



Asia: HE 253/2020 vp - Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, kuulemistilaisuus 9.3.2021

Kiitos mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta. HEUNI toimitti lausunnon työ- ja elinkeinoministeriölle jo aiemmassa vaiheessa (28.10.2020), mutta jostain syystä HEUNIA ei mainita HE:ssä lausunnon antajana. Lausuntomme sisältöä kuitenkin lainataan HE:ssä, joten oletamme sen tulleen perille.

Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI) on tehnyt kattavaa tutkimusta ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden hyväksikäytöstä ja työperäisestä ihmiskaupasta jo yli kymmenen vuoden ajan. Olemmekin tutkimustemme perusteella kaivanneet vahvempia keinoja ja lisää viranomaisresursseja työvoiman hyväksikäytön torjuntaan. Kannatamme hallituksen esityksessä esitettyjä ulkomaalaislain muutoksia. Muutosten avulla hyväksikäytön seuraukset siirtyisivät aiempaa selkeämmin väärinkäytöksiin syylistyneelle työnantajalle hyväksikäytön kohteen sijaan. Tutkimustemme mukaan hyväksikäytön ns. [liiketoimintamalli](#) perustuu tietoiseen työntekijöiden sekä rakenteiden hyväksikäyttöön, jonka tarkoituksena on voiton maksimointi vilpillisin keinoin.

Kannatamme ehdotusta, että ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa ansiotyötä varten, olisi rajoittamaton työnteko-oikeus, jos hänen on todettu joutuneen hänelle myönnetyn oleskeluluvan mukaisessa ansiotyössä työvoiman hyväksikäytön uhriksi. Kannatamme myös sitä, että ehdotetussa luvassa ei olisi alakohtaisia rajoituksia. Erittäin kannatettavaa on lisäksi se, ettei työvoiman hyväksikäytön uhrin jatkolupaan liittyisi toimeentuloedellytystä. Kuitenkin, kuten aiemmassa lausunnossamme toimme esiin, HEUNIn näkemyksen mukaan yhdeksi vuodeksi myönnettävä jatkolupa on hyvin lyhyt aika ottaen huomioon työperäisen hyväksikäytön mahdollinen traumatisoiva vaikutus, kielitaito-ongelmat, puutteelliset kontaktit Suomessa, puutteellinen koulutus sekä mahdollisuudet työllistyä kokonaan uudelle alalle ainakaan kokoaikaiseen työhön, jos aiempaa työkokemusta ko. alalta ei ole. Vuodeksi myönnetyn jatkoluvan lähestyessä loppuaan työntekijä saattaa siksi olla valmis ottamaan vastaan työn erittäin huonoilla ehdoilla, koska pelkää ettei hän muuten voi hakea jatkolupaa ja näin hyväksikäytön kierre saattaa jatkua. **Näkemyksemme mukaan jatkolupa tulisi siksi myöntää kahdeksi vuodeksi yhden vuoden sijaan.**

Mahdollinen haaste lain toimeenpanossa tulee olemaan se, miten ja kuka määrittelee tai toteaa, onko henkilö työvoiman hyväksikäytön uhri. Tutkimustemme mukaan hyväksikäytetyt ulkomaalaiset työntekijät pelkäävät usein viranomaisia ja välttelevät kontakteja heidän kanssaan. Moni pelkää esimerkiksi maahanmuuttoviranomaisia, koska työnantaja on saattanut kiristää heitä oleskelulupiin liittyvillä asioilla. Siksi hyväksikäytettyjen ulkomaisten työntekijöiden voi olla helpompi hakea apua järjestöiltä, esimerkiksi Rikosuhripäivystyksestä, tai ammattiliitoista. Kannatamme sitä, että hallituksen esityksessä pidetään työntekijän omaa, riittävän tarkkaa kertomusta kokemastaan hyväksikäytöstä riittävänä perusteena jatkoluvan myöntämiselle. Koska uhrit eivät välttämättä itse kykene tuottamaan riittävän tarkkaa kertomusta (kirjallisesti ja/tai suullisesti), tulee tämä todennäköisesti edellyttämään sitä, että myös muut kuin viranomaiset, kuten erikoistuneet, uhreja auttavat järjestöt sekä ammattiliitot avustavat työntekijöitä kertomuksen laatimisessa ja/tai sen välittämisessä viranomaisille.

