



Lausunto hallintovaliokunnalle hallituksen esityksestä (68/2024 vp) eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

HEUNI on tutkinut ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä sekä työperäistä ihmiskauppaa usean vuoden ajan. Keskityimme lausunnossamme hallituksen esityksen vaikutuksiin työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan sekä muiden haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden asemaan.

Tutkimustemme perusteella tiedämme, että työperäistä hyväksikäyttöä esiintyy Suomessa etenkin työvoimaintensiivisillä aloilla, kuten siivous-, ravintola-, rakennus- ja maatalousala. Työperäinen hyväksikäyttö perustuu taloudellisen voiton tavoitteluun ja vilpilliset työnantajat hyödyntävät usein laillisia rakenteita, kuten moniportaista alihankintaa, työntekijöiden lähettämistä ja muita keinoja maksimoidakseen voittonsa sekä piilottaakseen tapahtuneen hyväksikäytön viranomaisilta. Linkit harmaan talouden, talousrikosten ja ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön välillä ovat tutkimustemme mukaan selkeät. Työntekijöiden taloudellinen hyväksikäyttöä onkin usein tietoista toimintaa.

Olemme tutkimuksissamme viime aikoina lisäksi havainneet, että kevytyrittäjyyden huomattava yleistyminen etenkin rakennusosalalla on johtanut ns. pakkoyrittäjyyteen ja eriaistaiseen ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön. Myös rekrytointimaksujen yleistyminen etenkin Aasiasta tulevien työntekijöiden kohdalla on huolestuttava ilmiö, joka voi johtaa työntekijöiden velkaantumiseen ja riippuvuuteen työnantajasta. Myös kotitalouksissa tapahtuvan työn yleistyminen, kuten siivous tai sosiaali- ja terveysalan työt, voi johtaa työperäisen hyväksikäytön riskien kasvamiseen, ja tulee siten jatkossa edellyttämään valvonnan vahvistamista myös kotitalouksissa tehdyn työn osalta.

Ehdotus erillisen palkkarajan lisäämisestä oleskeluluvan myöntämisen edellytykseksi voi parhaimmillaan vähentää työperäisen hyväksikäytön riskiä, jos työntekijän oleskeluluvalla maahan saapuva ulkomaalainen tosiasiallisesti saa hänelle luvattun palkan. Tiedämme kuitenkin tutkimustemme perusteella, että vilpillisesti toimivat työnantajat käyttävät mitä mielikuvituksellisimpia keinoja jättää luvattut palkat maksamatta. Työntekijää voidaan velvoittaa palauttamaan osa palkastaan käteisellä työnantajalle, jolloin paperilla näyttää siltä, että palkkarajan mukainen palkka on maksettu. Työntekijä voi myös joutua maksamaan ylihintaa työnantajan järjestämästä majoituksesta, työvälineistä, ruokailusta ja kuljetuksesta, jolloin työnantaja voi näitä kuluja vaatiessaan tosiasiallisesti maksaa työntekijälle luvattua pienempää palkkaa. Edelleen on myös riski, että työntekijä saapuu Suomeen työntekijän oleskeluluvalla, mutta maahan saapumisen jälkeen tai myöhemmin työsuhde muutetaan toimeksiantosopimukseksi ja ns. kevytyrittäjyydeksi. Tällaisessa tilanteessa henkilö ei välttämättä tiedä, että hänelle myönnetyllä työntekijän oleskeluluvalla ei ole sallittua tehdä töitä toimeksiantosuhteessa, eikä sitä, että hän on vastuussa omien verojen ja muiden sivukulujen maksamisesta.

Koska kausityö asettuu tämän esityksen soveltamisen ulkopuolelle, on riski, että palkkarajaa pyritään jatkossa kiertämään hakemalla työntekijän oleskeluluvan sijaan kausityölupaa. Tämä riski korostuu maatalouden ja puutarhavihjelyn ohella sesonkiluonteisessa työssä, mutta myös ravintola- ja majoitusosalalla.

Kaiken tämän takia HEUNI katsoo, että toisin kuin esityksessä väitetään, esitys lisää työsuojeluvalvonnan tarvetta. Lisäksi esitys edellyttää työsuojelun ja lupaviranomaisten aiempaa vahvempaa yhteistyötä jatkolupavaiheessa. Olisi jatkossa myös harkittava, miten työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa voisi selkeyttää ja työsuhteen naamioimista kevytyrittäjäksi voitaisiin selkeämmin sanktioida.



Lisäksi katsomme, että tulisi varmistua siitä, ettei henkilö, jolle ei ole maksettu palkkarajan mukaista palkkaa, joudu itse sanktioduksi esimerkiksi ulkomaalaisrikkomuksesta ja poistetuksi maasta, mikäli tilanne johtuu siitä, että hän on tosiallisesti joutunut työperäisen hyväksikäytön uhriksi. Tällaisessa tilanteessa henkilö tulisi ohjata hakemaan ns. uhke-lupaa eli jatkolupaa työnantajan laiminlyönnin tai hyväksikäytön uhriksi joutuneelle sekä antaa hänelle tietoa vaihtoehtoistaan hakea palkkasaataviaan.

Hyväksikäytön kohteen sanktioimisen sijaan tulisi miettiä, miten voitaisiin paremmin sanktioida nimenomaan työnantajaa, joka ei noudata asetettua palkkarajaa. TyösyRJintäpykälän soveltaminen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa on usein haastavaa. Niissä maissa, joissa on vähimmäispalkkaa koskeva lainsäädäntö, alipalkkausta on helpompi sanktioida. Koska tässä esityksessä säädetään vähimmäispalkasta, olisi alipalkkauksen kriminalisoinnin tämä edellytys siten olemassa. HEUNin näkemyksen mukaan on tärkeää, että hyväksikäytöllä ja alipalkkauksella saatu rikoshyöty voitaisiin tuomita menetetyksi valtiolle. Pelkkä työnantajan ulkomaalaisrikkomus ei tätä mahdollista eikä näkemyksemme mukaan toimi riittävänä pelotteena sille, ettei työnantaja yksinkertaisesti jatkaisi vilpillistä menettelyään.

Natalia Ollus, johtaja
Anniina Jokinen, erikoissuunnittelija

YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI