



Työ- ja elinkeinoministeriö

IOK/6885/2026

27.8.2026

Viite: VN/2321/2026

Asia: Hallituksen esitys ulkomaalaislain ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Ihmisoikeuskeskus on antanut alla olevan lausunnon lausuntopalvelu.fi-palvelussa 27.8.2026.

Ihmisoikeuskeskus kiittää työ- ja elinkeinoministeriötä mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle ulkomaalaislain ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta.

Yleistä

Perus- ja ihmisoikeusnäkökulmasta on myönteistä, että esitys pyrkii puuttumaan vahvemmin kynnysrahailmiöön ja näin ehkäisemään työntekijän riippuvuutta työnantajasta ja sitä kautta ehkäisemään altistusta velkaperustaiselle painostukselle ja hyväksikäytölle. Ihmisoikeuskeskus pitää kannatettavana, että esityksen tavoitteena on vahvistaa pidättäytymispäätöksiin liittyvää ennaltaehkäisevää mekanismia. Kausityöntekijöiden tiedonsaannin parantaminen edistää heidän oikeuksiensa toteutumista, sillä tiedonpuute on merkittävä riskitekijä työperäiselle hyväksikäytölle.

Ihmisoikeuskeskus arvioi, että esitykseen sisältyy kuitenkin myös keskeisiä puutteita ja tarkennustarpeita pidättäytymispäätöksen edellytyksiin, kynnysrahaan puuttumiseen ja kausityöntekijöiden tiedonsaantiin liittyen.

Pidättäytymispäätöksen edellytykset

Ihmisoikeuskeskus pitää myönteisenä tavoitetta muuttaa pidättäytymispäätöksen edellytyksiä tehokkaampaan ja ennaltaehkäisevämpään suuntaan työperäisen hyväksikäytön torjunnan osalta. Kuten esityksessä todetaan, nykyisen ulkomaalaislain mukaisen soveltamisen voi katsoa olevan tehotonta ja riittämätöntä, ottaen huomioon, että pidättäytymispäätöksiä ei ole tehty yhtäkään edellisen

lakimuutoksen jälkeen.

Esityksessä ehdotetaan muutettavan sitä, että *”...työnantajalle on annettava mahdollisuus korjata antamansa virheelliset tiedot. Korjauskehoitus ehdotetaan korvattavan säännöksellä siitä, että työnantajalle on varattava mahdollisuus kertoa, onko hänellä olemassa toiminnalleen hyväksyttävää syytä.”*. Hyväksyttäviä syitä luetellaan joitakin, mutta rajaus jää turhan avoimeksi. Sekä työntekijän että työnantajan oikeusturvan näkökulmasta tulisi hyväksyttäviä syitä täsmentää nykyistä selvemmin ja näin selkeyttää lain käytännön soveltamista.

Yhtenä hyväksyttävänä syynä mainitaan työntekijän itsensä esittämä pyyntö siirtyä työntekijäasemasta yrittäjäksi. Ihmisoikeuskeskus pitää tätä ongelmallisena kirjauksena, sillä yrittäjäasemaa voidaan väärinkäyttää hyväksikäyttötarkoituksessa eikä ole selvää, että työntekijä aina ymmärtää yrittäjäksi siirtymisen käytännön seuraukset.

On lähtökohtaisesti ongelmallista, että työntekijän omasta pyynnöstä tapahtunut siirtyminen yrittäjäasemaan voisi sellaisenaan muodostaa hyväksyttävän syyn. Työnsuorittajan asema määräytyy tosiasiallisten olosuhteiden perusteella, eli sen perusteella, miten työtä käytännössä tehdään. Asema ei siten ole vapaasti valittavissa. Tämän vuoksi esityksessä olisi syytä täsmentää, että kyse on aidosta yrittäjyydestä. Niin kutsuttu valeyrittäjyys on yleistynyt ongelma myös Suomessa, kuten työsuojeluviranomaisen tilastot osoittavat ([Työsuojeluhallinto, 2026](#)).

Esityksessä tulisi myös paremmin ottaa huomioon pidättäytymispäätöksen seuraukset yksittäiselle työnhakijalle. Koska työnhakija on mahdollisesti käyttänyt jo huomattavan määrän rahaa prosessiin, voi pidättäytymispäätöksellä olla merkittäviä taloudellisia seuraamuksia hakijalle. Hakija on saattanut esimerkiksi velkaantua rekrytoinnin hoitaneelle välikädelle matka- ja muiden kustannusten takia. Tämän vuoksi olisi tärkeää tarkastella, miten työnhakijan asemaa voitaisiin helpottaa kyseisessä tilanteessa. Hänelle voitaisiin esimerkiksi antaa mahdollisuus löytää uusi työnantaja Suomessa tiettyyn määräaikaan mennessä.

Kynnysrahailmiöön puuttuminen

Esityksen mukaan työnantajan tulisi jatkossa antaessaan työsuhdetta koskevia tietoja vakuuttaa, ettei ole perinyt työntekijältä maksuja työsuhteen solmimisesta. Kuten esitys toteaa, tämä koskisi nimenomaan työnantajan itsensä perimiä maksuja, eikä välittäjien tai muiden välikäsien perimiä maksuja.

