

KUPLIA PINNAN ALLA – KANSAINVÄLISTYVÄT TYÖMARKKINAT JA TYÖPERÄINEN HYVÄSIKÄYTTÖ

Uusi lakimuutos vahvistaa työperäisen hyväksikäytön torjuntaa Suomessa.

Työperusteista maahanmuuttoa koskevassa yhteiskunnallisessa keskustelussa tulisi huomioida aikaisempaa vahvemmin myös vastuullisuuden näkökulmat, sillä ne ovat sekä suomalaisen yhteiskunnan, että tänne saapuvien ulkomaisten työntekijöiden yhteinen etu.

TONI AHVENAINEN
Tutkija | Siirtolaisuusinstituutti

Ratkaisua Suomen hidastuvaan väestönkasvuun ja suomalaisen hyvinvoinnin tulevaisuuteen on viimeaikaisessa keskustelussa haettu maahanmuutosta. Erityisesti työperusteinen maahanmuutto ja kansainvälisten osaajien houkuttelu näyttävät yhä vahvemmin suomalaisen maahanmuuttopolitiikan keskeisenä tavoitteena, joita tukevat esimerkiksi kansallinen *Talent Boost* -ohjelma sekä erilaiset maakuvaan kehittämishankkeet. Tämän lisäksi Suomi tarvitsee myös suorittavaa työvoimaa sekä maassa tilapäisesti työskenteleviä työntekijöitä, kuten esimerkiksi kausityöntekijöitä.

Hallitus tavoittelee työperusteisen maahanmuuton kaksinkertaistamista nykytasosta vuoteen 2030 mennessä, ja vuoden 2030 jälkeen tavoitteena on, että työperusteisen maahanmuuton lisäys olisi vähintään 10 000 henkeä vuositasolla. (Valtioneuvoston julkaisu 2021:74) Viimeisen seitsemän vuoden aikana myönnettyjen työperusteisten oleskelulupien määrä on kasvanut tasaisella vauhdilla. Vuoden 2020 koronaepidemia aiheutti tähän kehitykseen merkittävän notkahduksen, mutta korjausliike on ollut nopea. Mikäli kasvu jatkuu tasaisesti, hallituksen tavoitteet näyttävät täyttyvän vuonna 2030 (kuvio 1).

Suomalaiset työmarkkinat siis kansainvälistyvät nopealla tahdilla ja työelämään saapuu lisää ulkomaista työvoimaa. Ottaen huomioon väestökehityksen haasteet, suunta on yhteiskunnallisen kehityksen kokonais kuvassa myönteinen, mutta samanaikaisesti tasaisesti virtaavan pinnan alla tahtuu myös jotain muuta.

Kuplia pinnan alla

Suomalaisten työmarkkinoiden kansainvälistyessä työperäinen hyväksikäyttö on alkanut näyttäytyä aikaisempaa laajempaan ja systemaattisempaan ilmiönä. Vaikka ilmiö ei ole viranomaisille uusi ja sen torjuntaa on tehty jo vuosia, on hyväksikäytöstä alettu keskustella nyt laajemmin myös julkisuudessa. Media on nostanut esiin erilaisia hyväksikäyttötapauksia, joissa Suomeen saapuneiden ulkomaisten työntekijöiden työolosuhteita ja vapautta on saatettu rikkoa hyvinkin räikeästi. Olemme saaneet lukea esimerkiksi nepalilaisten kokkien hyväksikäytöstä, rakennustyöntekijöiden uhkailusta olympiastadionin työmaalla ja Närpiön kasvihuoneiteollisuuden pimeistä puolista. Erilaisen hyväksikäyttötapauksen noustessa pintaan ja

julkisen keskustelun lisääntyessä, on ilmiön torjuntaan alettu reagoida aikaisempaa vahvemmin myös politiikan teossa.

