

Douglas, Ilveskivi, Kannisto

17.3.2026

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen TyV torstai 19.3.2026 klo 12.15

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

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK kannattavat ehdotuksen mukaisia lainsäädäntömuutoksia työperäisen hyväksikäytön estämiseksi ja lausuvat asiasta seuraavaa.

Ehdotus

Esityksessä ehdotetaan rikoslakiin sekä eräisiin muihin lakeihin tehtäviä muutoksia, joilla toteutetaan hallitusohjelman kirjaus työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi toteutettavasta rangaistusten kiristämisestä sekä oikeushenkilön rangaistusvastuun, liiketoimintakiellon ja pakkokeinojen ulottamisesta mainittuihin väärinkäytöksiin. Lisäksi esitetään tarpeellisia muutoksia muuhun lainsäädäntöön, jotta uudistukset voidaan käytännössä toimeenpanna.

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tärkeänä ehdotuksia työperäisen hyväksikäytön torjuntaa koskevan lainsäädännön kehittämiseksi. Työmarkkinarikollisuus ja työperäinen hyväksikäyttö ovat vakava ongelma, joka loukkaa työntekijöiden perusoikeuksia ja vääristää työmarkkinoiden toimivuutta. Kyse ei ole vain yksittäisten työntekijöiden asemasta, vaan koko työelämän rakenteellisesta oikeudenmukaisuudesta ja yhteiskunnan rahoituspohjan turvaamisesta. Saamatta jäävät verotulot ja sosiaalivakuutusmaksut rapauttavat hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjaa.

Sääntelyn uudistamiselle on tarvetta, koska nykyinen kiskonnantapaisen työsyrynnän säännös on osoittautunut ongelmalliseksi. Säännös sitoo rangaistavuuden syrjinnän tunnusmerkistöihin, mikä ei aina ole perusteltua eikä vastaa työelämän hyväksikäytön tosiasiallista luonnetta.

Esityksessä ehdotetaan rikoslakiin lisättäväksi uusi rikossäännös, joka koskee palvelussuhteen yhteydessä tapahtuvaa kiskontaa - kiskonta työelämässä, ja sen törkeä tekemuoto, törkeä kiskonta työelämässä.

Douglas, Ilveskivi, Kannisto

17.3.2026

Uudet rikosnimikkeet mahdollistavat paremman ja tarkoituksenmukaisemman sääntelykehikon, ja esitetyt muutokset ovat omiaan vahvistamaan työntekijöiden suojaa ja voivat tehostaa puuttumista hyväksikäyttöön sekä tukea reilua kilpailua työmarkkinoilla.

Tämä mahdollistaa puuttumisen tilanteisiin, joissa työntekijän asemaa hyväksikäyttäen hänet saadaan tekemään työtä olennaisesti epäedullisemmilla ehdoilla kuin voidaan hyväksyttäväksi katsoa. Nykyinen kiskonnantapainen työsyryntä korvattaisiin siis uudella rikosnimikkeellä.

Ehdotetun kiskontaa koskevan säännöksen (3 a §) yksityiskohtaisissa perusteluissa on hyvin kuvattu säännöksen soveltamiseen liittyvän palvelussuhteen oikeudellisia tunnusmerkkejä ja sen käsitettä. Säännöksen soveltamisen edellytyksenä on palvelussuhteen olemassaolo. Työperäisessä hyväksikäytössä on yhä enemmän tyypillistä, että työntekosuhde on tahallisesti työntekijöiden oikeuksien ja työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoituksessa määritelty muuksi oikeussuhteeksi kuin työsuhteeksi. Yleensä oikeussuhde on jonkinlainen kumppanuus-, kevytyrittäjäyys- tai toimeksiantosuhde. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että työsuhteen tahallisen naamioinnin tilanteissa tulee soveltaa nimenomaan ehdotettuja kiskontaa tai törkeää kiskontaa työelämässä koskevia säännöksiä, koska tahallisen työsuhteen naamioinnin tarkoituksena on kiertää työntekijän lainsäädännöllistä suojaa ja oikeuksia ja hankkia taloudellista hyötyä työntekijöitä hyväksikäyttäen. Olennaista on, että työntekosuhteen oikeudellinen luonne selvitetään osana rikosprosessia.

