämällä työntekijän haavoittuvaa asemaa muulla tavoin.

Työperäisen hyväksikäytön on ymmärrettävänä jatkumona, jonka vakavimmissa muodoissa täyttyvät työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkit ja jonka lievimmissä tapauksissa kyse on jatkuvista, vähäisemmistä rikkomuksista.⁶

Työperäinen hyväksikäyttö ei ole yksittäinen oma rikosnimikkeensä rikoslaissa. Sen sijaan se on kriminalisoitu muun muassa työsyRJintänä ja kiskonnantapaisena työsyRJintänä. Jos hyväksikäyttöön liittyy vapauden rajoittamista, pakottamista, painostamista, uhkailua, velkauttamista, erehdyttämistä tai väkivaltaa, se voi täyttää ihmiskaupan tunnusmerkistön.

Tavallisia hyväksikäytön muotoja ovat alipalkkaus, ylityökorvausten ja muiden asiaankuuluvien lisien maksamatta jättäminen, palkkojen takaisinperintä työntekijältä, toistuvat kohtuuttoman pitkät työpäivät, työnantajan tarjoama ala-arvoinen asuminen sekä vakavat laiminlyönnit työturvallisuudessa. Osa näistä on rikoksia, osa ei, ja osassa liikutaan harmaalla alueella. Tyypillinen esimerkki hyväksikäytöstä esimerkiksi siivousalalta on tilanne, jossa työntekijälle osoitettu työtehtävä on mahdoton suorittaa annetussa ajassa, eikä ylimenevältä ajalta makseta palkkaa.



Katson, että työperäinen hyväksikäyttö pitää sisällään myös työsuhteen naamioimisen kevytyrittäjyydeksi, mikä heikentää työntekijän asemaa ja sosiaaliturvaa.⁷ Hyväksikäyttöön lukeutuu myös se, että työnantaja tai työnvälittäjä antaa tahallisesti työntekijälle etukäteen harhaanjohtavaa tietoa Suomessa asumisesta tai työnteon ehdoista - tai jättää omaa etuaan tavoitellen kertomatta olennaisia työsuhteeseen liittyviä seikkoja.

Hyväksikäyttöä ovat myös työnantajan työntekijältä perimät kohtuuttomat maksut asumisesta ja kynnysrahojen periminen, jolloin työnantaja tai -välittäjä perii maksun työpaikan välittämisestä työntekijältä, mikä Suomessa ei ole laillista. Maksut voivat velkaannuttaa työntekijän, mikä altistaa hänet hyväksikäytölle.⁸

Jos työntekijä pyrkii puolustamaan oikeuksiaan, hänen lähtömaassaan asuvia läheisiä voidaan uhkailla. Työnantaja saattaa myös pelotella uhria väittämällä, että hän pystyy vaikuttamaan viranomaisiin tai että viranomaiset eivät ottaisi uhria tosissaan, jos hän kääntyy heidän puoleensa.⁹

Hyväksikäyttöön syyllistynyt taho ei aina ole työnantaja, vaan joskus työvoimaa välittävä toimija. Väärin toimiva taho voi olla suomalainen tai ulkomaalainen. Työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistynyt henkilö voi kuulua samaan kansalliseen tai etniseen ryhmään kuin uhri.¹⁰ Joissakin tapauksissa väärin toimiva henkilö voi olla toinen työntekijä, esimerkiksi silloin kun hän perii rahaa työpaikan välittämisestä toiselta työntekijältä. Julkisuudessa on ollut esimerkiksi tapauksia, joissa entiset Wolt-ruokalähetit ovat vuokranneet käyttäjätilejään eteenpäin toisille läheteille huomattavia korvauksia vastaan.¹¹

Edellä mainitusta seuraa, että ilmiön ymmärtämiseksi on tarkasteltava työnantajien toiminnan lisäksi myös rekrytointikäytäntöjä sekä työntekijän mahdollisuuksia ymmärtää oikeutensa ja turvata niiden toteutuminen.

1.3. Rangaistukset väärintekijöille, oikeutta uhreille

Nykyisin työperusteiseen hyväksikäyttöön puuttumisen seurauksena käy liian usein niin, että kielteiset seuraukset kohdistuvat uhriin, eivät väärin toimineeseen tahoon. Hyväksikäyttöä tuleekin torjua niin, että kielteiset seuraukset kohdistuvat syylliseen, eivät uhriin. Tämä on eettisesti oikein ja tarpeellista ilmiön kitkemiseksi, jotta uhrin uskaltaa tuoda ongelmia esiin. Uhrit eivät nosta esille ongelmia, jos heidän kokemuksensa tai käsityksensä on, että se ei edistä heidän asemaansa. Niin kauan, kun ilmiö pysyy piilossa, on siihen hyvin vaikea puuttua.

Rangaistuksia, sanktioita ja riittävän suurta kiinnijäämisriskiä tarvitaan pelotevaikutuksen vuoksi. Samalla on kuitenkin tärkeää korostaa ennaltaehkäisyyn merkitystä, sillä rikosprosessit ovat hitaita ja uhreille kuormittavia. Ne ovat vasta viimeinen keino puuttua ongelmiin.

1.4. Työperäinen hyväksikäyttö – rakenteellinen ongelma

Lähestyn ilmiötä rakenteellisena ongelmana. Ongelmat eivät johdu pelkästään yksittäisten toimijoiden, kuten sääntöjä rikkovien työnantajien toiminnasta, vaan myös järjestelmän toimintatavoista ja sen mahdollistamista käytännöistä. Esimerkkejä ovat julkiset hankinnat ja alihankinta, joissa työn toteuttajaksi valitaan liian usein kustannussyistä yrityksiä, jotka laiminlyövät työehtoja.¹² Nykyisellään kilpailutus luo kannustimia työvoimakustannusten minimointiin työntekijöiden aseman polkemisella.

Rakenteellisiin tekijöihin lukeutuu myös oleskelulupajärjestelmä, joka jakaa ulkomaalaiset erilaisiin juridisiin kategoriaihin ja vaikuttaa siten heidän asemaansa työmarkkinoilla. Oleskeluluvat ovat usein sidoksissa työntekoon, jolloin työpaikan menettäminen voi merkitä myös



Ongelmat eivät johdu pelkästään yksittäisten toimijoiden, kuten sääntöjä rikkovien työnantajien toiminnasta, vaan myös järjestelmän toimintatavoista ja sen mahdollistamista käytännöistä.



maassaolo-oikeuden menettämistä. Tämä heikentää työntekijän neuvotteluasemaa suhteessa työnantajaan ja heikentää hänen mahdollisuuksiaan tuoda ongelmia esiin.

Työmarkkinoilla esiintyy myös rakenteellista syrjintää ja rasismia esimerkiksi rekrytointitilanteissa¹³, mikä vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisten ja muiden vähemmistöjen työllistymistä sekä altistaa heitä työperäiselle hyväksikäytölle. Kun mahdollisuudet ovat rajatut, hyviä vaihtoehtoja ei välttämättä ole. Rakenteellisiin seikkoihin lukeutuu myös se, että viranomaisten valvonta ja oikeusjärjestelmä eivät nykyisellään läheskään aina kykene tarjoamaan riittävää suojaa ja oikeutta työperäisen hyväksikäytön uhreille.¹⁴

Nämä tekijät yhdessä ihmisten ja yritysten lisääntyneen rajat ylittävän liikkuvuuden kanssa ovat 2000-luvulla luoneet ympäristön, jossa väärinkäytökset ovat juurtuneet osaksi monien toimialojen toimintatapoja.

1.5. Tutkimusaineisto

Haastattelin henkilöitä, jotka työskentelevät tavalla tai toisella maahanmuuttopolitiikan ja ulkomaisiin työntekijöihin liittyvien kysymysten parissa. Haastattelut toteutin tammi-toukokuussa 2026.

Haastattelin ammattiliittojen, työnantajaliittojen ja muiden työnantajajärjestöjen edustajia heidän näkemyksistään tämän selvityksen aihepiiristä. Heidän edustamansa organisaatiot ovat sikäli kiinnostavia tutkimuksen kohteita, että sen lisäksi, että ne ovat tekemisissä arjessaan aihepiiriin liittyvien kysymysten kanssa, vaikuttavat ne puolueiden kantoihin mitä tulee ulkomaisiin työntekijöihin, maahanmuuttoon ja työelämään.¹⁵

Työmarkkinajärjestöjen edustajien lisäksi haastattelin sellaisten kansalaisjärjestöjen edustajia, jotka kohtaavat työssään työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä kysymyksiä. Kansalaisjärjestöjen näkemykset ja kokemukset ovat merkittäviä, sillä järjestöt toimivat usein lähimpänä työperäisen hyväksikäytön uhreja ja tunnistavat

ongelmia ja kehityskulkuja käytännön tasolla jo ennen viranomaisia tai muita toimijoita.

Lisäksi haastattelin Maahanmuuttoviraston (myöhemmin Migri) ja työ- ja elinkeinoministeriön edustajia sekä Lupa- ja valvontaviraston työsuojelutarkastajia, jotka työskentelevät ulkomaisen työvoiman kysymysten parissa. Heidän lisäksi haastattelin historiantutkija, professori Tapio Bergholmia työperäisen hyväksikäytön historiasta Suomessa sekä väitöskirjatutkija Markus Himasta hänen näkemyksistään oleskelulupapolitiikasta.

Haastateltavia oli yhteensä 41, ja heidän nimensä on lueteltu analyysin lopussa. Haastattelujen tavoitteena oli muodostaa ajankohtainen ja kokonaisvaltainen kuva ilmiöstä sekä tuoda esiin eri toimijoiden näkemyksiä hyväksikäytön syistä ja keinoista sen kitkemiseksi. Haastattelut äänitettiin, ja ne toteutettiin joko kasvokkain tai etäyhteyksin Microsoft Teamsin välityksellä. Kaksi haastateltavaa antoi vastauksensa sähköpostitse. Kiitän kaikkia haastateltavia heidän arvokkaasta panoksestaan tutkimukseen.

Olen hyödyntänyt aineistona myös julkisia keskustelutilaisuuksia, joissa työmarkkinajärjestöjen, kolmannen sektorin ja viranomaisten edustajat ovat esittäneet näkemyksiä työperäisen hyväksikäytön torjunnasta.

Tutkimusaineisto koostuu lisäksi edellä mainittujen toimijoiden julkaisuista, kannanotoista sekä lausunnoista hallituksen lakiesityksiin, jotka liittyvät tutkimusaiheeseen. Näiden huomioiminen on perusteltua, sillä ne valottavat toimijoiden näkemyksiä ulkomaisesta työvoimasta ja työperäisestä hyväksikäytöstä. Lisäksi olen hyödyntänyt aihepiiriä käsittelevää tutkimuskirjallisuutta.

1.6. Työperäisen hyväksikäytön kalliit seuraukset

Työperäinen hyväksikäyttö aiheuttaa haittaa koko yhteiskunnalle. Ainoita hyötyjiä ovat epärehelliset toimijat. Häviäjiä ovat ennen kaikkea hyväksikäytön kohteeksi joutuvat työntekijät, mutta myös muut työntekijät, sillä työehtojen polkeminen voi heikentää työehtoja laajemminkin. Tämän selvityksen nimi *Halpa työ, kallis hinta* viittaa juuri näihin työperäisen hyväksikäytön yhteiskunnallisiin seurauksiin. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työperäisen hyväksikäytön torjunta on koko



yhteiskunnan etu. Lakien ja työehtosopimusten rikkominen voi lyhyellä aikavälillä alentaa tuotteiden ja palveluiden hintoja, jolloin julkinen sektori, yritykset ja kuluttajat voivat saada käyttöönsä edullisempia vaihtoehtoja. Lyhytnäköisistä hyödyistä huolimatta ilmiön seuraukset ovat kuitenkin kauaskantoisia. Työperäinen hyväksikäyttö aiheuttaa inhimillistä kärsimystä uhreille, vääristää yritysten välistä kilpailua ja edistää eriarvoisten työmarkkinoiden muodostumista.

Koska työperäinen hyväksikäyttö kytkeytyy usein rikollisuuteen, harmaaseen talouteen ja joskus jopa korruptioon,¹⁶ kärsijöinä ovat myös valtio ja veronmaksajat menetettyjen verotulojen muodossa. Hyväksikäytön torjunta, poliisin suorittamat esitutkinnat, syyteharkinta ja asioiden käsittely jo ennestään kuormittuneessa oikeusjärjestelmässä vaativat huomattavia julkisia resursseja.

Esimerkiksi Lapissa hiljattain käyty ihmiskauppaoikeudenkäynti, jossa asianomistajina oli 139 thaimaalaista marjanpoimijaa ja jossa marja-alan yrittäjiä tuomittiin vankeusrangaistuksiin, maksoi veronmaksajille arviolta useita miljoonia euroja.¹⁷

1.7. Ilmiö ei sinänsä ole uusi

Historia on täynnä kansainvälisiä esimerkkejä siitä, miten nimenomaan muualta tulleita tai tuotuja työntekijöitä on kaltoinkohdeltu. Suomessa aihetta työssään käsitelleet toimijat ovat tulleet tutuiksi asian kanssa Suomen muututtua maahanmuuttoa vastaanottavaksi maaksi 1990-luvulta ja 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Työvoiman hyväksikäyttö ei tietenkään ole Suomessakaan näin uusi ilmiö. Vielä 1900-luvun alkupuolella esimerkiksi maataloudessa ja tehtaissa työskenteli naisia, miehiä ja lapsia heikoissa olosuhteissa, jotka nykyisin täyttäisivät työperäisen hyväksikäytön tunnusmerkkejä.^{18 19} Kansallisten rajojen asteittainen avautuminen, maahanmuuton lisääntyminen ja kilpailun kiristyminen - yhdistettynä valvonnan ja lainsäädännön puutteisiin - ovat kuitenkin mahdollistaneet jälleen ilmiön, joka ainakin räikeimmissä muodoissaan oli pitkälti pystytty kitkemään Suomesta elintason ja hyvinvointivaltion nousun myötä toista maailmansotaa seuranneiden vuosikymmenten saatossa.

1.8. Toimiala- ja ammattikohtaiset erot

Työperäinen hyväksikäyttö on tunnistettu ongelmaksi pääasiassa matalapalkkaisilla ja työvoimavaltaisilla toimialoilla. Näillä aloilla palkat muodostavat merkittävän osan kokonaiskustannuksista, ja niitä saatetaan pyrkiä alentamaan heikossa asemassa olevia työntekijöitä hyväksikäyttämällä. Huomattava osa näiden alojen työntekijöistä on ulkomaalaisia, joilla ei ole riittäviä edellytyksiä omien oikeuksiensa puolustamiseen.^{20 21} He ovat usein haavoittuvassa asemassa jo senkin takia, että näillä toimialoilla työntekijöiden rekrytointia ei yleensä säädellä esimerkiksi kielitaitovaatimusten tai tutkintojen osalta. Tällöin työhön voi päästä ilman paikallisen yhteiskunnan tuntemusta tai sellaista kielitaitoa, joka tukisi omien oikeuksien puolustamista.

Tämä ei tarkoita, etteivätkö korkeamman statuksen ja palkkatason työtehtävissä työskentelevät ulkomaalaiset voisi kokea työehtoihinsa liittyviä ongelmia, jotka kytkeytyvät heidän asemaansa ulkomaalaisena. Tässä selvityksessä laajensin fokusta koskemaan myös niin sanottuja valkokaulusammatteja, kuten insinöörit, tutkijat ja ekonomit. Lähtökohtaisesti ulkomaalaisilla korkeakoulutetuilla työntekijöillä, jotka yleensä hallitsevat englannin kielen, on kuitenkin verrattain hyvät edellytykset ottaa selkoa omista oikeuksistaan ja tarvittaessa puolustaa niitä. Tällaisissa ammateissa ulkomaiset työntekijät ovat myös keskimääräistä paremmassa sosioekonomisessa asemassa, mikä helpottaa irtautumista epätyytyttävistä työoloista. Sen sijaan heidän ongelmansa liittyvät yleensä oleskelupiin, työnhakuun ja uralla etenemiseen.

Poikkeuksiakin on: Turun telakalla työsuojelutarkastajat ovat havainneet tapauksia, joissa intialaisten insinöörien Intiassa solmitut työsopimukset eivät vastanneet suomalaisia työehtosopimuksia. Palkka on ollut liian alhainen ja työaika pidempi kuin sen pitäisi olla työehtosopimusten mukaisesti.²² Vastaavasti Insinööriliiton Petteri Oksa nosti haastattelussa esille, että Suomeen tulleille erityisasiantuntijan oleskeluluvilla työskenteleville intialaisille insinööreille on tapana maksaa ainoastaan suomalaista mediaanipalkkaa (joka on minimiedellytyksenä kyseisessä oleskeluluvassa), joka on matalampi kuin suomalaisen insinöörin keskipalkka.

Joskus liikutaan harmaalla alueella: asiantuntija- ja toimihenkilöammateissa työnantajat eivät tekemiensä ammattiliittohaastattelujen mukaan aina tiedota ulkomaalaisia työntekijöitä kaikista heille kuuluvista oikeuksista ja eduista, eivätkä he välttämättä



osaa niitä vaatia. Tällaisissa ammateissa ulkomaalaisten kokemat työehtoihin liittyvät ongelmat ovat kuitenkin huomattavasti vähäisempiä verrattuna matalapalkka-alojen tilanteeseen. Systemaattista työperäistä hyväksikäyttöä ei näissä ammateissa ilmene, ainakaan siten, kuin se tässä selvityksessä ymmärretään.

Selvityksen rakenne on seuraava: luvussa 2 kuvaan, mitkä tekijät altistavat ulkomaisia työntekijöitä työperusteiselle hyväksikäytölle. Luvussa 3 käsittelen eri näkökulmia ja ratkaisuja työperusteisen hyväksikäytön torjumiseksi, jonka jälkeen vedän selvityksen teemat yhteen.



2. MITKÄ TEKIJÄT ALTISTAVAT ULKOMAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ TYÖPERÄISELLE HYVÄKSIKÄYTÖLLE?

Tässä luvussa käsittelen tekijöitä ja kehityskulkuja, jotka yhdessä - tai erikseen - altistavat ulkomaalaisia työperäiselle hyväksikäytölle.

2.1. Sääntelyn purkaminen ja työntekijöiden heikko sosioekonominen asema

Työperäisen hyväksikäytön riskiä lisää työntekijän asemaa suojaavan sääntelyn purkaminen.²³ Esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön (ILO) raportit osoittavat, että työmarkkinoiden sääntelyn purkaminen ilman riittäviä työntekijää suojaavia suojamekanismeja lisäävät hyväksikäytön riskiä. Työntekijöiden oikeuksien heikentäminen voi altistaa etenkin kansalliset rajat ylittävän työvoiman hyväksikäytölle.²⁴

Suomessa prekaareissa eli niin sanotuissa ”epätyypillisissä työsuhteissa” työs-kentelevien työntekijöiden osuus on kasvanut 2000-luvulla. Ulkomaan kansalai-set ovat tällaisissa työsuhteissa yliedustettuina.²⁵ Etenkin matalapalkka-aloilla määräaikaiset, osa-aikaiset ja nollatuntisopimukset, alustatalous sekä työsuhteiden naamioiminen yrittäjyydeksi asettavat työntekijät epävarmoihin työolosuhteisiin.²⁶ Joissain tapauksissa tällaiset sopimukset vastaavat sekä työnantajan että



työntekijän toiveita, eikä tilanne ole tällöin ongelmallinen. Ongelma syntyy silloin, kun prekaarit työsuhteet ovat ainoa, epätoivottu vaihtoehto työntekijälle. Tällaisissa tapauksissa toimeentulon epävarmuus saattaa altistaa ulkomaisen työntekijän työperusteiselle hyväksikäytölle, sillä hänen neuvotteluasemansa suhteessa työnantajaan on lähtökohtaisesti heikko. Omien oikeuksien puolustaminen voi esimerkiksi johtaa siihen, että työnantaja ei enää tarjoa määräaikaikaiselle työntekijälle uutta sopimusta tai nollatuntisopimuksella olevalle työtunteja.