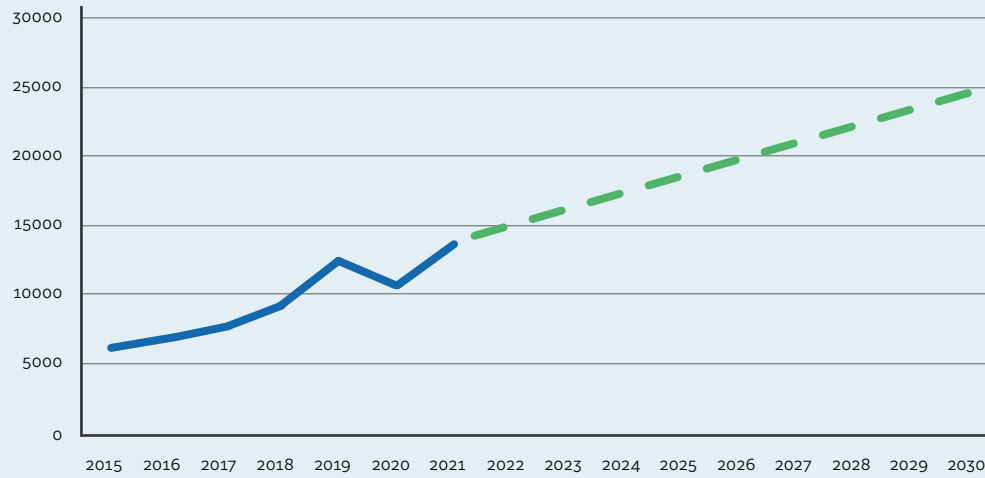
Työperäinen hyväksikäyttö on vaikeasti havaittavaa talousrikollisuutta, jonka kohteeksi joutuu usein ulkomaalaistaustainen työntekijä. Uhrit eivät useinkaan tunne suomalaisen työelämän sääntöjä, vaan ovat helposti johdateltavissa esimerkiksi maksamaan työnantajalle työpaikan tai oleskeluluvan saamisesta. Kielitaidottomuus ja työskenteleminen ilmiön suhteen riskialttiilla aloilla, kuten esimerkiksi ravintola- ja rakennusalalla, lisäävät hyväksikäytön mahdollisuutta. Lisäksi uhrit pelkäävät usein myös sitä, että he menettävät oleskelulupaoikeutensa mahdollisessa ilmitulo- tai riitatilanteessa. (Roth & Luhtasaari 2021)

Myös hyväksikäyttöä harjoittavat työnantajat ovat taustaltaan monesti ulkomaalaisia, usein saman maan tai jopa saman lähtöalueen kansalaisia kuin uhrit. Hyväksikäyttötapauksia on myös suomalaisten työntekijöiden keskuudessa, mutta käytännössä ilmiö keskittyy enemmän ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja heistä riippuvaisten työntekijöiden ympärille. Kyse on usein monitasoisesta veloitteiden tai sitoumusten vyyhdistä työnantajan ja työntekijän välillä, joka näyttäytyy esimerkiksi alipalkkauksena tai työaika- ja muiden yleisesti säädeltyjen työehtojen laiminlyöntinä työsuhteessa (Jokinen & Ollus 2019). Suurin osa työperäisestä hyväksikäytöstä kytkeytyykin alipalkkaukseen ja työehtojen laiminlyöntiin, mutta pahimmillaan hyväksikäyttötapauksissa voi olla kyse myös vapauden riistosta, uhkailusta tai pakottamisesta, jolloin puhutaan joko kiskonnan tapaisesta työyrjinnästä tai ihmiskauppaan liittyvistä ulottuvuuksista (Lietonen & Ollus 2018).

Kyse ei ole vain yksittäistapauksista työelämässä, vaan työperäinen hyväksikäyttö on usein järjestelmällistä liiketoimintaa. Työnantajat saattavat käyttää esimerkiksi toisiin maihin asti ulottuvia välittäjäketjuja, jotka tuovat systemaattisesti hyväksikäytettäviä työntekijöitä suomalaisille työmarkkinoille perien maahanpääsystä laitonta kynnyksensä ja tuottaen samalla sitovia velkasuhteita uhrien kanssa. Tämän lisäksi hyväksikäyttöön liittyy usein myös muuta rikollista toimintaa, kuten esimerkiksi veropetoksia ja keinotekoisia yritysnimiä. (Jokinen & Ollus 2019)

Ulkomaisten työvoiman hyväksikäyttö on saanut levitä työmarkkinoidemme pinnan alla melko huomaamatta, sillä viranomaisten keinot ilmiön

MYÖNNETYT OLESKELULUVAT 2015–2021 JA ENNUSTE



KUVIO 1: Myönnettyjen työperäisten oleskelulupien kehitys vuosien 2015–2021 välillä ja ennuste tuleville vuosille perustuen aikaisempien vuosien keskimääräiseen kasvuun.

