

Asia: VN/879/2025

## **Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Rikosuhripäivystys kannattaa 3 kk (/6 kk) ”suoja-ajan” pidentämistä kolmella kuukaudella niissä tapauksissa, joissa on aihetta epäillä ulkomaalaisen työntekijän työskennelleen hyväksikäyttöolosuhteissa. Toteamme kuitenkin samoin, kuin yhdistelmä lupadirektiivin alkuperäisen kansallisen täytäntöönpanon valmistelun yhteydessä antamassamme lausunnossa, ettei esityksestä käy ilmi toimenpiteitä, joiden avulla pyrittäisiin edistämään näiden olosuhteiden ilmituloa ja lieventämään alkuperäisestä lakimuutoksesta aiheutuneita työperäisen hyväksikäytön torjunnan kannalta negatiivisia vaikutuksia.

Asiasta syksyllä 2024 antamassamme lausunnossa toimme esille huolestamme siitä, että työnantajan ilmoitusvelvollisuuden asettaminen työsuhteen päätyttyä yhdistettynä oleskeluluvan perumismenettelyn aloittamiseen 3 kk työttömyyden jälkeen nostaisi entisestään työntekijän kynnystä irtaantua hyväksikäytöstä ja tuoda sitä esille viranomaisille lisäämällä työntekijöiden pelkoa oleskeluluvan perumisesta ja maasta poistamisesta. Usea asiakkaamme on sittemmin todennut lakimuutoksella olleen juuri tämä vaikutus ja tuntevansa hyväksikäyttötyössä jatkavia työntekijöitä, jotka eivät uskalla tuoda tilannettaan lakimuutoksen vuoksi ilmi. Olemme kuulleet myös tapauksista, joissa työnantaja on suoraan viitannut tehtyyn lakimuutokseen uhkailu-/painostamistarkoituksessa.

Vaikka ”suoja-ajan” pidentäminen 3 kuukaudella voikin antaa hyväksikäytöstä irtaantuvalla työntekijälle sinänsä tarpeellista lisäaikaa tilanteen selvittämiseksi silloin, kun hyväksikäyttöolosuhteet tulevat ilmi, pidämme toimenpidettä teholtaan heikkona. Mikäli nykytilanteessa työntekijä tuo työsuhteen päättyessä ilmi hyväksikäyttöön viittaavia seikkoja, tulee hänen saada Ulkl 54 b § mukaiseen oleskelulupaan (ns. uhke-lupaan) liittyvää neuvontaa sekä tilaisuus hakea tätä lupaa mahdollisesti peruttavan työntekijän oleskeluluvan tilalle. Ymmärtääksemme työntekijä saisi Maahanmuuttovirastosta tätä neuvontaa samalla tavalla tuotuaan hyväksikäyttöviitteitä esille käsitteillä olevan lakiesityksen tultua voimaan, ja ero

nykytilanteeseen olisi ainoastaan se, että työntekijä voisi mahdollisesti tulevaisuudessa jättää uhkelupahakemuksen 3 kuukautta myöhemmin.

Esitykseen ei kuitenkaan sisälly mitään sellaisia toimenpiteitä, joilla pyrittäisiin vähentämään perumismenettelyn aiheuttamaa ulkomaalaisten työntekijöiden epäluottamusta viranomaisiin tai muulla tavoin edistämään hyväksikäytön ilmituloa, jotta niitä tapauksia, joihin 3 kk ”suoja-ajan” pidennystä sovellettaisiin, voisi tulla nykyistä enemmän viranomaisten tietoon. Esityksestä ei myöskään käy ilmi se, miten toimittaisiin tilanteessa, jossa hyväksikäyttöviitteet tulisivat ilmi vasta silloin, kun Maahanmuuttovirasto on jo päättänyt työntekijän oleskeluluvan perumisesta 3 kuukauden työttömyyden jälkeen.