Palkansaajakeskusjärjestöt kannattavat ehdotusta, jonka mukaan uusi sääntely ei edellyttäisi enää syrjintäperusteen selvittämistä. Tämä poistaisi merkittävän käytännön esteen esitutinnan aloittamiselta ja lisäisi mahdollisuuksia siihen, että hyväksikäyttötapaukset tutkitaan ja saatetaan syyteharkintaan ja tuomioistuimen ratkaistavaksi. Tämä voi osaltaan vähentää riskiä siitä, että hyväksikäyttötapausta käsitellään riita-asioina rikosprosessin sijasta, ja se voi lisätä todennäköisyyttä esitutinnan käynnistymiselle tilanteissa, joissa syrjintää koskevaa näyttöä ei ole ollut mahdollista esittää tai se on ollut vaikeaa.

Esityksessä ehdotetaan myös oikeushenkilön rangaistusvastuuta laajennettavaksi vastaamaan näitä uusia rikosnimikkeitä. Näin yritykset ja muut oikeushenkilöt voidaan saattaa vastuuseen kiskonnasta työelämässä ja sen törkeästä tekemuodosta, mikä on tärkeää erityisesti rakenteellisten hyväksikäyttötapausten torjunnassa.

Liiketoimintakiellosta annettuun lakiin ehdotetaan vastaavasti muutosta siten, että kiello voidaan määrätä, jos liiketoiminnassa on syyllistytty kiskontaan työelämässä tai sen törkeään tekemuotoon. Pakkokeinolain muutoksella mahdollistetaan telekuuntelu myös törkeää kiskontaa työelämässä koskevissa rikostutkinnoissa, mikä antaa viranomaisille tehokkaampia välineitä vakavien hyväksikäyttör rikosten selvittämiseen.

Kokonaisuudessaan ehdotukset selkeyttävät rikosoikeudellista sääntelyä ja ne antavat viranomaisille tehokkaampia keinoja puuttua työntekijöiden hyväksikäyttöön ja epäasiallisiin menettelyihin työelämässä.

Douglas, Ilveskivi, Kannisto

17.3.2026

Ehdotuksessa todetaan, että lainmuutoksilla arvioidaan olevan vain maltillisia vaikutuksia juttumäärän kasvuun ja siten viranomaisten toimintaan. Työsuojelu- ja esitutkintaviranomaisten riittävä resursointi nimenomaan tutkintavaiheessa on kuitenkin olennaista lainmuutosten tavoitteiden toteutumiseksi. Ilman riittäviä voimavaroja viranomaisilla ei ole edellytyksiä havaita, tutkia ja saattaa tuomioistuimiin hyväksikäyttötapauksia siinä laajuudessa, kuin olisi tarpeen. Ennalta ehkäisevän vaikutuksen näkökulmasta on tärkeää, että hyväksikäytön tilanteisiin puututaan oikea-aikaisesti ja tehokkaasti. Työmarkkinarikollisuuden kitkemiseksi on vahvistettava työn teettäjien tietoisuutta siitä, että työperäinen hyväksikäyttö ei ole Suomessa sallittua ja sellaista havaittaessa siihen puututaan.

Ehdotukset edistävät ja vahvistavat osaltaan työntekijöiden oikeussuojaa sekä reilua ja turvallista työelämää Suomessa.

Muita toimenpide-esityksiä

Alipalkkaus on yksi yleisimmistä työperäisen hyväksikäytön muodoista. 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.

Liiketoimintakieltoa koskevaa sääntelyä on tiukennettava nostamalla alarajaa kolmesta vuodesta viiteen vuoteen, sillä nykyinen lainsäädäntö ei tosiasiallisesti estä laittomasti toimivien työnantajien toimintaa. Laittomasti toimivien työnantajien kiinnijäämisriski on aivan liian pieni ja heidän mahdollisuutensa jatkaa työntekijöiden hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamalliaan on aivan liian helppoa.

Lisäksi rikoksen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden asemaa esitutkinnassa ja rikosprosessissa on parannettava. Moni hyväksikäytön uhri jää ilman riittävää oikeusturvaa, koska tulkkaus- ja oikeusapuedellytykset eivät ole riittävät tai saatavilla ajoissa. Rikosten uhrien on saatava todellista tukea ja apua heti rikosprosessin alkuvaiheessa. Tämä vähentäisi osaltaan vaikenemisen riskiä ja tukisi oikeuden toteutumista sekä työperäisen hyväksikäytön paljastamisen edellytyksiä.

Lisätietoja Paula Ilveskivi, juristi, SAK ry
paula.ilveskivi@sak.fi

Miia Kannisto, erityisasiantuntija, Akava ry
miia.kannisto@akava.fi

Inka Douglas, juristi, STTK ry
inka.douglas@sttk.fi