Lähde: Maahanmuuttovirasto.

torjumiseksi ovat olleet puutteelliset. Esimerkiksi työnantajalle hyväksikäytön toteaminen on johtanut usein pelkkään huomautukseen, josta työnantaja on selvinnyt antamalla selvityksen korjaamisesta puutteista. Hyväksikäytön uhrien kannalta tilanne on puolestaan ollut päinvastainen, sillä hyväksikäytön ilmitulo on usein johtanut oleskeluluvan menettämiseen ja maasta poistumiseen. Tämän vuoksi uhrin ovat olleet haluttomia puhumaan asiasta eivätkä viranomaiselta ole päässeet puuttumaan kuin kaikkein törkeimmin lakia rikkoiviin hyväksikäyttötapauksiin. (Jokinen 2020)

Laajemmassa yhteiskunnallisessa kuvassa pinnan alla tapahtuvan liikehdinnän vaarana on se, että perinteisesti hyvin säännellyt suomalaiset työmarkkinat alkavat eriytyä kantasuomalaisten ja ulkomaisten työntekijöiden välillä. Mediassa esiin nostetut hyväksikäyttötapaukset sekä viranomaisten haasteet tapauksien selvittämisessä kertovat siitä, että jotakin on murtunut jo nyt ja osa ulkomaisista työntekijöistä jää säännellyn työelämän ulkopuolelle inhimillisesti raskain seurauksin. Mikäli ilmiöön ei puututa työperusteisen maahanmuuton kasvaessa, yhä suurempi osa Suomessa käytettävästä työvoimasta ei tule olemaan enää perinteisten säänneltyjen työmarkkinoiden piirissä tai ammattiliitoissa, eikä tunne oikeuksiaan työntekijöinä. Työnantajien toiminnassa havaitut yksittäiset

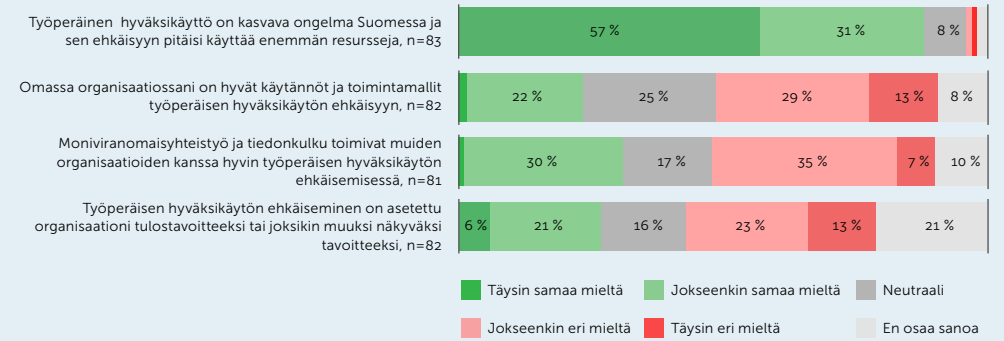
puutteet, kuten työvuorolistojen puuttuminen tai palkaton ylityö, saattavat vaikuttaa arjessa verraten pieniltä epäkohdilta. Mutta kun tämän tyyppiset puutteet arkipäiväistyvät työelämässä, hyväksymme samalla vaivihkaa myös sen, että työmarkkinoidemme oikeudelliset perustat kasvavat ja alkavat hitaasti hapertua.

Työntekijän oikeudet ja niiden toteutumista suojelevat instituutiot edustavat historiallista saavutusta paitsi suomalaisessa työelämässä, myös laajemmin pohjoismaisen yhteiskuntamallin ytimessä. Nyt eri aloille levinneen hyväksikäytön torjumisessa on pohjimmiltaan kyse siitä, kyetäänpö tämä työntekijän oikeuksia suojaava rakenne säilyttämään myös työmarkkinoiden kansainvälistyessä. Ovatko historiallisesti rakentuneet instituutiomme tarpeeksi joustavia ja uudistumishaluisia nykyisessä tilanteessa, jotta ne kykenevät kitkemään ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä samalla kun työmarkkinamme kansainvälistyvät?