Epävarmuudet korostuvat ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla, sillä heidän sosioekonominen asemansa ja mahdollisuutensa työmarkkinoilla ovat keskimäärin heikommalla kuin niin sanottuun kantaväestöön kuuluvilla työntekijöillä. Tämä näkyy toistuvasti työttömyystilastoissa siten, että heikossa taloustilanteessa ulkomaan kansalaisten työttömyys kasvaa nopeammin kuin Suomen kansalaisten.

Korkean työttömyyden vallitessa kynnys irtautua työperäisen hyväksikäytön tilanteista kasvaa, sillä uuden työn ja toimeentulon löytäminen voi olla vaikeaa, kuten haastattelemani Suomen Elintarviketurvallisuuden Liiton SEL:in Chau Nguyen kiteytti:



"Tämänhetkinen korkea työttömyys on yksi iso tekijä, joka altistaa työntekijöitä hyväksikäytölle, tavallaan ihminen hyväksyy mitä tahansa töitä, mitä tulee vastaan. Tähän liittyy myös oleskelulupien ehtojen kiristäminen. Ihminen suostuu tekemään huonommilla ehdoilla työtä kuin mitä olisi vaikka työehtosopimuksessa. Kumpi on pahempi: se, että sä et saa rahaa ollenkaan, vai että sä saat vähän rahaa?"

Tällä hallituskaudella on toteutettu työntekijän asemaan vaikuttavia lakimuutoksia, kuten irtisanomisperusteiden madaltaminen. Tavoitteena on lisätä erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten halua palkata uusia työntekijöitä. Toki on oletettavaa, että muutokset joissain tapauksissa lisäävät työnantajien halukkuutta työllistää, mutta työperäisen hyväksikäytön torjunnan näkökulmasta työntekijän asemaa heikentävillä uudistuksilla tulee lähtökohtaisesti olemaan kielteisiä vaikutuksia.

Sääntelyn purkamiseen liittyen ammattiliitot ovat olleet huolissaan siitä, että paikallisen sopimisen ehtojen höllentäminen, esimerkiksi työehtojen sopiminen ilman luottamusmiestä, heikentää työntekijöiden asemaa. Tämä koskee ammattiliittojen

mukaan erityisesti heikossa asemassa olevien ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa, kun sopimisen edellytykset muuttuvat työnantajaa suosivaan suuntaan.^{27 28}

Myös muilla työmarkkinoita koskevilla muutoksilla, kuten ammattiliittojen asemaa mahdollisesti heikentävillä toimilla (esimerkkinä ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennyksen poisto, joka tekee liittoon kuulumisesta kalliimpaa), on lähtökohtaisesti kielteinen vaikutus työperusteisen hyväksikäytön torjuntaan, sillä ammattiliitot ovat keskeisiä toimijoita tässä työssä. Mikäli muutosten seurauksena ammattiliittojen jäsenmäärät laskevat ja niiden asema heikkenee, heikkenevät samalla mahdollisuudet torjua työperäistä hyväksikäyttöä. Tämän lisäksi kolmannen sektorin leikkaukset heikentävät mahdollisuuksia torjua ulkomaalaisten hyväksikäyttöä, sillä useat kansalaisjärjestöt tukevat ja neuvovat työmarkkinoilla kaltoinkohdeltuja ulkomaalaisia. Muutokset eivät itsessään aiheuta työperäistä hyväksikäyttöä, mutta luovat edellytyksiä sille heikentämällä järjestöjen toimintamahdollisuuksia.

2.2. Riippuvuus oleskeluluvista

Pääsääntöisesti kaikki muut kuin EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalaiset tarvitsevat oleskeluluvan, mikäli he aikovat oleskella Suomessa yli 90 päivää. Oleskeluluvat perustuvat esimerkiksi työhön, opiskeluun, perhesiteisiin tai kansainväliseen suojeluun. Ihmiskaupan tai työperäisen hyväksikäytön uhreille voidaan lisäksi myöntää jatkolupia, joiden tarkoituksena on mahdollistaa irtautuminen riistävistä työnantajista.

Työnteko-oikeus voi olla rajattu tiettyyn työnantajaan, toimialaan tai työtuntimäärään. Myös muut kuin työperusteiset oleskeluluvat oikeuttavat pääsääntöisesti työntekoon.²⁹

Petteri Orpon hallitus on tehnyt oleskelulupiin useita kiristyskiä, jotka heikentävät ulkomaan kansalaisten asemaa Suomessa ja altistavat heitä työperäiselle hyväksikäytölle. Hallituksen toimitissa näkyy maahanmuuttoon nuivasti suhtautuvien Perussuomalaisten kädenjälki.

Työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa oleskeleva ulkomaalainen, jonka työsuhde päättyy ennenaikaisesti (myös hänestä riippumattomista syistä), menettää



nykykäytännön mukaan lähtökohtaisesti oikeutensa oleskella Suomessa joko kolmen tai kuuden kuukauden kuluessa työn päättymisestä. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työsuhteen päättymisestä Migrille. Työsuhteen päättymisen jälkeen Migri käynnistää oleskeluluvan peruuttamista koskevan harkinnan. Oleskeluluvan haltijan toimittaman selvityksen perusteella peruuttamisesta voidaan kuitenkin joissakin tapauksissa luopua.

Riski oleskeluluvan nopeahkosta peruuttamisesta luo ulkomaalaiselle painetta ottaa vastaan mikä hyvänsä työtarjous sekä altistaa pysymään hyväksikäyttöä harjoittavassa työpaikassa, minkä useat haastateltavat toivat esille –riippumatta siitä, mitä tahoja he edustavat. Huoli oleskelulupapolitiikan kiristämisen seurauksista on tullut esille myös aikaisemmassa ulkomaalaisväestön näkemyksiä kartoittavassa tutkimuksessa.³⁰ Aikaisemmin oleskeluluvan voimassaolo ei käytännössä katkennut yhtä nopeasti työsuhteen päättyessä, vaan vasta silloin kun oleskelulupa oli kirjattu päättymään. Tällöin työnhakijalle jäi pidempi aika etsiä uutta työtä ilman välitöntä riskiä joutua muuttamaan pois Suomesta.

Kaikista heikommassa asemassa oikeuksiensa puolustamisen näkökulmasta ovat vailla oleskeluoikeutta maassa olevat henkilöt, eli niin sanotut paperittomat ulkomaalaiset, joiden kynnyksellä ottaa yhteyttä viranomaisiin on erittäin korkea maastapoistamisen pelon takia. Suomessa heitä arvioidaan olevan 3 000-6 000.³¹ Yhdenvertaisuusvaltuutetun erityisasiantuntijoiden arvion mukaan ”ulkomaalaislain muutokset [oleskelulupapolitiikan kiristykset] tulevat todennäköisesti lisäämään vailla oleskelulupaa Suomessa oleskelevien, myös lasten ja lapsiperheiden, määrää”. Heidän arvionsa on, että oikeuksien heikennykset ”altistavat hyvin mahdollisesti ihmisiä lisääntyvälle hyväksikäytön riskille”.³²

Myös pysyvän oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiä on tällä hallituskaudella tiukennettu. Pysyvän luvan myöntämiseksi vaadittavaa yhtäjaksoista oleskeluaikaa on (tietyin poikkeuksin) pidennetty. Pysyvän luvan haltijan maassaolo ei ole sidottu työsuhteeseen, mikä helpottaa irtautumista hyväksikäyttötilanteista.

Kun pysyvän oleskeluluvan ehdot tiukentuvat, kasvaa riski siitä, että ulkomaalaiset työntekijät jäävät aiempaa riippuvaisemmaksi työnantajastaan, mikä voi altistaa heidät hyväksikäytölle. Nämä näkökulmat nousivat toistuvasti esille tekemissäni haastatteluissa. Useat ammattiliitot, työnantajaliitot, kansalaisjärjestöt ja tutkijat ovat myös julkisuudessa kritisoineet oleskelulupapolitiikan kiristämisen seurauksia

ulkomaisten työntekijöiden asemaan. Vastaavasti aiemmassa tutkimuksessa riippuvuus oleskeluluvista on tunnustettu keskeiseksi tekijäksi, joka altistaa työntekijöitä työperusteiselle hyväksikäytölle.^{33 34 35}

Ehtoja on kiristetty myös siten, että työttömyysturvaan tai toimeentulotukeen turvautuminen vaikeuttaa pysyvän oleskeluluvan ja kansalaisuuden saamista. Myös nämä muutokset nostavat työntekijän kynnystä irtautua työperäisen hyväksikäytön tilanteista, mikäli tavoitteena on pysyvän oleskeluluvan tai Suomen kansalaisuuden saaminen.



Kun pysyvän oleskeluluvan ehdot tiukentuvat, kasvaa riski siitä, että ulkomaalaiset työntekijät jäävät aiempaa riippuvaisemmaksi työnantajastaan, mikä voi altistaa heidät hyväksikäytölle.

Myös perheenyhdistämisen ehdoilla on vaikutuksia, sillä silloin kun perheenyhdistämisen edellytyksenä on tietyn tulorajan saavuttaminen, työntekijä voi kokea, ettei hänellä ole tosiasiallista mahdollisuutta vaihtaa työpaikkaa tai kieltäytyä kohtuuttomista työehdoista. Matalapalkka-aloilla Suomessa työs-kentelevillä ulkomaalaisilla on vaikeuksia

saavuttaa perheenyhdistämiseen vaadittavat tulorajat (joita tällä hallituskaudella on nostettu). Mikäli tietty tuloraja ei täyty, heidän lapsillaan ei ole oikeutta muuttaa maahan.³⁶ Tämä on ongelmallista perhe-elämän näkökulmasta ja voi entisestään vahvistaa työnantajariippuvuutta ja lisätä hyväksikäytön riskiä, sillä työntekijä saattaa kokea painetta pysyä työsuhteessa, jotta tulorajat täyttyisivät.

Häikäilemättömästi toimivat työnantajat, kuten esimerkiksi nepalilaisissa ravintoiloissa on ilmennyt, hyödyntävät työntekijän oleskelulupariippuvuutta painostuskeinona.³⁷ Kaikki nämä kiristykset oleskelulupiin ovat omiaan tuottamaan prekaaria työvoimaa.

Esimerkiksi Palvelualojen Ammattiliitto PAMin puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen arvioi oleskelulupapolitiikan tiukentamisen vaikutuksia seuraavasti:



”Maahanmuuttajat pitävät tosi kovasti kiinni omasta työpaikastaan, eivätkä uskalla pitää puoliaan, kun pelko on, että he joutuvat poistumaan maasta.



- ◇ Monet hallituksen toimet ovat nimenomaan heikentäneet tilannetta.
- ◇ Työnantajalla on entistä suurempi mahdollisuus toimia niin kuin tykkää.”³⁸

Konkreettinen esimerkki oleskelulupien vaikutuksesta työntekijöiden halukkuuteen hakea apua hyväksikäyttötilanteissa nousi esiin Teollisuusliiton ja Pakolaisavun edustajien haastatteluissa. Heidän kokemustensa mukaan ukrainalaiset ovat rohkaistuneet hakemaan apua kohdatessaan hyväksikäyttöä. Venäjän Ukrainassa käymän hyökkäyssodan vuoksi ukrainalaiset ovat oikeutettuja niin sanottuun tilapäiseen suojeluun, minkä vuoksi heidän oleskeluoikeutensa ei ole sidottu työhön. Tämän seurauksena he kokevat olevansa paremmassa asemassa puolustamaan oikeuksiaan. Vastaavasti ulkomaalaisten riippuvuus oleskeluluvista heikentää heidän halukkuuttaan hakea apua, kuten haastattelemani Rikosuhripäivystyksen Pia Marttila kuvasi:

- ◇ ”Olen kuullut asiakkailtani, tosi monelta, että he tietävät muita, jotka ovat hyväksikäyttötilanteessa, mutta ne ei halua tehdä sille asialle mitään, eikä edes harkitse esimerkiksi rikosilmoituksen tekoa tai yritä selvittää avunsaantimahdollisuuksiaan sen takia, että ne ajattelee, että jos ne menettää työpaikan, niin kolmen kuukauden päästä ne heitetään Suomesta pihalle.”

Työnantajaliitot- ja järjestöt ovat toistuvasti ilmaisseet huolensa siitä, että oleskelupolitiikan kiristäminen heikentää ulkomaalaisten halua hakeutua Suomeen töihin, tai pysyä Suomessa. Työnantajatahot tunnistavat myös oleskelupolitiikan ja työperäisen hyväksikäytön välisen yhteyden. Tämä näkyy niiden kriittisissä kommenteissa hallituksen lakialoitteisiin³⁹ oleskelupolitiikan kiristämiseksi sekä tekemissäni tutkimushaastatteluissa, kuten seuraava haastattelusitaatti havainnollistaa:

- ◇ ”Kun puhutaan ulkomaalaistaustaisista henkilöistä, joilla ei ole välttämättä pysyvää oleskelulupaa Suomessa, niin sitten se motiivi tuoda niitä ongelmia viranomaisten tietoon voi olla aika pieni, jos siinä on riskinä, että joutuu vaikkapa karkotetuksi. Tämä ei ole inhimilliseltä kannalta oikein, eikä muutenkaan hyväksyttävää.” (Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät)

Vuodesta 2021 lähtien hyväksikäyttötapauksissa ulkomaiset työntekijät ovat kuitenkin voineet hakea jatkolupaa uuden työpaikan löytämiseksi (ns. ”jatkolupa työnantajan laiminlyönnin tai hyväksikäytön uhriksi joutuneelle”). Haastatellut asiantuntijat pitivät lupaa sinänsä oikeansuuntaisena toimenpiteenä, sillä se auttaa irtautumaan epärehellisesti toimivasta työnantajasta.

Ongelmana kuitenkin mainittiin, että kyseistä oleskelulupaa on haettu varsin vähän, mikä haastattelemieni kansalaisjärjestö- ja ammattiliittotoimijoiden mukaan johtuu siitä, että lupatyyppi ei ole ulkomaalaisväestön keskuudessa riittävän tunnettu. Lisäksi lupa on kestoaltaan vain yksivuotinen (kun taas työperusteinen oleskelulupa on usein pidempikestoinen). Myös pelko työnantajan reaktiosta sekä luvan hinta (180 euroa) vähentävät taloudellisesti heikossa asemassa olevan ulkomaalaisen halukkuutta hakea lupaa.

Pysyvä oleskelulupa tai edes Suomen kansalaisuus ei kuitenkaan välttämättä suojaa työntekijää hyväksikäytöltä. Kansalaisjärjestöjen haastateltavat nostivat esiin tapauksia, joissa pysyvän oleskeluluvan tai jopa Suomen kansalaisuuden saaneet työntekijät olivat joutuneet työperäisen hyväksikäytön uhreiksi. Myös Suomeen muista EU-maista lähetettyjen rakennus- ja laivanrakennusteollisuuden työntekijöiden työehdoissa on toistuvasti ilmennyt vakavia puutteita, vaikka he ovat EU-kansalaisia.

Haastatteleman Palvelualojen ammattiliitto PAMin edustaja Henna-Kaisa Turpeinen nosti vastaavasti esille, että matkailualalla työskentelevien EU-maista tulleiden matkailualan kausityöntekijöiden työehdoissa ja asumisololoissa on vakavia puutteita. EU-kansalaisuus ei siis tarjoa automaattista suojaa hyväksikäyttöä vastaan, vaikka se vahvistaakin työntekijän asemaa, sillä oikeus oleskella Suomessa ei vaaranna työpaikan menettämisen takia. Harva maahan vastikään muuttanut tai maassa tilapäisesti työskentelevä on myöskään ammattiliiton jäsen, mikä heikentää heidän mahdollisuuttaan saada tukea.⁴⁰

Hallituksen lakialoitteissa oleskelulupapolitiikan kiristämisen julkilausuttuna perusteluna on käytetty kotoutumista siten, että tiukentuneet ehdot ”kannustaisivat” ulkomaalaisia kotoutumaan ja työllistymään nykyistä tehokkaammin.⁴¹ Kysymys siitä, kuinka vastuu kotoutumisesta tulee jakaa maahanmuuttajan ja vastaanottavan yhteiskunnan välillä on osittain ideologinen. Tällä hallituskaudella yksilön vastuuta kotoutumisesta on korostettu ja valtion roolia vastaavasti vähennetty, samaan



aikaan kun sosiaali- ja työttömyysturvaa on heikennetty. Tällaisessa ajattelussa oletetaan, että ulkoinen paine - esimerkiksi oleskeluluvan menettämisen uhka - toimii kannustimena hakeutua ja pysyä työmarkkinoilla. Näin useasti onkin. Kääntöpuolena on kuitenkin se, että etenkin nykyisessä heikossa työllisyystilanteessa tämä johtaa siihen, että työperusteisista oleskeluluvista riippuvaisilla ulkomaalaisilla on (1) entistä suurempi paine ottaa vastaan työtä millä hyvänsä ehdoilla sekä (2) paine pysyä työpaikassa, jossa hyväksikäyttöä ilmenee. Oleskelulupapolitiikan kiristys on sinänsä hyväksyttävä poliittinen päämäärä. Siitä seuraava ulkomaalaisen aseman heikkeneminen kuitenkin haittaa kotoutumista ja on omiaan tuottamaan epävarmassa asemassa olevaa työvoimaa, jolla on riski altistua hyväksikäytölle.

Toisaalta vaikka ulkomaisten työntekijöiden riippuvuus oleskeluluvista aiheuttaa ongelmia hyväksikäytön torjunnalle, voidaan ongelmia jossain määrin ehkäistä ja havaita oleskelulupajärjestelmän kautta. Migri jakaa jokaiselle myönteisen oleskelulupapäätöksen saaneelle infopakettin, jossa on tietoa suomalaisesta työelämästä ja siihen liittyvistä oikeuksista sekä tukipalveluista. Migrillä on myös tiettyjä mahdollisuuksia valvoa työehtojen toteutumista oleskelulupia myönnettäessä ja jälkivalvonnassa sekä puuttua havaittuihin väärinkäytöksiin.

2.3. Ulkomailta rekrytointi ja heikot siteet suomalaiseen yhteiskuntaan

2.3.1. Ulkomailta rekrytointi

Ulkomailta rekrytointi voi auttaa yrityksiä kasvamaan ja säilyttämään kilpailukykyä sekä mahdollistaa työpaikkojen säilymisen aloilla ja alueilla, joilla kärsitään työvoimapulasta. Myös julkiselle sektorille rekrytoidaan työvoimaa ulkomailta: esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan työpaikat ovat 2000-luvulla tukeutuneet ulkomailta rekrytoituun työvoimaan alan suuren eläköitymisen vuoksi. Myös esimerkiksi maa- ja metsätalouteen sekä rakennusallalle rekrytoidaan työvoimaa ulkomailta.

