

Eduskunnan lakivaliokunta
LaV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys eduskunnalle työperäistä hyväksikäyttöä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi HE 21/2026 vp sekä Lakialoite laiksi rikoslain 47 luvun muuttamisesta LA 4/2023 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 palvelussuhteet 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 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 tunnusmerkistötekijänä 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 työlaainsäädännöstä ja työntekijän oikeuksista.

Työsuojaeluviranomaisen havaintojen mukaan työntekijän tietämättömyys on työperäisen hyväksikäytön keskeinen riskitekijä. Moni hyväksikäytön kohteeksi joutuva on kokematon, eikä tunne suomalaisia työehtoja tai työlaainsäädäntöä. 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 keinotekoiseen yrittäjyyteen, jos tosiasialliset ehdot ja olosuhteet osoittavat muuta. Esityksen mukaan lähtökohdaksi tulee edelleen työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetut 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. Näennäis-yrittäjyys tulee kuulua selvästi soveltamisalaan ja ratkaisevaa tulee olla tosiasialliset olosuhteet.

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

Edun ja vastikkeen selvä epäsuhta

Työsuojaeluviranomainen pitää sitä merkittävänä ja erittäin tärkeänä, että edun ja vastikkeen selvä epäsuhta on esityksessä nyt huomioitu ja 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 tilanteet, jossa kaikilla aloilla ei ole työehtosopimusta, vaan 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 on jouduttu maksamaan kynnysrahaa ja tällä voi olla yhteys palvelussuhteeseen. Työsuojeluviranomaisen tietoon tulleissa tapauksissa työntekijät joutuvat maksamaan ensin huomattavan summan rahaa, ennen kuin työsopimus edes solmitaan. On myös tapauksia, joissa työntekijät ovat maksaneet vaaditut kynnysrahat, mutta työnantaja ei tarjoakaan töitä. Tämän takia on kannatettavaa, että kiskontaa työelämässä koskeva säännös voisi siten soveltua kynnysrahan (tai muunlaisten velkojen) perimistapaukseen, 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 haluaa lisäksi tuoda esiin Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2022:2, erityisesti sen kohdat 11 ja 12. Viranomaisen näkemyksen mukaan ratkaisusta huolimatta alioikeuksien ratkaisuihin ei ole vielä muodostunut vakiintunutta linjaa kyseisen kysymyksen arviointiin. Työsuojeluviranomainen pitää tekojen yksiköintiä perusteltuna, koska työperäisissä hyväksikäyttötapauksissa on tyypillisesti useita asianomistajia. Tällöin teot olisi arvioitava erillisinä rikoksina: mitä useammalta asianomistajalta hyötyä tavoitellaan, sitä vakavammaksi ja törkeämmäksi kokonaisuus muodostuu.

Työsuojeluviranomainen pitää hallituksen esitystä kokonaisuudessaan onnistuneena.

Huomioita lakialoitteesta



Samassa yhteydessä käsitellään lakialoitetta 4/2023 vp, joka koskee rikoslain 47 luvun muuttamista, joka esittää työperäisen hyväksikäytön torjumista kriminalisoimalla alipalkkauksen erillisenä työrikoksena. Aloitteen mukaan rikoslakiin lisättäisiin uusi 3 b §, joka kattaisi tilanteet, joissa työnantaja maksaa työntekijälle selvästi työehtosopimuksen tai lain edellyttämää vähimmäistasoa alemman palkan. Lakialoitteen alipalkkauksen kriminalisoinnin mukaan rangaistavuus perustuisi yksinomaan työehtosopimuksen mukaisen palkan alittamiseen.

Nyt käsiteltävässä lakialoitteessa on nostettu esiin työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia parantamista muun muassa kehotusten antamisen muodossa. Työsuojeluviranomaisella on ollut kehotuksenantomahdollisuus työehtosopimuksen mukaisesta palkasta kesäkuusta 2023 lähtien lakimuutoksen myötä.

Työsuojeluviranomainen voi antaa kirjallisen kehotuksen ja velvoittavan hallintopäätöksen asiassa, jossa työnantajalla on velvollisuus maksaa vähintään yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluu siis nykyisellään tulevaisuuteen suuntautuva korjaava valvonta palkkauksen osalta.

Lakialoite on annettu 28.6.2023. Oikeusministeriö asetti myöhemmin, 23.9.2024, työryhmän valmistelemaan ehdotusta työperäistä hyväksikäyttöä koskevista rikoslain muutoksista. Työryhmän tehtävänä oli arvioida voimassa olevaa sääntelyä ja valmistella hallitusohjelmakirjaukseen perustuvat säännösehdotukset, joilla työelämässä tapahtuvista väärinkäytöksistä määrättäviä rangaistuksia voitaisiin kiristää. Työryhmä luovutti yksimielisen mietintönsä 6.6.2025. Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan mietinnön pohjalta ja lausuntokierroksen jälkeen valmisteltu hallituksen esitys vastaa nyt niihin sääntelytarpeisiin, joita viranomainen on pitänyt keskeisinä työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi.

Lisätietoja

Juristi Natalie Eklund, 0295 254 388.

Johtaja

Eerik Tarnaala

Juristi

Natalie Eklund

Lupa- ja valvontavirasto, työsuojeluosasto

Postiosoite: PL 30, 13035 LVV

Puhelinvaihe: 0295 254 000

tyosuojaelu@lvv.fi | tyosuojaelu.fi

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.

**Asiantuntijalausunto**

23.3.2026

LVV-U/56282/2026

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 vastuualueet.

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 23.03.2026 10:31

Ratkaisija Tarnaala Eerik 23.03.2026 10:33