

SAK:n ehdotuksia ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi –

**10 kohdan lista muutosesityksiä
viranomaiskäytäntöihin ja lainsäädäntöön**

Lisätietoja

Maahanmuuttopolitiikan asiantuntija

Eve Kyntäjä

eve.kyntaja@sak.fi

Sisällys

Tilannekuva – Nyt tarvitaan ripeitä toimia ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi.....	3
SAK ehdottaa seuraavia muutoksia	4
1. Oleskelulupa useammalle toimialalle.....	4
2. Tilapäinen oleskelulupa hyväksikäytön uhreille	4
3. Alipalkkaukseen ja muuhun työehtojen rikkomiseen puututtava.....	5
4. Palkkasaatavat turvattava	6
5. Tilaajavastuuta uudistettava	7
6. Ihmisarvoiset työolot ja majoitus varmistettava.....	7
7. Ulkomaisten ei-työsuhteisten kausityöntekijöiden (luonnonmarjanpoimijat) asemaa on parannettava	7
8. Työnvälitysmaksut.....	8
9. Poikkeusratkaisu jatkolupien myöntämiselle koronaepidemian aikana..	8
10. Joustoja työperäisten maahanmuuttajien perheen yhdistämisen tulorajoihin.....	8

Tilannekuva – Nyt tarvitaan ripeitä toimia ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi

SAK vaatii ripeitä muutoksia viranomaiskäytäntöihin ja lainsäädäntöön, jotta ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön voidaan puuttua ja torjua sitä tehokkaasti. Nykytilanteen ydinongelma on, että sijaiskärsijäksi joutuu uhri eli ulkomaalainen työntekijä itse, joka on vaarassa menettää oleskelulupansa ja joutua karkotetuksi. Sen sijaan rikkomuksiin syyllistyneen työnantajan riskit joutua vastuuseen ovat pieniä. Alipalkkaus on pahimmillaan erittäin tuottoisaa vilpilliselle työnantajalle, kiinnijäämisriski on pieni, seuraamukset ovat vähäiset tai olemattomat ja alipalkkaukseen perustuva ulkomaalaisten hyväksikäyttö voi jatkua ja toistua.

Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä ja työperusteista ihmiskauppaa on Suomessa kasvavassa määrin erityisesti palvelu- ja rakennusalalla, mutta myös kuljetus- ja maatalousalalla sekä telakkateollisuudessa. Työntekijöiden hyväksikäytössä toistuvat pitkälti samat asiat: huonot työolot, ylipitkät työpäivät, ylityö- ja sunnuntailisiä ei makseta, palkka ei ole työehtosopimuksen mukainen, työturvallisuudessa on puutteita sekä asumisolot työnantajan järjestämässä majoituksessa ovat epäinhimillisiä.

Törkeimmissä tapauksissa työnantaja ottaa työntekijöiden passit ja pankkitilit haltuunsa, jolloin työntekijät ovat täysin riippuvaisia työnantajasta. Työntekijät ovat myös maksaneet työnantajalleen saamastaan työpaikastaan ottamalla velkaa, jolloin työnantaja lyhentää velkaa teettämällä töitä ilmaiseksi. Viime aikoina julkisuutta ovat saneet nepalilaisten ravintoloiden kokit, ja Helsingin Olympiastadionin remontissa työskennelleet ulkomaiset rakennusmiehet.

SAK painottaa, että ihmisoikeuksia kunnioittavaa työperusteista maahanmuuttopolitiikkaa on mahdollista kehittää kestävällä tavalla vain, jos varmistetaan, etteivät ulkomaalaiset työntekijät joudu hyväksikäytön uhreiksi. Erityisesti koronapandemian aikana on haavoittuvassa asemassa olevien ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksista huolehtimiseen kiinnitettävä erityistä huomiota. Keskeinen tavoite lainsäädännön ja viranomaiskäytäntöjen kehittämisessä tulisi olla se, että ulkomaalaisten työntekijöiden työehtoja polkevat työnantajat jäävät kiinni, joutuvat teoistaan vastuuseen ja ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäytön jatkaminen estetään.

Harmaa talous ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön torjunta on hallitusohjelmassa yhtenä prioriteettina. Työministeri Tuula Haatainen asetti maaliskuussa 2020 poikkihallinnollisen työryhmän selvittämään ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyä. Työryhmän tehtävänä on arvioida tarvittavat lainsäädännön ja viranomaiskäytäntöjen muutostarpeet sekä valmistella tarvittavat muutosesitykset. Valtion hallinnossa työskentelee parhaillaan eri ministeriöissä myös muita työryhmiä, joilla on kytköksiä ulkomaalaisten

työntekijöiden asemaan, muun muassa harmaaseen talouteen, ihmiskauppaan sekä työelämän sääntelyyn liittyen.

Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö on kasvava ja vaikeasti ratkaistavissa oleva ongelma, jonka eri puolia käsitellään eri ministeriöiden alaisuudessa. Jotta viranomaiskäytäntöjä ja lainsäädäntöä voidaan kehittää tehokkaalla tavalla, tarvitaan nykyistä enemmän ministeriöiden välistä yhteistyötä ja koordinaatiota.

SAK esittää, että työryhmien valmistelutyössä otetaan huomioon alla olevat muutosehdotukset ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi.

SAK ehdottaa seuraavia muutoksia

1. Oleskelulupa useammalle toimialalle

Nykytila

Työntekijän oleskelulupa voidaan nykyään myöntää yhdelle tai useammalle ammattialalle. Käytännössä lupa on usein sidottu ammattialaan ja joskus jopa työpaikkaan. Ulkomaalainen työntekijä saattaa menettää työnsä ja voi joutua poistetuksi maasta oleskeluluvan päättymisen jälkeen, kun hän on vaatinut parempia työoloja.

Muutosesitykset

- Oleskelulupa tulisi myöntää joustavammin useammalle kuin ainoastaan yhdelle toimialalle. Työntekijän oleskelulupaa ei koskaan tulisi myöntää työnantajakohtaisesti.
- Työvoiman saatavuusharkintaa ei tulisi soveltaa jo maassa olevaan ulkomaalaiseen työntekijään, joka työskentelee Suomessa työntekijän oleskeluluvalla ja haluaa vaihtaa työhön toiselle ammattialalle.

Muutokset mahdollistaisivat työntekijän joustavan siirtymisen toiselle toimialalle tarvittaessa. Nykykäytäntö lisää riippuvuutta työnantajasta ja altistaa hyväksikäytölle.

2. Tilapäinen oleskelulupa hyväksikäytön uhreille

Nykytila

Jos ulkomaisen työntekijän hyväksikäyttö tulee oleskelulupaa käsittelevän viranomaisen (TE-toimisto) tietoon, tilanne voi paradoksaalisesti johtaa työntekijän karkottamiseen. Viranomainen katsoo, etteivät edellytykset oleskeluluvulle täyty, jos työolosuhteet ovat olleet lainvastaisia. Työnantajalle ei sen sijaan välttämättä koidu mitään seuraamuksia, vaikka juuri työnantaja on rikkonut lupaehdotuksia.

Muutosesitys

- Ulkomaalaislakia tulisi muuttaa niin, että työperäisen hyväksikäytön uhri voisi saada tilapäisen oleskeluluvan uuden työn hakemista varten silloin, jos hän on tehnyt työtä erityistä hyväksikäyttöä osoittavissa oloissa. Muutoksella voidaan suojella hyväksikäytettyjen ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa ja mahdollistaa heidän oikeuksiensa toteutumisen.

3. Alipalkkaukseen ja muuhun työehtojen rikkomiseen puututtava

Nykytilanne

Osa Suomessa työskentelevistä ulkomaalaisista työntekijöistä työskentelee työlainsäädännön ja työehtosopimuksen alittavilla palkoilla ja työehdoilla. Jos työntekijä on ammattiliiton jäsen, hänellä on mahdollisuus saada omalta liitolta apua palkkansa ja työehtojensa korjaamiseksi. Yleensä hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät eivät ole ammattiliittojen jäseniä. Myös heidän tuntemuksensa suomalaisista työehdoista ja työelämästä on usein puutteellista. Lisäksi haasteena on kielivaikeudet.

Työsuojeluviranomaiset eivät nykyäänönsin, toimivaltuuksin ja resurssein pääse tehokkaasti kiinni kuin osaan ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttötapauksia. Työsuojeluviranomainen voi syrjäntätilanteissa antaa työnantajaa sitovan kehotuksen lopettaa ulkomaalaisen työntekijän syrjintä. Työsyrjinnästä tehdyt esitutkintapyynnöt poliisille eivät yleensä menesty. Ongelmana on, että palkkasyrjintää ei välttämättä tunnisteta työsyryntärikokseksi vaan se katsotaan yksityisoikeudelliseksi palkkariidaksi.