Kansainvälinen rekrytointi voi toteutua monin eri tavoin: työntekijä voidaan palkata suoraan työpaikkaan, rekrytoida suomalaisen tai ulkomaisen rekrytointiyrityksen kautta tai lähettää Suomeen esimerkiksi rakennustyömaille ja telakoille, joissa

työvoiman tarve vaihtelee suuresti, eikä paikallista työvoimaa ole aina riittävästi saatavilla. Yritysten lisäksi valtio osallistuu ulkomaisen työvoiman houkuttelemiseen erilaisten ohjelmien ja hankkeiden kautta.⁴²

Työnantajien näkökulmasta keskeisiä ongelmia ulkomailta rekrytoidessa ovat lupaprosessien hitaus, byrokratia sekä epävarmuus oleskelulupien ehdoista, mikä tuli esille tätäkin selvitystä varten haastateltujen työnantajien edustajien kertomassa. Muiden kuin EU- ja ETA-maiden kansalaisten työntekoa rajaa tietyissä ammateissa niin sanottu saatavuusharkinta, jonka poistamista työnantajatahot ovat pitkään vaatineet työvoiman saatavuuden lisäämiseksi. SAK ja sen jäsenliitot ovat puolestaan halunneet pitää kiinni saatavuusharkinnasta. Huoli työehdoista, yhdistettynä huoleen siitä, että ulkomailta rekrytoidaan työntekijöitä tehtäviin, joihin löytyisi Suomesta työntekijöitä, näkyy matalapalkka-aloja edustavien ammattiliittojen työnantajaliittoja varauksellisemmassa suhtautumisessa ulkomaisen työvoiman lisäämiseen.⁴³

Etenkin Elinkeinoelämän Keskusliitto EK on jo pitkään korostanut työperusteisen maahanmuuton lisäämisen merkitystä. Sen hallitusohjelmataavoitteissa vuosille 2027-2031 todetaan:



”Edellytykset työhön johtavalle maahanmuutolle on parannettava sellaisiksi, että talouskasvu ei Suomessa missään tilanteessa pysähdy ongelmiin työvoiman riittävyyden suhteen.”

Ammattiliitot tunnistavat myös väestön ikääntymiseen ja ajoittaiseen työvoimapuulaan liittyvät ongelmat.⁴⁴ Samaan aikaan matalapalkka-aloja edustavat ammattiliitot ja työsuojeluviranomaiset joutuvat kuitenkin tekemisiin ulkomailta rekrytoinnin nurjan puolen kanssa, mikä pitää sisällään työehtojen polkemista eri muodoissaan sekä jopa ihmiskaupan tunnusmerkit täyttäviä tapauksia.



2.3.2. Ulkomailta rekrytoinnin sudenkuopat: kolmannet tahot hyötyvät

Monella yksityisen tai julkisen sektorin työnantajalla ei ole resursseja tai osaamista rekrytoida työntekijöitä ulkomailta. Tämän seurauksena ulkomailta rekrytoinnin ympärille on 2000-luvulla syntynyt merkittävä määrä yrityksiä. Useat toimijat toimivat ammattimaisesti ja eettisesti, ja henkilöstöpalveluyritysten käyttö voi pienentää epäonnistuneen rekrytoinnin riskiä, sillä näillä yrityksillä on usein tarvittavaa osaamista ja valmiit rekrytointikanavat. Henkilöstöpalvelualalla on kuitenkin myös toimijoita, joiden toiminta perustuu ulkomaisten työntekijöiden ja rekrytointipalveluja ostavien tahojen suoranaiseen rahastamiseen ja huijaamiseen.⁴⁵

Tutkija Tiina Vaittinen ja hänen kollegansa ovat käsitelleet ulkomaisten hoitoalan ammattilaisten epäeettisiä rekrytointikäytäntöjä. Näihin sisältyy muun muassa työvoimaa välittävien tahojen antamia katteettomia lupauksia, työntekijöiltä perittäviä laittomia maksuja ja puutteellista kielikoulutusta, joka kuormittaa myös vastaanottavaa työyhteisöä. Ongelmat johtuvat siitä, että Suomessa työvoiman kansainvälistä rekrytointia ei ole säädelty lailla, eikä alalla toimivilta tahoilta edellytetä toimilupia tai todennettua osaamista. Koska rekrytointiyrityksiä ja -hankkeita ei systemaattisesti rekisteröidä, viranomaisilla ei ole riittäviä keinoja seurata toimijoiden määrää tai arvioida toiminnan vastuullisuutta.⁴⁶

Uutena ilmiönä ovat ulkomaiset välittäjät, jotka kohdistavat toimintaansa myös kansainvälisiin opiskelijoihin ja perivät heiltä kynnysrahoja katteettomien lupauten varassa heidän välittämistään Suomeen. Haastattelujen ja mediassa esiintyneiden tietojen perusteella monet ulkomaiset opiskelijat ovat ottaneet velkaa päästäkseen Suomeen ja päätyneet sen seurauksena työskentelemään huonoissa työoloissa.⁴⁷

2.3.3. Heikot siteet suomalaiseen yhteiskuntaan

Ulkomailta rekrytointi ei luonnollisesti itsessään aiheuta työperäistä hyväksikäyttöä, mutta se voi lisätä sille altistumisen riskiä: vasta maahan saapuneilla työntekijöillä ei usein ole riittävästi tietoa oikeuksistaan. Viranomaisten tuottamaa perustietoa suomalaisesta työelämästä ja siihen liittyvistä oikeuksista on saatavilla useilla kielillä, mutta tieto ei aina tavoita ulkomailta saapuvia työntekijöitä - etenkin kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevia.⁴⁸

Tiedonpuutteeseen liittyvä kielimuuri, kulttuurierot sekä heikko tietämys neuvontapalveluista vaikeuttavat ongelmiin reagoimista. Pelko työn ja toimeentulon menettämisestä, oleskeluluvan vaarantumisesta tai velkaantuminen kynnysrahojen vuoksi rajoittavat työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia puolustaa oikeuksiaan, vaikka he olisivatkin tietoisia niistä.

Kynnysrahat tarkoittavat maksuja, joita työnantajat tai työnvälittäjät perivät työntekijältä siitä, että hän saa työpaikan. Niiden maksaminen liittyy siihen, että ulkomaa-



***Silloin kun työntekijä
on velkaantunut
työnantajalleen, on hänen
neuvotteluasemansa
suhteessa työnantajaan
tavanomaista heikompi.***

laisella ei ole tarvittavia siteitä Suomessa, eikä kykyä hakea työpaikkaa omin avuin. Suomessa tällaiset maksut eivät ole sallittuja, mutta monessa maassa ne eivät ole kiellettyjä ja niitä peritään yleisesti, mikä tekee ongelmaan puuttumisesta vaikeaa. Silloin kun työntekijä on velkaantunut työnantajalleen, on hänen neuvotteluasemansa suhteessa työnantajaan tavanomaista heikompi. Monilla matlapalkka-aloilla työnantajat, jotka usein

ovat itsekin ulkomaalaisia, perivät kynnysrahoja ulkomailta rekrytoidessaan, mutta ilmiötä ilmenee myös jo Suomessa olevien ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinneissa.⁴⁹ Toisinaan kyse on suoranaisestä huijauksesta: työnhakijalle luvattua työpaikkaa, josta hän on maksanut kynnysrahaa, ei välttämättä edes ole olemassa.⁵⁰

Maahan muuttaneen työntekijän sosiaaliset suhteet rajoittuvat usein - ainakin aluksi - omaan kieli- tai etniseen ryhmään. Erityisesti henkilöillä, jotka eivät puhu suomea, ruotsia tai edes englantia - joita työskentelee runsaasti työperäisen hyväksikäytön riskialoilla - on rajalliset mahdollisuudet hankkia luotettavaa tietoa suomalaisesta työelämästä. Monet viranomaisten tietoon tulleet vakavien hyväksikäyttötapausten uhrin ovat osanneet puhua ainoastaan omaa äidinkieltään.⁵¹ Tiedonsaanti jää helpposti oman yhteisön tai kieliryhmän varaan ja joskus ainoastaan työnantajan tarjoaman tiedon varaan, jolloin tieto oikeuksista on usein puutteellista tai virheellistä.

Tämä johtaa väärinkäsityksiin työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työehtoista sekä viranomaisten roolista. Luotettavan tiedon puute lisää riippuvuutta omasta verkostosta ja altistaa työperäiselle hyväksikäytölle. Hyväksikäyttö tapahtuu usein Suomea huomattavasti köyhempien maiden kansalaisten yhteisöissä ja



verkostoissa, jotka ulottuvat monesti Suomen rajojen ulkopuolelle. Verkostoissa toimii työnantajia, jotka jakavat työntekijöilleen tietoisesti virheellistä tietoa hyötyäkseen heistä.⁵² Sama ilmiö nousi esiin myös useiden tätä selvitystä varten haastateltujen kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen edustajien kertomassa. Työntekijä ei välttämättä tunnista, milloin häntä kohdellaan lainvastaisesti, tai vaikka tunnistaikin tilanteen, ei uskalla hakea apua.

Toisinaan häikäilemättömästi toimivat ulkomaiset työnantajat pyrkivät pelottelemaan työntekijöitään ja estämään heitä ottamasta yhteyttä viranomaisiin ongelmatilanteissa. Pakolaisavun edustajan Shenäh Rāzabin haastattelusitaatti havainnollistaa ongelman:



"Mitä pidempään henkilö [ulkomaalainen työnantaja] on asunut Suomessa, sitä enemmän ne muut [samaa kansalliseen/etniseen ryhmään kuuluvat] ajattelevat, että 'hän tietää kaiken, hän on meitä ylempänä, koska hänellä on sitä tietoa Suomesta'...näillä muilla on vähemmän valtaa, koska niillä ei ole tietoa tästä järjestelmästä...yleensä ne työnantajat antavat itsestään sellaisen kuvan, että he voivat vaikuttaa poliisiin".

Asumiskysymykset tuovat lisähaasteita: ulkomailta rekrytoitujen suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden asumisen järjestää usein heidät välittänyt rekrytointiyri-työs tai työnantaja.⁵³ Tämä on yleistä erityisesti tilapäisesti maassa työskentelevien kohdalla, joilla on heikot mahdollisuudet löytää asuntoa vapailta markkinoilta. Tilanne lisää työntekijän riippuvuutta työnantajasta tai rekrytointivälittäjästä. Useat haastatteleman ammattiliittojen edustajat kertoivat tapauksista, joissa ulkomailta rekrytoituilta työntekijöiltä on peritty ahtaista, jaetuista asunnoista kohtuuttomia vuokria, jotka on vähennetty suoraan palkasta.

2.4. Kilpailutus ja alihankinta

Julkiset toimijat ja yksityiset yritykset ostavat palveluita, rakennusurakoita ja tuotteita yrityksiltä vuosittain kymmenillä miljardeilla. Se, millä ehdoin ne toimivat näin tehdessään heijastuu laajasti työehtoihin yhteiskunnassa. Esimerkiksi pelkästään julkisten hankintojen arvo on vuosittain noin 38 miljardia euroa.⁵⁴ Näistä noin puolet on kilpailutettuja hankintoja. Tarkastelen seuraavaksi, minkälaisia seikkoja hyväksikäytön näkökulmasta julkisiin kilpailutuksiin ja yritysten tekemiin ostoihin liittyy.

2.4.1. Julkiset hankinnat

Markkinaperusteinen toimintatapa läpäisee nykyään myös julkisen sektorin.⁵⁵ Julkinen valta toimii ostajana markkinoilla ja hyödyntää kilpailua tavoitellen tehokkuutta ja kustannussäästöjä. Julkisten hankintojen tavoite on tuottaa sellaisia tuotteita, palveluita tai rakennusurakoita, joita julkisen sektorin ei itse kannata tuottaa.

Keskustelussa työperäisestä hyväksikäytöstä on noussut esiin julkisten tilaajien, toisin sanoen hankintayksiköiden, mahdollisuudet asettaa ehtoja ja valvoa työntekijöiden kohtelua yrityksissä, jotka osallistuvat hankintojen toteuttamiseen, sekä tilaajien mahdollisuudet poissulkea kilpailutuksista yrityksiä, jotka syyllistyvät työperäiseen hyväksikäyttöön.⁵⁶ Työperäisen hyväksikäytön torjunnan näkökulmasta kysymys kuuluu, millä ehdoin julkinen sektori ostaa palveluja. Esimerkiksi STTK on todennut, että:



”Julkisia varoja käytettäessä korostuu hankintojen vastuullisuuteen liittyvät kysymykset. Vastuullinen työnantajapolitiikka ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen on olennainen osa hyvää hankintatoimea.”

Hintakilpailu johtaa siihen, että tarjouskilpailuihin osallistuvat yritykset pyrkivät voittamaan tarjouskilpailut tarjoamalla mahdollisimman alhaisen hinnan. Kustannustehokkuus on sinänsä tavoittelemisen arvoista, mutta työvoimavaltaisilla toimialoilla tämä saattaa heijastua kielteisesti työehtoihin ja pahimmillaan edesauttaa työperäistä hyväksikäyttöä.



Kuten muissakin yhteyksissä, kilpailutukseen liittyvät työehto-ongelmat näkyvät räikeimmillään ulkomaalaistaustaisen väestön kohdalla.⁵⁷ Haastatteleman Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT:n edustajat kuitenkin painottivat, että julkisiin hankintoihin liittyvät ongelmat eivät heidän jäsenistönsä parissa rajaudu pelkästään maahan muuttaneisiin työntekijöihin: myös syntyperäisten suomalaisten jäsenten työehdot ovat kärsineet kilpailutuksen luomasta paineesta karsia kustannuksia.

Julkisia hankintoja säätelee hankintalaki, jonka tarkoituksena on turvata tasapuolinen kilpailu sekä julkisten varojen tehokas käyttö. Hankintalain mukaan julkisissa tarjouskilpailuissa voidaan ottaa huomioon muitakin tekijöitä kuin hinta, kuten laatu. Kuitenkin Euroopan komission selvityksen mukaan vuonna 2022 Suomessa tehdystä julkisista hankinnoista 58 prosenttia tehtiin valitsemalla toimittajat vain kustannusten perusteella.⁵⁸ Esimerkiksi siivousalalla pelkän hinnan painottaminen on johtanut tilanteisiin, joissa maahanmuuttotaustaisten työntekijöiden työehtoja vakavasti polkeneet yritykset ovat voittaneet kerta toisensa jälkeen julkisia tarjouskilpailuja.⁵⁹

Myös isojen julkisten rakennusurakoiden yhteydessä, kuten Olympiastadionin peruskorjauksen toteuttaneissa alihankintayrityksissä, havaittiin ulkomaalaistaustaisten rakennustyöntekijöiden huomattavaa alipalkkausta ja asianmukaisten lisien maksamatta jättämistä sekä ala-arvoisia asuinoloja. Lisäksi oikeuksiaan vaatineita työntekijöitä irtisanottiin tai uhattiin irtisanomisella.⁶⁰

Tilaajan tulee hankintalain mukaan sulkea ulos kilpailusta tarjoajia, jotka ovat syyllistyneet tiettyihin rikoksiin. ”Pakollisia poissulkuperusteita” ovat esimerkiksi ihmiskauppa, eräät talous- ja työrikkokset sekä osallistuminen järjestäytyneen rikollisryhmän toimintaan. Tilaajalla ei näiden perusteiden ollessa kyseessä ole harkintavaltaa poissulkemisen suhteen. ”Harkinnanvaraisia poissulkuperusteita” ovat puolestaan esimerkiksi työehtosopimusrikkomukset.⁶¹

Hankintalain poissulkuperiaatteet ovat kuitenkin työperusteisen hyväksikäytön torjunnan kannalta melko hampaattomia, koska käytännössä vasta vakavat ja lainvoimaisesti todetut rikokset voivat johtaa yrityksen sulkemiseen ulos tarjouskilpailuista. Haastatteleman AKT:n edustaja Lauri Tiaisen mukaan:



"Kun julkisyhteisöt kilpailuttaa, niin äärettömän harvoin törkeätkään väärinkäytökset johtaa yhtään mihinkään. Pohjimmainen ongelma on siinä, että kilpailutuksessa ei voida vanhoja [työehtoihin liittyviä] rötöksiä ottaa huomioon, jos ei ole todella vakavia rikkomuksia, joista on tullut tuomio, niin aivan vapaasti saa kilpailutukseen ottaa osaa."

Esimerkiksi systemaattinen alipalkkaus ei nykyainsäädännön puitteissa välttämättä johda poissulkemiseen, vaikka se olisi laajamittaista.⁶² Kilpailutuksissa työehtoja toistuvastikin polkevien yritysten poissulkemista hankaloittaa se, että niin sanotut harkinnanvaraiset poissulkuperiaatteet, kuten näyttö työehtosopimusten rikkomisesta ovat tulkinnanvaraisia. Hankintayksikön (tilaajan) pitää osata arvioida tapauskohtaisesti, onko rikkomus riittävän vakava. Tilaaja kuitenkin vastaa virheellisen poissulkemispäätöksen seurauksista ja tarjouskilpailusta poissuljettu tai kilpailutuksen hävinnyt yritys voi haastaa hankintayksikön markkinaoikeuteen.

Keväällä 2026 Työsuojeluhallinnon järjestämässä Riistotyö Suomessa - muuttuuko mikään? -seminaarissa viranomaiset pohtivat keinoja puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön. Sosiaali- ja terveysministeriön valvontajohtaja Arto Teronen kritisoi tilaisuudessa nykyisiä poissulkuperusteita liian lieviksi, jotta työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistyvät yritykset voitaisiin sulkea ulos kilpailutuksista:



"Onhan se ihan absurdia, että meillä Suomessa hankintalaissa nämä poissulkuperiaatteet, kynnys sosiaalisessa vastuussa on todella korkea, että voidaan sulkea [työehtoja polkeva] toimija pois." ⁶³

Vastaavasti SAK on vaatinut, että hankintalakia (jota tämän analyysin kirjoittamisajankohtana uudistetaan) täsmennettäisiin siten, että työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistyneitä yrityksiä voitaisiin sulkea ulos kilpailutuksista nykyistä matalammalla kynnyksellä siten, että vakavaan alipalkkaukseen syyllistyminen katsottaisiin pakolliseksi poissulkuperiaatteeksi. Pakolliset poissulkuperusteet koskevat pelkästään EU:n kynnysarvot ylittäviä hankkeita. Esimerkiksi rakennusurakoiden osalta kynnysarvo on 5,4 miljoonaa euroa ja palveluiden ja tavaroiden osalta kunnissa 216 000 euroa ja valtion keskushallinnossa 140 000 euroa. Ammatiliittojen mielestä myös EU:n kynnysarvot alittavien hankkeiden osalta tarjoajat pitäisi velvoittaa lailla käyttämään pakollisia poissulkuperusteita.⁶⁴ Lisäksi SAK on



painottanut, että julkisen toimijan tulisi aina kilpailuttaa palvelut sellaisella kustannustasolla, joka antaa tosiasiallisen mahdollisuuden tarjoajille noudattaa työehtosopimuksia ja työturvallisuusmääräyksiä. Hankintalakiin pitäisi SAK:n mukaan lisätä työläinsäädännön ja työehtosopimusten vähimmäisehtojen noudattamista tarkoittava erityisehto, jota tarjoajien tulee noudattaa.⁶⁵

Julkisiin hankintoihin liittyvä keskeinen ongelma työperäisen hyväksikäytön torjunnan kannalta ovat myös pitkät alihankintaketjut. Kuten yksityisellä sektorilla, työn tilaaja ei aina tiedä kuka tosiasiaassa suorittaa varsinaisen työn, eikä sitä, millä työehdoilla työ toteutetaan. Jopa vastuullisuuteen pyrkivän tilaajan on usein vaikea valvoa, ettei työperäistä hyväksikäyttöä ilmene alihankintayrityksissä, jotka usein ovat joko Suomeen tai ulkomaille rekisteröityjä ulkomaalaisomisteisia yrityksiä. Samaten työsuojeluviranomaisten ja ammattiliittojen on vaikea valvoa, noudattaako yritys lakia ja millä ehdoin työtä todellisuudessa tehdään. SAK:n ja sen jäsenliittojen keskeinen vaatimus asian ratkaisemiseksi on pitkään ollut tilaajavastuun kasvattaminen siten, että tilaaja vastaa nykyistä enemmän siitä, millä ehdoin työtä tehdään alihankintayrityksissä.⁶⁶

Vaatus on osittain saanut vastakaikua työnantajaliitoilta, ja tilaajavastuulakia on tiukennettu vuosien varrella. Työnantajaliitot ovat kuitenkin painottaneet, että tilaajavastuuvuorollisuuksista tulee koitua yrityksille mahdollisimman vähän hallinnollista taakkaa ja että päävastuun valvonnasta tulee kuulua viranomaisille, eikä yrityksille.⁶⁷

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lla painotus julkisten hankintojen suhteen on puolestaan lisäsääntelyn välttämiseksi, kilpailun lisäämisessä sekä ”yritysten tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntämisessä”. EK:n mukaan julkisissa hankinnoissa sekä ostajien että myyjien osaamista on lisättävä, sillä ”parempi osaaminen mahdollistaa keskittymisen menettelyllisten seikkojen sijasta laatuun ja siihen, mitä ollaan ostamassa.”⁶⁸

Nykyinen hankintalainsäädäntö jossain määrin mahdollistaa työntekijöiden oikeuksien huomioimisen⁶⁹, mutta ei velvoita niiden painottamiseen. Tässä EK:n peräänkuuluttama parempi ostajien osaaminen voisi olla hyödyksi. Kysymys kuuluu, onko julkisen sektorin tarjouskilpailuista vastaavilla aina sellaista osaamista ja ymmärrystä työperäisestä hyväksikäytöstä, josta voisi olla hyötyä häikäilemättömästi toimivien yritysten poissulkemiseksi julkisista kilpailutuksista.