Uusi lakimuutos vahvistaa ulkomaisen työvoiman oikeusturvaa

Hyväksikäytön torjunta ja työnantajien sanktiointi on ollut viranomaisille aikaisemmin haastavaa lainsäädännöllisistä syistä. Koska uhrin ovat oleskelulupaoikeutensa menettämisen pelossa olleet ha-

ILMIÖN MERKITYS JA TOIMINTAMALLIEN VALMIUDET



KUVIO 2: Ilmiön yhteiskunnallinen merkittävyys ja toimintamallien valmiudet viranomaisten arvioimina.

Lähde: Raunio, Ahvenainen & Vanhanen 2022.

luttomia tuomaan hyväksikäyttöä esille, on heidän tavoittaminen ja näytön kerääminen toteutuneesta hyväksikäytöstä ollut erittäin vaikeaa, ellei mahdollisuuksia. Myös tarkastusviranomaisten mahdollisuudet työnantajien sanktiointiin ovat olleet melko ohuita, lähinnä huomautuksia, josta uhrejaan hyväksikäyttävä työnantaja on selvinnyt suhteellisen helposti ja kyennyt jatkamaan toimintaansa. (Jokinen & Ollus 2019)

Ilmiön yhteiskunnallisesta merkityksestä johtuen työperäisen hyväksikäytön torjuntaan on kuitenkin panostettu merkittävästi nykyisen hallituskauden aikana. Keskeisille lupa- ja valvontatehtävissä toimiville organisaatioille, kuten esimerkiksi Maahanmuuttovirastolle, aluehallintovirastolle ja poliisille on myönnetty lisää resursseja toiminnan kehittämiseen ja vahvistamiseen. Tämän lisäksi työperäisen hyväksikäytön torjuminen on yksi keskeinen tavoite myös hallituskauden yli jatkuvassa poikkihallinnollisessa *Talent Boost* -ohjelmassa, jossa työperäisen hyväksikäytön torjunta sisältyy ulkomaalaislainsäädännön ja lupamenettelyjen kehittämistä koskevaan toimenpidekokonaisuuteen (*Talent Boost* -toimenpideohjelma 2020). Työperäisen hyväksikäytön torjunta on tunnistettu myös *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartassa 2035*, erityisesti sen ”maailman parasta maahanmuuttokokemusta” koskevassa strategisessa tavoitteessa (Valtioneuvoston julkaisu 2021:74).

Hallituksen keskeinen toimenpide torjunnan tehostamiseksi on uusi lakimuutos, jolla pyritään laajentamaan uhrin oikeusturvaa ja puuttumaan hyväksikäyttöön aikaisempaa vaikuttavammin. La-

kimuutoksen (Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 554/2021) keskeisenä tavoitteena on laajentaa uhrin oikeusturvaa hyväksikäyttötapauksessa ja mahdollistaa tämän irtautuminen hyväksikäyttösuhteesta. Uhrille voidaan hyväksikäyttölanteesta antaa uusi työperusteinen oleskelulupa 54b sekä mahdollisuus hakea uutta työpaikkaa Suomessa. Toisin kuin aikaisemmin, hyväksikäytön ilmitulo ei siis johda enää siihen, että uhri menettäisi oleskeluluvan ja joutuisi poistumaan maasta, ja että systeemi tällä tavoin tahattomasti ”rankaisisi” lähinnä itse uhria. Tämän lisäksi lakimuutos mahdollistaa myös työnantajan sanktioimisen kuuden kuukauden rekrytointikiellolla.

Lakimuutos on askel oikeaan suuntaan ulkomaisen työvoiman oikeuksien suojelussa ja tekee hyväksikäytön esille tuomisesta aikaisemmasta poiketen kannattavaa uhrille. Tämän lisäksi laki parantaa uhrin asemaa myös häntä hyväksikäyttävään työnantajaan ja tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden vaikuttaa vallan keinulaudan asentoon uhrin ja tätä hyväksikäyttävän työnantajan välillä. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että viranomaiset omaksuvat lakimuutoksen taustalla olevat tavoitteet ja todella mahdollistavat uhrin uudenlaisen liikumatilan hyväksikäyttötapauksissa.