Muutosesitykset

- Ulkomaalaislakia tulisi muuttaa niin, ettei ulkomaalaisen työntekijän alipalkkaukseen ja/tai muihin työnantajavelvoitteiden rikkomiseen syyllistyneille työnantajille myönnettäisi jatkossa lupaa rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä. Riippuen työnantajan lainvastaisen toiminnan luonteesta ja vakavuudesta, työnantaja ei saisi lupaa ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen määräaikaisesti tai toistaiseksi.
- Työsuojeluviranomaisten toimintaa on kehitettävä siten, että ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä saadaan nykyistä paremmin ehkäistyä ja torjuttua. On löydettävä tehokkaammat keinoja valvoa yleissitovien työehtosopimusten asianmukaista noudattamista muun muassa lisäämällä työsuojeluviranomaisen ja yleissitovien työehtosopimusten tehneiden työnantaja- ja työntekijäliittojen välistä yhteistyötä. Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia on laajennettava siten, että viranomaiselle säädetään laajemmat toimivaltuudet puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin.
- Poliisien ja syyttäjien on nykyistä tehokkaammin puututtava ulkomaalaisten hyväksikäyttöön. Tarvittaessa rikoslainsäädäntöä on tarkistettava, jotta hyväksikäytöstä saadaan asianmukaiset rangaistukset. Poliisin resursseja ja erikoistumista työsyryntä- ja hyväksikäyttörikoksiin on lisättävä. Poliisin,

syyttäjien ja työsuojeluviranomaisten koulutusta on lisättävä, jotta hyväksikäytön erilaisia muotoja tunnettaisiin paremmin.

- Harmaan talouden ja työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi pitäisi eri viranomaisten (Avit, TE-toimistot, poliisi, rajavartiolaitos ym.) tehdä nykyistä tehokkaammin yhteistyötä. Jokaisen viranomaisen resurssit ovat pienet ja yhteistyötä tekemällä saataisiin valvontaan tehokkuutta.
- On tärkeää löytää keinoja saada nykyistä kattavammin ulkomaalaisten työntekijöiden alipalkkaus- ja hyväksikäyttötilanteet viranomaisten tietoon. Keskeistä olisi kehittää monikielisiä, maksuttomia palveluja, joihin ulkomailta Suomeen töihin tuleva työntekijä voisi ottaa yhteyttä ja saada apua työntekoaan ja työsuhdettaan koskevissa ongelmissa.
- Ulkomaalaisten työntekijöiden on helpompaa ymmärtää työelämän pelisääntöjä ja yleisestikin kotoutua, jos he osaavat paikallisia kieliä. Siksi kielikoulutusta tulee tarjota myös työperäisille maahanmuuttajille, mahdollisuuksien mukaan työpaikoilla ja työajalla. Työnantajan tulisi huolehtia ulkomaisen työntekijän asianmukaisesta kielikoulutuksesta, mikäli työntekijä rekrytoidaan suoraan kolmansista maista työnantajien tarpeisiin.

4. Palkkasaatavat turvattava

Nykytilanne

Palkkasaatavat ovat yksityisoikeudellisia saatavia eikä työsuojeluviranomainen voi auttaa palkkasaatavien hakemisessa. Saatavansa saadakseen työntekijän on nostettava suorituskanne alioikeudessa omalla riskillä. Vaikka työntekijä voittaisi juttunsa, hän ei välttämättä saa työnantajaltaan mitään työnantajan maksukyvyttömyyden vuoksi.

Muutosesitys

- Hyväksikäytetyillä työntekijöillä on oikeus palkkaan tekemästään työstä. On varmistettava, että työntekijä saa hänelle kuuluvan palkan nopeasti ja mahdollisimman vähäisin kustannuksin. Tämän vuoksi on kehitettävä sovittelua ja niin sanotun matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja. Lisäksi hyväksikäytetyn työntekijän palkkasaatavat on turvattava kehittämällä esimerkiksi palkkaturvaa.

5. Tilaajavastuuta uudistettava

Nykytilanne

Ulkomaalaisia työntekijöitä käytetään hyväksi erityisesti aloilla, joilla on paljon epävarmaa pätkä- ja silpputyötä, vuokratyötä sekä alihankintaa. Mitä pitempiä alihankintaketjut ovat, sitä enemmän on käytännössä ongelmia.

Muutosesitys

- Tilaajavastuuta on uudistettava niin, että tilaajan vastuuta alihankintaketjussa olevan työvoiman palkoista lisätään.

6. Ihmisarvoiset työolot ja majoitus varmistettava

Nykytilanne

Erityisesti monilla palvelualoilla, maataloilla ja rakennustyömailla on työsuojeluviranomaisen tarkastuksilla havaittu paljon puutteita palkkauksessa, työaikakirjanpidossa sekä työturvallisuudessa ja asumisolosuhteissa.

Muutosesitykset

- Työsuojelu- ja terveysturvallisuuden resurssointia ja valvontavaltuuksia terveellisten ja turvallisten työolosuhteiden valvonnassa tulee lisätä. Työnantajat tulee velvoittaa turvamaan työntekijöille säälliset työolosuhteet, taukotilat sekä asumisolosuhteet.
- Majoitustilojen asianmukaisuutta tarkastavien terveydenhuoltoviranomaisten resurssit on turvattava ja kuntien terveystarkastusten määrää, erityisesti pandemian aikana, lisättävä.