Vaikuttaa joka tapauksessa siltä, että nykyinen tilanne ei anna julkisille toimijoille riittävästi mahdollisuuksia sulkea pois työehtoja polkevia yrityksiä sellaisilla työvoimavaltaisilla matalapalkka-aloilla, joilla työskentelee paljon haavoittuvassa asemassa olevia ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Harkinnanvaraiset poissulkuperiaatteet ovat tulkinnanvaraisia, ja kilpailutuksista laki- ja työehtosopimusrikomusten takia poissuljetut yritykset ja kilpailutuksen hävinneet yritykset voivat haastaa tarjoajan markkinaoikeuteen. Paavo Teittisen kirjan mukaan kaiken lisäksi tällaiset yritykset ovat menestyneet hyvin markkinaoikeudessa. Hänen mukaansa



Kun vielä huomioidaan ne säästöpainheet, joita julkisella sektorilla on, voi halvin tarjous näyttää entistäkin houkuttelevammalta julkiselle tilaajalle siitä huolimatta, mitä sen taakse saattaa kätkeytyä.

markkinaoikeus ei ratkaisuisaan vaikuta tunnistavan siivousalalla esiintyvää työntekijöiden riistoa ja sen kytköstä poikkeuksellisiin mataliin urakkahintoihin, edes niiden yritysten kohdalla, joita on tuomittu syrjinnästä.⁷⁰

Kun vielä huomioidaan ne säästöpainheet, joita julkisella sektorilla on, voi halvin tarjous näyttää entistäkin houkuttelevammalta julkiselle tilaajalle siitä huolimatta, mitä sen taakse saattaa kätkeytyä. Tämä on rakenteellinen kannustin valita halvin

tarjous, vaikka epäilyjä olisi. Julkisen sektorin toimijat, jotka syystä tai toisesta tilaavat palveluita yrityksiltä, jotka systemaattisesti harjoittavat työperäistä hyväksikäyttöä, ovat osaltaan tahtomattaankin vastuussa ilmiön jatkumisesta. Julkisten toimijoiden mahdollisuudet puuttua ilmiöön kilpailutusten yhteydessä ovat kuitenkin rajalliset, sillä yritysten paperilla esitetyt tiedot poikkeavat usein todellisesta tilanteesta, asiakirjojen väärentämistä esiintyy ja peiteyrityksiä käytetään omistussuhteiden ja tosiasiallisten toimijoiden häivyttämiseen.



2.4.2. Yritysten tekemät ostot

Kuten julkinen sektori, yritykset voivat olla osa ratkaisua tai osa ongelmaa työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Vastuulliset yritykset pyrkivät mahdollisuuksien mukaan välttämään palveluiden ostamista sellaisilta alihankintayrityksiltä, joissa ilmenee työperäistä hyväksikäyttöä. Näin yritykset voivat omilla valinnoillaan edistää hyväksikäytön kitkemistä. Hankintalaki ei koske yksityisiä yrityksiä (muuta kuin tietyissä poikkeustapauksissa silloin kun ne saavat merkittävää julkista rahoitusta). Kun yritykset voivat ostaa alihankintapalveluja ilman hankintalain velvoitteita, on niillä lähtökohtaisesti julkista sektoria paremmat mahdollisuudet olla ostamatta palveluita sellaisilta yrityksiltä, joiden ne tietävät tai epäilevät syyllistyvän työperäiseen hyväksikäyttöön.

Käytännössä tämä ei kuitenkaan ole helppoa. Kuten julkisen sektorin toimijoilla, yritysten on usein vaikea saada luotettavaa tietoa alihankkijoiden työoloista, etenkin jos toimitusketju on monimutkainen ja ulottuu useisiin maihin. Alihankkijat voivat toimia välikätenä useiden alihankkijoiden toimitusketjussa, jolloin läpinäkyvyyden ja valvonnan mahdollisuudet heikkenevät. Lisäksi pienillä yrityksillä ei välttämättä ole resursseja tai asiantuntemusta riskien arviointiin tai työperäisen hyväksikäytön havaitsemiseen.

Rakennus- ja laivanrakennusalalla sekä siivousalalla alihankintaketjut, jotka sisältävät useita välikäsiä, tekevät työntekijöiden oikeuksien valvonnan entistä vaikeammaksi yrityksille sekä työsuojeluviranomaisille ja ammattiliitoille. Työn saattaa esimerkiksi suorittaa täysin eri toimija kuin on sovittu.⁷¹

Rakennuksilla ja telakoilla häikäilemättömästi toimivien alihankintayritysten toiminta nousee säännöllisin väliajoin esille mediassa. Esimerkkinä käy ukrainalainen työntekijä, joka työskenteli Turun telakalla ulkomaisessa alihankintayrityksessä jopa 14-tuntisia päiviä, vaikka työsopimuksessa sovittiin kahdeksan tunnin työajasta. Palkoista iso osa jäi saamatta. Työntekijä teki töitä viikonloppuisin, öisin ja sovittua pidemmissä vuoroissa. Mitään lisiä ei palkkalaskelmien mukaan kuitenkaan maksettu. Vastaavasti toinen samassa yrityksessä työskennellyt ukrainalainen työntekijä kohtasi samoja ongelmia. Teollisuusliiton mukaan näiden kahden työntekijän saamatta jääneet ansiot lasketaan kymmenissä tuhansissa euroissa.⁷²

Vastaavat ilmiöt eivät rajoitu yksittäisiin toimialoihin tai yksittäisiin tapauksiin, vaan ne heijastavat laajempaa ongelmaa työmarkkinoilla. Kun kilpailu urakoista kiristyy ja kustannuspaineet kasvavat, syntyy painetta polkea työehtoja.

Haastatteluaineiston mukaan työperäisen hyväksikäytön uhrit ovat lähes yksinomaan yksityisellä sektorilla työskenteleviä ulkomaalaisia. Kuten työsuojelutarkastajan haastattelusitaatti kuvaa, työperusteista hyväksikäyttöä ei ole havaittu julkisen sektorin työsuhteissa:



"Toki julkisella puolella on työsuojelun ongelmia. On kaiken näköistä epäasiallisen kohtelun juttuja ja tällaisia. Mutta jos me puhutaan nyt alipalkkauksesta tai työperäisestä hyväksikäytöstä, niin en ole itse kuullut, että suoraan valtion tai kunnan palveluksessa oleva olisi joutunut työperäisen hyväksikäytön uhriksi, että kyllä se [työperäinen hyväksikäyttö] julkisella puolella liittyy sitten johonkin alihankkijaan tai vuokratyöfirman." (Ylitarkastaja Katja-Pia Jenu, Lupa- ja valvontavirasto)

Työsuojeluviranomaiset ja ammattiliittojen edustajat ovat törmänneet näihin ongelmiin jo vuosikausia.⁷³ Asioiden selvittely vie voimavaroja ja vaikeuttaa sääntöjä noudattavien yritysten mahdollisuuksia pärjätä kilpailussa. Tästä syystä esimerkiksi rakennusalan yrityksiä edustava Rakennusteollisuus RT ry on jo pitkään profiloitunut työperäisen hyväksikäytön torjunnassa tehden tiivistä yhteistyötä Rakennusliiton ja viranomaisten kanssa. RT:n jäsenyritykset kärsivät, kun alihankintayritykset polkevat työehtoja. Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus ovat yhteistyössä edistäneet alan lainsäädäntöä ja valvontaa.

Hyväksikäytön torjuntaa vaikeuttaa se, että vastuu työoloista hämärtyy monitasoisissa alihankintaverkostoissa. Tämä luo rakenteen, jossa vastuun siirtäminen alaspäin on käytännössä mahdollista ilman merkittäviä seuraamuksia, vaikka lainsäädäntöä on kehitetty vastaamaan tähän ongelmaan. Lakien ja työehtosopimusten rikkomisen selvittäminen on työlästä ja riippuvaista viranomaisten tai ammattiliittojen tapauskohtaisesta toiminnasta. Prosessien hitaus on erityisen ongelmallista silloin, kun kyseessä on Suomessa tilapäisesti toimivat ulkomaiset yritykset ja heidän työntekijänsä. Usein he ovat jo poistuneet maasta, kun epäkohtia pitäisi alkaa selvittämään. Tutkimukset sekä ammattiliittojen ja työsuojelutarkastajien tarkastukset ovat myös osoittaneet, että vaikka paperilla kaikki näyttäisi olevan

kunnossa, voi sinänsä laillisten yritysrakenteiden ja sopimusten alle kätkeytyä työperäistä hyväksikäyttöä ja peiteyritysten käyttöä.⁷⁴

Työntekijöiden oikeuksista huolehtiminen kaikilla toimitusketjun tasoilla kuuluu vastuullisten yritysten käytäntöihin.⁷⁵ Alihankintaketjuissa tapahtuvaa työperäistä hyväksikäyttöä on pyritty kitkemään esimerkiksi tilaajavastuulain (*virallisesti laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä*) tiukentamisella. Laki pitää sisällään sen, että työn tilaajayrityksen täytyy pyytää urakoitsijayritykseltä sen taustoja selvittäviä asiakirjoja, jotta tilaaja voisi varmistua siitä, että se ei ole tekemisissä epämääräisen toimijan kanssa. Selvityksiin kuuluu muun muassa selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.⁷⁶ Rakennustyömailla ja telakoilla työntekijöiltä vaaditaan myös veronumero, joka jossain määrin helpottaa yritystoiminnan valvontaa. Näillä, ja



**Tarvitaan myös
tehokkaampia keinoja
viranomaisvalvontaan
sekä nykyistä tuntuvampia
seuraamuksia sääntöjä
rikkoville yrityksille.**

monilla muilla toimilla, on pyritty lisäämään läpinäkyvyyttä ja varmistamaan, että yritykset kantavat vastuunsa myös alihankintaketjuissa.

Haastattelemieni rakennusalan työnantaja- ja työntekijäpuolen (Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto) mukaan tällaisilla toimenpiteillä on jossain määrin saatu kitkettyä työperäistä hyväksikäyttöä, mutta ongelmat eivät kuitenkaan ole

poistuneet. Valvonnan resurssit ovat rajalliset suhteessa ilmiön laajuuteen, ja osa toimijoista kykenee edelleen hyödyntämään järjestelmän aukkoja. Tämä viittaa siihen, että pelkkä lainsäädännön kehittäminen ei riitä, vaan tarvitaan myös tehokkaampia keinoja viranomaisvalvontaan sekä nykyistä tuntuvampia seuraamuksia sääntöjä rikkoville yrityksille.

Rakennusala on kuitenkin esimerkki siitä, miten toimialan sääntelyä on edistetty yhdessä alan ammattiliiton ja työnantajaliiton yhteistyössä. Tarve on ollut ilmeinen, sillä huomattava osa toimialan työntekijäkunnasta on ulkomaalaista ja työperäistä hyväksikäyttöä esiintyy yleisesti. Rakennusosalalla on myös esimerkkejä siitä, miten isot yritykset ovat sääntelyllä pyrkineet vähentämään työperäisen hyväksikäytön riskiä kieltämällä kevytyrittäjien ja ulkomaisten vuokratyöyritysten käytön työmaillaan.⁷⁷

2.5. Riittävän valvonnan puute ja sanktioiden vähäisyys

Työsuojelutarkastajat voivat tehdä tarkastuksia työpaikoille, myös ennalta ilmoittamatta. He tarkistavat muun muassa työehdot, palkkauksen, työajat ja sen, että ulkomaisilla työntekijöillä on laillinen oikeus työskennellä Suomessa. Nykytilanteessa työsuojeluviranomainen voi antaa työnantajille toimintaohjeita ja kehotuksia korjata epäkohdat. Kehotuksia voidaan tehostaa uhkasakoilla tai laiminlyöntimaksuilla. Näillä toimenpiteillä maksamattomia palkanosia ei kuitenkaan voida käytännössä vaatia maksettavaksi. Haastatteleman työsuojelutarkastaja Katja-Pia Jenu kertoi, että työsuojeluviranomaisella ei ole pitkään vallalla olleen tulkinnan mukaan edes lupaa määrätä työnantajaa maksamaan palkkasaatavia. Kaikki ohjeet ja kehotukset suuntautuvat tulevaan, eli työnantajan tulevaa menettelyä yritetään korjata.

Monet ammattiliittojen edustajat painottivat, että häikäilemättömästi toimivat yritykset eivät välitä työsuojelutarkastajien toimintaohjeista tai kehotuksista saatua asiain kuntoon. Lisäksi vaikka valvontaa kohdennetaan sellaisiin työpaikkoihin, joissa on syytä olettaa olevan tarvetta valvonnalle, eivät työsuojelutarkastajat ehdi tavoittamaan kuin murto-osan kaikista riskialojen työpaikoista. Nykyinen järjestelmä vaikuttaisi perustuvan pitkälti siihen tausta-ajatukseen, että väärin toimivat työnantajat laittavat asiat kuntoon työsuojelutarkastajien neuvojen ja kehotusten pohjalta ja että työntekijät ovat järjestäytyneet ammattiliittoon ja voivat ongelmatapauksissa ottaa yhteyttä työpaikan luottamusmieheen asioiden edistämiseksi.

Ongelmana kuitenkin on, että sellaisissa, usein pienissä ja työnantajaliittoihin järjestäytymättömissä yrityksissä, joissa työehtoja poljetaan tietoisesti, ulkomaiset työntekijät eivät useinkaan ole järjestäytyneet ammattiliittoon, eikä luottamusmiestä ole.⁷⁸ Tällaisissa työpaikoissa työnantajat suhtautuvat usein kielteisesti työntekijöidensä kuulumiseen ammattiliittoon, ja vaikka työntekijä sattuisikin olemaan ammattiliiton jäsen, kynnys edistää asioita liiton kautta on korkea.⁷⁹

Näille pääsääntöisesti matalapalkkaisille työntekijöille ei myöskään realistinen vaihtoehto ole lähteä henkilökohtaisesti hakemaan oikeutta oikeusteitse, mikä käytännössä tarkoittaisi asianajajan palkkaamista omin varoin jopa vuosia vievään tuomioistuinprosessiin, jonka lopputulema kaiken lisäksi on epävarma. Esimerkiksi Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) on selvityksissään todennut, että nykyiset oikeussuojakeinot eivät ole riittävät puolustamaan ulkomaisten työntekijöiden oikeuksia.⁸⁰



Haastatteluaineiston ja aikaisemman tutkimuksen perusteella isoissa järjestäytyneissä yrityksissä työskentelevien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työehdot ovat pääosin kunnossa. Mikäli ongelmia ilmenee, niin ne liittyvät niiden käyttämiin alihankintayrityksiin.⁸¹ Isoissa yrityksissä on yleensä ammattimainen HR-johto ja luottamusmiehiä, jotka ovat säännöllisesti yhteydessä työnjohdon kanssa, mikä ehkäisee työperäisen hyväksikäytön syntymistä.

2.5.1. Oikeusjärjestelmä on ruuhkautunut

Niissä tapauksissa, joissa asiat etenevät oikeusprosessiin, nousee keskeiseksi ongelmaksi oikeusjärjestelmän ruuhkautuminen. Pitkät käsittelyajat esitutkinnoissa ja tuomioistumissa johtavat liian usein siihen, että työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvät rikossyytteet vanhenevat ja tutkinnat keskeytyvät.⁸² Menoleikkaukset ruuhkautuneeseen oikeusjärjestelmään ovat huolestuttavia: kevään 2026 kehysriihipäätöksessä tehtyjen leikkausten seurauksena tuomioistuinviraston ylijohtaja Pasi Kumpulan mukaan tuomioistuimista on tarkoitus vähentää yli kymmenesosa henkilöstöstä. Hänen mukaansa ”leikkauksen vaikutukset tuomioistuimille ja suomalaiselle oikeudenhoidolle ovat tuhoisat”, sillä ”jo ennestään pitkät käsittelyajat pitenisivät entisestään”.⁸³

Rikosuhripäivystyksen koordinoiva erityisasiantuntija Pia Marttila, joka neuvoo ja auttaa työssään työperäisen hyväksikäytön uhreja kertoi oikeusprossien kestosta hänen asiakkaidensa kohdalla seuraavaa:



”Nopeimmillaan, mitä olen nähnyt, se oikeusprosessi kesti vuoden, mutta se on ihan poikkeus. Nyt 2026 tulee päätöksiä sellaisissa jutuissa, jotka laitettiin vireille joskus 2017-2020.”

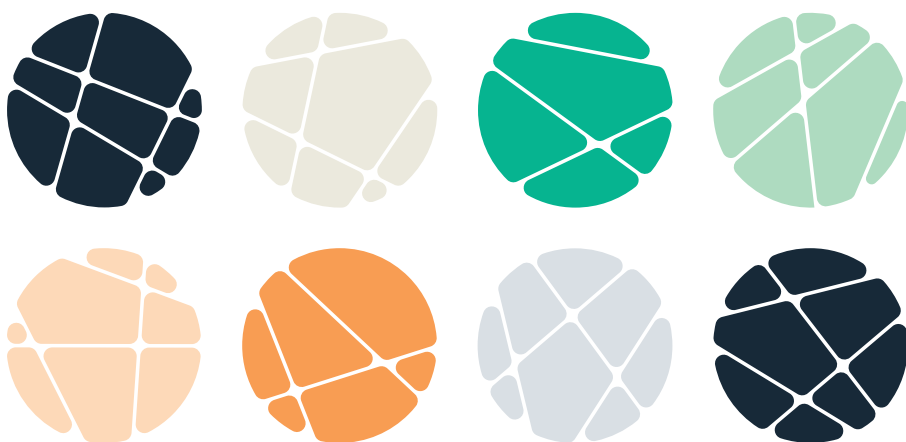
Oikeusprosessien pitkittyneet käsittelyajat on todettu myös monessa aikaisemmassa tutkimuksessa.⁸⁴ Erityisen huolestuttavia ne ovat ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kannalta siksi, että he eivät usein ole asettuneet Suomeen pysyvästi, kuten eivät aina heidän työnantajansakaan.

2.5.2. Ilmiön tunnistaminen ja asenteet

Vuosien varrella tietoisuus ja asiantuntemus työperäisestä hyväksikäytöstä on Suomessa kasvanut, mikä on tärkeätä ilmiöön puuttumiseksi. Tietoisuus on lisääntynyt, koska ongelma on näkyvämpi. Yhä useampi yritys, työmarkkinajärjestö, viranomainen, puolue ja kansalaisjärjestö tunnistaa ja tunnustaa ilmiön olemassaolon. Kuitenkin edelleen riittää kehitettävää asiantuntemuksen lisäämisessä kaikilla yhteiskunnan aloilla. Vaikka jokaisessa poliittisessa puolueessa on työmarkkinoiden asiantuntijoita, ei ilmiö ole poliittisessa kentässä vielä kaikilta osin läheskään tuttu. Myöskään viranomaiset (poliisi, syyttäjä, tuomioistuimet) eivät aina tunnista ja tunne ilmiötä riittävän hyvin, vaikka tietoisuus siitä on epäilemättä kasvanut.⁸⁵

Kyse ei ole kuitenkaan pelkästään resursseista ja asian tunnistamisesta, vaan myös asenteista. Suomessa luottamus poliisia kohtaan on tutkimusten mukaan erittäin korkea, myös maahanmuuttajaväestön keskuudessa. Henkilön kansallisuus, etninen alkuperä tai ihonväri ei saisi vaikuttaa poliisin toimintaan. Näin ei kuitenkaan aina ole: poliisi ei Suomessakaan ole ennakkoluuloista vapaa instituutio.⁸⁶ Tämä heikentää ulkomaalaisten mahdollisuutta saada oikeutta heidän kohdatessaan työperäistä hyväksikäyttöä. Paavo Teittisen kirjan mukaan poliisin ja syyttäjien välillä pitämättömät tai kielteiset asenteet ulkomaalaisia kohtaan ovat ajoittain johtaneet siihen, että ulkomaalaisten työperäistä hyväksikäyttöä koskevia tapauksia ei ole tutkittu. Tämä on aihe, joka selvästi vaatii lisätutkimusta, sillä jos rikosprosessi ei ole tasa-arvoinen, työperusteisen hyväksikäytön kitkeminen vaikeutuu. Samalla myös muiden viranomaisten sekä ammattiliittojen ja yritysten tulisi selvittää, ilmeneekö niiden omissa organisaatioissa ennakkoluuloja ja syrjiviä asenteita ulkomaalaistaustaista väestöä kohtaan sekä tehdä tarvittaessa toimia asian korjaamiseksi.





3. RATKAISUJA TYÖPERÄISEN HYVÄSIKÄYTÖN TORJUNTAAN

Kuten luvussa 2 tuli ilmi, työperäinen hyväksikäyttö on monisyinen ilmiö. Siksi sen torjunta vaatii monenlaisia toimenpiteitä ja kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Käsittelen seuraavaksi eri keinoja, joilla ongelmia voidaan ratkoa.

3.1. Tiedottaminen työntekijöiden oikeuksista

3.1.1. Oikeaa tietoa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa

Kun työntekijä tietää oikeutensa, on hänellä pienempi riski joutua hyväksikäytetyksi. Sen vuoksi Suomeen saapuville ulkomaalaisille tulee jo varhaisessa vaiheessa jakaa tietoa suomalaisesta työelämästä, siihen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, työehtosopimuksista sekä siitä, mistä apua voi saada ongelmatilanteissa.



Hyvä käytäntö on esimerkiksi se, että Migri jakaa tietoa Suomen työelämästä ja yhteiskunnasta sekä tukipalveluista myöntäessään oleskelulupia. Ne Suomen edustustot ulkomailla, joihin oleskelulupahakemuksia jätetään, ovat myös tärkeässä roolissa oikean tiedon jakamisessa Suomeen saapuville työntekijöille, kuten myös ne ulkomailta työntekijöitä välittävät yritykset, jotka pyrkivät toimimaan vastuullisesti. Tulisi myös selvittää, voisiko viranomaisyhteistyössä tuoda nykyistä(kin) enemmän esille työperäisen hyväksikäytön ehkäisyä niiden maiden kanssa, joihin Suomi kohdentaa kansainvälistä rekrytointia (esimerkiksi Intia ja Filippiinit) ja sitouttaa kyseisten maiden viranomaisia eettisen rekrytoinnin periaatteisiin.

Suurimmassa riskissä väärinkäytöksille ovat matalapalkka-aloille henkilökoh- taisten verkostojen kautta tulleet ulkomaalaiset työntekijät, sillä epävirallisissa verkostoissa liikkuu epäluotettavaa ja väärää tietoa Suomessa työskentelystä ja työntekijöiden oikeuksista. Toinen riskiryhmä on tilapäisesti Suomessa työskentelevät: kausityöntekijät, lähetetyt työntekijät ja rekrytointiyritysten kautta tulleet. Näillä työntekijöillä ei yleensä ole siteitä suomalaisen yhteiskuntaan, joista olisi hyötyä ongelmatilanteissa tai niiden välttämisessä.⁸⁷

Esimerkiksi aiemmin kuvattu kynnysrahaongelma kumpuaa osittain tiedon puut- teesta: ulkomaalaisilla työntekijöillä ei välttämättä ole tarvittavaa tietoa avoimista työpaikoista, ja he ovat usein riippuvaisia työnantajista tai -välittäjistä, jotka perivät heiltä rahaa pääsystä työpaikkaan. Osaratkaisuna tähän on viranomaisten ja vas- tuullisten työnantajien nykyistä tehokkaampi tiedottaminen avoimista työpaikoista eri kielillä siellä, siellä missä ulkomaalaistaustaiset työntekijät viettävät aikaansa (yhteisöt, oppilaitokset, sosiaalinen media). Näin heidän riippuvuutensa kynnysra- hoja vaativista tahoista vähenisi, kun työpaikkoja olisi löydettävissä ilman välikä- siä. Tiedottaminen siitä, että välitysmaksujen periminen työpaikoista on laitonta Suomessa (mitä esimerkiksi Suomen ulkomaan edustustoissa tehdään), on myös tärkeää, joskin tämänkin tiedon jakaminen on hyödyiltään rajallista, sillä moni ulko- maalainen työntekijä on tilanteessa, jossa vaihtoehtoja ei käytännössä ole. Kieli- taidon puute ja heikko tuntemus Suomen työmarkkinoista pakottavat heidät usein turvautumaan epävirallisiin kanaviin riskeistä huolimatta.

3.1.2. On tiedettävä, mistä hakea tukea

Ennaltaehkäisevä, oikea tieto oikeuksista ja työpaikoista ei kuitenkaan yksistään auta, sillä työntekijällä pitää olla myös tietoa, mistä hakea tukea ongelmatilanteissa. Neuvonnan antamisessa maahanmuuttajayhteisöjen ja työperäisen hyväksikäytön uhrien kanssa läheisesti toimivat kansalaisjärjestöt ovat avainasemassa. Ne tarjoavat maksutta ja luottamuksellisesti tukea eri kielillä. Näissä järjestöissä on sen vuoksi myös ajankohtainen ja kattava kuva sekä asiantuntemus siitä, mitä työperäinen hyväksikäyttö pitää sisällään. Sen takia niillä on hyvät valmiudet auttaa ongelmia kohdanneita ulkomaalaisia navigoimaan palvelujärjestelmässä ja tarvittaessa oikeusjärjestelmässä. Lisäksi järjestöjen asiantuntemus hyödyttää työperäisen hyväksikäytön vastaista työtä laajemmin yhteiskunnassa: järjestöt toimivat asiantuntijaroolissa erilaisissa viranomaisverkostoissa, kehittämishankkeissa ja antavat lausuntoja lakiesityksistä. Tätä kautta ne tuovat esiin kentältä saatua ensikäden tietoa ilmiöstä ja sen muuttuvista muodoista.

3.1.3. Kansalaisjärjestöjen rooli

Useat ulkomaalaisryhmät tulevat maista, joissa viranomaisiin ei voi luottaa, mikä lisää epäluuloa viranomaisia kohtaan myös Suomessa. Toisaalta joillain ulkomaalaisilla on myös huonoja kokemuksia viranomaisten kanssa asioimisesta Suomessa: työssä koettujen oikeuksien polkemisen esilletuominen ei ole aina johtanut mihinkään, poliisissa asioihin on joskus suhtauduttu välinpitämättömästi, ja jos asiat olivat edenneet, ovat rikosprosessit työnantajia vastaan kestäneet vuosikausia, eivätkä johtaneet uhrin kannalta myönteiseen lopputulokseen.⁸⁸ Tämän vuoksi luottamusta herättävät ei-valtiolliset matalan kynnyksen palvelut ovat erityisen tärkeitä uhrien kannalta.

Järjestöjen rooli ei rajoitu pelkästään neuvontaan, vaan ne voivat toimia myös sil-lanrakentajina kaltoinkohdeltujen työntekijöiden ja viranomaisten välillä, lisäten luottamusta ja madaltaen avun hakemisen kynnystä. Haastatteleman kansalaisjärjestöjen edustajat kertoivat, että heidän edustamansa järjestöt neuvovat ulkomaalaisia asiakkaitaan myös ammattiliittojen jäsenyyden hyödyistä, mikä on tarpeen, sillä useat työntekijät tulevat maista, joissa ammattiliittoihin ei juuri ole tapana kuulua.⁸⁹



3.1.4. Ammattiliittojen rooli

Myös ammattiliitot ovat avainasemassa tiedon jakamisessa. Esimerkiksi SAK:n työsuhdeneuvonta tarjoaa neuvontaa ongelmatilanteissa kotimaisten kielten lisäksi englannin kielellä myös ammattiliittoon kuulumattomille työntekijöille ja SAK:n Työelämän pelisäännöt -sivusto⁹⁰ tarjoaa tietoa työelämän oikeuksista suomen ja ruotsin lisäksi 24 kielellä. Jotkut ammattiliitot, kuten Rakennusliitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin edeltäjäliitot, ovat jakaneet vieraskielistä informaatiota työntekijöiden oikeuksista jo 1990-luvulta lähtien⁹¹, ja nykyään yhä useammalla ammattiliitolla on työelämä tietoa ja palvelua tarjolla eri kielillä. Työsarkaa ammattiliitoilla kuitenkin on: niiden olisi kyettävä edustamaan ja palvelemaan yhä monikielisempää ja moninaisempaa työntekijäkuntaa sekä kyettävä tunnistamaan työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan eri muotoja, kun ulkomaalaistaustaiset jäsenet ottavat ammattiliittoon yhteyttä. Keskeiseksi kysymykseksi nousee luottamuksen rakentaminen, etenkin koska suuri osaa maahan muuttaneista tulee maista, joissa ammattiliittojen rooli on hyvin erilainen kuin Suomessa. Tämän vuoksi ammattiliittojen työ ei ole vain tiedon jakamista. Se on parhaimmillaan myös aktiivista yhteyden luomista maahan muuttaneisiin työntekijöihin, heidän yhteisöihinsä ja järjestöihinsä sekä ulkomaisten työntekijöiden erityistarpeiden tunnistamista. Kysymys on ammattiliitoille myös strateginen; jos ne onnistuvat tässä tehtävässä, maahanmuuttajaväestöstä tulee nykyistä vahvemmin osa ammattiyhdistysliikettä.^{92 93}

3.1.5. Tietoa myös työnantajille

Useat haastattelemiini asiantuntijat nostivat esille, että etenkin pienissä ulkomaalaisten omistamissa yrityksissä ei aina tunneta työnantajan velvollisuuksia, työehtosopimuksia tai lainsäädäntöä läheskään riittävästi. Tällaisissa pienissä, yleensä työnantajaliittoihin järjestäytymättömissä yrityksissä ei myöskään käytännössä ole luottamusmiehiä, jotka voisivat tarjota tukea ja ennaltaehkäistä ongelmia. Hyväksikäytön ehkäisyyn liittyykin myös tiedottaminen työnantajille heidän vastuistaan ja velvollisuuksistaan työntekijöitä kohtaan. Räikeän rikollisiin yrityksiin tällä tuskin on vaikutusta, mutta on myös yrityksiä, joissa toiminta liikkuu harmaalla alueella ja puutteet työehdoissa saattavat ainakin osin liittyä työnantajan tietämättömyyteen. Tällaisiin yrityksiin tiedon jakamisella voi olla hyötyjä. Tiedon jakamisessa työnantajille työsuojelutarkastajat, työnantajaliitot ja -järjestöt ovat avainasemassa, ja esimerkiksi Suomen Yrittäjät on perustanut maahan muuttaneiden yrittäjien verkoston.

3.1.6. Digitaaliset sovellukset avainasemassa

Erilaiset digitaaliset sovellukset ovat keskiössä tiedonvälityksessä, sillä ne mahdollistavat ajantasaisen ja helposti saavutettavan informaation jakamisen työntekijöille riippumatta työpaikan toimialasta ja maantieteellisestä sijainnista. Näin ne mahdollistavat ulkomaalaisille tiedonhankinnan jo ennen Suomeen saapumista, ja siten ennaltaehkäisevät ongelmia. Erityisesti maksuttomat monikieliset verkkopalvelut ja mobiilisovellukset madaltavat kynnystä hakea tietoa ja tukea tilanteissa, joissa lainsäädäntö tai työehtosopimukset eivät ole entuudestaan tuttuja. Näistä esimerkkeinä eri kielillä tietoa ulkomaalaisille työntekijöille tietoa maksutta jakavat Teollisuusliitto-mobiilisovellus ja Migrin Work Help Finland -sovellus. Digitaalisten ratkaisujen etuna on myös niiden skaalautuvuus: samaa sisältöä voidaan levittää laajalle joukolle kustannustehokkaasti ja sitä on vaivatonta päivittää. Pelkkä tiedon kääntäminen eri kielille ei kuitenkaan riitä, vaan sisällön pitää olla kulttuurisensitiivistä, eli ymmärrettävää eri kulttuuritaustoista tuleville. Digitaaliset ratkaisut eivät kuitenkaan poista kasvokkaiseen kohtaamiseen perustuvan tuen arvoa ja tarvetta.

3.2. Työperäisen hyväksikäytön tunnistaminen ja tarkoituksenmukaiset keinot ilmiön kitkemiseksi

3.2.1. Ilmiön tunnistaminen

Viranomaiset, yritykset ja työmarkkinajärjestöjen toimijat tunnistavat ulkomaisen työntekijöiden hyväksikäytön aikaisempia vuosia paremmin, mutta kehitettävää ilmiön tuntemuksessa on edelleen. Resursseja henkilöstön kouluttamiseen tulisi lisätä yrityksissä, yrittäjäjärjestöissä, ammattiliitoissa, kolmannella sektorilla, poliisissa sekä oikeuslaitoksessa. Jossain määrin näin on tapahtunut. Yhä useamassa rekrytoinnissa eri organisaatioissa tulisi myös painottaa hakijoiden maahanmuuttoon liittyvää osaamista ja ymmärrystä. Myös maahanmuuttajataustaisten ihmisten nykyistä vahvempi inklusio suomalaisiin asiantuntijaorganisaatioihin toisi moniäänisyyttä esimerkiksi ulkomaiseen työvoimaan liittyvään päätöksentekoon. Tämä muutos ajattelutavoissa loisi myös paremmat edellytykset työperäisen hyväksikäytön tunnistamiselle ja siihen puuttumiselle.



Keskeistä työperäisen hyväksikäytön kitkemisen osalta on myös, että mahdollisimman moni poliittinen päätöksentekijä - sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla - ymmärtää, mistä ilmiö kumpuaa sekä minkälaisia seurauksia sillä on.

3.2.2. Tekoa vastaavat rikosnimikkeet tärkeitä

Ilmiön tunnistamiseen liittyy myös rikosnimikkeiden välinen rajanveto, joka on hyväksikäyttötapauksissa osoittautunut aiemman kirjallisuuden⁹⁴ sekä tätä selvitystä varten keräämäni aineiston perusteella usein vaikeaksi viranomaisille, mikä viittaa siihen, että ilmiö ei ole viranomaisille yhtä tuttu kuin ”perinteisemmät” rikollisuuden muodot. Lisäkoulutukselle on viranomaisten parissa siis tarvetta, koska rajanvedolla, rikosnimikkeellä ja sillä, miten hyväksikäyttö ymmärretään, on kauaskantoisia seurauksia. Esimerkiksi se, tulkitaanko teko ihmiskaupaksi, kiskonnantapaiseksi työsyryjinnäksi vai pelkäksi työsopimuslakirikkomukseksi, ohjaa sekä viranomaisten toimintaa että uhrin asemaa prosessissa. Vakavampien rikosnimikkeiden soveltaminen mahdollistaa laajemmat tutkintakeinot ja vahvemman suojelun uhrille, kun taas lievempien rikosnimikkeiden soveltaminen saattaa johtaa tilanteisiin, joissa hyväksikäytön vakavuus jää tunnistamatta. Rikosnimike vaikuttaa myös keskeisesti siihen, miten hyväksikäyttöön syyllistyneitä tekijöitä rangaistaan - jos ylipäättään rangaistaan.



Pyrkimykset, joilla konkreettisesti vaikeutetaan väärin toimivien yritysten toimintaedellytyksiä, ovat keskeisiä työperusteisen hyväksikäytön torjunnassa.

3.2.3. Lainsäädännön kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriö on vuoden 2026 alussa aloittanut hankkeen, jossa valmistellaan lainsäädäntöä, joka antaisi Migrille mahdollisuuden olla myöntämättä oleskelulupia vakavasti työehtoja polkeville yrityksille ja siten estää nykyistä tehokkaammin niiden mahdollisuutta rekrytoida uutta työvoimaa ulkomailta. Tällaiset pyrkimykset, joilla konkreettisesti vaikeutetaan väärin toimivien yritysten toimintaedellytyksiä, ovat keskeisiä työperusteisen hyväksikäytön torjunnassa.

Vuosien varrella lainsäädännön avulla on myös luotu muita mahdollisuuksia puuttua työperusteiseen hyväksikäyttöön, esimerkkinä vuonna 2021 käyttöön otettu uusi oleskelulupatyypin ”jatkolupa työnantajan laiminlyönnin tai hyväksikäytön uhriksi joutuneelle”. Kyse on tärkeästä muutoksesta ulkomaalaislakiin, jonka tarkoituksena on suojata ulkomaalaista työntekijää tilanteessa, jossa työnantaja on syyllistynyt työperäiseen hyväksikäyttöön. Lisäksi ihmiskaupan uhri voi saada tilapäisen oleskeluluvan ja hänet voidaan ohjata ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään. Tällaiset oleskeluluvat ovat tärkeitä, koska ne parantavat hyväksikäyttöä kokevien ulkomaalaisten mahdollisuutta irrottautua hyväksikäyttötilanteista ja saada tukea. Työperäisen hyväksikäytön kitkemisen näkökulmasta oleskelulupapolitiikkaa tulisi kehittää tähän suuntaan.

Toisaalta kuten aiemmin tässä selvityksessä olen kuvannut, tieto tällaisista ulkomaalaista suojaavista oleskeluluvista ei tavoita kuin osan niistä, joille lupia saatettaisiin myöntää, minkä takia tietoa luvista tulisi välittää nykyistä tehokkaammin työperäisen hyväksikäytön riskialoilla työskentelevän ulkomaalaisväestön pariin.

Ehdotus uusista rikosnimikkeistä ”kiskonta työelämässä” ja ”törkeä kiskonta työelämässä”, jonka Elinkeinoelämän keskusliitto EK nosti esille vuonna 2020,⁹⁵ osoittaa, että työnantajaliitot eivät kategorisesti vastusta kaikkea lisäsääntelyä työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi, ja ne saattavat joskus toimia aloitteellisesti sääntelyn suhteen, vaikka niiden yleisenä tavoitteena, yhdessä oikeistopuolueiden kanssa, on työmarkkinoiden sääntelyn purkaminen, kun taas vaatimukset työmarkkinasääntelystä yleensä tulevat ammattiliitoilta ja vasemmistopuolueilta.

Rikosnimikkeiden ”kiskonta työelämässä” ja ”törkeä kiskonta työelämässä” tavoitteena on vahvistaa viranomaisten mahdollisuuksia puuttua alipalkkaukseen ja kynnysrahojen perimiseen, korottaa työelämässä tapahtuvan hyväksikäytön rangaistavuutta sekä selkiyttää oikeudellista arviointia tilanteissa, joissa työntekijän heikkoa asemaa on käytetty systemaattisesti hyväksi. Lisäksi edellä mainituista rikoksista voitaisiin rangaistuksen lisäksi määrätä tekijä liiketoimintakielttoon.⁹⁶ Tausta-ajatus on oikea: jos rikos on selkeästi määritelty ja siitä seuraa tuntuvia seuraamuksia, syntyy tietty pelotevaikutus, joka tekee rikoksesta vähemmän houkuttelevan. Tämän lisäksi tarvitaan nykyistä enemmän toimia ja tiukempaa lainsäädäntöä.

