

Työehdot/Ilveskivi

Eduskunnan lakivaliokunta
lav@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 27.3.2026

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

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kannattaa ehdotuksen mukaisia lainsäädäntömuutoksia työperäisen hyväksikäytön estämiseksi ja lausuu 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.

SAK pitää 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 rahoitus pohjan turvaamisesta. Saamatta jäävät verotulot ja sosiaalivakuutusmaksut rapauttavat hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus pohjaa.

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.

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 rikos-nimikkeellä.

Työehdot/Ilveskivi

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 työntekosuhte on tahallisesti työntekijöiden oikeuksien ja työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoituksessa määritelty muuksi oikeussuhteeksi kuin työsuhteeksi. Yleensä oikeussuhde on jonkinlainen kumppanuus-, kevytyrittäjä- tai toimeksiantosuhte. SAK katsoo, 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.

SAK kannattaa 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 hyväksikäyttötapauksia 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 hyväksikäyttötapauksien torjunnassa.

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

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

Ehdotuksessa todetaan, että lainmuutoksilla arvioidaan olevan vain maltillisia vaikutuksia juttumäärän kasvuun ja siten viranomaisten toimintaan. Työsuoja- ja esitutkintaviranomaisten riittävä resursointi nimenomaan tutkintavaiheessa on kuitenkin olennaista lainmuutosten tavoitteiden toteutumiseksi. Ilman riittäviä voimavaroja viranomaisilla ei ole

Työehdot/Ilveskivi

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. SAK katsoo, 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.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

juristi Paula Ilveskivi
paula.ilveskivi@sak.fi
puh. 050 565 1664

Työehdot/Ilveskivi

26.3.2026

Eduskunnan lakivaliokunta
lav@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 27.3.2026

Lakialoite LA 4/2023 vp laiksi rikoslain 47 luvun muuttamisesta (alipalkkauksen kriminalisointi)

Pydyttynä lausuntonaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausuu seuraavaa:

SAK kannattaa lakialoitetta ja pitää alipalkkauksen kriminalisointia tarpeellisena ja ajankohtaisena uudistuksena. Aloite vastaa keskeiseen työelämän ongelmaan, jossa työntekijälle lain ja työehtosopimusten mukaan kuuluvaa palkkaa jätetään maksamatta ilman, että teko kaikissa tapauksissa täyttää nykyisten rikosnimikkeiden tunnusmerkistöt. Ehdotettu sääntely vahvistaisi työntekijöiden suojelua, edistäisi työmarkkinoiden reilua toimivuutta sekä ehkäisisi epätervettä kilpailua yritysten välillä.

SAK pitää tärkeänä, että alipalkkauksen kriminalisointia tarkastellaan samanaikaisesti hallituksen esityksen kanssa, jossa rikoslakiin ehdotetaan uutta rikosnimikettä kiskonta työelämässä sekä sen törkeää tekemuotoa kiskonnantapaisen työsyrynnän sijaan. Uudistus on perusteltu ja kannatettava, sillä se selkeyttää sääntelyä ja vahvistaa vakavimpien työperäisen hyväksikäytön muotojen rikosoikeudellista käsittelyä.

On kuitenkin keskeistä todeta, että ehdotettu kiskonta työelämässä - rikosnimike ei kata kaikkia alipalkkaustilanteita. Se edellyttää työntekijän olevan heikossa tai riippuvaisessa asemassa, eikä siten sovellu tilanteisiin, joissa työntekijä ei ole rikoslaissa tarkoitettulla tavalla haavoittuvassa asemassa, mutta työnantaja jättää silti maksamatta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Tästä syystä SAK pitää välttämättömänä, että alipalkkaus säädetään rangaistavaksi myös erillisenä rikoksena.

