

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyoelamatasa-arvovaliokunta@eduskunta.fi

Hallituksen esitys eduskunnalle työperäistä hyväksikäyttöä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi
HE 21/2026 vp

Kiskonta työelämässä ja törkeä kiskonta työelämässä

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto (jäljempänä *työsuojeluviranomainen*) kannattaa hallituksen esitystä työperäisen hyväksikäytön sääntelyn muuttamisesta ja pitää esitettyjä säännöksiä kiskonnasta työelämässä sekä törkeästä kiskonnasta työelämässä selkeyttävinä sekä tarpeellisina.

Työsuojeluviranomainen pitää perusteltuna, että uusista rikosnimikkeistä poistetaan syrjintäperustetta koskeva edellytys, sillä työsuojeluviranomaisen kokemuksen mukaan syrjintäperusteeseen sitominen on työperäisen hyväksikäytön tilanteissa tosiasiallisesti vaikeuttanut tehokasta puuttumista ilmiöön. Työsuojeluviranomainen pitää lisäksi oikeushenkilön rangaistusvastuun laajentamista hyvin perusteltuna muutoksena. Työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä, että uusissa rikossäännöksissä huomioidaan hyväksikäytön mahdollinen pitkäkestoinen luonne pelkkien yksittäisten, pistemäisten tekojen sijaan, kuten esimerkiksi työsuhteen alkaessa ilmenevät tilanteet. Hallituksen esityksessä on otettu huomioon työsuojeluviranomaisen aiemmassa lausunnossa esiin nostetut huolet ja täsmennystarpeet. Lausuntokierroksella saadut kommentit on huomioitu esityksessä, ja esityksen perusteluihin on lisätty kaivattuja tarkennuksia.

Taloudellinen tai muu ahdinko, riippuvainen asema, ymmärtämättömyys, ajattelemattomuus tai tietämättömyys

Esityksessä on nostettu esiin se, ettei palvelussuhde itsessään automaattisesti merkitse työntekijän riippuvaista asemaa suhteessa työnantajaan tunnusmerkistössä tarkoitetulla tavalla, ja rangaistavuuden osalta esityksessä todetaan, että se edellyttäisi sen sijaan sitä, että käsillä olisi tavanomaisesta palvelussuhteesta tai tilanteesta poikkeavia olosuhteita, joiden myötä työntekijä olisi riippuvainen palvelussuhteesta tai työnantajasta. Mitä nämä tilanteet ovat, jää kuitenkin epäselväksi.

Työsuojeluviranomaisen havaintojen mukaan nämä tilanteet ilmenevät monin eri tavoin, mutta yhdistävänä tekijänä ovat tilanteet, joissa henkilö on esimerkiksi ensimmäistä kertaa Suomessa ja täysin tietämätön Suomen työlainsäädännöstä ja työntekijälle sekä työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista. Henkilön sosiaalinen verkosto voi rajoittua työnantajaan ja hän majoittuu mahdollisesti työnantajan tarjoamassa asunnossa. Näitä erilaisia tilanteita tulisi kattavasti ottaa huomioon arvioitaessa henkilön tavanomaisesta poikkeavaa palvelussuhdetta.

Työsuojeluviranomainen kannattaa esityksessä nostettua huomiota nuorten henkilöiden alttiudesta joutua työperäisen hyväksikäytön kohteeksi. Työsuojeluviranomaisen esittämä huoli nuorista, joiden ymmärtämys tai tietämys työelämän pelisäännöistä voi olla hyvinkin puutteellista, on myös otettu esityksessä huomioon. Esityksessä on huomioitu nuoruuden ajattelemattomuutta tunnusmerkistötekijänä; ensimmäisen työpaikkansa saanut nuori ei välttämättä tule ajatelleeksi työsuhte-ehtojansa ja saattaa olla kokeneita työntekijöitä alttiimpi työperäiselle hyväksikäytölle.



