



PAMin ratkaisut työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi

Työperäinen hyväksikäyttö on heikossa asemassa olevan työntekijän hyväksikäyttöä taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi.

Työperäinen hyväksikäyttö ja siihen liittyvä harmaa talous on miljardibisnes. Siitä kärsivät eniten uhrat, mutta myös rehelliset yritykset ja koko yhteiskunta. Tämä Suomeen pesiytynyt liiketoimintamalli on levinnyt, koska riski jäädä kiinni on lähes olematon ja seuraamukset mitättömät. Yksityisillä palvelualoilla kiinteistöpalveluala ja matkailu- ja ravintola-ala ovat riskialoja.

Työperäistä hyväksikäyttöä voidaan kitkeä, mutta se vaatii laajaa toimenpidepakettia. Tarvitaan tiedottamista, ehkäisyä, valvontaa, uhreille parempia mahdollisuuksia saada oikeutta ja työmarkkinarikollisille tuntuvia rangaistuksia.

Ulkoministeriöllä ja suurlähetystöillä on erityinen mahdollisuus ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä jo ennen kuin työntekijä saapuu Suomeen. Työntekijän on saatava oikeaa tietoa suomalaisesta työelämästä ajoissa, jotta hän voi tunnistaa ja torjua epäselvät sekä riskialttiit rekrytointikanavat jo lähtömaassa.

Siivotaan lainsäädännöstä hyväksikäytön mahdollisuuksia

Ennalta ehkäistään alipalkkausta tekemällä siitä rikos

Alipalkkaus ei ole tällä hetkellä Suomessa rikos. Alipalkkauksen ainoa seuraus työnantajalle, jos jää kiinni, on työntekijälle alun perinkin kuuluneen palkan maksaminen. Siksi myös Suomessa palkkavarkaus tulisi säätää rikokseksi ja rangaistuksia koventaa niin, että ne estäisivät rikoksia ennalta.

- Säädetään työnantajan tahallisen lain, työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaisen palkan, ylityökorvausten tai muiden työsuhteeseen kuuluvien etuuksien maksamatta jättäminen itsenäiseksi rikokseksi palkkavarkautena.
- Kovennetaan työrikosten rangaistuksia tuntuvasti ja laajennetaan työnantajan rangaistusvastuu kattamaan kaikki työrikokset.

Työnantajavelvoitteiden välttely estettävä

Jo lähes vuosikymmenen on haettu ratkaisua siihen, ovatko alustatyötä tekevät henkilöt työntekijöitä vai yrittäjiä. KHO:n päätös toukokuun lopulla vahvisti, että Woltilla ruokalähetit ovat työntekijöitä.

Näennäisyrittäjyyttä esiintyy enenevässä määrin monella muullakin alalla. Näennäisyrittäjänä tehtävä työ täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, mutta työtä tekevä henkilö on määritelty yrittäjäksi.

Tämä vie tosiasiallisesti alisteisessa asemassa olevalta henkilöltä kaiken heikomman osapuolen suojaksi luodun työoikeudellisen lainsäädännön suojan. Samalla työtä teettävä taho voi siirtää kaikki työnantajavelvoitteet ja riskit työtä tekevän henkilön kannettavaksi. Tällainen tilanne tarjoaa mahdollisuuksia myös työperäiseen hyväksikäyttöön.

- Alustatyöhön säädetään automaattinen ja tehokas työsuhdeolettama.
- Alustayritykselle säädetään vastuu varmistaa, että sopimuskumppanin käyttäessä sijaisia työolot ja ulkomaalaisten työntekijöiden työluvut ovat kunnossa läpi alihankintaketjun.
- Näennäisyrittäjyyden ja väärinkäytösten estämiseksi tarvitaan nopea ja tehokas tapa vahvistaa onko kyseessä työsuhde vai aito yrittäjyys.
- Oikeudentilan tahallisesta väärintulkinnasta langetetaan työn teettäjälle tuntuvia sanktioita.

Julkisissa hankinnoissa ei saa olla tilaa työehtojen polkemiselle

Julkisten eli verorahoilla tehtävien hankintojen arvo oli Suomessa lähes 40 miljardia vuonna 2024. Nykyinen hankintalaki antaa tilaa negatiiviselle kilpailulle työehdoilla erityisesti silloin, kun kyseessä ovat työvoimavaltaiset palveluhankinnat.

Työntekijöiden hyväksikäyttöä voidaan ehkäistä luomalla välineitä hankintasopimusten valvonnalle sekä kasvattamalla riskiä, että hyväksikäyttö johtaa sopimusten päättämiseen ja sanktioihin.

- Hankintalain tavoitteisiin lisätään sosiaalisesti vastuullisten hankintojen edistäminen.
- Palveluhankintoja koskevan tarjouksen valitseminen pelkästään halvimman hinnan perusteella kielletään ja palveluhankintoihin laatu- ja ympäristökriteerien vähimmäispaino (esim. 50 %) asetetaan parhaan hinta-laatu-suhteen perusteella tapahtuvan valinnan takeeksi.
- Veloitetaan hylkäämään palveluhankintaa koskeva tarjous, joka on selkeästi alihintainen.
- Veloitetaan sulkemaan ulos kilpailutuksista sellaiset tahot, jotka ovat rikkoneet laeissa ja työehtosopimuksissa säädettyjä ympäristö-, sosiaali- ja työoikeudellisia velvoitteitaan.
- Kaikissa palveluhankinnoissa edellytetään erityisehtona työlakien ja asianomaisen työehtosopimuksen noudattamista ja niihin liittyvää sopimussanktiota.

Alihankintaketjuissa rehovava työperäinen hyväksikäyttö kuriin

Tilaajavastuulain tarkoitus on edistää tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Nykyinen selvittämisvelvollisuus ei kuitenkaan torju hyväksikäyttöä alihankintaketjuissa tehokkaasti.

- Tilaajalle säädetään tosiasiallinen vastuu sopimuskumppaninsa työnantajavelvoitteista, kuten työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamisesta.
- Selvitysvelvollisuus ja sopimuksenaikainen vastuu ulotetaan koskemaan myös tilaajan välittömän sopimuskumppanin käyttämiä alihankkijoita ja heidän alihankkijoitaan.
- Alihankintaketjun pituus rajoitetaan 2 portaaseen työperäisen hyväksikäytön riskitoimialoilla.

- Laajempaa tilaajavastuuta, selvitysvastuuta ja sopimuksenaikaista vastuuta ajetaan alihankintaketjuja koskevaksi lainsäädännöksi myös EU-tasolla.

Helpotetaan työperäisen hyväksikäytön esille saamista

Pelko oleskeluluvan menettämisestä ei saa olla este irtautua hyväksikäytöstä

Oleskelulupajärjestelmä määrittää maahan muuttaneiden työntekijöiden aseman työpaikoilla. Työntekijä, joka pelkää menettävänsä oikeuden jäädä maahan, suostuu helpommin huonoihin työehtoihin eikä uskalla hakea apua. Siksi oleskelulupajärjestelmää on uudistettava myös työntekijöiden oikeuksien näkökulmasta.

- Pysyvän oleskeluluvan ehtoja muutetaan siten, että ne eivät ole kohtuuttomia matalapalkka-aloilla työskenteleville.
- Oleskelulupajärjestelmän työttömyyteen ja toimeentuloturvaan liittyvät määräajat yhtenäistetään kuuteen kuukauteen sekä työperusteisessa oleskeluluvassa että pysyvässä luvassa.
- Työnantaja veloitetaan toimittamaan viipymättä allekirjoitettu työsopimus ja muut keskeiset selvitykset Migrille, jotta se voi valvoa oleskelulupahakemusvaiheessa luvattujen työehtojen toteutumista.
- Migrin ei saa myöntää työperäisiä oleskelulupia yrityksille, jotka ovat syyllistyneet työperäiseen hyväksikäyttöön.
- Työnantajille säädetään sanktion uhalla velvollisuus järjestää työntekijöille kielenopetusta ja Migrille velvollisuus valvoa kielenopetuksen toteutumista jatkolupahakemuksen yhteydessä.

Lisätään tukea työperäisen hyväksikäytön uhreille

Työperäisen hyväksikäytön torjunnassa lainsäädännön, viranomaisyhteistyön ja uhrien tukipalvelujen tulee täydentää toisiaan, jotta uhrin tunnistetaan ja heitä autetaan entistä nopeammin.

- Mahdollistetaan viranomaisten, kuten poliisin, työsuojelun ja maahanmuuttoviranomaisten, saumaton tiedonvaihto ja yhteiset toimintamallit, jotta uhrien tunnistaminen ja auttaminen nopeutuvat.
- Tarjotaan uhrille matalan kynnyksen palveluja, kuten oikeusapua, psykososiaalista tukea sekä turvallista majoitusta, ilman pelkoa maasta poistamisesta.
- Varmistetaan, että uhrien kertomukset tulevat ymmärretyiksi koulutettujen kulttuuritulkkien ja käännöstuen avulla prosessin kaikissa vaiheissa.

Määritellään työperäisen hyväksikäytön riskitoimialat

Työperäinen hyväksikäyttö ei ole satunnainen tai yksittäisiin toimijoihin rajoittuva ilmiö, vaan se kasautuu tietyille toimialoille ja työnteon muodoille, joissa työntekijän asema on heikko. Toimialojen rakenteellisiin riskitekijöihin ja työperäisestä hyväksikäytöstä saatuun viranomais- sekä valvontatietoon perustuen voidaan määritellä lakiin riskitoimialat.



- Säädetään riskitoimialaluokitus, jota hyödynnetään esimerkiksi valvonnan kohdentamisessa, riskiperusteisissa lisävelvoitteissa ja uhrien tunnistamisen parantamisessa.

Otetaan veronumero käyttöön kiinteistöpalveluissa sekä ravintola-alalla

Pimeästi maksetut palkat aiheuttavat harmaan talouden ilmiöselvitysten mukaan ravintola- ja kiinteistöpalvelualoilla merkittävän verovajeen. Verotukseen ja työnantajamaksuihin liittyvien velvollisuuksien tarkempi valvonta voi auttaa vähentämään myös työperäistä hyväksikäyttöä. Veronumerotunnistekorttien avulla voidaan varmistaa työnantaja- sekä verotukseen liittyviä velvoitteiden toteutuminen.

- Veronumeromenettely otetaan käyttöön ravintola- ja kiinteistöpalvelualoilla.

Ammattiliitoille kanneoikeus

Hyväksikäytetty työntekijä ei useinkaan uskalla toimia asiassaan itse kantajana. Siksi olisi tärkeää, että ammattiliitolla olisi kanneoikeus ja mahdollisuus ajaa itsenäisesti kannetta yhden tai useamman työntekijän puolesta.

- Ammattiliitoille säädetään itsenäinen kanneoikeus työelämään, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa, joka pitää sisällään myös mahdollisuuden ryhmäkanteen ajamiseen määrättyissä tapauksissa.

Varmistetaan sanktiot työperäisestä hyväksikäytöstä

Viranomaisille riittävät resurssit

Viranomaisille tulee varmistaa riittävät resurssit eli henkilöstö, osaaminen ja toimivaltuudet työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja rehellisen kilpailun varmistamiseksi. Valvonta on tärkeää erityisesti riskitoimialoilla.

- Viranomaisten tehtäväksi annetaan määrätä hallinnollisia seurausmaksuja hyväksikäyttäjille ilman pitkiä oikeusprosesseja. Seuraamusten määräämisen kynnystä mukaan lukien yhteisösakko ja liiketoimintakielto madalletaan ja tasoa korotetaan siten, että ne ovat tuntuvia ja ylittävät selvästi rikkomuksista saatavan hyödyn.
- Työsuojelulle, Migrille, verohallinnolle ja ELY-keskuksille varmistetaan riittävät ja korvamerkityt resurssit työperäisen hyväksikäytön torjuntaan.
- Poliisin ja syyttäjän osaamista ja resursseja tutkia ja syyttää työperäistä hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa vahvistetaan.
- Viranomaisia veloitetaan tiiviimpään ja järjestelmälliseen yhteistyöhön ammattiyhdistysliikkeen kanssa.