Kynnysrahojen tai muiden vastaavien maksujen perimisessä on kuitenkin usein kyse kolmannen osapuolen, kuten esimerkiksi työnvälitysyhtiön tai muun vastaavan välikäden, perimästä maksusta, eikä niinkään lopullisen työnantajan perimästä maksusta. Näin ollen esityksen vaikutus kynnysrahailmiön kitkemiseen voi jäädä kapeaksi sen jättäessä huomiotta työnvälitysketjussa tapahtuvat väärinkäytökset. Esitys ei sisällä arviota siitä, mitä vaikutuksia kyseisten kolmansien osapuolien poisjättämisellä on.

Työnantajan on vaikeaa täydellä varmuudella todeta, ettei jokin toinen rekrytointiketjun osapuoli ole perinyt hakijalta maksuja. Ihmisoikeuskeskus katsoo, että esityksessä olisi kuitenkin tarpeen tarkastella, miten koko rekrytointiketju voidaan paremmin huomioida kynnysrahan käytön osalta. Työnantajalla voisi esimerkiksi olla velvollisuus ilmoittaa rekrytoinnissa käytetystä työnvälityspalvelusta, jolloin Maahanmuuttovirastolla olisi mahdollisuus tarkistaa, liittyykö kyseiseen toimijaan aiempia väärinkäytöksiä.

Työnantaja voisi mahdollisesti myös esittää Maahanmuuttovirastolle työnvälitysyhteyden kanssa solmitun sopimuksen, josta tulisi ilmetä rekrytointi- ja muiden vastaavien maksujen kieltäminen. Esimerkiksi HEUNI ([2021](#)) on ehdottanut rekrytointimaksujen veloittamisen kieltävää kohtaa sopimuksissa julkisten hankintojen osalta, ja samankaltainen lähestymistapa voisi olla tehokas myös työntekijän oleskeluluvan käsittelyssä. Yllä mainituilla tavoilla voitaisiin ehkäistä tilanteita, joissa työnantaja pyrkii tietoisesti siirtämään rekrytointimaksujen perimisen kolmannelle osapuolelle sanktioiden välttämiseksi.

Ihmisoikeuskeskus muistuttaa, että Suomi on ratifioinut vuonna 1999 Kansainvälisen työjärjestö ILO:n työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen, jonka 7 artikla kieltää yksityisiä työnvälitystoimistoja perimästä suoraa tai välillistä maksua työntekijöiltä.

Esityksen tarkastelun ulkopuolelle jäävät myös muut maksut, kuten työnhakijalle koituvat matkakustannukset. Esimerkiksi ILO ([2019](#)) määrittelee työntekijältä perityt matkakulut osaksi samaa ”rekrytointi- ja muiden maksujen” kokonaisuutta. Nimenomaan matkakustannukset ja niitä varten otetun velan on katsottu lisänneen esimerkiksi Suomeen tulleiden thaimaalaisten marjanpoimijoiden haavoittuvuutta ([Kalevi Sorsa -säätö, 2026](#)). Ratkaisevaa hyväksikäytön ehkäisylle ei ole se, millä nimellä maksuja koituu työntekijän maksettavaksi, vaan se, että työntekijä velkaantuu rekrytointiprosessissa ja näin ollen päätyy haavoittuvaan asemaan työnantajaan, mahdolliseen työnvälitystoimijaan tai velan perijään nähden.

Kausityöntekijän tiedonsaanti

Ihmisoikeuskeskus pitää myönteisenä kausityölakiin ehdotettuja lisäyksiä, jotka edistävät kausityöntekijöiden tiedonsaantia ja kausityödirektiivin toimeenpanoa työntekijän tiedonsaannin osalta.

Kausityöntekijöiden voidaan katsoa olevan usein erityisen haavoittuvassa asemassa lyhytaikaisen oleskelun, Suomen järjestelmän heikon tuntemuksen ja puutteellisen kielitaidon vuoksi. Nämä ja ymmärtämättömyys omista oikeuksista ovat olleet keskeisiä tekijöitä hiljattain esiin tulleissa hyväksikäyttötapauksissa. Ihmisoikeuskeskus katsoo, että esityksessä olisi tarpeelta tarkastella, millä tavoin voidaan varmistaa, että työntekijä on vastaanottanut ja ymmärtänyt saamansa tiedot.

Esimerkiksi Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö IOM ([2023](#)) on painottanut eri kanavien ja tiedonannon muotojen samanaikaista käyttöä tiedonsaannin

vahvistamiseksi. Kaikki tiedottamisen tavat eivät sovellu kaikille ulkomailta saapuville työntekijöille yhtä hyvin, ja tietyt tiedottamisen tavat (kuten sähköisesti tapahtuva tiedottaminen) voivat olla tilanteesta riippuen tehottomampia tai vaikeasti saavutettavia.

Lopuksi

Ihmisoikeuskeskus pitää tärkeänä, että esityksen jatkovalmistelussa huomioidaan nykyistä paremmin uhrikeskeinen näkökulma sekä tarkennetaan pidättäytymispäätöksiä, kynnysrahan kaltaisiin ilmiöihin puuttumista ja kausityöntekijöiden tiedonsaantia koskevia kirjauksia. Työperäisen hyväksikäytön ja siihen kytkeytyvien monimutkaisten ilmiöiden kitkeminen vaatii aiheen huolellista tarkastelua ja työn painottamista ensi sijassa ennaltaehkäiseviin toimiin.

Jarna Petman
Ihmisoikeuskeskuksen johtaja

Simon Siljamäki
nuorempi asiantuntija