Haluamme edelleen huomauttaa, että työperäinen hyväksikäyttö tulee hyvin harvoin ilmi silloin, kun uhri ei uskalla kertoa hyväksikäytöstä viranomaisille, eikä sitä tällöin usein pysty havaitsemaan tehokkaallakaan viranomaisvalvonnalla. Tämän lisäksi on huomioitava, että vaikka hyväksikäytön välittömät vaikutukset kohdistuvat sen uhreihin, ilmiön jatkuminen vaikuttaa haitallisesti koko yhteiskuntaan muun muassa kilpailua vääristäen, mikä aiheuttaa lainkuuliaisille yrityksille merkittävää haittaa. Näistä syistä lainsäädäntömuutosten tulisi tähdätä siihen, että uhrit uskaltavat kertoa olosuhteistaan eikä johtaa päinvastaiseen lopputulokseen; tai vähintään pyrkiä vähentämään niitä vaikutuksia, jotka estävät uhreja tuomasta tilannetta ilmi.

Aiemmin mainitussa alkuperäistä lakiesitystä koskevassa lausunnossamme ehdotimme, että työttömäksi jääneellä ulkomaalaisella työntekijällä olisi pääsy maksuttomiin neuvontapalveluihin ja että Maahanmuuttovirasto pyrki [ainakin oleskeluluvan perumisharkintaan johtavissa tapauksissa] selvittämään työsuhteen päättymisen syitä ja niiden lainmukaisuutta. Näillä toimenpiteillä olisi näkemyksemme mukaan voitu tasapainottaa sittemmin tehdyn lakimuutoksen työntekijän oikeusasemaa heikentäviä vaikutuksia. Pidämme edelleen näitä toimia tarpeellisena sen varmistamiseksi, etteivät ulkomaalaislain muutokset tee tyhjäksi hallituksen tavoitteita työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisestä ja siihen vahvemmin puuttumisesta. Mikäli irtisanomisten tai väitettyjen työntekijän irtisanoutumisten syitä ei selvitetä eikä työntekijöille tarjota neuvontaa, on olemassa suuri riski sille, että oikeuksistaan tietämättömiä työntekijöitä karkotetaan maasta. Tämä taas voi mahdollistaa esimerkiksi sen, että kynnyksärahoja työntekijöiltä perivät yritykset jatkavat toimintaansa ja tuovat uusia uhreja maahan karkotettujen tilalle.

Esityksen sivulla 17 todetaan direktiivin artiklan 2 velvoittavan jäsenvaltiot säätämään tehokkaista, oikeasuhtaisista ja varoittavista seuraamuksista työnantajille, jotka eivät täytä direktiivin mukaisia velvoitteitaan. Tämän jälkeen esityksessä (s. 17–19) käydään läpi esimerkiksi työsopimuslain ja työterveyshuoltolain määräyksiä sekä niiden rikkomisesta aiheutuvia sakkorangaistuksia tai korvausvelvollisuuksia. Rikosuhripäivystys huomauttaa, että näiden korvausten vaatiminen edellyttää työntekijältä siviilikanteen nostamista työnantajaa vastaan, mihin liittyy huomattava kulluriski etenkin silloin, kun työntekijä ei ole ammattiliiton jäsen tai ei ole ollut liiton jäsen niin pitkään, että liitto myöntäisi hänelle oikeusapua, mistä syystä harvoilla ulkomaalaisilla työntekijöillä on todellinen mahdollisuus aloittaa oikeusprosessi työnantajaa vastaan edes silloin, kun hänellä on tieto työsopimuslain mukaisista oikeuksistaan. Tämän lisäksi ehdotettu suoja-ajan pidennys ei

ymmärtääksemme koskisi esimerkiksi laittomia irtisanomisia tai muita yksittäisiä työsopimuslain rikkomuksia, minkä vuoksi on mahdollista, että tämä ei ehtisi edes saada aikaa oikeusaputoimistosta työnantajan vastaisten oikeustoimien harkitsemiseksi ennen oleskeluluvan perumista työttömäksi jäämisen perusteella. Jo vuoden 2024 lausunnossamme esiin tuomamme mukaisesti tulisi myös mahdollisten laittomien irtisanomisten kohdalla ”suoja-aikaa” jatkaa tarvittavan ajan asian riitauttamiseksi ja työntekijän oikeusturvan takaamiseksi.

Esityksen sivulla 19 todetaan, että direktiivin 13 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltion on varmistettava, että työsuojelutarkastuksista vastaavilla viranomaisilla tai muilla toimivaltaisilla viranomaisilla on pääsy työpaikalle. Kyseisessä kohdassa säädetään myös, että jos työnantaja tarjoaa majoituksen (ja jos kansallisessa lainsäädännössä jäsenvaltion kansalaisten osalta niin säädetään), pääsy työpaikalle sisältää pääsyn kyseiseen majoitukseen edellyttäen, että työntekijä tähän suostuu. Tämän jälkeen esityksessä todetaan, että asuntojen terveydellisiä olosuhteita (esim. ilmanvaihto, melu tai hoitamaton kosteusvaurio) valvoo kunnan terveys- ja turvallisuusviranomainen, mm. pelastuslain määräyksiä (esim. paloturvallisuus) valvovat pelastusviranomaiset ja että rakennusvalvontaviranomaisella on oikeus päästä rakennukseen tai huonetiloihin, mikäli on perusteltu syy epäillä, että rakentamista tai rakennuksen kunnossapitoa koskevia säännöksiä on rikottu.

Rikosuhripäivystys huomauttaa, että esityksessä esitetty selvitys työntekijöiden asumisolojen valvonnasta tuo selvästi esille tarpeen selkeyttää sekä työnantajan järjestämän majoituksen vähimmäislaatuvaatimukset että tällaisen asumisen valvontaa. Rikosuhripäivystys on useasti yrittänyt selvittää asiakkaiden neuvontaa varten sitä, millä perusteella voidaan arvioida esimerkiksi majoituksen hygieniat- tai varustelutasoa, saniteettitilojen saatavuutta tai asunnon tilavuutta suhteessa siellä majoittuvien henkilöiden määrään, saamatta kuitenkaan vastausta kysymyksiin miltään viranomaiselta. Ottaen huomioon sen, miten usein puutteellisia majoitusoloja on käsitelty sekä Rikosuhripäivystyksen asiakasyhteydenotoissa että esimerkiksi työperäistä ihmiskauppaa koskevilla oikeusprosesseilla, on tarve jonkinlaisen vähimmäiskriteeristön luomiselle ilmeinen. Tällä vastattaisiin samalla myös lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY 3 artiklan vaatimukseen, että jäsenvaltio takaa vahvistetut työehdot koskien muun muassa työnantajan järjestämän majoituksen olosuhteita.

Lisäksi eri viranomaisille hajaannutettu valvontavastuu on omiaan tekemään ulkomaalaisten työntekijöiden majoitusolojen valvonnasta erittäin vaikeaa, mikä on ollut ilmeistä esimerkiksi niillä tarkastuskäynneillä, joille Rikosuhripäivystys on osallistunut eri viranomaisten kanssa. Usein työnantajan järjestämän majoituksen laatu ja työntekijöiden asuinolot liittyvät niin läheisesti muihin työntekijän olosuhteisiin, ettei näkemyksemme mukaan ole tarkoituksenmukaista hajauttaa sen valvontaa muille viranomaisille sen sijaan, että työsuojeluviranomainen voisi valvoa niitä osana muuta työsuhteen vähimmäisehtojen valvontaa. Havaintojemme mukaan silloin, kun työnantajan järjestämä majoitus on selvästi heikkolaatuinen, on työsuhteeseen käytännössä aina liittynyt myös muulla tavoin puutteellisia työehtoja, kuten esimerkiksi alipalkkausta. Rikosuhripäivystys pitääkin tärkeänä, että vastuu majoitusolojen valvonnasta keskitetään työoloja laajemminkin valvovalle työsuojeluviranomaiselle, ja että työsuojelun valvontalain 9 §:ää muutetaan niin, että se mahdollistaa kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa tehtävät tarkastukset muutenkin kuin henkeä ja

terveyttä olennaisesti uhkaavissa tilanteissa. Huomautamme lisäksi, että tämä muutos on välttämätön myös siksi, että se on nykytilanteessa ristiriidassa lain työntekijöiden lähettämistä majoitusoloja koskevan 6 a §:n sekä sen 16 § 2 momentin kanssa, jossa säädetään, että lain valvontavastuu kuuluu työsuojeluviranomaiselle.

Marttila Pia  
Rikosuhripäivystys