SAK kannattaa lakialoitteessa ehdotettua rikoslain täydennystä, mutta kiinnittää valiokunnan huomiota mahdollisuuteen tarkastella sääntelyn rakennetta ja vaikuttavuutta vielä laajemmin sekä suhteessa uuteen kiskontasääntelyyn että kansainvälisiin ratkaisuihin.

Norjassa alipalkkaukseen on puututtu mallilla, jossa työntekijälle kuuluvan palkan maksamatta jättäminen hahmotetaan oikeudettomana taloudellisen edun ottamisena työntekijän kustannuksella. Lähestymistapa korostaa alipalkkauksen luonnetta työntekijään kohdistuvana oikeudenloukkauksena ja selkeyttää rikosoikeudellista arviointia erityisesti tilanteissa, jotka jäävät vakavimpien hyväksikäyttörikosten ulkopuolelle. Rangaistavuus koskee sekä sopimusperusteisia että lakiin perustuvia palkkoja ja palkaneriä, mukaan lukien esimerkiksi ylityökorvaukset ja lomarahat.

Työehdot/Ilveskivi

26.3.2026

SAK katsoo, että myös Suomessa on arvioitava, tulisiko sääntelyssä nykyistä vahvemmin korostaa sitä, että kyse on työntekijälle kuuluvan palkan tai sen osan oikeudettomasta pidättämisestä. Alipalkkauksen ydin tulee ymmärtää oikeudettomana taloudellisen edun hankkimisena työntekijän kustannuksella. Tältä osin rikoslain logiikka on selkeä ja yhdenmukainen esimerkiksi varkausrikosten kanssa. Tämä täydentäisi kiskonta työelämässä -rikosnimikettä ja varmistaisi, että alipalkkauksen koko ilmiökenttä tulee asianmukaisesti katetuksi.

Tunnusmerkistön ja tekumuotojen osalta SAK pitää tärkeänä, että kriminalisointi kattaa laajasti erilaiset alipalkkauksen muodot, myös ne, jotka eivät täytä kiskonta työelämässä -rikoksen tunnusmerkistöä. Tahallisuusvaatimus voi rajata soveltamisalaa liiaksi tilanteissa, joissa työnantaja toimii vähintään törkeän huolimattomasti. Mahdollisessa jatkovalmistelussa tulee arvioida, onko törkeä huolimattomuus syytä sisällyttää rangaistavuuden piiriin.

Lisäksi on varmistettava, että sääntely kattaa kaikki keskeiset palkan osat, mukaan lukien lisät ja korvaukset.

Ehdotettu rangaistusasteikko on selvästi kevyempi kuin Norjassa. Ottaen huomioon, että alipalkkauksella voidaan saavuttaa huomattavaa taloudellista hyötyä ja että teko voi olla järjestelmällistä tai kohdistua useisiin työntekijöihin, asteikko on suhteellisen lievä. Norjan palkkavarkausmallissa perustekomuodosta voidaan tuomita 2 vuoden vankeusrangaistus ja törkeästä tekumuodosta jopa 6 vuoden vankeusrangaistus. Mallin tavoitteena on korostaa ilmiön vakavuutta.

SAK katsoo, että rangaistusasteikon riittävyyden arvioinnin lisäksi tulee arvioida ja selvittää myös törkeän tekumuodon säätämistä. Samalla tulee varmistaa johdonmukaisuus suhteessa kiskonta työelämässä -rikoksen rangaistusasteikkoon.

SAK kannattaa alipalkkauksen kriminalisointia ja pitää lakialoitetta tärkeänä täydennyksenä rikosoikeudelliseen sääntelyyn. On keskeistä varmistaa, että lainsäädäntö muodostaa selkeän, kattavan ja tehokkaan kokonaisuuden, joka ehkäisee alipalkkausta ja työperäistä hyväksikäyttöä sekä täydentää tarkoituksenmukaisesti kiskonta työelämässä -sääntelyä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

juristi Paula Ilveskivi
paula.ilveskivi@sak.fi
puh. 050 565 1664