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK ja Akava ovat suhtautuneet myönteisesti lakiehdotukseen. Toisaalta ne ovat lausunnossaan lakiehdotuksesta vaatineet



alipalkkauksen kriminalisointia, joka on noussut Suomessa viime vuosina osaksi laajempaa keskustelua työperäisestä hyväksikäytöstä. Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan alipalkkauksen (tai palkkavarkauden, kuten sitä myös kutsutaan) kriminalisointi antaisi nykyistä laajemmat mahdollisuudet puuttua alipalkkaukseen:

◇ *"...alipalkkaus on yksi yleisimmistä työperäisen hyväksikäytön muodoista. Työryhmä ei kuitenkaan ole ehdottanut alipalkkauksen kriminalisointia esimerkiksi palkkavarkaus-rikosnimikkeen muodossa. Vaikka kiskonta työelämässä -säännös mahdollistaa puuttumisen osaan alipalkkaustapauksista, sen soveltaminen edellyttää erityisten olosuhteiden - kuten uhrin taloudellisen ahdingon, riippuvuussuhteen tai ymmärtämättömyyden - täyttymistä. Näin suuri osa alipalkkauksesta jää edelleen rikosoikeudellisen vastuun ulkopuolelle. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että alipalkkauksen nimenomainen kriminalisointi olisi tehokas, selkeä ja oikeudenmukainen keino torjua työperäistä hyväksikäyttöä ja vahvistaa työntekijöiden asemaa. Tämä on perusteltua lisätä lainsäädäntöesitykseen jatkovalmistelun yhteydessä."*⁹⁷

Työnantajapuoli ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat puolestaan pitäneet alipalkkauksen kriminalisointia haastavana, keskeisenä perusteena se, että Suomessa ei ole säädetty laissa minimipalkkaa (vaan palkat määräytyvät pääosin työehtosopimusten perusteella). Toisaalta Norjassa alipalkkaus on kriminalisoitu, vaikka sielläkään ei ole lakisääteistä minimipalkkaa, mikä tulee esille esimerkiksi oikeustieteilijä Niklas Bruunin alipalkkauksen kriminalisointia puoltavassa lausunnossa.⁹⁸ Vastaavasti työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen on todennut, että vaikka Suomessa ei ole yleistä minimipalkkaa, alipalkkauksen kriminalisoimiselle ei ole oikeudellista estettä, joskaan asia ei ole yksinkertainen:

◇ *"Suomessa ei ole sellaista oikeudellista estettä, joka kategorisesti estäisi alipalkkauksen kriminalisoinnin. Haasteet liittyvät ennen kaikkea rikosoikeudellisen täsmällisyyden vaatimuksiin, työehtosopimusjärjestelmän monimutkaisuuteen sekä rikos- ja työoikeuden väliseen rajapintaan. Kysymys on siten ensisijaisesti lainvalmistelun laadusta ja poliittisesta tahdosta, ei juridisesta mahdollisuudesta."*

Elinkeinoelämän keskusliitto EK puolestaan vastustaa alipalkkauksen kriminalisointia (sekä ammattiliittojen vaatimaa kanneoikeutta). EK:n näkökulman mukaan:

◇ ”Väärinkäyttöksiin on puututtava useilla perustelluilla täsmätoimilla. Sellaisia eivät ole tänään SAK:n esittämät alipalkkauksen kriminalisointi eikä myöskään ammattiliittojen kanneoikeus. Koska jos työnantaja ei maksa työntekijälle työehtosopimuksessa sovittua vähimmäispalkkaa, työnantajan maksettavaksi tuomitaan työtuomioistuimessa jo nyt hyvityssakko. Valmisteilla olevien lakiuudistusten tultua voimaan työnantaja voidaan lisäksi tuomita rangaistukseen kiskonnasta tai törkeästä kiskonnasta työelämässä. Näiden rangaistussäännösten kriteerit täyttyvät erittäin selkeästi julkisuudessa esillä olleissa hyväksikäyttötilanteissa. On tärkeää puuttua nimenomaan työvoiman tahalliseen hyväksikäyttöön. Sen sijaan alipalkkauksen säätäminen rangaistavaksi johtaisi jokaisen palkkaan liittyvän tulkintaerimielisyyden muuttumista rikosasiaksi.”

Varmasti tulisi välttää sitä, että ”jokainen tulkintaerimielisyys muuttuisi rikosasiaksi”, ja alipalkkauksen kriminalisointiin liittyy avoimia kysymyksiä. Toisaalta alipalkkauksen kriminalisoinnin etuna olisi, että se olisi lähtökohtaisesti järeämpi keino puuttua systemaattiseen alipalkkaukseen kuin uudet rikosnimikkeet ”kiskonta” ja ”työperäinen kiskonta” (jotka nekin ovat edistysaskelia), sillä ne edellyttävät, että alipalkkaa saanut henkilö olisi ollut haavoittuvassa asemassa, minkä todistaminen on käytännössä usein vaikeata. Pelkkä tieto siitä, että työehtojen vastaisesta palkkauksesta voisi seurata rikosoikeudellinen vastuu ilman erillistä näyttöä työntekijän erityisestä haavoittuvuudesta, ehkäisisi väärinkäytöksiä. Oikeustieteilijä Lauri Luoto kollegoineen⁹⁹ kirjoittaa, että:

◇ ”Se, ettei tätä (palkkavarkautta) ole Suomessa nimenomaisesti kriminalisoitu, tekee näkyväksi rikosoikeuden kaksoisstandardit: vähäinenkin anastaminen työnantajalta voi tulla arvioiduksi näpistyksenä, mutta työntekijälle kuuluvan palkan anastaminen on usein edelleen vain riita-asia.”



Myös ammattiliittojen ryhmäkanneoikeus parantaisi mahdollisuutta puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön, sillä se mahdollistaisi ammattiliittoja viemään useampia työntekijöitä koskevien asioiden viemistä oikeuteen yhdellä kertaa, eikä työntekijöiden tarvitsisi esiintyä oikeudessa omilla nimillensä. Samalla kanneoikeus toimisi pelotteena ja sitä kautta ehkäisisi työperusteista hyväksikäyttöä. On harvinaista, että etenkin ulkomaiset työperäisen hyväksikäytön uhrit lähtevät hakemaan oikeutta oikeusjärjestelmän kautta.

Tämän lisäksi, kuten olen aikaisemmin kuvannut, hankintalaki ei nykyisellään tarpeeksi mahdollista ja velvoita julkista sektoria sulkemaan kilpailutuksista ulos työperusteista hyväksikäyttöä harjoittavia yrityksiä. Tältä osin hankintalakia tulisi kehittää.

3.2.4. Oleskelulupapolitiikassa huomioitava nykyistä vahvemmin työperäisen hyväksikäytön riskit

Haastattelemani Migrin edustaja Tuuli Huhtilainen painotti, että oleskelulupajärjestelmässä on myös keinoja, joiden avulla työperäiseen hyväksikäyttöön voidaan puuttua, kuten työsuhteiden ehtojen ja työnantajien tarkastelu jo ennen työperusteisen oleskeluluvan myöntämistä sekä toteutuneiden työehtojen jälkivalvonta jatkolupia haettaessa. Lisäksi tietojen digitalisointi on tehostanut Migrin mahdollisuuksia havaita väärin toimivien työnantajien toiminta.

Lainsäädäntöä uudistettaessa tulisi kuitenkin nykyistä paremmin arvioida lakimuutosten vaikutus ulkomaisten työntekijöiden työperäiseen hyväksikäyttöön, mikäli ilmiötä halutaan toden teolla torjua. Esimerkiksi Orpon hallituksen esitysluonnoksessa pysyvän oleskeluluvan ehtojen tiukentamisesta tätä seikkaa ei arvioitu. Useat työmarkkinajärjestöt ja kansalaisjärjestöt sen sijaan nostivat lausunnoissaan esille pysyvän oleskeluluvan ehtojen tiukentamisen kielteisen vaikutuksen mahdollisuuksiin torjua työperäistä hyväksikäyttöä. Kuten aiemmin olen kuvannut, tämän lakimuutoksen lisäksi tällä hallituskaudella on toteutettu lukuisia muutoksia oleskelulupiin, jotka ovat heikentäneet ulkomaalaisten asemaa ja saattaneet heidät aikaisempaan epävarmempaan asemaan työmarkkinoilla, ja sitä kautta altistaneet heitä työperäiselle hyväksikäytölle. Työperusteisen hyväksikäytön kitkemisen näkökulmasta oleskelulupapolitiikkaa tulisi kehittää vastakkaiseen suuntaan kuin tällä hallituskaudella.

3.2.5. Kiinnijäämisriskiä ja valvontaresursseja kasvatettava

Etenkin ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen edustajat nostivat esille, että nykyisellään kiinnijäämisriskit hyväksikäytöstä ovat liian pienet, joskus jopa olemattomat saavutettavaan taloudelliseen hyötyyn nähden. Näin pelotevaikutusta ei juuri synny. Kun kiinnijäämisriski on pieni, on työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä rangaistuksia vähän suhteessa ongelman laajuuteen. Lisäksi silloin kun työperusteista hyväksikäyttöä harjoittavia yrityksiä ei tuomita rikoksesta, julkiset toimijat eivät juuri voi sulkea niitä hankintalain mukaan ulos kilpailutuksista. Näin ollen ne voivat jatkossakin voittaa kilpailutuksia, koska ne pystyvät työehtoja polkemalla tarjoamaan halvimman tarjouksen. Näin julkinen sektori voi tahtomattaankin tukea toimintaa, joka perustuu työntekijöiden hyväksikäyttöön.

Myös työnantajaliitoissa ja muissa yrittäjien järjestöissä pieneen kiinnijäämisriskiin liittyvä ongelma tunnistetaan. Sekä ammattiliitot että työnantajaliitot ovat sen takia esittäneet, että työehtojen valvontaan olisi satsattava lisää resursseja. Esimerkiksi Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n hallitusohjelmataavoitteissa (2027-2031) todetaan, että:

◇◇◇ *”Maahanmuuttoon sisältyy myös haasteita, jotka on tunnistettava ja niihin on puututtava. Työperäisen maahanmuuton hyväksikäyttö on yksi näistä ongelmista ja siksi siihen on puututtava tehokkailla toimilla.”*

SAK:n ja sen jäsenliittojen toimenpide-ehdotuksissa työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi puolestaan esitetään seuraavaa:

◇◇◇ *”Viranomaisille riittävät resurssit ja toimintavaltuudet työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi ja siitä johtuvan harmaan talouden torjumiseksi”.*

Vielä konkreettisemmin SAK ottaa kantaa resursseihin hallitusohjelmataavoitteeseen, jossa todetaan, että:

◇◇◇ *”Turvataan työsuojeluvalvonnan nykyistä paremmat resurssit työmarkkinarikollisuuden torjuntaan ja valvontaan, lisäys 15 henkilövuotta.”*



Näkemyks taloudellisista lisäresursseista työperäisen hyväksikäytön torjuntaan oli tekijä, jonka haastateltavat, riippumatta heidän edustamastaan tahosta, jakoivat. Poliisi ja oikeuslaitos ovat ruuhkautuneita ja rikosasioiden käsittelyajat ovat pidentyneet. Nykyisellään vain pieni osa työperäistä hyväksikäyttöä koskevista tapauksista etenee esitutkintaan, syyteharkintaan tai tuomioistuimeen.

Joskus työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvät tapaukset ehtivät raueta viranomaisien resurssien puutteen takia, kuten Paavo Teittinen kirjassaan¹⁰⁰ kuvaa. Hitaat prosessit ovat erityisen ongelmallisia ulkomaalaisten kohdalla. Uhri on saattanut poistua maasta syyteharkinnan tai tutkinnan aikana, tai häntä on voitu pitkään venyneen prosessin aikaa painostaa jonkun toimesta.¹⁰¹ Kun tieto esitutkinnasta menee virallista tai epävirallista kautta tekijän tietoon, tämä ehtii hävittää todisteita, väärentää tapaukseen liittyvää näyttöä tai poistua maasta.¹⁰²

Ilman huomattavia taloudellisia lisäresursseja viranomaisille työperäisen hyväksikäytön torjuntaan vaarana on, että uusi lainsäädäntö ensisijaisesti ruuhkauttaa poliisia ja oikeusjärjestelmää entisestään, vaikka rangaistuksilla toki on oma pelotevaikutuksensa. Tästä näkökulmasta on huolestuttavaa, että tuomioistuinten ja syyttäjälaitoksen määrärahoihin on tehty huomattavia leikkauksia, jotka ovat johtamassa henkilöstövähennyksiin ja nykyistäkin pidempiin syyteharkintoihin ja oikeuskäsittelyihin.¹⁰³

Hallituksen työperäisen hyväksikäytön vastainen ohjelma¹⁰⁴ sisältää lukuisia tärkeitä tavoitteita, mutta se on verrattain niukka toimenpiteiden rahoituksen kuvauksen osalta. Siinä tavoitellaan esimerkiksi parempaa viranomaisyhteistyötä ja tiedonvaihtoa, valvonnan tehostamista ja uhrien auttamista, mutta konkreettisia resursseja ja lisärahoitusta ei yksilöidä tarkasti. Lisäksi monet työperäisen hyväksikäytön torjunnan yhteydessä esillä olleet järeät ehdotukset kuten ammattiliittojen ryhmäkanneoikeus, alipalkkauksen kriminalisointi tai hankintalain tiukentaminen eivät ole ohjelmassa mukana. Tämä ei tietenkään ole yllättävää, koska nykyinen oikeistohallitus kuuntelee tarkalla korvalla työnantajaliittoja ja yrittäjien järjestöjä, joiden tavoitteisiin edellä mainitut lakimuutokset eivät kuulu.

3.2.6. Oppia ulkomailta: työsuojeluviranomaisille enemmän työkaluja

Näkemyseroja eri toimijoiden välillä löytyy siinä, minkälaisia toimivaltuuksia työsuojelutarkastajilla tulisi olla puuttua havaitsemaansa hyväksikäyttöön. Tekemissäni ammattiliittojen, kansalaisjärjestöjen ja viranomaisten edustajien haastatteluissa usein esitetty näkemys oli, että työsuojelutarkastajille tulisi myöntää mahdollisuus määrätä nykyistä järeämpiä sanktioita tietoisesti ja toistuvasti työehtoja polkeville työnantajille. Työnantajapuolta edustavat haastateltavat suhtautuivat tähän varauksellisesti ja jopa kielteisesti. Heidän mukaansa sanktioiden kiristäminen ilman selkeää ja yhdenmukaista valvontakäytäntöä voi johtaa epävarmuuteen yritysten toiminnassa sekä lisätä hallinnollista taakkaa rehellisesti toimiville yrityksille. Toisaalta nykyisellään on ilmeistä, että nykyiset työsuojeluviranomaisten keinot puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön eivät pure riittävästi, kuten olen aiemmin tässä selvityksessä kuvannut. Tulisikin selvittää, minkälaisia uusia oikeuksia työsuojeluviranomaisille tulisi myöntää.

Ulkomailta löytyy kiinnostavia malleja, vaikka ne eivät ihan sellaisenaan välttämättä olisikaan siirrettävissä Suomeen. Esimerkiksi Alankomaissa työsuojeluviranomaisilla on mahdollisuus määrätä hallinnollisia sanktioita työnantajille alipalkkauksesta, jopa 10 000 euroa sakkoa per työntekijä, ja myös lomakorvausten maksamatta jättämisestä voidaan määrätä sakko. Alankomaissa on myös mahdollista, että työsuojeluviranomainen voi laskea työntekijälle maksamatta jääneet palkat ja määrätä työnantajan maksamaan ne sakkojen uhalla. Vastaava hallinnollinen sanktiomenettely on käytössä Belgiassa. Myös Itävallassa viranomaiset voivat määrätä tuntuvia, jopa 40 000 euron, hallinnollisia sanktioita alipalkkaukseen syyllistyneille työnantajille. Lisäksi niiden toimintaa voidaan rajoittaa, jos se jatkavat väärinkäytöksiä. Näiden keinojen etuna on niiden nopeus, mihin liittyy se, että ongelmiin on mahdollista puuttua varhaisessa vaiheessa. Virossa puolestaan työsuojeluviranomaisen hallinnonalalla toimiva työriitakomitea (Töövaidluskomisjon) käsittelee työntekijöiden ja työnantajien välisiä kiistoja. Yleisimmät komitealle toimitetut työntekijöiden hyväksikäyttöön liittyvät vaatteet koskevat maksamattomia palkkoja. Komitea on oikeusprosessiin verrattuna kevyempi ja nopeampi reitti sekä palkkariitojen ratkaisemiseksi että palkkasaatavien vaatimiseen ja sitä on menestyksekkäästi käytetty myös tapauksissa, joissa ulkomaalaisia työntekijöitä on hyväksikäytetty. Näistä ja



muista ulkomaiden esimerkeistä kiinnostuneen kannatta perehtyä Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin (HEUNI) tekemään useita Euroopan maita koskevaan selvitykseen¹⁰⁵ ("Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelystä eri maissa"), jossa edellä mainittuja ja muita keinoja avataan seikkaperäisemmin.

Koska ne sanktiot ja keinot, joita työsuojelutarkastajilla on Suomessa käytössään eivät pure riittävästi häikäilemättömästi ulkomaisia työntekijöitä riistävien työnantajien kohdalla, eivät pelkät lisäresurssit työsuojeluviranomaisille *ilman uusia toimivaltuuksia* tuskin paljoo auta ongelman kitkemisessä. Esimerkiksi kun alipalkkaus ei tällä hetkellä ole kriminalisoitu, on käytännössä pahin seuraus alipalkkaa tietoisesti ja systemaattisesti maksavalle työnantajalle se, että hän joutuu maksamaan puuttuvat palkat, jos työntekijä onnistuu ne yksin, juristin tai ammattiliiton avulla työnantajalta perimään. Työsuojeluviranomaisilla ei ole valtuuksia vaatia maksamattomia palkkoja maksettavaksi. Alipalkkausta on myös vaikea, joskus jopa mahdoton todistaa, koska seuraukset työaikakirjanpidon puuttumisesta (jota tarvitaan alipalkkauksen todentamiseen) ovat työnantajalle yleensä korkeintaan lievät.¹⁰⁶ Nähtäväksi jää, miten ehdotetut uudet rikosnimikkeet "kiskonta työelämässä" ja "törkeä kiskonta työelämässä", joiden tavoitteena on vahvistaa mahdollisuuksia puuttua vakaviin työperäisen hyväksikäytön muotoihin, auttavat ongelman ehkäisyssä (mikäli ne tulevat voimaan).

3.2.7. Matalan kynnyksen palvelut ja oikeusapu uhreille

Samalla kun pohditaan lainsäädännön kehittämistä ja viranomaisten valtuuksia, tulee huomioida se todellisuus, jossa työperäisen hyväksikäytön uhrin usein elävät. Ilman maksutonta neuvontaa ja oikeusapua mahdollisine tulkkauksineen uhrin, jotka saattavat olla hyvinkin vaikeassa taloudellisessa tilanteessa, eivätkä useinkaan ole ammattiliittojen jäseniä, tuskin juuri hyötyvät heitä periaatteessa suojaavasta lainsäädännöstä. Uhrien halua hakea apua heikentää pelko työnantajan reaktiosta, työn menettämisestä, oleskeluluvan vaarantumisesta, velkaantuminen tai viranomaisiin kohdistuva epäluottamus. Tässä matalan kynnyksen palvelut, kuten Rikosuhripäivystys, Pakolaisapu ja Pakolaisneuvonta, jossa uhrin saavat

tukea ja neuvontaa omalla äidinkielellään esimerkiksi rikosilmoituksen laatimisessa ovat keskeisessä roolissa. Tällaisten järjestöjen riittävät resurssit ovat keskeisiä työperäisen hyväksikäytön torjunnassa.

3.2.8. Hankintaosaamista vahvistettava

Julkisissa hankinnoissa korostuu tarve selkeille pelisäännöille, läpinäkyvyydelle sekä riittävälle viranomaisvalvonnalle. Yritysten ja julkisen sektorin toimijoiden osaamista tulisi myös lisätä niin, että ne osaisivat mahdollisimman hyvin hankintasopimuksia tehdessään tunnistaa työperäisen hyväksikäyttöön viittaavat riskitekijät (kuten poikkeuksellisen alhainen hinta).¹⁰⁷ Näin voidaan jossain määrin varmistaa, että kustannustehokkuuden tavoittelu ei tapahdu työntekijöiden oikeuksien kustannuksella, vaan että ulkoistaminen tukee kestäväää ja vastuullista toimintaa pitkällä aikavälillä, vaikka hankintalaissa on omat puutteensa, jotka vaikeuttavat työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistyvien yritysten rajaamista ulos.

Mitä parempi hankintaosaaminen voi tässä yhteydessä tarkoittaa? Työnantajatahot korostavat yleisesti, että ongelmia voidaan ehkäistä ennalta ja vastuita selkiyttää solmimalla kumppaniyritysten kanssa yksityiskohtaisia sopimuksia. Haastattelemani Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n edustaja Assi Puistolampi nosti esille, että esimerkiksi ulkomailta rekrytointiin liittyviä ongelmia voidaan osaltaan ennaltaehkäistä rekrytointipalveluja ostavan toimijan osaamisella:



"Siihen hankintasopimukseen tarvitaan sanktio. Se missä me [KT] ollaan havaittu haastetta siinä, kun on kilpailutettu niitä kansainvälisen rekrytoinnin sopimuksia ja sitten on valittu joku tietty palveluntuottaja, joka on yksityinen yritys tai lähtömaassa toimiva toimija, niin sitten heidän toiminnassaan onkin vastuullisuuspuutteita. Se hankinta on palvelu ja se on ihminen, joka sieltä tulee. Meillä on ollut puhetta, että sitä hankintaosaamista tarvitsisi reilusti kehittää. Mitä aikaisemmin on ehkä puuttunut, on se, että niissä sopimuksissa ei ole kauheasti ollut sanktioita. Jos se vastuullisuus ei ole toteutunut sillä tavalla kun on sovittu, niin siitä ei ole tullut sille palveluntuottajalle välttämättä mitään sanktioita, mikä on vaikeuttanut niiden sopimusten purkua."



Lainsäädännön kehittämisen lisäksi työehtosopimusjärjestelmän puitteissa on mahdollista ennaltaehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä alihankinta- ja kilpailutustilanteissa. Esimerkiksi rakennusalan työehtosopimukseen on kirjattu, että pääurakoitsija vastaa jopa kuuden kuukauden palkkasaatavista, joka koskee koko alihankintaketjua. Pääurakoitsijan vastuu palkkasaatavista vähentää riskiä, että rakennusalan alihankkijoiden työntekijät menettävät palkkasaatavia ja kannustaa työn tilaajaa olemaan perillä siitä, millä ehdoin työtä teetetään alihankintayrityksissä.



YHTEENVETO

Seuraamukset työperäisestä hyväksikäytöstä kiinnijäävälle toimijalle ovat hyötyihin nähden liian lievät ja kiinnijäämisriski liian pieni. Tämän takia tarvitaan nykyistä tiukempaa lainsäädäntöä. Esimerkiksi ammattiliittojen ryhmäkanneoikeus ja hankintalain tiukentaminen siten, että julkisella sektorilla olisi mahdollisuus ja velvoite sulkea nykyistä matalammalla kynnyksellä ulos systemaattisesti työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistyviä toimijoita kilpailutuksista, olisivat askeleita oikeaan suuntaan. Alipalkkauksen kriminalisointi antaisi tehokkaammat mahdollisuudet puuttua mak-samattomiin palkkoihin kuin tällä hetkellä suunnitteilla olevat rikosnimikkeet ”kis-konta” ja ”törkeä kiskonta” työelämässä, jotka nekin kuitenkin ovat edistysaskelia.

Ylipäätään uusia lakeja säädettyä tulisi arvioida (samalla tavoin kuin arvioidaan esimerkiksi lakien sukupuoli- ja ympäristövaikutuksia) ehdotettujen uusien lakien suhdetta työperäisen hyväksikäyttöön: edesauttavatko vai estävätkö ne sitä?

Työsuojeluviranomaisilla tulisi olla nykyistä enemmän resursseja sekä vahvempia toimivaltuuksia puuttua systemaattiseen alipalkkaukseen ja muuhun työperäiseen



hyväksikäyttöön. Ulkomaiden esimerkkejä kannattaa selvittää, sillä monessa maassa viranomaisilla on järeämmät keinot puuttua näihin ongelmiin. Nopeat ja jämerät työsuojelutarkastajien interventiot ovat useasti tehokkaampia kuin vuosia kestävät oikeusprosessit, joihin kaiken lisäksi vain murto-osa vakavistakaan työperäisen hyväksikäytön tapauksista nykyisin etenee. Hyväksikäytön kitkemistä tulee vahvistaa myös parantamalla tiedonvaihtoa eri viranomaisten välillä. Lisäksi viranomaisten tulisi löytää nykyistä tehokkaampia keinoja sulkea ulos kansainvälisessä rekrytoinnissa mukana olevia rekrytointiyrityksiä ja välikäsiä, jotka toimivat rikollisesti.

Poliisille ja oikeuslaitokselle tarvitaan työperäisen hyväksikäytön kitkemiseen lisää resursseja menoleikkausten sijaan, sillä etenkin ulkomaisten maassa tilapäisesti asuvien työntekijöiden kohdalla vuosia kestävät tutkinnat ja oikeusprosessit ovat aivan liian hitaita. Lisäksi uhreille on varmistettava riittävät neuvonta-, tulkkaus ja oikeusapupalvelut. Tässä työssä viranomaisten lisäksi kolmannen sektorin asiantuntijajärjestöt ja ammattiliitot ovat avainasemassa. On myös tärkeää lainsäädännön ja muiden keinojen avulla taata, ettei hyväksikäytöstä ilmoittaminen johda kielteisiin seurauksiin uhrille. Tämä on paitsi moraalisesti oikein, myös välttämättömyyksiä ilmiön julkitulon kannalta, sillä uhrin ei pitäisi nostaa ongelmia esille, mikäli he sen seurauksena joutuvat entistä hankalampaan tilanteeseen.

Avainasemassa on myös tiedottaminen kaikille Suomeen muuttaville ulkomaalaisille työelämäänsä liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, avusta ongelmatilanteissa sekä ammattiliittojen roolista. Työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi oleskelulupapolitiikkaa tulisi kehittää päinvastaiseen suuntaan kuin tällä hallituskaudella on tehty, sillä lukuisat tiukennukset oleskelupiiriin ovat saattaneet ulkomaalaisia haavoittuvampaan asemaan työmarkkinoilla ja entisestään altistaneet heitä työperäiselle hyväksikäytölle. Tämä on omiaan rapauttamaan heidän työehtojaan, mikä saattaa heijastua myös syntyperäisten suomalaisten työehtoihin.

Kysymyksessä ei ole pelkkä ”ulkomaalaiskysymys”. Ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö juurruttaa epätasa-arvoa yhteiskuntaan, kytkeytyy harmaaseen talouteen sekä toisinaan järjestäytyneeseen rikollisuuteen. Työperäisen hyväksikäyttöön puuttumisella on tietysti myös hintansa, mutta resurssien panostaminen ilmiön kitkemiseen tulisi nähdä investointina - ei kulueränä.

SUOSITUKSET

Lainsäädäntö



- Tarvitaan nykyistä tiukempaa lainsäädäntöä työperäisen hyväksikäytön kitkemiseen, kuten ammattiliittojen ryhmäkanneoikeus, alipalkkauksen kriminalisointi ja hankintalain tiukentaminen siten, että työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistyviä toimijoita voitaisiin julkisissa kilpailutuksissa rajata ulos nykyistä tehokkaammin.
- Uusia lakeja säädettyä tulisi arvioida, miten uudet lait vaikuttavat mahdollisuuksiin kitkeä työperäistä hyväksikäyttöä – samalla tavalla kuin nykyään arvioidaan esimerkiksi lakien sukupuoli- ja ympäristövaikutuksia.
- Lainsäädäntöä ja viranomaisten toimivaltuuksia kehitettäessä tulisi pitää mielessä, että työperäisen hyväksikäytön kitkemisessä seuraamusten tulee kohdistua aina väärin toimineeseen tahoon, ei uhriin.
- Työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi oleskelulupapolitiikkaa tulisi kehittää päinvastaiseen suuntaan kuin Petteri Orpon hallituskaudella on tehty, sillä lukuisat tiukennukset oleskelupiiriin ovat saattaneet ulkomaalaisia haavoittuvampaan asemaan työmarkkinoilla ja entisestään altistaneet heitä työperäiselle hyväksikäytölle.

Lisää resursseja ja toimivaltuuksia viranomaisille



- Työsuojeluviranomaisille lisää resursseja ja toimivaltuuksia työperäisen hyväksikäytön kitkemiseen, sillä nykyiset keinot eivät pure sellaisiin yrityksiin, joiden liiketoimintamalli perustuu työperäiseen hyväksikäyttöön.
- Menoleikkausten sijaan Poliisille ja oikeuslaitokselle lisää resursseja työperusteisen hyväksikäytön kitkemiseksi. Etenkin maassa tilapäisesti asuvien ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla vuosikausia kestävä tutkinnat ja oikeusprosessit ovat liian hitaita.



- Löydettävä nykyistä tehokkaampia keinoja puuttua epäeettisesti toimiviin kansainvälisiin rekrytointiyrityksiin ja -toimijoihin.
- Viranomaisten oikeuksia ja mahdollisuutta vaihtaa keskenään tietoa työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvistä epäilyistä ja tapauksista tulee edelleen kehittää.

Tiedottaminen

- Lisää resursseja maahan muuttaneelle väestölle tiedottamiseen suomalaisesta yhteiskunnasta, työhön liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Digitaaliset ratkaisut, kuten maksuttomat mobiilisovellukset ovat avainasemassa, mutta kasvokkaiseksi palvelulle on edelleen oma tarpeensa.
- Ammattiliittojen on panostettava siihen, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät tunsivat mahdollisimman hyvin ammattiliitot, liittyisivät jäseniksi ja tulisivat osaksi ay-liikettä kaikilla tasoilla. Ammattiliittojen tulisi pyrkiä siihen, että niiltä löytyisi mahdollisimman hyvä asiantuntemus ja osaaminen maahanmuuttoon ja ulkomaalaisväestöön liittyvissä kysymyksissä. Ammattiliittojen kannattaa myös selvittää onko niiden rakenteissa sellaisia piirteitä tai asenteita, jotka estävät ulkomaalaistaustaisen väestön osallisuutta ammattiliitoissa.
- Työnantajaliitoilla ja -järjestöillä iso merkitys sen suhteen, miten ne tiedottavat työperäisestä hyväksikäytöstä omille jäsenilleen ja sidosryhmilleen.

Strategisempi ote

- Työperäisen hyväksikäytön kitkemiseen tarvitaan lisäresurssien lisäksi nykyistä strategisempi ote koko yhteiskunnassa. Olisi pohdittava, minkälaista uutta, mahdollisesti hallituskaudet ylittävää toimikuntaa tai muuta rakennetta tarvittaisiin, jotta työperäisen hyväksikäytön torjuntaa voitaisiin kehittää johdonmukaisesti eri hallinnonalojen, työmarkkinajärjestöjen ja kolmannen sektorin asiantuntemusta ja yhteistyötä hyödyntämällä.

VIITTEET

Luku 1

- 1 Alho & Sippola 2019.
- 2 Alho 2008.
- 3 Työsuojeluhallinto 2025.
- 4 YLE 12.3.2026.
- 5 TEM 2024:3.
- 6 Skrivankova 2010.
- 7 Mattila 2019.
- 8 Alho 2023.
- 9 Ollus ym. 2024
- 10 Teittinen 2025.
- 11 YLE 27.1.2026.
- 12 Lietonen ym. 2020.
- 13 Ahmad 2019.
- 14 Teittinen 2025.
- 15 Alho 2015.
- 16 TEM. 31.10.2024.
- 17 YLE 22.9.2024.
- 18 Rahikainen 2019.
- 19 Vuolle-Selki 2016.
- 20 Bullock ym. 2024.
- 21 Heinilä 2025.
- 22 YLE 2020.

Luku 2

- 23 Bullock ym. 2024.
- 24 Lillie & Greer 2007.
- 25 Alho ym. 2023.
- 26 Jakonen ym. 2023.
- 27 TEM 2025.

- 28 SAK, Akava, STTK. 27.2.2024.
- 29 Migri 2026.
- 30 STTK 2025.
- 31 Lääkärin sosiaalinen vastuu 2026.
- 32 Valonen & Valovirta 15.7.2025.
- 33 Anderson 2010.
- 34 Briones 2017.
- 35 Könönen 2014.
- 36 Kauhanen & Nyyssölä 2024.
- 37 Teittinen 2025.
- 38 AKT 3.10.2025.
- 39 Esim. Valtioneuvosto 2025.
- 40 Alho 2015.
- 41 HE 62/2025.
- 42 TEM 2026.
- 43 Turun Sanomat 7.11.2013.
- 44 SAK 2026.
- 45 Bäckman & Vaittinen 2026.
- 46 Vaittinen ym. 2024.
- 47 Bäckman & Vaittinen 2026.
- 48 Alho & Helander 2016.
- 49 Alho 2023.
- 50 Alho 2023.
- 51 Jokinen & Ollus 2014.
- 52 Alho & Helander 2016.
- 53 Alho & Helander 2016.
- 54 TEM 5.2.2026.
- 55 Kettunen 2010.
- 56 Lindman 2021.



57 Lietonen ym. 2020.

58 Heikkilä ym. 2024.

59 Teittinen 2025.

60 YLE 18.9.2019.

61 JHNY 24.3.2024.

62 Teittinen 2025.

63 Arto Terosen kommentti Riistotyö Suomessa - muuttuko mikään seminaarissa 17.3.2026.

64 SAK 5.2.2026.

65 SAK 5.3.2026.

66 Tekijä 3.10.2025.

67 EK 24.03.2014.

68 EK 2026.

69 Lindman 2021.

70 Teittinen 2025, 161-166.

71 Lietonen ym. 2020.

72 YLE 27.9.2026.

73 Alho 2015.

74 Lietonen ym. 2020.

75 Lietonen ym. 2020.

76 Rakennusteollisuus RT 2026.

77 Skanska 17.4.2023.

78 Alho 2015.

79 Alho 2015.

80 Jokinen ym. 2023.

81 Alho 2025.

82 Teittinen 2025.

83 HS 4.5.2026.

84 Ervo & Dahlqvist 2014.

85 Ylinen ym. 2020.

86 Keskinen & Himanen 2026.

Luku 3

87 Alho & Helander 2016.

88 Teittinen 2025.

89 Ks. esim. Alho 2015.

90 Työelämän pelisäännöt selkokielellä SAK 2025.

91 Alho 2015.

92 Alho 2015.

93 Alho 2022.

94 Ylinen ym. 2020.

95 EK 3.10.2025

96 Hallituksen esitys HE 21/2026 vp.

97 Lausuntopalvelu.fi 31.8.2025.

98 SAK. 22.4.2026.

99 Luoto ym. 2024.

100 Teittinen 2025.

101 Ylinen ym. 2020.

102 Marttila 2023.

103 HS 4.5.2026.

104 TEM 2024.

105 Pekkarinen ym. 2021.

106 Teittinen 2025.

107 Lietonen ym. 2020

HAASTATTELUT

Joachim Alatalo ja Heikki Karla, Suomen Merimies-Unioni, 29.1.2026.

Ted Apter, Suomen Ekonomit, 21.5.2026.

Tapio Bergholm, 8.5.2016.

Pia Björkbacka, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, 7.5.2026.

Anna Bruun, työ- ja elinkeinoministeriö, 23.3.2026.

Janne Degerlund, Suomen Ekonomit, 16.2.2026.

Timo Eklund, Teollisuusliitto, 22.5.2026.

Antti Hakala, Elintarviketeollisuusliitto ry., 19.5.2026. (vastaukset sähköpostilla)

Markus Himanen, Helsingin yliopisto, 23.4.2026.

Owain Hopeaketo, Tekniikan Akateemiset TEK, 5.3.2026

Tuuli Huhtilainen, Maahanmuuttovirasto (Migri), 9.4.2026.

Miia Ijäs-Idrobo, Tieteentekijöiden liitto, 13.3.2026.

Deniz Kacar, Teollisuusliitto, 1.4.2026.

Egëzona Kllokoqi-Bublaku, Palvelualojen ammattiliitto PAM, 4.2.2026.

Jari Korpela, Sähköliitto, 5.3.2026.

Salla-Maria Korhonen, Startup Refugees, 7.4.2026.

Milka Kortet, Palvelualojen työnantajat Palta, 5.2.2026.

Vesa Lackmann, Auto -ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, 20.1.2026.

Laura Lindeberg, Hyvinvointiala Hali ry., 20.3.2026.

Jutta Linna, Akava, 13.3.2026.

Toni Malmström, Rakennusliitto, 16.1.2026.

Ronja Marjander, Palvelualojen ammattiliitto PAM, 11.5.2026.



Pia Marttila, Rikosuhripäivystys, 23.2.2026.

Tarja Matomäki, Hedelmän ja Marjanviljelijäin liitto, 13.3.2026. (vastaukset sähköpostilla)

Elena Murto, Pakolaisneuvonta, 15.5.2026.

Albert Mäkinen, Suomen Yrittäjät, 10.2.2026.

Chau Nguyen, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL, 17.2.2026.

Petteri Oksa, Insinööriliitto, 6.2.2026.

Natalia Ollus, Euroopan Kriminaalipolitiikan Instituutti HEUNI, 11.3.2026.

Suvi Pulkkinen, Keskuskauppakamari, 2.3.2026.

Sami Rajala, Ilmailualan Unioni IAU, 11.2.2026.

Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 4.3.2026.

Shenäh Răzabi, Pakolaisapu, 26.3.2026.

Linda Savonen ja Laura Tuominen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, 18.2.2026.

Janne Sivonen, Reilu Kauppa ry, 11.5.2026.

Lauri Tiainen, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, 9.2.2026.

Henna-Kaisa Turpeinen, Palvelualojen ammattiliitto PAM, 30.1.2026.

Olli Varmo, Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry, 22.4.2026.

Janne Varonen, Lupa- ja valvontavirasto, 8.4.2026.

Ville Wartiovaara, Rakennusteollisuus ry., 3.2.2026.

LÄHTEET

Ahmad, A. (2019). Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus*, 15-27.

AKT. Työperäinen hyväksikäyttö miljardiluokan ongelma - Kiinnijäämisen riskiä pitää suurentaa. 3.10.2025. <https://akt.fi/tyoperainen-hyvaksikaytto-miljardiluokan-ongelma-kiinni-jaamisen-riskia-pitaa-suurentaa/>

Alho, R., Heikkilä, A., Pitkänen, V. & Niskanen, V. (2024). Työelämän muutosten kohtaaminen työpaikoilla. Tulevaisuuden Suomen tekijät -hankkeen loppuraportti. Helsinki: E2-tutkimus.

Alho, R. (2023). Maahanmuuttajien kokemuksia työskentelystä ja asumisesta Suomessa. Helsinki: E2 Tutkimus.

Alho, R. (2022). Trade unions and migration in Europe. Teoksessa *European trade unions in the 21st century: The future of solidarity and workplace democracy* (pp. 71-93). Cham: Springer International Publishing.

Alho, R., & Sippola, M. (2019). Estonian migrants' aspiration for social citizenship in Finland: Embracing the Finnish Welfare State and distancing from the 'non-deserving'. *Journal of International Migration and Integration*, 20(2), 341-359.

Alho, R., & Helander, M. (2016). Foreign Seasonal Farm Workers' Strategies at the Margins of the Finnish Welfare State. *Nordic journal of migration research*, 6(3), 148-157.

Alho, R. (2015). Inclusion or exclusion? Trade union strategies and labor migration. PhD Thesis, University of Turku, Finland.

Alho, R. (2008). Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä - tapaus PAM. Teoksessa: Helander M (toim.) *Going Global: Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa?* Jyväskylä: Minerva, 283-329.

Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, employment and society*, 24(2), 300-317.

Briones L. (2017). *Empowering Migrant Women: Why Agency and Rights Are Not Enough*. Farnham: Ashgate.



Bullock, K., Di Domenico, M., Miller, G., Shirgholami, Z., & Wong, Y. (2024). Under the radar? Modern slavery and labour exploitation risks for the hotel industry. *Tourism Management*, 102, 104857.

Bäckman, L. & Vaittinen, T. (2026). Kohti vastuullista kansainvälistä rekrytointia hoitoalalla: Mobile Futures -hankkeen tietopaketti politiikkasuosituksilla. Mobile Futures, Åbo Akademi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026050841137> (katsottu 29.5.2026).

Elinkeinoelämän keskusliitto. Ilkka Oksala: Työperäisen maahanmuuton hyväksikäyttöön puututtava kovalla kädellä. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/ilkka-oksala-tyoperaisen-maahanmuuton-hyvakseykayttoon-puututtava-kovalla-kadella/> (katsottu 27.5.2026).

Elinkeinoelämän keskusliitto. Julkiset hankinnat. <https://ek.fi/tavoitteemme/yrityslainsaadanto/julkiset-hankinnat/> (katsottu 27.5.2026).

Elinkeinoelämän keskusliitto. EK kannattaa tilaajavastuutyöryhmän ehdotuksia (katsottu 27.5.2026).

Ervo, L., & Dahlqvist, A. (2014). Delays in civil proceedings: comparative studies between Finland and Sweden. Teoksessa *The future of civil litigation: Access to courts and court-annexed mediation in the Nordic countries* (pp. 249–280). Cham: Springer International Publishing.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta. HE 62/2025. <https://www.finlex.fi/fi/hallituksen-esitykset/2025/62> (katsottu 27.5.2026).

Hallituksen esitys eduskunnalle työperäistä hyväksikäyttöä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi. HE 21/2026 vp. <https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edkunnus/EDK-2026-AK-12658> (katsottu 27.5.2026).

Helsingin Sanomat. 4.5.2026. Leikkaukset iskevät tuomioistuimiin.

Heikkilä, J., Jääskeläinen, A., Karttunen, E. & Lintukangas, K. 2024. Julkisen hankinnan muutos: hintakeskeisyydestä yhteiskunnallisen arvon luontiin. Tampereen yliopiston Johtamisen ja talouden tiedekunta, Tuotantotalous ja LUT-kauppakorkeakoulu, Hankintatoimi. Tampere: Tampereen yliopisto ja LUT-kauppakorkeakoulu. <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/168228/Julkisen%20hankinnan%20muutos%20-%20hintakeskeisyydest%C3%A4%20yhteiskunnallisen%20arvon%20luontiin%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (katsottu 27.5.2026).

Heinilä, J. "Ole vastuullinen tilaaja; älä tee alihintaisia sopimuksia". Vero.fi -sivusto. <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/torjunta/ajankohtaista/blogit/> (katsottu 31.5.2026).

Hiilamo, T., Jääskeläinen, J., & Reyes, W. (2023). Kilpailu julkisissa hankinnoissa. *Kilpailu- ja kuluttajaviraston tutkimusraportteja*, 9, 2023. <https://www.kkv.fi/uploads/sites/2/2023-09-tutkimusraportteja-kilpailu-julkisissa-hankinnoissa.pdf> (katsottu 27.5.2026).

Jakonen, M., Säilävaara, J., & Ikonen, H. M. (2023). "Eipä tässä käteen jää juuri yhtään mitään, kun toisesta päästä leikataan heti": työssäkäyvien köyhien kokemuksia prekaarista työstä ja sosiaaliturvasta 2000-luvun Suomessa. *Työväentutkimus*.

Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2014): "Tuulikaapissa on tulijoita": Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivousspalvelualoilla. HEUNI Publication Series No. 76. Helsinki: HEUNI http://old.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/zE8YBjpXz/Heuni_report_no.76.pdf (katsottu 27.5.2026).

Julkisten hankintojen neuvontayksikkö. Poissulkemisperusteet. 24.3.2024. https://www.hankinnat.fi/eu-hankinta/ehdokkaiden-ja-tarjoajien-soveltuvuus/poissulkemisperusteet?utm_source=chatgpt.com (katsottu 27.5.2026).

Kauhanen, M., & Nyyssölä, M. (2024). Korkeat tulorajat ovat tehneet työperäisten maahanmuuttajien perheen yhdistämisestä liian vaikeaa. *Talous & Yhteiskunta*, 4/2024.

Keskinen, S., & Himanen, M. (2026). Institutional racism, inclusivity and colour-blindness in the Finnish police. *Policing and Society*, 36(1), 58-75.

Kettunen, P. (2010). Onko elinkeinoelämästä osapuoleksi. Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.) *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Vastapaino, Tampere, 29-52.

Könönen, J. (2014). Tilapäinen elämä, joustava työ. Rajat maahanmuuton ja työvoiman prekarisaation mekanismeina. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 93.

Lausuntopalvelu.fi. 31.8.2025. Lausuntopyyntö työryhmämietinnöstä: Työperäistä hyväksikäyttöä koskevan sääntelyn muuttaminen. <https://www.lausuntopalvelu.fi/Fl/Proposal/Participation?proposalId=e7c2ceef-7d48-4765-91df-8bd79fe88848> (katsottu 27.5.2026).



Lietonen, A., Jokinen, A., & Ollus, N. (2020). Navigoi kohti vastuullista toimitusketjua. *Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi*. Helsinki: HEUNI. HEUNI Publication Series, (93b).

Lillie, N., & Greer, I. (2007). Industrial relations, migration, and neoliberal politics: The case of the European construction sector. *Politics & Society*, 35(4), 551-581.

Lindman, K. (2021). Työntekijöiden oikeuksien huomioiminen julkisissa palveluhankinnoissa. Pro-gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/18f987c6-c874-4a6c-a185-a27c7b93aaed/content> (katsottu 27.5.2026).

Luoto, L., Turunen, T., Vajus-Anttila, J., Hannonen, J., Hyttinen, T., & Ollus, N. (2024). Alipalkkaukseen perustuva työperäinen hyväksikäyttö ja rikosoikeus-kiskonnantapaista työsyryntää, kiskontaa työelämässä vai vain kiskontaa?. *Lakimies*, 122(3-4), 411-436.

Lääkäriin sosiaalinen vastuu ry. Usein kysytyt kysymykset paperittomuudesta. <https://lsv.fi/usein-kysyttya-paperittomuudesta/> (katsottu 27.5.2026).

Marttila, P. Ihminen strategioiden ja toimintaohjelmien takana. 10.3.2023. <https://www.riku.fi/ihminen-strategioiden-ja-toimintaohjelmien-takana/> (katsottu 27.5.2026).

Mattila, Maija (2019). Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.

Migri. Usein kysyttyä: Oleskeluluvista yleisesti <https://migri.fi/ukk-oleskeluluvat> (katsottu 27.5.2026).

Ollus, N., Korkman, J., Pekkarinen, A. G., & Jokinen, A. (2024). Ihmiskaupparikosten esitutkinta uhrinäkökulmasta: järjestöjen näkemyksiä ihmiskaupan uhrien auttamiseen ja sen haasteisiin esitutkinnassa. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 146. HEUNI Report Series No.105. <https://heuni.fi/documents/47074104/0/Heuni+Report+105.pdf/431486ee-b3df-c98f-01e8-de1609c994b6?t=1719485561364> (katsottu 27.5.2026).

Pekkarinen, A. G., Jokinen, A., Rantala, A., Ollus, N., & Näsi, R. (2021). Selvitys ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnan menettelyistä eri maissa. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*, 55.

Rahikainen, M. (2019). Lasten työnteko ja lapsityövoiman kysyntä teollistuvassa Suomessa. Teoksessa *Nälkämaasta hyvinvointivaltioksi: Suomi kehityksen kiinniottajana* (pp. 151-165). Gaudeamus.

Rakennusteollisuus RT. Tilaajavastuulaki. <https://rt.fi/tietoa-alasta/reilu-kilpailu-ja-tyo/tilaajavastuulaki/> (katsottu 4.5.2026).

SAK. Alipalkkauksen kriminalisointiin ei ole Suomessa estettä. 22.4.2026. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/alipalkkauksen-kriminalisointiin-ei-ole-suomessa-esteita/> (katsottu 28.5.2026).

SAK. EK:n tavoite lisätä työperäistä maahanmuuttoa ei huomioi korkeaa työttömyyttä. 23.3.2026. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sak-ekn-tavoite-lisata-tyoperaista-maahanmuuttoa-ei-huomioi-korkeaa-tyottomyytta/>

SAK:n johtavan asiantuntijan Pia Björkbackan lausunto eduskunnan talousvaliokunnalle hankintalain uudistuksesta 5.3.2026. <https://www.sak.fi/aineistot/lausunnot/hankintalain-uudistus/> (katsottu 28.5.2026).

SAK. TYPE Työelämän pelisäännöt -opas. <https://tyoelamanpelisaannot.fi/selko> (katsottu 28.5.2026).

SAK, Akava, STTK. Eriävä mielipide paikallista sopimista käsittelevän työryhmän mietintöön 27.2.2024. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/967f084d-5c3e-4efb-8eed-5df766bd9c9d/a49ee828-950b-489a-932c-bfd1808458b7/KIRJE_20240311052623.PDF (katsottu 28.5.2026).

Skanska. Kevytyrittäjien ja ulkomaisten vuokratyöyritysten kielto Skanskan työmailla. 17.4.2023. <https://www.skanska.fi/4978e1/siteassets/tietoa-skanskasta/yhteistyokumppaneille/sopimusasiakirjat-ja-ohjeistukset/kevytyrittajien-ja-ulkomaisten-vuokratyoyritysten-kielto-skanskan-tyomailla-2023.pdf> (28.5.2026).

Skrivankova, K. (2010). *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*. York: Joseph Rowntree Foundation, 16.

STTK (2025). Maahanmuuttajanaisten työllistyminen: Selvitys STTK:lle (V. Pitkänen, R. Alho, & R. Veijola). E2 Tutkimus. <https://www.sttk.fi/2025/09/10/toita-maahanmuuttajanaisille-sttkn-esityksia-maahanmuuttajanaisten-tyollisyyden-tukemiseksi/> (katsottu 28.5.2026).

Teittinen, P. (2025). *Pitkä vuoro. Kuinka moderni orjuus juurtui Suomeen*. Helsinki: Gummerus.

Tekijä -lehti. 3.10.2025. SAK:laiset liitot vaativat toimia työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi - "Tämä on työelämämme synkkä tahra". <https://tekijalehti.fi/2025/10/03/saklaiset-liitot-vaativat-toimia-tyoperaisen-hyvakskayton-kitkemiseksi-tama-on-tyoelamamme-synkka-tahra/> (katsottu 28.5.2026).



Turun Sanomat. Valtio maksaa 200 000 euroa Pohjanmaan ihmiskauppakiistan palkkoja. 7.11.2013. <https://yle.fi/a/3-6922042> (katsottu 28.5.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö. Hankintalain uudistus. <https://tem.fi/hankintalain-uudistus> (katsottu 5.4.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2024). Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/92c88933-23d6-4067-a122-74d1daacabf3/content> (katsottu 28.5.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö 19.12.2014. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen laajenevat <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/mahdollisuudet-paikalliseen-sopimiseen-laajenevat> (katsottu 28.5.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö 31.10.2024. Käräjäoikeus tuomitsi työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehen marja-alan rikosoikeudenkäynnissä. <https://tem.fi/-/karajaoikeus-tuomitsi-tyo-ja-elinkeinoministerion-virkamiehen-marja-alan-rikosoikeudenkaynnissa> (katsottu 28.5.2026).

Työn ja talouden tutkimus LABORE. <https://labore.fi/t%26y/korkeat-tulorajat-ovat-tehneet-tyoperaisten-maahanmuuttajien-perheen yhdistämisestä-liian-vaikeaa/> (27.5.2026).

Työsuojeluhallinto 2025. Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta vuonna 2024. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3fin/2025.

Vaittinen, T., Vartiainen, P., Sakilayan-Latvala, M., & Laakkonen, V. (2024). Selvitys Filippiinien kansainvälisen työvoiman ekosysteemistä ja osaaajatarjonnasta kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta.

Valonen, T. & Valovirta A. Ihmiskaupan vastaista toimintaohjelmaa päivitettäessä on pidettävä kunnianhimo korkealla. 15.7.2025. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/-/ihmiskaupan-vastaista-toimintaohjelmaa-paivitettaessa-on-pidettava-kunnianhimo-korkealla-> (katsottu 16.5.2026).

Valtioneuvosto 2025. Pysyvien oleskelulupien myöntämistä koskevan lainsäädännön uudistaminen. <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=SM007:00/2024> (katsottu 28.5.2026).

Vuolle-Selki, T. (2016). *Köyhyyttä, epävarmuutta ja tulevaisuuden uskoa: Tutkimus ammattityöläisten toimeentuloehdoista Suomessa 1908-1909*. BoD-Books on Demand.

Välimäki, Matti (2019b) *Politiikkaa kansallisten, kansainvälisten ja ideologisten reunaehtojen puitteissa: Suomalaiset puolueet ja maahanmuutto 1973-2015*. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

YLE. Työelämän väärinkäytöksiin puututaan tiukennetulla lainsäädännöllä. 12.3.2026. <https://yle.fi/uutiset/lyhyesti/74-20215016> (katsottu 28.5.2026).

YLE. Entiset Wolt-kuskit keksivät tavan tienata muiden tekemällä työllä - rahaa tulee lähes tonni kuussa. 27.1.2026. <https://yle.fi/a/74-20202349> (katsottu 28.5.2026).

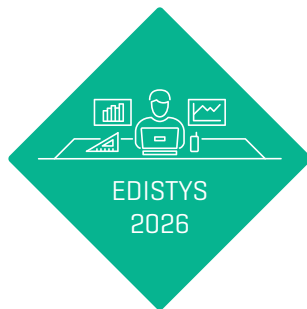
YLE. Poliisi epäilee törkeää kiskontaa - jopa 200 etiopialaiselta hoiva-alan työntekijältä perittiin tuhansien eurojen kynnyusraha. <https://yle.fi/a/74-20113599> (katsottu 28.5.2026).

YLE. Meyerin Turun-telakalla ongelmia ulkomaisten työntekijöiden kohtelussa - intialaiset insinöörit suunnittelivat luksuslaivaa harjoittelijapalkalla. 22.6.2020. <https://yle.fi/a/20-302850> (katsottu 28.5.2026).

YLE. 18.9.2019. Helsingin Olympiastadionin remontissa alipalkkausta ja maksamattomia ylityökorvauksia. <https://yle.fi/a/3-10976284> (katsottu 28.5.2026).

Ylinen, P., Jokinen, A., Pekkarinen, A. G., Ollus, N., Jenu, K. P., & Skur, T. (2020). *Työperäisen ihmiskaupan paljastaminen*. Helsinki: HEUNI.





EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

Sarjan viimeisimpiä julkaisuja:

UUTTA KASVUA ETSIMÄSSÄ.

Millainen teollisuuspolitiikka palaa Suomeen ja Eurooppaan? (Analyysi 2/2025)

TURVALLISTA TYÖTÄ

– Työsuojelu teknologian, ilmaston ja väestörakenteen muuttuessa (Raportti 7, 2025)

VAHVEMPAA OSALLISUUTTA.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa (Analyysi 1/2025)

YRITYSKOHTAISET TYÖEHTOSOPIMUKSET.

Selvitys neuvotteluista metsäteollisuudessa ja tietäalalla (Analyysi 3/2024)

JOUSTON JA TURVAN TASAPAINO.

Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa (Analyysi 2/2024)

MISSÄ MENNÄÄN, ETELÄRANTA?

Työnantajapuolen toiminta ja tavoitteet työmarkkinoiden murroksessa (Analyysi 1/2024)

MINNE MENET TUTKIMUS- JA INNOVAATIOPOLITIIKKA?

(Analyysi 1/2023)



LUOTTAMUSMIES 2020-LUVUN TYÖPAIKALLA
(Raportti 6, 2023)

JATKUVA TYÖSSÄ OPPIMINEN
— Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia (Analyysi 1/2022)

MAINETTAAN PAREMPI.
Yrityspäättäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista (Analyysi 4/2021)

MITEN PALKOISTA SOVITAAN?
Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa (Analyysi 3/2021)

IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?
Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta (Analyysi 2/2021)

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS YRITYKSEN PÄÄTÖKSENTEOSSA
— tehotonta ja turhaa vai kaikille parempi? (Analyysi 1/2021)

TYÖHYVINVOINTI KANNATTAA:
Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus (Raportti 5, 2020)

KUINKA LISÄTÄ TYÖLLISYYTTÄ AKTIIVISELLA TYÖVOIMAPOLITIIKALLA?
Suosituksia Suomelle (Raportti 4, 2020)

Lasse Laatonen: TYÖMARKKINANEUVOTTELUT 2019—2020.
Suomen mallin sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus (Katsaus, 1/2020)

TEKNOLOGINEN KEHITYS JA KATOAVA KESKILUOKKA:
Mihin työntekijät päätyvät? (Raportti 3, 2020)

VAIKUTUSARVIOINNIT OSAKSI PÄÄTÖKSENTEOKA.
Miten varmistamme politiikassa, että teemme oikeita asioita (Raportti 2, 2019)

Lasse Laatonen:
SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN MURROKSESSA
(Analyysi, 2/2019)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n sivuilla osoitteessa:
tp.pry.fi/julkaisut/



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 15 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee yli 350 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäälystöliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

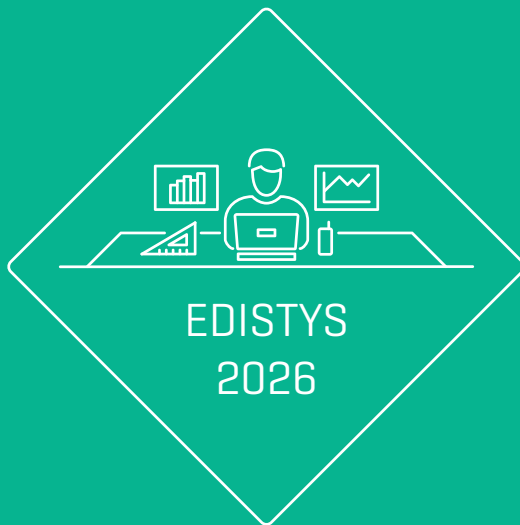
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan Akateemiset TEK

Teollisuusliitto ry

Toimihenkilöliitto Erto ry



Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry

ISSN 2670-0816 (nidos)

ISSN 2670-0824 (pdf)

978-952-7324-40-0 (nidos)

978-952-7324-41-7 (pdf)

Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency

Painatus: Picaset Oy

Painettu Helsingissä 2026

Kuvitusaineisto:
Shutterstock ja VectorStock



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**