Katkoksia ja tiedon katvealueita viranomaistyössä

Siirtolaisuusinstituutin toteuttaman selvityksen perusteella suomalainen viranomaistyö kärsii katkokista ja tiedon katvealueista, jotka haittaavat

työperäisen hyväksikäytön torjuntaa Suomessa (Raunio, Ahvenainen & Vanhanen 2022). Lähtökoh-
taisesti tilanne on Suomessa selvityksen perusteel-
la kuitenkin siinä mielessä hyvä, että ilmiön yleis-
tymisestä sekä aikaisemmin vallinneista vähäisistä
vaikutusmahdollisuuksista huolimatta suomalaiset
viranomaiset tiedostavat ulkomaisen työvoiman
hyväksikäytön yhteiskunnallisena ongelmana hy-
vin. Lähes kaikki selvityksen kyselyyn vastanneista
viranomaisista olivat samaa mieltä siitä, että kyse
on kasvavasta yhteiskunnallisesta ongelmasta, jon-
ka ehkäisyyn pitäisi käyttää enemmän resursseja
(kuvio 2). Työ- ja elinkeinoministeriölle toteutettu
selvitys keskittyi kartoittamaan lupa- ja valvonta-
viranomaisten tuen tarpeita työperäisen hyväksi-
käytön torjunnassa. Suomalaisien viranomaisten
perustietämys asiasta onkin siinä mielessä hyvällä
tasolla, että työperäinen hyväksikäyttö tiedoste-
taan omana itsenäisenä ilmiönään eikä se sekoitu
ihmiskauppaan.

Suomessa viranomaistyön haasteena on kui-
tenkin se, että asia on käytännön työn tasolla
monille yksittäisille virkamiehille vielä uusi eikä
välttämättä sisälly heidän työnkuvaansa tai ohjeis-
tuksiinsa. Tämän vuoksi varsinaista toimintaa oh-
jaavaa asiantuntemusta ilmiöstä on yleensä vain
asiaan erityisesti vihkiytyneillä virkamiehillä. Tämän
ryhmän ulkopuolella, erityisesti asiakaspalvelussa
tai kentällä, ilmiötä ei tunnisteta vielä riittävän hy-
vin. Työperäisen hyväksikäytön ehkäiseminen ei
myöskään ole aina näkyvä tavoite viranomaistyös-
sä, minkä vuoksi siihen ei ole selkeästi osoitettuja
resursseja, kuten esimerkiksi asiantuntevaa henki-
löstöä. Viranomaistyön kokonaisuuden kannalta
rakenteet ja käytännöt hyväksikäytön torjumiseksi
ovat vasta kehittymässä.

Rakenteiden keskeneräisyydestä johtuen voidaan
todeta, että suomalaisten viranomaisten valmiudet
torjua ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä eivät ole
vielä kovin korkealla. Esimerkiksi vain neljäsosa selvi-
tyksessä tehtyyn kyselyyn vastanneista viranomai-
sista (24 %) arvioi oman organisaationsa käytännöt
ja toimintamallit hyväksi työperäisen hyväksikäytön
torjunnassa. Lähes puolet vastaajista (42 %) oli asiasta
eri mieltä. (Kuvio 2.) Toisaalta näitä verraten kriittisiä
näkemyksiä selittää osaltaan myös se, että yksittäisen
virkamiehen mahdollisuudet torjua hyväksikäyttöä
ovat käytännössä varsin rajalliset. Käytännön työssä
yksittäinen virkamies voi toteuttaa työperäisen hyväk-
sikäytön torjuntaa vain tiukasti rajattujen viranomais-
prosessien ja toimivaltuuksien puitteissa.

Yhteiskunnallisena ongelmana ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvä keskeinen haaste kytkeytyy kuitenkin viime kädessä luottamukseen, sekä siihen, minkälaisen roolin lupa- ja valvontaviranomaiset omaksuvat uuden lakimuutoksen myötä.

Työperäisen hyväksikäytön torjunta onkin mer-
kittävältä osin yhteistyössä tehtävää moniviranomais-
työtä (esim. Kuukasjärvi, Rikkilä & Kankaanranta 2021).
Vaikka yhteistyö eri viranomaisorganisaatioiden välil-
lä on monilta osin vakiintunutta ja toimivaa, on sekin
monin tavoin vielä keskeneräisessä tilassa kokonai-
suuden näkökulmasta katsottuna. Vain noin kolmas-
osa selvityksen kyselyyn vastanneista viranomaisista
(31 %) koki, että moniviranomaistyö ja tiedonkulku
toimivat hyvin muiden organisaatioiden kanssa,
kun lähes puolet oli (42 %) oli päinvastaista mieltä
(kuvio 2). Ongelmana on, että tietoisuus yhteisoi-
minnan lähtökohdista, vastuunjaosta ja prosesseista
vaihtelevat viranomaisten kesken. Tämän lisäksi yhe-
teistyötä rajaavat erilaiset toimivaltuudet sekä niistä
juontuvat epäselvät tiedonsaantioikeuksiin ja tieto-
suojaan liittyvät kysymykset. Yksittäinen virkamies
saattaa esimerkiksi havaita epäkohtia, joita ei pysty
itse toimivaltuuksien rajoissa selvittämään, mutta ei
välttämättä osaa myöskään nimetä sellaista tahoja,
jolle asian käsittely tulisi siirtää.

Myös media on nostanut viranomaistyön kat-
kokset ja puutteet näkyvästi esille. Erityisesti poliis-
in toiminta on näyttänyt median kirjoittamissa
jutuissa tehottomana, välillä osaamattomana ja vä-
linpitämättömänäkin (Teittinen 2019b). Vähemmälle
huomiolle on jäänyt kuitenkin se, että hyväksikäytön
torjuminen on ollut haastavaa erityisesti lainsäädän-
nöstä ja erilaisista toimivaltarajoituksista johtuen.
Hyväksikäyttötapausten saattaminen rikosoikeu-
delliseen vastuuseen on ollut erityisen ongelmallis-
ta, sillä uhrit eivät ole suostuneet kertomaan tilan-
teestaan ja monissa tapauksissa tarvittavat todisteet
ovat jääneet puuttumaan hyväksikäytöstä huoli-
matta. Sen vuoksi monet tapaukset ovat näyttäneet
poliisin pöydällä kenties jo lähtökohtaisesti epärea-
listisilta selvittää. Uusi uhrin oikeusturva laajentava
lakimuutos voi jatkossa edistää hyväksikäyttöepäily-
jen todentamista, sillä se tekee hyväksikäytöstä ker-
tomisen uhrille kannattavaksi ja laajentaa niin uhrien
kuin myös viranomaisten toimintamahdollisuuksia.

Muutos tarvitsee luottamuksen rakentamista ja viranomaisten uusia ajattelutapoja

Uuden lakimuutoksen ansiosta hyväksikäytön uh-
rien on nyt kannattavaa lähestyä viranomaisia ja
ilmiäntä heitä hyväksikäyttävä työnantaja. Samoin
työantajien sanktiointi on lakimuutoksen ansiosta
aikaisempaa helpompaa. Lisäksi hallitus on myön-

tänyt lupa- ja valvontaviranomaisille lisää resurs-
seja, minkä avulla esimerkiksi poliisi on kehittänyt
organisaatiotaan ilmiön torjumiseksi.

Yhteiskunnallisena ongelmana ulkomaisen työ-
voiman hyväksikäyttöön liittyvä keskeinen haaste
kytkeytyy kuitenkin viime kädessä luottamukseen,
sekä siihen, minkälaisen roolin lupa- ja valvonta-
viranomaiset omaksuvat uuden lakimuutoksen
myötä. Luottavatko hyväksikäytön uhrit riittävästi
suomalaisiin viranomaisiin ja yhteiskuntaan, jot-
ta he uskaltaisivat tuoda hyväksikäyttötapaukset
viranomaisten tietoon? Viranomaisten olisi kyettävä
toiminnallaan rakentamaan luottamusta uhreihin,
jotta lakimuutoksen tavoitteet eivät vesittyisi.

Yhtenä luottamuksen rakentamisen keskeisenä
haasteena on se, että lupa- ja valvontaviranomai-
sten parissa ilmiötä ei katsota vielä tarpeeksi vahvasti
ulkomaalaisten työntekijöiden ja heidän oikeustur-
vansa suojelun näkökulmasta. Viranomaiset myön-
tävät oleskelulupia ja toteuttavat ulkomaalaisval-
vontaa asiantuntevasti, mutta kysymys siitä, miten
suomalaisessa yhteiskunnassa kannetaan lopulta
vastuu ulkomaisen työvoiman oikeusturvasta, jää
kiusallisella tavalla avoimeksi. Vaarana on, että ul-
komaalaisen työntekijän oikeusturva pirstoutuu
pieniksi prosesseiksi ja virka-apupyynnöiksi monivi-
ranomaistyön vuohon, eikä se siten saa sen ansait-
semaa asemaa strategisesti tärkeänä tavoitteena.
Siirtolaisuusinstituutin toteuttamassa selvityksessä
(Raunio, Ahvenainen & Vanhanen 2022) vain noin
neljännes vastaajista (27 %) oli samaa mieltä siit-
tä, että työperäisen hyväksikäytön torjunta edusti
näkyvää tavoitetta oman organisaation toiminnas-
sa. Huomattavasti suurempi osa vastaajista (57 %) oli
eri mieltä asiasta tai ei osannut vastata kysy-
mykseen oman organisaationsa puolesta. (Kuvio 3)
Siten ainakin virkamiesten tasolta katsottuna näyt-
tää siltä, että organisaatioissa tätä strategista tavoit-
tetta ei ole onnistuttu siirtämään käytännön toimin-
taan tarpeeksi selkeällä tavalla – puhumattakaan
siitä, että viranomaisprosessit näyttäytyisivät uhreil-
le luotettavina ja reiluinä.

Laajemmin katsoen luottamuksen rakentami-
nen edellyttäisi sitä, että lupa- ja valvontatehtävien
rinnalla viranomaisten tulisi omaksua uudenlainen
rooli työperäisen hyväksikäytön torjunnassa sekä
rakentaa siltoja viranomaisten ja uhrien välille. Myös
järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa tehtävää
yhteistyötä tulisi syventää. Tässä uudessa roolissa
ulkomaisia työntekijöitä ei tulisi nähdä enää pel-
kästään omalle yhteiskunnallemme ulkopuolisina

oleskeluluvan hakijoina, vaan jatkossa yhä enemmän suomalaisen yhteiskunnan tekijöinä. Heidän asemansa työmarkkinoilla tulisi olla samalla viivalla suomalaisten kanssa ja erityisesti systemaattiseen hyväksikäyttöön liittyvät liiketoimintamallit tulisi pyrkiä kitkemään Suomen työmarkkinoilta. Kyse on paitsi ulkomaisen työvoiman oikeuksien turvaamisesta, myös laajemmin työmarkkinoidemme rakenteiden ja käytäntöjen suojelemisesta siten, että työmarkkinoiden eriytymistä ei tapahtuisi. Siten lupa- ja valvontaorganisaatioiden rooleja tulisi kehittää vastaamaan laajemmin siitä, miten työperusteista maahanmuuttoa ja kansainvälistyviä työmarkkinoita hallitaan kokonaisuutena.

Maahanmuuttovirasto on keskeisen viranomaistehtävänsä vuoksi merkittävässä asemassa uuden viranomaisroolin ja toimintatapojen luomisessa koko työperusteisen maahanmuuton järjestelmään. Lupaviranomaisena se toimii muutoliikkeen keskeisessä solmukohdassa tehden yhteistyötä muiden keskeisten toimijoiden kanssa, joita ovat esimerkiksi edustustot, TE-keskus, aluehallintovirasto ja poliisi. Myös viraston yhteydessä toimiva ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä on pyrkinyt vastaamaan muutoliikkeisiin liittyviin yhteiskunnallisiin ongelmiin ja tehnyt konkreettista työtä vastuullisemman maahanmuuttopolitiikan toteuttamiseksi. Lupaprosessin nopeuttamisen ja tehostamisen rinnalla myös tätä puolta on syytä kehittää eteenpäin, etenkin työperäisen hyväksikäytön torjunnan näkökulmasta. Keskeisen asemansa ja osaamisensa vuoksi Maahanmuuttovirastolla onkin mahdollisuus toimia viranomaistoiminnan suunnannäyttäjänä, mutta yhtäläillä työperäisen hyväksikäytön torjunta vaatii myös viranomaisten yhteistyön kehittämistä yli organisaatorajojen.

Vastuullisuus näkyväksi maahanmuuttopolitiikassa

Työperusteisesta maahanmuutosta käytävälle yhteiskunnalliselle keskustelulle on edelleen tarvetta Suomessa. Tällä hetkellä keskustelua on käyty lähinnä osaavan työvoiman saatavuudesta, lupaprosessien tehostamisesta ja Suomen houkuttelevuudesta. Ilmiönä ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö ja sen laajuus kuitenkin osoittavat, että keskustelua torjunnan keinoista täytyy edelleen käydä ja niiden käytäntöön vieminen vaatii edelleen paljon työtä.