7. Ulkomaisten ei-työsuhteisten kausityöntekijöiden (luonnonmarjanpoimijat) asemaa on parannettava

Nykytilanne

Ulkomailta tulevien luonnonmarjanpoimijoiden pienten tuntiansioiden lisäksi heidän asemaansa heikentävät muun muassa korkeat rekrytointimaksut ja matkakulut, majoituksen heikko taso, epäinhimillisen pitkät työpäivät ja yrittäjyydellä keinottelu. Suomeen tulevat luonnonmarjojen poimijat tekevät työtä turistiviisumilla ja yksityisyrittäjinä, vaikka käytännössä poimijoilla ei ole yrittäjyyteen liittyviä oikeuksia ja vapauksia.

Muutosesitys

- Lainsäädäntöä on muutettava niin, että luonnonmarjanpoiminta katsotaan työsuhteiseksi työksi, joka edellyttää työntekijän työlupaa.

8. Työnvälitysmaksut

Nykytilanne

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yksityisiä työnvälitystoimistoja koskeva yleissopimus nro 181 kieltää yksityisiä työnvälitystoimistoja perimästä maksuja työnvälityksestä. Myös Euroopan unionin vuokratyödirektiivi kieltää maksujen perimisen. On kuitenkin useita maita, jotka eivät ole ILO-sopimusta ratifioineet, mutta joista Suomeen töihin tuleville myönnetään työlupa.

Muutosesitys

- Lähtökohtana pitää olla työnvälityksen maksuttomuus ja ettei Suomeen tulevien työntekijöiden tarvitse maksaa välitysmaksuja. Suomen – ja myös EU:n tasolla – on aloitettava keskustelu työnvälityksen maksuttomuudesta niiden maiden kanssa, jotka sallivat työnvälityksen maksullisuuden.

9. Poikkeusratkaisu jatkolupien myöntämiselle koronaepidemian aikana

Nykytilanne

Ulkomaisen työntekijän jatkoluvan myöntämisen edellytys on, että toimeentulo on ollut turvattu edellisen luvan aikana. Koronasta johtuva lomautusaalto ja tulojen pieneneminen voi aiheuttaa ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen kohtuuttomia tilanteita, pahimmillaan karkotuksia.

Muutosesitys

- SAK ehdottaa väliaikaista poikkeusratkaisua, jotta koronaepidemian aiheuttama tilanne ei aiheuttaisi ulkomaalaisen työntekijän tai hänen perheensä karkotusta. Poikkeusratkaisu tarkoittaa oleskelulupien tilapäistä jatkamista, vaikka jatkoluvan myöntämisen edellytykset tulorajojen osalta eivät täytykään.

10. Joustoja työperäisten maahanmuuttajien perheenyhdistämisen tulorajoihin

Nykytilanne

Ulkomaalaisen työntekijän toiveet asua Suomessa perheensä kanssa saattavat kariutua Maahanmuuttoviraston asettamiin tulorajoihin. Esimerkiksi kahden aikuisen ja kahden lapsen perheen katsotaan tarvitsevan toimeentuloon 2 490 euron nettotulot kuukaudessa, mikä tarkoittaa noin 3 500 euron bruttotuloja. Keskituloisen sairaanhoitajan nettotulot eivät riitä Maahanmuuttoviraston asettamaan perheenyhdistämisen tulorajaan.

Tulorajan perusperiaate on, että työperäinen maahanmuuttaja pystyy elättämään itsensä ja perheensä eikä joutuisi turvautumaan toimeentulotukeen. Tulorajoista

voidaan poiketa erityisen painavista syistä, kuten lapsen etu, vakavat terveydelliset syyt tai vammaisuus. Maahanmuuttoviraston tuloraja on samaa tasoa kuin Kelan toimeentulotuen esimerkkilaskelmat.

Muutosesitykset

- Nykyisten tulorajojen kohtuullisuus on syytä selvittää, erityisesti tilanteessa, jossa työntekijä pystyy elättämään itsensä ja perheensä, on kokoaikatyössä ja hänelle maksettava palkka on työehtosopimuksen mukainen.
- Tulorajoja arvioitaessa tarvitaan nykyistä suurempaa tapauskohtaista harkintaa. Näin voidaan välttää tilanne, jossa ulkomaisen työntekijän perhe hajoaa tulorajojen liian tiukan tulkinnan takia, millä puolestaan on kielteinen vaikutus kotoutumiseen. Tulorajoja arvioitaessa pitäisi huomioida myös alueelliset erot elinkustannuksissa.