Työsuojaeluviranomainen toi lausunnossaan esiin mahdolliset epäselvyydet ymmärtämättömyyden ja tietämättömyyden välisessä rajanvedossa ja esitti, että myös tietämättömyys tulisi sisällyttää rikossäännökseen. Esityksessä todetaan, että tietämättömyys liittyy läheisesti ymmärtämättömyyteen. Samalla esityksessä kuitenkin huomautetaan, että itsenäisenä tunnusmerkistökiteijänä tietämättömyys viittaisi ymmärtämättömyyttä selkeämmin esimerkiksi palvelussuhteen ehtoihin liittyvään kokemattomuuteen sekä yksityiskohtaisten käsitysten (tai niiden puutteen) puuttumiseen. Esityksessä tuodaan esiin, että tietämättömyys voi johtua työntekijän nuoruudesta tai muusta kokemattomuudesta työmarkkinoilla. Arvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota lisäksi siihen, onko työsopimus käännetty työntekijän ymmärtämälle kielelle, mikä on työsuojaeluviranomaisen näkemyksen mukaan keskeistä. Tunnusmerkistöä kokonaisuutena arvioiden keskeistä on, että hyväksikäyttö perustuu tavalla tai toisella puutteelliseen tietämykseen tai ymmärrykseen esimerkiksi suomalaisesta työlainsäädännöstä ja työntekijän oikeuksista.

Työsuojaeluviranomaisen havaintojen mukaan työntekijän tietämättömyys on työperäisen hyväksikäytön keskeinen riskitekijä. Moni hyväksikäytön kohteeksi joutuva on kokematon, eikä tunne suomalaisia työehtoja tai työlainsäädäntöä. Tämän vuoksi työsuojaeluviranomainen pitää erittäin tärkeänä, että tietämättömyys on lisätty tunnusmerkistöön. Henkilö, joka ei tunne suomalaista yhteiskuntaa eikä omia oikeuksiaan, on erityisen altis joutumaan hyväksikäytetyksi.

Taloudellisen edun hankkiminen tai edustaminen palvelussuhteen yhteydessä

Keskeisenä seikkana uudessa säännöksessä on taloudellinen etu ja sen määrittely. Kiskonta työelämässä edellyttäisi sitä, että taloudellinen etu hankittaisiin tai edustettaisiin palvelussuhteen yhteydessä. Vaikka rikosnimike on sidottu palvelussuhteeseen, soveltuu se myös keinotekoiseen yrittäjyyteen, jos tosiasialliset ehdot ja olosuhteet osoittavat muuta. Esityksen mukaan lähtökohdaksi tulee edelleen työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettut työsuhteen tunnusmerkit ja arvioinnissa ratkaisevaa olisivat työn tekemisen tosiasialliset ehdot ja olosuhteet. Esimerkiksi sopimuksen nimike (kuten toimeksiantosopimus, konsulttisopimus, kumppanuussopimus tai muu sopimus kevytyrittäjän kanssa) voi osoittaa sopijapuolten tarkoituksen, mutta yksinään sopimuksen nimikkeellä ei ole ratkaisevaa merkitystä oikeussuhteen luonteen määrittäjänä. Työsuojaeluviranomainen pitää edellä mainittua tärkeänä kirjauksena. Näennäisyrittäjyyden tulee kuulua selvästi soveltamisalaan, ja ratkaisevaa tulee olla työn teettämisen tosiasialliset olosuhteet.

Työsuojaeluviranomainen on havainnut, että näennäisyrittäjyys on lisääntynyt viime vuosina ja tilanteisiin on liittynyt työntekijöiden osalta tietämättömyyttä siitä, mikä työsuhteisen työn ja yrittäjätyön välinen eroavaisuus on. Näissä tilanteissa työntekijää on saatettu myös selkeästi erehdyttää työnantajan toimesta. Tämän takia työsuojaeluviranomainen pitää erittäin tärkeänä, että myös tietämättömyys on yhtenä rikostunnusmerkistökiteijänä.

Edun ja vastikkeen selvä epäsuhta



Työsuojeluviranomainen pitää merkittävänä ja erittäin tärkeänä, että edun ja vastikkeen selvä epäsuhta on esityksessä nyt huomioitu, ja on tarkennettu käytännön esimerkein siten, että arviointi perustuu ennen muuta työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen sekä työsopimuslain mukaiseen kohtuulliseen ja tavanomaiseen palkkaan, joka työntekijälle on maksettava tarkemman määräyksen puuttuessa.

Pääsääntöisesti vähimmäispalkka määräytyy työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Esityksessä todetaankin nyt, että edun ja vastikkeen selvää epäsuhtaa vertaillaan esimerkiksi työnantajaa yleissitovuuden tai normaalisitovuuden kautta sitovan työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan. Esityksessä on kuitenkin myös huomioitu se, että kaikilla aloilla ei ole työehtosopimusta. Tällöin arvioinnin lähtökohdaksi tulisi esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 10 §:ssä tarkoitettu tavanomainen ja kohtuullinen palkkaa. Ensisijaisesti vertailukohtaa olisi tällaisessa tapauksessa etsittävä samalla alalla samanlaista työtä tekeville työmarkkinoilla tyypillisesti maksettavasta ja kohtuullisena pidetystä palkasta. Työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä, että esitykseen on kirjattu epäsuhtaan arviointiin vaikuttavan kaikki olosuhteet; hyväksikäytettävän ahdingon taikka muiden vastaavien tunnusmerkistötekijöiden laatu, sekä tekijän ja uhrin tekemien suoritusten suuruus. Esimerkiksi hyväksikäytön vakavuus voisi toisin sanoen kompensoida tietyssä määrin sitä, ettei taloudellinen etu muodostu euromäärällisesti suureksi.

Kynnysrahan maksaminen, kun työtä ei käytännössä tehdä lainkaan

Työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä, että esityksessä on nostettu esiin se, että palvelussuhteen saamiseksi saatettu joutua maksamaan kynnysrahaa, ja tällä voi olla yhteys palvelussuhteeseen. Työsuojeluviranomaisen tietoon on tullut tapauksia, joissa työntekijät ovat joutuneet maksamaan huomattavan summan rahaa jo ennen työsopimuksen solmimista. On esiintynyt myös tapauksia, joissa työntekijät ovat maksaneet vaaditut kynnysrahat, mutta työnantaja ei olekaan tarjonnut töitä. Tämän takia on kannatettavaa, että kiskontaa työelämässä koskeva säännös voisi siten soveltua myös kynnysrahan (tai muunlaisten velkojen) perimistapauksiin, ellei asiassa olisi kyse petoksesta tai ihmiskaupasta.

Lopuksi työsuojeluviranomainen haluaa korostaa ihmiskauppasäännöksen merkittävyyttä siten, että nyt esitettävillä muutoksilla ei tulla rajoittamaan ihmiskauppasäännösten soveltamisalaa, vaan törkeää kiskontaa työelämässä koskeva säännös syrjäytyy, jos tapaukseen tulisi sovellettavaksi ihmiskauppasäännös.

Työsuojeluviranomainen pitää esitystä kokonaisuudessaan onnistuneena.

Lisätietoja

Juristi Natalie Eklund, 0295 254 388.

Johtaja Eerik Tarnaala

Juristi Natalie Eklund



Asiantuntijalausunto

16.3.2026

LVV-U/56282/2026

Lupa- ja valvontavirasto, työsuojeluosasto

Postiosoite: PL 30, 13035 LVV

Puhelinvaihde: 0295 254 000

tyosuojelu@lvv.fi | tyosuojelu.fi

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.

Työsuojeluviranomaisen toiminta siirtyi 1.1.2026 uuteen Lupa- ja valvontavirastoon. Viraston työsuojeluosasto aloitti tällöin valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena. Vuoden 2025 loppuun asti alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet.

Lue lisää: tyosuojelu.fi/virastouudistus

Tämä asiakirja LVV-U/56282/2026 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument LVV-U/56282/2026 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Eklund Natalie 16.03.2026 16:11

Ratkaisija Tarnaala Eerik 16.03.2026 16:14