Työmarkkinoiden nopea kansainvälistyminen saattaa synnyttää sivutuotteenaan harmaita

ja vaikeasti hallittavia pohjavirtoja, jotka aiheuttavat markkinoilla ja taloudessa enemmän rakenteellista vahinkoa kuin korjaavat sen perustuksia. Keskustelusta onkin puuttunut vahva koko aihetta läpileikkaava vastuullisuuden teema. Vastuullisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että huolehditaan tarpeeksi vahvasti ulkomaisten työntekijöiden perhe- ja elämäntilanteista suomalaisille työmarkkinoille. Myös ulkomaista taustaa olevien työnantajien toiminnan vastuullisuuteen on kiinnitettävä huomiota sekä kehitettävä siihen sopivia kannustimia ja valvonnan mekanismeja. Tällöin työntekijä saa turvaiseen vahvat oikeudet ja suomalainen yhteiskunta kykenee suojelemaan työmarkkinoitaan harmaan talouden haitoilta. Laajasti toteutuva vastuullinen työperusteinen maahanmuuttopolitiikka olisi paitsi suomalaisen yhteiskunnan etu, myös varmasti vetovoimatekijä maakuvassamme.

Vaikka ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on paljastunut aikaisempaa laajemmaksi ilmiöksi työmarkkinoillamme, ei suomalaista työelämää tulisi kuitenkaan nähdä oman yhteiskuntamme rakenteena, jota meidän tulisi nyt ensisijaisesti suojella kansainvälistymisen vaikutuksilta. Sen sijaan sitä kannattaa tarkastella suomalaisen yhteiskunnan saavutuksena, joka laajojen työntekijäoikeuksien puitteissa tarjoaa hyvät lähtökohdat myös sen edelleen kehittämiseksi. Kehittämisen tavoitteena tulisi olla aikaisempaa vastuullisempi politiikka, jossa pidetään kiinni työntekijöiden laajasta oikeusturvasta ja kollektiivisista periaatteista – ja laajennetaan ne edelleen koskemaan myös maahamme saapuvia ulkomaisia työntekijöitä. ■

LÄHTEET

- HE 253/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta. Saatavilla www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_253+2020.aspx Luettu: 17.3.2022.
- Jokinen, Anniina (2020). Miten puuttua työperäiseen ihmiskauppaan ja hyväksikäyttöön? Onnistuneen tutkimuksen edellytykset. *HEUNI Policy Brief 3*. Helsinki: HEUNI.
- Jokinen, Anniina & Natalia Ollus (2019). Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli. *HEUNI Publications Series No. 92b*. Helsinki: HEUNI.
- Koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekartta 2035. *Valtioneuvoston julkaisu 2021:74*. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Kuukasjärvi, Kimmo & Saana Rikkilä & Terhi Kankaanranta (2021). Selvitys tiedonvaihdon ja analyysitoiminnan katvealueista työperäisen maahanmuuton valvonnan viranomaisyhteistyössä. *Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 139*. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 554/2021. Saatavilla [www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210554](https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210554) Luettu 17.3.2022.
- Lietonen, Anni & Natalia Ollus (2018). Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa – Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. *HEUNI Report Series No. 88a*. Helsinki: HEUNI.
- Raunio, Mika & Toni Ahvenainen & Sari Vanhanen (2022). Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisy. Viranomaistyön tuen tarpeet ja tietokatveet. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:2*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Roth, Venla & Mia Luhtasaari (2021). Suomi torjuu ihmiskauppaa. Ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma. *Oikeusministeriön julkaisu 2021:15*. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Talent Boost -toimenpideohjelma 2020. Saatavilla [www.tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281](https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281) Luettu: 18.5.2022.
- Teittinen, Paavo (2019a). Pitkä vuoro. *Helsingin Sanomat* 23.3.2019.
- Teittinen, Paavo (2019b). HS:n selvitys poliisin ihmiskauppatutkinnoista johti apulaisoikeuskanslerin ankaraan arvosteluun ja rikostutkintaan: Poliisissa lainvastaisia ratkaisuja ja vakavia puutteita osaamisessa. *Helsingin Sanomat* 28.12.2019.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla. Tarkastele käyttöluoppa osoitteessa: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>