



Lausunto
18.5.2026

Taina Vallander, johtaja
taina.vallander@sttk.fi

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

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 19.5.2026 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta, HE 80/2026 vp

STTK ry:n keskeiset viestit

- STTK pitää esityksen tavoitteita pääosin kannatettavina ja kolmansista maista rekrytoitavien työntekijöiden suojelua parantavina. Hallituksen esitys parantaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden asemaa kuitenkin lähinnä muodollisesti. Tapauskohtaisesti harkittu lisäaika parantaa työntekijän oikeusturvaa.
- STTK korostaa, että työperäinen hyväksikäyttö on usein rakenteellista ja vaikeasti tunnistettavaa. Työntekijän oleskeluoikeuden ollessa sidoksissa työsuhteen jatkumiseen syntyy työntekijän ja työnantajan välille epätasapainoinen valtasuhde, joka voi olla viranomaistyössä vaikeaa tunnistaa.
- STTK katsoo, että esitys voi ehkäistä hyväksikäyttöä, mutta ei tue kolmansista maista tulevien työntekijöiden pitkäjänteistä työllistymistä, pysyvää kotoutumista ja yhteiskuntaan kiinnittymistä.

Suoja-ajan pidennys on perusteltu

Hallituksen esityksellä ulkomaalaislain muuttamisesta pannaan täytäntöön uudistetun yhdistelmälapadirektiivin sääntely siltä osin kuin sitä ei ole 11.6.2025 voimaantulleilla lainmuutoksilla (HE 179/2024 vp) pantu täytäntöön. Hallituksen esityksessä ulkomaalaislakiin lisätään säännös, jonka mukaan perusteltu aihe epäillä ulkomaalaiseen henkilöön kohdistuvaa työperäistä hyväksikäyttöä pidentäisi ajanjaksoa, jonka aikana työttömän henkilön oleskelulupaa ei saa peruuttaa. Lisäksi täsmennetään, lupaviranomaisen mahdollisuus pidentää päätöksen tekemiselle varattua käsittelyaikaa olosuhteissa, jotka koskevat hakemuksen monimutkaisuutta. STTK pitää esityksen tavoitteita pääosin kannatettavina ja kolmansista maista rekrytoitavien työntekijöiden suojelua parantavina, joskin parannusta voidaan pitää lähinnä muodollisena. Tapauskohtaisesti harkittu lisäaika parantaa työntekijän oikeusturvaa.

Pidennetty suoja-aika kuitenkin edellyttää, että viranomaisella on perusteltua aihetta epäillä erityistä hyväksikäyttöä osoittavia työoloja. STTK korostaa, että työperäinen hyväksikäyttö on usein rakenteellista ja vaikeasti tunnistettavaa myös viranomais toiminnassa. Hyväksikäytetty henkilö ei välttämättä myöskään itse tunnista tulleen hyväksikäytetyksi. Hyväksikäyttö voi ilmetä esimerkiksi alipalkkauksena, syrjintänä kielitaidon puutteisiin vedoten tai kohtuuttomien työolojen hyväksymisenä oleskeluluvan menettämisen pelossa.

Työntekijän oleskeluoikeuden ollessa sidoksissa työsuhteen jatkumiseen, syntyy työntekijän ja työnantajan välille epätasapainoinen valtasuhde. On riski, että kolmansista maista tulevat työntekijät eivät uskalla tuoda esiin mahdollista hyväksikäyttöä pelätessään työnsä, oleskelulupansa ja perheensä aseman vaarantuvan.

STTK katsoo, että riippuvuussuhde lisää merkittävästi riskiä, että hyväksikäyttö jää viranomaisprosessissa tunnistamatta, eikä esityksessä tarkoitettu suoja toteudu käytännössä. Työsuhteeseen sidottu oleskeluoikeus altistaa kolmansista maista tulevat työntekijät hyväksikäytölle ja estää heitä tuomasta epäkohtia esiin, mikä heikentää esityksessä tarkoitettua suojan toteutumista käytännössä. Näin ollen hallituksen esitys parantaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden asemaa muodollisesti, mutta ei huomioi esimerkiksi työperäisen hyväksikäytön tunnistamisen vaikeutta viranomaisten tai henkilön itsensä näkökulmasta. Ulkomaalaisten työntekijöiden tietämys omista oikeuksistaan on usein puutteellista pitkänkin työskentely- ja oleskelulupajakson jälkeen. STTK katsoo, että esitykseen sisältyvät muutokset eivät tue esimerkiksi kolmansista maista tulevien työntekijöiden pitkäjänteistä työllistymistä, pysyvää kotoutumista ja yhteiskuntaan kiinnittymistä.

Lyhyet suoja-ajat altistavat työperäiselle hyväksikäytölle

STTK ry ei pidä kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aika riittävänä tilanteessa, jossa työperusteinen oleskelulupa sidotaan vahvemmin työsuhteeseen ja Suomesta on poistuttava määritellyn ajan kuluessa, mikäli henkilön työsuhde päättyy, eikä hän ole solminut uutta työsuhdetta. STTK on pitänyt myös kolmen ja kuuden kuukauden suoja-aikoja epäyhdenvertaisena eri alojen ja koulutustaustan omaavien ammattilaisten osalta, eikä katsonut lakimuutoksen huomioivan riittävästi esimerkiksi työvoimapula-alojen tai alueellista työvoiman tarvetta tilanteessa, jossa työmarkkinoiden työnhaku- ja uudelleentyöllistymisajat ovat todellisuudessa määrääkoja merkittävästi pidemmät.

STTK katsoi myös, että lyhyet suoja-ajat altistavat työhakijoita ottamaan vastaan mitä tahansa työtä ja siten myös lisäävät työperäisen hyväksikäytön, kiskonnan tapaisen työsyrynnän sekä harmaan talouden riskiä. Lyhyt suoja-aika voi lisätä työntekijän riippuvuutta työnantajasta ja kasvattaa työperäisen hyväksikäytön riskiä, jos oleskeluluvan jatkuminen edellyttää minkä tahansa työn vastaanottamista millä tahansa ehdoilla. Viranomaisten valvonnalla, resursseilla, koulutuksella ja osaamisella on keskeinen merkitys syrjinnän ja hyväksikäytön tunnistamisessa.

Työntekijän oikeusturva ja yhdenvertaisuus pidettävä keskiössä

Työntekijän oikeusturva ja yhdenvertaisuus pidettävä keskiössä STTK katsoo, että oleskeluluvan ja työsuhteen välinen kytkentä ei saa heikentää työntekijän asemaa ja oikeusturvaa. Lainsäädännön tulee ehkäistä työntekijöiden hyväksikäyttöä ja vähentää riippuvuutta yksittäisestä työnantajasta. Työntekijällä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus esimerkiksi puuttua epäkohtiin työpaikalla ja vaihtaa työpaikkaa.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa ulkomailta rekrytoitujen sote-ammattilaisten oikeudet, työehdot ja kohtelu on turvattava yhdenvertaisesti muiden alojen ammattilaisten kanssa. Sote-alalle tyypilliset määräaikaaisuudet ja sijaisuudet edellyttävät joustavaa oleskelulupajärjestelmää. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus siirtyä työnantajalta toiselle saman alan sisällä ilman kohtuutonta riskiä oleskeluoikeuden menettämisestä. Työolojen ja oikeusturvan heikentyminen heijastuu suoraan esimerkiksi potilas- ja asiakasturvallisuuteen. Riittävä ja tehokas viranomaisvalvonta ehkäisee työsyryntää ja hyväksikäyttöä.



Lausunto
18.5.2026

3(3)

STTK ry
sttk@sttk.fi
www.sttk.fi
Mikonkatu 8 A, 6. krs
00100 Helsinki