Ehdotamme esityksessä mainitun ohjeen lisäksi **maahanmuuttoviraston sekä työ- ja elinkeinotoimiston kouluttamista työperäisen hyväksikäytön ilmenemismuodoista**, jotta viranomaiset osaavat asianmukaisesti tunnistaa työperäisen hyväksikäytön uhrin.

Kannatamme muutosta, jossa maahanmuuttovirastolle annetaan toimivalta pidättäytyä myöntämästä oleskelulupia työnteon perusteella tietyn työnantajan palvelukseen enintään kuuden kuukauden määräajaksi. Tutkimustemme perusteella on syytä kuitenkin huomauttaa, että kuusi kuukautta on erittäin lyhyt aika ottaen huomioon sen, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on yleensä erittäin systemaattista. Ns. hyväksikäytön liiketoimintamalli jatkuu usein vuodesta toiseen samana, vaikka työntekijät saattavatkin yrityksessä vaihtua. Näin ollen **määräaikaa tulisi pidentää vuoteen**. Lisäksi huomautamme, että jos vilpillinen työnantaja ei saa työlupia uusille työntekijöilleen, hän voi rekrytoida heidän tilalleen hyväksikäytettäväksi henkilöitä, jotka eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa, esimerkiksi muiden EU-maiden kansalaisia köyhemmistä maista, tai henkilöitä, jotka ovat paperittomia ja sitä kautta erittäin haavoittuvia hyväksikäytölle ja haluttomia raportoimaan tilanteesta viranomaisille tai hakemaan apua. **Sen vuoksi on tärkeää kehittää myös muita keinoja puuttua vilpilliseen toimintaan, kuten moniviranomaisyhteistyötä ja riittävää valvontaa.**

Kannatamme sitä, että laissa huomioidaan yrityksen tai yhteisöjen vastuuhenkilöt. Tämä auttaa estämään sitä, että virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja antanut henkilö voi kiertää säännöksen jatkamalla ulkomaisten työntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta. Tämä on tutkimustemme perusteella valitettavan yleistä ja vilpillisille yrityksille keino kiertää myös esimerkiksi tilaajavastuuta. Kuten aiemmassa lausunnossamme huomautamme, että vilpillisen toimijan on mahdollista siirtää yritys toisen henkilön/bulvaanin nimeen – joskus jopa uuden hyväksikäytetyn työntekijän nimiin – vaikka sama vastuuhenkilö käyttää edelleen yrityksessä tosiasiallista valtaa.

Kannatamme viranomaisten yhteistoiminnan kehittämistä ja etenkin sitä, että työsuojeluviranomaiset ilmoittavat työnantajan tai toimeksiantajan laiminlyönneistä työ- ja elinkeinotoimistolle ja maahanmuuttovirastolle mahdollisen pidättäytymispäätöksen harkintaa varten. Tähän liittyen myös veroviranomaisilla voisi olla relevanttia tietoa laiminlyönneistä, jotka usein linkittyvät työperäiseen hyväksikäyttöön ja siksi **verottaja on HEUNin näkemyksen mukaan sisällytettävä niihin viranomaisiin, joiden kanssa kehitetään moniviranomaisyhteistyötä ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjumiseksi**. Kuten yllä totesimme, myös uhreja auttavat järjestöt ja ammattiliitot voivat tunnistaa työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan viittaavia tapauksia, joten viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden välinen tiivis yhteistyö ja vihjetiedon jakaminen vilpillisistä yrityksistä ja menettelytavoista on tarpeen ilmiöön puuttumiseksi.

Helsinki, 8.3.2021

Natalia Ollus

johtaja, OTT

YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI)